

CASH!

Pratiques d'approvisionnement de la
Grande distribution et
Conditions de travail dans l'industrie de l'habillement

Clean Clothes Campaign
Campagne Vêtements Propres
Ethique sur l'Etiquette

VERSION ORIGINALE

Clean Clothes Campaign

International Secretariat
P.O. Box 11584
1001 GN Amsterdam
Pays-Bas
Tél: + 31 20 412 27 85
Fax: + 31 20 412 27 86
www.cleanclothes.org
info@cleanclothes.org

Cashing In: Giant Retailers, Purchasing Practices,
and Working Conditions in the Garment Industry

Écrite par

Martin Hearson pour la Clean Clothes Campaign.

Coordonnée par

Nina Ascoly et Jeroen Merk, qui remercient Esther de
Haan pour la coordination de la recherche.

Tous les résultats de recherche sont archivés par le
secrétariat international de la Clean Clothes Cam-
paign. Les coordinateurs souhaitent remercier l'équipe
de chercheurs et les organisations de recherche qui
ont rassemblé des données pour les besoins de cette
publication. Au Bangladesh : Korshed Alam de Alter-
native Movement for Resources and Freedom Society.
En Inde : Centre for Education and Communication et
Suhasini Singh, Cividep-India, Bangalore. Au Sri-Lan-
ka: Free Trade Zones & General Services Employees
Union. En Thaïlande : Sripai Nonsee de Asia Pacific
Workers Solidarity Links (APWSL).

Les coordinateurs adressent également leurs remerci-
ements à Carole Crabbé, Evelyn Bahn, Ruth Domoney,
Ernesto Beckeringh et Ton de Heij pour l'aide complé-
mentaire apportée aux recherches, à Celia Mather et
Sonja Ullrich pour leur soutien à la rédaction et au ré-
seau de la Clean Clothes Campaign pour sa précieuse
contribution.

Design original

Annelies Vlasblom

EDITION FRANÇAISE

Photo de couverture

by puss_in_boots, http://flickr.com/photos/puss_in_boots/, some rights reserved <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.en>

Coordination

Carole Crabbé

Traduction

Laurence Goffin

Lay out

Véronique Dortu

Impression

Imprimerie Parmentier, Mouscron
Cette publication est imprimée sur papier certifié FSC.

Copyright pour la France : © 2009, Ethique sur l'Etiquette

Copyright pour la Belgique et autres pays : © 2009,

Campagne Vêtements Propres

Campagne Vêtements Propres

16, Place de l'Université
1348 Louvain-la-Neuve
Belgique
Tél : + 32 10 457527
www.vetementspropres.be
info@vetementspropres.be



Ethique sur l'Etiquette

4, Boulevard de la Villette
75019 Paris
France
Tél : + 33 1 42038000
Fax : + 33 1 42038144
www.ethique-sur-etiquette.org
info@ethique-sur-etiquette.org



Avec le soutien de la Province du Brabant wallon



CASH !

**Pratiques d'approvisionnement de la grande
distribution et
Conditions de travail dans l'industrie de l'habillement**

**Clean Clothes Campaign
Campagne Vêtements Propres
Ethique sur l'Etiquette**

Table des matières

* Résumé.....	5
Travailler trop d'heures pour gagner un salaire de misère	6
Travailleurs bâillonnés	6
Absence de sécurité d'emploi.....	7
Pratiques d'approvisionnement répréhensibles	7
Les femmes supportent les coûts	8
A taille de géant, responsabilité de géant	8
1 Introduction.....	11
2 Les grands distributeurs	15
Inquiétudes relatives aux enseignes de la grande distribution	18
Conclusion : La croissance coûte que coûte	19
3 Grands distributeurs et droits des travailleurs	21
Les actions que les enseignes de la grande distribution affirment entreprendre.....	21
Une histoire d'exploitation et de démantèlement des syndicats	24
Conclusion : la réalité est loin de la rhétorique	26
À propos des pays faisant l'objet de notre étude	27
Bangladesh.....	27
Inde.....	27
Sri Lanka.....	27
Thaïlande	27
4 Salaires et heures de travail.....	29
Loin d'un salaire vital.....	29
Pourquoi le salaire minimum légal ne suffit-il pas ?	29
Salaires et heures de travail chez les fournisseurs des grands distributeurs.....	31
Salaire trop bas pour vivre.....	31
Heures supplémentaires non rémunérées et obligatoires	32
Conclusion : les besoins de base ne sont pas satisfaits.....	34
5 Liberté d'association.....	37
Les dangers de parler ouvertement	37
Réalisme : les droits syndicaux dans la loi.....	38
Droits syndicaux chez les fournisseurs des grands distributeurs.....	39
Conclusion : Travailleurs bâillonnés	40
6 Emploi précaire	43
Recours croissant au travail précaire	43
Salaire et conditions pires encore	44
Conclusion : Absence de sécurité d'emploi.....	45

7	En cause : le modèle d'entreprise des grands distributeurs	47
	L'approche de la 'case à cocher' ne suffit pas.....	47
	Tourner le respect en dérision	47
	Structures d'approvisionnement : comment les grands distributeurs	
	divisent et dominent leurs fournisseurs.....	49
	La vitesse et l'insécurité sont néfastes pour les travailleurs de l'habillement	50
	Des prix sortie usine qui ne couvrent pas les coûts de production raisonnables	
	impliquent des salaires qui ne couvrent pas les besoins vitaux.....	52
	Conclusion : Le beurre et l'argent du beurre.....	54
8	Les travailleuses paient les frais	57
	La triple charge des femmes dans l'industrie de l'habillement	57
	Plus susceptibles d'exercer des emplois où des violations des droits	
	du travail sont courantes	57
	Plus susceptibles d'être victimes de violations des droits du travail	59
	Les violations des droits des travailleurs ont un impact plus grand.....	59
	Conclusion : Une pression maximale.....	61
9	Recommandations.....	63
	1. Actions pour toutes les sociétés de la filière d'approvisionnement en habillement	63
	Mise en œuvre de normes du travail.....	63
	2a. Actions pour les enseignes de la grande distribution dans les principaux	
	domaines de préoccupation.....	64
	Promouvoir l'accès à la liberté d'association	64
	Payer un salaire minimum vital	64
	Sécurité d'emploi	64
	Égalité homme-femme.....	65
	2b. Actions des enseignes de la grande distribution en ce qui concerne	
	l'application de normes du travail.....	65
	Traçabilité et transparence.....	65
	Ne pas rompre les relations ni fuir ses responsabilités.....	65
	Pratiques d'approvisionnement	65
	Pratiques responsables de vente au détail	66
	3. Gouvernements	66
	Législation sur le travail	66
	Accords commerciaux et de prise de participation.....	67
	Responsabilité des distributeurs	67
	Annexe : Failles des codes de conduite des enseignes de la grande distribution.....	69
	Notes	73

**En pleine crise financière,
les grands distributeurs
font des profits sur le dos
de millions de femmes
pauvres employées dans
les usines et les ateliers
de leurs fournisseurs.**

* Résumé

Le présent document est un rapport sur les enseignes de la grande distribution – souvent appelées supermarchés ou grandes surfaces – comme Walmart, Tesco, Carrefour, Lidl et Aldi. La caractéristique de ces distributeurs est leur taille : leur impact mondial et leur énorme part de marché dans de nombreux pays. Ces géants de la distribution mènent leurs affaires en tirant profit de leur taille pour dominer des fournisseurs et les obliger à offrir des prix réduits.

Ce document est également un rapport sur l'industrie de l'habillement, dans laquelle les enseignes de la grande distribution jouent des rôles majeurs. Au Royaume-Uni, par exemple, plus d'un quart des vêtements sont achetés dans des chaînes de magasins qui vendent également des produits alimentaires. Un consommateur allemand sur deux achète des vêtements dans des magasins discount comme Aldi et Lidl. Et Carrefour est le quatrième plus grand vendeur de vêtements au détail en Europe.

Mais ce document est bien plus encore un rapport sur les personnes – des femmes pour la plupart – qui fabriquent les vêtements mis en vente dans la grande distribution. Des femmes comme Amanthi au Sri Lanka, qui coud des vêtements pour Tesco.

Taille de géant

Walmart = 253.000.000.000 € de ventes en 2007, soit 8.035 € chaque seconde.¹

Carrefour = 25.000.000 de clients par jour.

Tesco = 1 £ sur 7 dépensées dans les magasins au Royaume Uni.

Aldi = 80 % des consommateurs allemands y font leurs courses.

Lidl = 24 pays européens dont 22 de l'Union européenne des 27.

“Je quitte la maison à six heures chaque matin et je rentre à neuf heures du soir, explique-t-elle. Je pars quand ma fille est encore plongée dans ses rêves et je rentre à la maison lorsqu'elle est endormie. Elle ne voit mon visage qu'un seul jour par semaine.”

Ou des femmes comme Salma et Kusum, qui travaillent dans une usine au Bangladesh fournissant Lidl, Carrefour et Walmart.

“Lorsque je rentre à la maison, je me sens tellement épuisée que je n'ai même pas envie de manger”, dit Salma. Kusum ajoute, “Parfois, cela devient insupportable et je pleure. Au bout d'un moment, je dois me ressaisir car je n'ai pas le choix, je dois continuer à travailler.”

Au cours de l'année 2008, la Campagne Vêtements Propres internationale (Clean Clothes Campaign) s'est entretenue avec 440 travailleurs issus de 30 usines réparties dans quatre pays – Sri Lanka, Inde, Bangladesh et Thaïlande. Toutes les usines produisaient des vêtements pour un ou plusieurs des cinq distributeurs qui font l'objet de notre rapport : Aldi, Carrefour, Lidl, Tesco et Walmart.

Ce sont ces femmes et leurs familles qui en définitive subissent le coût des baisses de prix, des délais de livraison trop courts et de l'incertitude auxquels les enseignes de la grande distribution contraignent leurs fournisseurs. Les pratiques d'approvisionnement qui augmentent la pression exercée sur les fournisseurs ne sont possibles qu'en raison de la situation de ces travailleuses, défavorisées et privées de tout pouvoir, qui n'ont aucun autre choix que d'accepter les conditions de travail qui leur sont imposées.

Pire, les pratiques d'approvisionnement des enseignes de la grande distribution accentuent encore davantage

ce déséquilibre. Alors que la crise financière oblige à se serrer la ceinture, les travailleuses et leurs familles contribuent aux bénéfices des entreprises de la grande distribution par des conditions de travail et des contrats précaires et par des salaires de misère. Elles ne peuvent pas et ne devraient pas fournir ces contributions mais les besoins économiques ne leur laissent pas le choix. Loin de sortir les femmes de la pauvreté, les enseignes de la grande distribution en tirent des profits, Cash !

Travailler trop d'heures pour gagner un salaire de misère

“Je me sens tellement malade et fatiguée après une journée de travail que je ne veux pas travailler le lendemain. Mais la faim ne permet pas de penser à la maladie, la seule idée de vivre avec l'estomac vide fait tout oublier. Nous travaillons pour nous sauver de la faim.”

Travailleuse chez un fournisseur de Walmart et Carrefour au Bangladesh.

Les travailleurs de l'habillement employés dans les filières d'approvisionnement des enseignes de la grande distribution devraient gagner au moins un salaire minimum vital – qui couvre leurs besoins de base et ceux de leur famille – pour une semaine de travail qui n'excède pas 48 heures. Notre recherche montre qu'ils sont privés de ce droit, à trois niveaux.

Premièrement, de bas salaires horaires signifient qu'ils sont privés du droit de gagner un salaire vital, quelle que soit l'intensité de leur travail. Au Bangladesh, le salaire de base le plus bas (sans compter les heures supplémentaires) rencontré dans le cadre de l'enquête était de 13,50 € par mois chez un fournisseur d'Aldi; le salaire net le plus bas (heures supplémentaires incluses) était de 21 € chez un fournisseur de Lidl et Walmart. En Inde, des travailleurs non qualifiés débutent avec un salaire de 45 € par mois, tandis qu'au Sri Lanka, il s'agit de 33,50 € par mois. Nulle part, les travailleurs ne gagnent un salaire leur permettant de couvrir leurs besoins de base.

“Nous devons dormir dans des pièces bondées faites de planches de bois en guise de murs. Les pièces ne sont pas suffisamment aérées. Et il est impossible d'échapper aux moustiques... J'utilise très parcimonieusement le maigre salaire que je reçois puisque je dois payer le loyer de la pension et les dépenses de nourriture tout en envoyant un peu d'argent chez moi pour les études de mes sœurs.”

Travailleuse chez un fournisseur sri lankais de Tesco, Walmart et Carrefour.

Deuxièmement, leur temps libre leur est volé par la direction qui les oblige à rester tard. La semaine de travail de base de 48 heures est une notion dénuée de sens lorsque les heures supplémentaires sont obligatoires et quotidiennes. Même le maximum de 60 heures, heures supplémentaires incluses, est rarement

respecté. Les travailleuses d'une usine sri lankaise qui fournit Tesco ont déclaré travailler en moyenne plus de 64 heures par semaine. Sur 10 usines inspectées au Bangladesh, aucune n'appliquait une semaine de travail normale de moins de 60 heures; plus de la moitié dépassaient les 60 heures et dans quatre d'entre elles, la semaine moyenne dépassait les 80 heures.

“Nous devons travailler de 9 heures du matin à 1 heure du matin suivant. Nous ne pouvons pas choisir de travailler uniquement la journée ou la nuit. C'est un travail d'une journée complète. Chaque mois, nous devons prester trente jours de travail comme celui-ci.”

Travailleuse chez un fournisseur de Carrefour en Inde.

Troisièmement, et c'est ce qui est le plus scandaleux vu leur difficulté à joindre les deux bouts, ces femmes et ces hommes ne sont même pas payés pour leurs heures supplémentaires. Le paiement d'un salaire majoré pour les heures supplémentaires – comme le prévoit souvent la loi – semble d'autant plus hors de propos.

“Nous faisons beaucoup d'heures supplémentaires. Il y a au moins une heure supplémentaire presque chaque jour. Nous sommes également appelés le dimanche. Toutefois, notre fiche de paie mensuelle n'indique pas toutes les heures supplémentaires que nous faisons. Elle cite uniquement 1 ou 2 heures supplémentaires par mois.”

Travailleuse chez un fournisseur de Tesco en Inde.

Travailleurs bâillonnés

“Si nous tentons de créer un syndicat, nous perdrons notre travail. Donc, je ne veux aucun syndicat.”

Travailleur employé chez un fournisseur de Lidl et Walmart au Bangladesh.

L'élément déterminant si une marque ou un distributeur assume sérieusement sa responsabilité n'est pas la présence d'un syndicat sur un lieu de travail, mais bien la garantie, pour les travailleurs, qu'ils ne subiront pas de représailles s'ils tentent de se syndiquer. Ceci exige des signaux forts de la part de l'acheteur vis-à-vis des travailleurs et de la direction de l'usine, ainsi qu'une formation efficace des responsables locaux compétents. Ce n'était le cas dans aucune des usines concernées par notre recherche. Presque chaque fois, les travailleurs affirmaient que l'attitude de la direction les empêchait de former un syndicat.

“Vous plaisantez ? Nous ne sommes même pas autorisés à nous parler à l'intérieur ou dans les locaux de l'entreprise. Et vous parlez de syndicats [...] Nous ne pouvons même pas imaginer créer un syndicat dans notre entreprise.”

Travailleur d'une usine indienne fournissant Carrefour.

Par exemple, chez un fournisseur d'Aldi au Bangladesh, un ouvrier a été renvoyé pour s'être syndiqué, tandis

que deux travailleuses n'ont pas seulement été renvoyées mais également obligées de quitter le quartier pour avoir tenté de syndiquer des travailleurs. Les travailleurs ont raconté les pratiques de la direction pour réprimer la différence d'opinion : passages à tabac, fusillades et fausses accusations contre des travailleurs.

“Si vous formez un syndicat, vous serez licenciés. Vous serez expulsés à tout moment sans préavis. C'est également mentionné dans la lettre de recrutement.”

Travailleur chez un fournisseur de Tesco en Inde.

Absence de sécurité d'emploi

“Des travailleurs embauchés directement par l'usine seront payés davantage. D'autres engagés via des agences seront payés moins qu'eux.”

Travailleur employé chez un fournisseur de Carrefour à Delhi.

Nos recherches en Inde, au Sri Lanka et en Thaïlande ont montré que les travailleurs qui fabriquent des vêtements pour des enseignes de la grande distribution n'ont pas droit à la sécurité d'emploi, ni à un emploi permanent. Les travailleurs employés par des agences et ceux ayant signé des contrats temporaires sont rémunérés plus faiblement et sont confrontés à des conditions plus précaires et à la crainte permanente de perdre leur travail. Chez un premier fournisseur de Tesco au Sri Lanka, plus de la moitié de la main-d'œuvre était employée sur base de contrats temporaires, chez un second fournisseur de Tesco il n'était que quelques-uns dans ce cas. Comparé à cette dernière, deux fois plus de travailleurs de la première usine ont déclaré qu'ils avaient peur de perdre leur emploi. La rotation des travailleurs temporaires et la facilité avec laquelle ils peuvent être licenciés implique une difficulté accrue de s'affilier à un syndicat.

“La syndicalisation semble irréalisable. Les personnes travaillant pour une entreprise peuvent le faire parce qu'elles y sont à titre définitif [mais] l'interférence des agences est si forte que les individus ne peuvent pas se rassembler.”

Travailleur de Walmart en Inde.

Il ne s'agit pas de quelques travailleurs engagés de temps en temps pour aider à honorer une commande urgente ; c'est une utilisation systématique et répandue de formes précaires d'emploi, l'une et l'autre visant à gérer des commandes variables et à faire pencher davantage la balance du pouvoir en faveur des employeurs.

“J'ai peur pour ma sécurité. Je n'ai pas de sécurité d'emploi car nous sommes des sous-traitants. Je crains toujours de ne pas être payé un mois.”

Fournisseur de Tesco, Thaïlande.

En Thaïlande, les travailleurs employés dans des ateliers de sous-traitance qui approvisionnent Tesco et Walmart ont fait face aux pires conditions de travail. Les heures étaient plus longues, le salaire inférieur et de nombreux travailleurs ont abandonné et sont partis car ils ne pouvaient pas survivre.

Pratiques d'approvisionnement répréhensibles

“Pour être honnêtes, si nous tentons d'appliquer toutes ces normes, il ne restera aucun fournisseur capable de confectionner des vêtements.”

Acheteur de Tesco en Inde.

Les enseignes de la grande distribution favorisent des pratiques d'approvisionnement destinées à obtenir un maximum de flexibilité et les prix les plus bas de la part de leurs fournisseurs. En même temps, ils affirment qu'ils améliorent les systèmes dont ils disposent pour faire appliquer leurs codes de conduite concernant les droits des travailleurs. Ces deux facteurs sont souvent contradictoires parce que les pratiques d'approvisionnement des enseignes de la grande distribution engendrent une série de pressions qui ont des impacts négatifs sur les travailleurs.

“Bien sûr, l'acheteur [Walmart] édicte beaucoup de normes que nous devons respecter. Mais si nous tentons de toutes les appliquer, nous pouvons rester chez nous. La production n'aura pas lieu... Nous demander de respecter un code de conduite, c'est une chose, le mettre en œuvre en est une autre.”

Directeur d'usine, Tirupur, Inde.

Premièrement, les enseignes de la grande distribution exercent une sélection des fournisseurs avec lesquels ils travaillent. Les prix bas et les autres pratiques d'approvisionnement qui leur sont associés les orientent vers des usines dont les propriétaires, en situation plus précaire ou moins scrupuleux que d'autres, sont enclins à accepter leurs conditions.

“Personnellement, si j'ai le sentiment que les coûts ne peuvent pas être couverts, je n'accepte pas ces commandes. Même si nous refusons une commande, il y a ici de nombreuses centrales d'achat qui acceptent les mêmes commandes avec le prix cible indiqué par l'acheteur ou même inférieur... Je ne sais pas comment ils s'en sortent.”

Fournisseur de Walmart, Inde.

Deuxièmement, la pression engendrée par des exigences contradictoires - bonnes conditions de travail d'une part et production plus rapide et moins coûteuse d'autre part - peut être allégée en contournant les procédures de conformité. Notre recherche a mis au

jour des feuilles de présence et des fiches de paie falsifiées, des travailleurs obligés de mentir aux inspecteurs et bien d'autres ruses du même acabit. Quelle que soit l'importance que les sièges ou les communiqués officiels des grandes entreprises de distribution accordent aux audits sociaux, les faits cités dans ce rapport démontrent que leur personnel sur le terrain fait peu état du fossé qui existe entre les conditions dans les usines et celles rapportées dans les audits.

“Vous connaissez Asda [Filiale britannique de Walmart]. Ils sont les pires. Ils continuent à apporter des modifications [à leur commande] jusqu'à la dernière minute. Ensuite, nous éprouvons beaucoup de difficultés à terminer la production avant la date d'expédition. Mais ils n'accepteront jamais que c'est leur faute.”

Fournisseur de Walmart, Inde.

Enfin, les pressions en matière de délais et de coûts sont répercutées directement sur les travailleurs sous la forme d'une insécurité d'emploi et d'un salaire de misère. De fait, les travailleurs de l'habillement contribuent aux bas prix affichés dans les rayons des supermarchés ; des contributions qui prennent la forme de deux mesures de réduction des coûts très répandues : l'utilisation croissante de travailleurs contractuels et les heures supplémentaires systématiques, non rémunérées et obligatoires.

“[Tesco] Lotus nous paie moins pour des produits compliqués. Nous devons passer beaucoup plus de temps sur cette production mais nous gagnons beaucoup moins d'argent. Nous sommes très stressés lorsque nous travaillons pour Lotus. Ils nous imposent des délais très serrés.”

Travailleurs d'une entreprise de sous-traitance, Thaïlande.

Les femmes supportent les coûts

“Je suis une fille mais je ne porte pas de boucles d'oreilles. Je n'ai pas les moyens de m'habiller à la mode car le salaire que je perçois suffit à peine pour payer tout ce dont j'ai besoin. Que puis-je faire ?”

Travailleuse dans une usine au Sri Lanka.

Les pressions sur les délais et les coûts exercées sur le lieu de travail mènent à un salaire de misère et à des conditions de travail précaires, la répression des syndicats et l'insécurité de l'emploi. Mais ces impacts ne touchent pas de manière uniforme tous les travailleurs. Ils affectent les femmes de manière disproportionnée. Les femmes sont plus susceptibles d'occuper des emplois où les violations des droits des travailleurs sont courantes, y compris des formes de travail précaires.

Elles courent plus de risques d'être victimes de violations des droits du travail. Des responsabilités produc-

tives, reproductives et familiales limitent la capacité des femmes à chercher un autre travail, à entreprendre des démarches pour améliorer leurs conditions de travail, ou pour s'exprimer au sujet des abus dont elles sont victimes. Des contraintes culturelles et économiques créent des obstacles empêchant les travailleuses de parler de leur condition et de s'affilier à un syndicat.

“Cette usine emploie principalement des travailleuses, de sorte que nous ne pouvons pas lancer des ordres de grève.”

Travailleuse chez un fournisseur de Lidl et Walmart, Bangladesh.

Dans notre recherche, nous avons rencontré des exemples fréquents de discrimination sexuelle, en particulier au Bangladesh : les travailleuses gagnaient moins que les travailleurs et avaient moins d'opportunités d'obtenir une promotion ; de plus, les coups et les insultes verbales – beaucoup d'entre elles étant de nature sexuelle – étaient la règle et pas l'exception.

Ils utilisent des mots que je n'ose pas vous répéter. Vous vous sentez si sale après ça que vous voulez quitter votre travail.

Travailleuse dans une usine du Bangladesh qui approvisionne Walmart, Carrefour et Lidl.

Dans la majorité des dix usines que nous avons visitées au Bangladesh, nous avons rencontré des cas de femmes en fin de grossesse qui étaient contraintes de travailler autant d'heures que les autres salariés – y compris aux postes de soirée et même de nuit dans certains cas – et ce jusqu'à ce qu'elles quittent leur travail pour accoucher.

Si l'usine produit jusqu'à 22 heures, les travailleuses enceintes doivent également travailler jusqu'à cette heure-là.

Travailleuse chez un fournisseur de Walmart, Carrefour et Lidl au Bangladesh.

Huit des dix usines du Bangladesh disposaient d'un local servant de garderie, mais les travailleurs ont expliqué que dans la moitié des usines qui approvisionnent les cinq enseignes de la grande distribution et qui possèdent une garderie, ces locaux étaient uniquement utilisés uniquement lorsque les usines étaient visitées par des acheteurs ou des auditeurs.

A taille de géant, responsabilité de géant

Les enseignes de la grande distribution affirment qu'elles prennent des mesures pour résoudre les violations des droits du travail commises dans leurs filières d'approvisionnement. Toutefois, il est évident, sur base des faits que nous avons collectés, que ces

mesures sont insuffisantes – et de plus, que les pratiques d’approvisionnement des enseignes de la grande distribution aggravent la situation. Les enseignes de la grande distribution et leurs fournisseurs devraient :

1. Adopter un **code de conduite** avec des normes du travail équivalentes ou supérieures à celles présentées dans le Code de Conduite de la Campagne Vêtements Propres internationale (Clean Clothes Campaign). Le code devrait s’appliquer aux travailleurs et ce, à chaque étape de la filière d’approvisionnement, y compris celles de la vente au détail et de la distribution, ainsi que de la fabrication.
2. Mettre en œuvre, contrôler et vérifier la conformité au code à travers une collaboration directe avec les syndicats et les groupes de défense des droits des travailleurs dans le cadre d’une **initiative multipartite crédible (MSI)**, dans laquelle ces organisations sont représentées à tous les niveaux de prise de décision y compris le plus élevé.

Dans ce cadre, les enseignes de la grande distribution doivent s’efforcer de :

- Prendre des mesures proactives et identifiables pour promouvoir l’accès à la **liberté d’association**. Tous les travailleurs devraient avoir le droit de créer et de s’affilier à des syndicats et à d’autres organes représentatifs de leur propre choix, et de s’engager dans des négociations collectives de bonne foi avec leurs employeurs.
 - Développer une méthodologie destinée à déterminer et à appliquer un **salair e minimum vital** et, entre-temps, prendre des mesures immédiates pour augmenter les salaires. Les calculs des salaires vitaux devraient tenir compte d’une durée normale de travail et s’appliquer à tous les travailleurs.
 - Éliminer **les abus et les discriminations liés au genre**, y compris les différences de recrutement, de salaire, de formation et de promotion.
 - S’assurer que les travailleurs qui exercent un travail lié à l’activité principale de l’usine ont droit à un emploi permanent. **Des formes d’emploi précaires** ne devraient pas être utilisées pour réduire les droits et avantages légaux des travailleurs.
 - **Divulguer** les noms et emplacements des usines de leurs fournisseurs, ainsi que les résultats des audits.
 - **Ne pas couper les relations** avec des fournisseurs lorsque des violations sont constatées.
3. Évaluer l’impact de leurs **pratiques d’approvisionnement** sur tous les travailleurs, prendre des mesures pour corriger les impacts négatifs et communiquer les résultats de l’évaluation et de la correction aux travailleurs de l’ensemble de la

filière d’approvisionnement, à leurs représentants et au public.

4. Fixer des **prix de détail** de manière responsable. S’abstenir de faire de la publicité qui nourrit les attentes du consommateur à l’égard de prix bas non soutenables.

Les gouvernements concernés par la filière d’approvisionnement – dans des pays où les vêtements sont fabriqués et dans ceux où ils sont vendus - devraient :

1. Ratifier, appliquer et faire respecter toutes les conventions pertinentes de l’Organisation internationale du travail (OIT). S’assurer que la législation nationale du travail tient compte des normes reconnues internationalement et qu’elle est appliquée efficacement ; l’accent devrait être mis sur un cadre légal robuste en faveur des droits syndicaux, sur la fixation de salaires minimaux qui correspondent à des salaires vitaux et sur la garantie que des formes d’emploi précaires ne sont pas utilisées pour réduire les droits et avantages légaux auxquels les employés permanents ont droit. Favoriser le respect des droits des travailleurs par l’intermédiaire et au sein de l’OIT.
2. S’assurer que des concessions accordées à des investisseurs directs étrangers permettent aux pays d’accueil de réguler leurs marchés des investissements et de l’emploi, et faire respecter le droit du travail en vigueur. Inclure des mécanismes pour tenir tous les acteurs de la filière d’approvisionnement responsables, dans leurs pays d’origine, des actions qui sapent le respect des droits des travailleurs dans la filière d’approvisionnement.
3. Mettre en place un cadre légal qui tient les entreprises de la grande distribution responsables des violations des droits des travailleurs dans leurs filières d’approvisionnement, et accorder aux travailleurs un droit légal de réparation. Ce mécanisme légal devrait exister tant dans les pays où les produits concernés sont vendus que dans le pays où le distributeur a son siège.

**Nous achetons, qui paye ?
La politique des prix bas
menée par la grande
distribution induit des
coûts élevés supportés
par des millions de
personnes à travers le
monde.**

Chapitre 1

Introduction

Peu d'entreprises dominent autant les vies des consommateurs et des travailleurs que les enseignes de la grande distribution du monde entier, des multinationales souvent qualifiées de supermarchés ou de grandes surfaces. Dans de nombreux pays occidentaux, cette poignée de grands distributeurs est ancrée dans les cultures et les identités nationales; faire du shopping dans ces magasins fait partie des rituels quotidiens ou hebdomadaires.

Le modèle de distribution des grands distributeurs, plongeant leurs racines en Europe et en Amérique du Nord, constitue l'une des exportations majeures de ces parties du monde. Les enseignes de la grande distribution – dont deux figurant dans le top trois proviennent des USA et de France – assurent 40 pour cent de toutes les ventes au détail au Brésil.² L'histoire est semblable pour le reste de l'Amérique latine, ainsi que pour l'Afrique du Sud, où environ la moitié de toutes les ventes de produits alimentaires sont réalisées par des supermarchés.³ La plus grande ascension est celle de la Chine qui, en 2006, possédait des points de vente de 35 des 50 plus grands distributeurs de la planète : une poussée fulgurante dans ce pays qui, en 1990, ne possédait qu'un supermarché⁴ et qui en compte plus de 70.000, 16 ans plus tard.⁵

Aux quatre coins du monde, ce sont principalement les femmes qui font les achats pour leurs familles dans les magasins de la grande distribution⁶; elles achètent des produits cultivés, collectés ou fabriqués par une main-d'œuvre essentiellement féminine. La majorité des personnes qui garnissent les rayons, qui nettoient les magasins et travaillent à la caisse sont des femmes également. En revanche, un coup d'œil dans les salles du conseil d'administration de ces entreprises montre que ce sont rarement des femmes qui tiennent les cordons de la bourse de l'entreprise ou qui touchent des salaires à sept chiffres.

Les acteurs de la grande distribution sont connus pour leurs prix bas, leurs larges parts de marché, leurs énormes volumes de vente et la diversité de leurs produits allant des produits bancaires à l'alimentation en passant par les produits pharmaceutiques. Dans certains pays, il est possible d'acheter presque tout ce dont on a besoin ou que l'on désire dans les principaux super et hyper marchés de la grande distribution.

“Empile et vend au rabais”, les distributeurs tels que Lidl et Aldi poussent cette logique à l'extrême.

Ils ont étendu leurs réseaux de magasins dans des dizaines de pays. Parmi eux, le distributeur américain Walmart s'offre la part du lion. Avec un chiffre d'affaires en 2007 de 345 milliards d'US\$ (253 milliards d'euros), il n'est pas seulement le plus grand distributeur au monde, mais aussi la plus grande entreprise. Aux quatre coins de la planète, 175 millions de personnes rendent visite à Walmart chaque semaine.⁷

Walmart a beau être le plus grand, il est loin d'être le seul dans le secteur de la vente au détail. Le plus grand distributeur d'Europe est le français Carrefour, dont les chaînes de magasins servent chaque jour 25 millions de clients dans le monde entier⁸. Tesco, basé au Royaume-Uni, prend une livre sterling sur sept

dépensées dans les magasins britanniques⁹, et sert chaque semaine 30 millions de personnes aux quatre coins de la planète¹⁰. Sur le plan international, ces trois distributeurs à eux seuls possèdent des points de vente dans 43 pays sur quatre continents.

Dans le panorama de la grande distribution, les 'hard discounters' jouent les outsiders. Certains d'entre eux font partie des rares distributeurs dont les affaires prospèrent au moment où les consommateurs commencent à ressentir les effets des problèmes économiques mondiaux. Ces distributeurs, tels que Lidl et Aldi, poussent à l'extrême la maxime "pile 'em high, sell 'em cheap" (empile et vend au rabais), en vendant des gammes de seulement quelques centaines de produits et en fuyant des marques bien connues au profit de produits bon marché.

Les hard discounters sont censés augmenter leur part européenne de vente au détail de produits alimentaires – l'essentiel de leurs ventes – de 17,6 % à 19,5 % d'ici 2012. Ce chiffre pourrait même être plus élevé si les consommateurs décidaient de se tourner vers eux à cause de la récession économique¹¹. En 2008, Aldi a ouvert 100 nouveaux magasins rien qu'aux USA et y possède désormais près de 1.000 points de vente qui servent plus de 15 millions de clients chaque mois.¹²

Comme le chapitre 2 du présent rapport l'examine, les enseignes de la grande distribution prennent une importance sans cesse croissante dans l'industrie de l'habillement comme dans la plupart des autres secteurs manufacturés. En 2005, les supermarchés assuraient déjà 54 milliards d'euros des ventes mondiales de vêtements et de chaussures – 6 % du total.¹³

L'amplitude et la complexité des filières d'approvisionnement en vêtements des enseignes de la grande

distribution en font des acteurs majeurs dans l'univers des droits du travail, une responsabilité que les enseignes de la grande distribution prétendent assumer sérieusement.

"Que les produits soient fabriqués dans des conditions de travail décentes est bien sûr l'une de nos principales préoccupations", a écrit Ralf-Thomas Reichrath de la société Aldi.¹⁴ "Chez Walmart, nous nous sommes engagés à adopter un comportement éthique et socialement responsable, en utilisant nos ressources et notre énergie pour créer un changement positif", déclare le directeur sortant Lee Scott.¹⁵ Le directeur de Tesco, Sir Terry Leahy, prétend s'être engagé de la même manière : "La responsabilité des entreprises n'est pas une charge supplémentaire ou une interruption du service aux clients; elle fait partie intégrante de notre volonté de nous affirmer comme une entreprise responsable."¹⁶

Dans le chapitre 3, nous décrivons ce que cet 'engagement' implique dans la pratique. Les enseignes de la grande distribution se sont toutes engagées dans des déclarations qui promettent un certain niveau de conditions de travail pour les femmes et les hommes qui fabriquent les produits qu'ils vendent. En tant que membres de différentes initiatives dont l'objectif affirmé est la mise en oeuvre de ces normes, ils dépensent chaque année des millions d'euros en 'commerce éthique', et des milliers d'usines qui les approvisionnent sont inspectées chaque année.

Pourtant, malgré tout, ce n'est un secret pour personne que des conditions de travail précaires et des violations des normes – vis-à-vis desquelles les enseignes de la grande distribution elles-mêmes se sont engagées – sont répandues sur les lieux de travail où leurs produits sont fabriqués. Les entreprises de la grande distribution ont également fait l'objet de nombreuses allégations de conditions de travail précaires concernant également leurs points de vente et distributeurs. Celles-ci sont également décrites au Chapitre 3.

En outre, loin de s'améliorer, ces problèmes s'aggravent. Les travailleurs perçoivent toujours des salaires trop bas pour faire vivre leurs familles et sont obligés d'effectuer de nombreuses heures supplémentaires pour joindre les deux bouts. Un nombre croissant de travailleurs signent des contrats temporaires, sans garantie d'un revenu futur. Les récits de violences verbales, physiques et sexuelles abondent; dans la pratique, les travailleurs n'ont pas le droit de s'affilier à un syndicat et n'ont personne pour défendre leurs droits. Les femmes – soit la majorité de la main-d'œuvre – sont plus sujettes à ces violations de leurs droits et plus affectées par celles-ci lorsqu'elles se produisent.

Les chapitres 4 à 8 présentent les résultats d'une nouvelle étude commandée pour le présent rapport et me-

Les normes dont se sont dotés les grands distributeurs sont largement violées dans leurs propres filières d'approvisionnement.

née en 2008. Nos équipes de recherche ont interrogé un total de 440 travailleurs dans 30 usines qui approvisionnent Lidl, Aldi, Tesco, Walmart et Carrefour. Les chercheurs ont rencontré les travailleurs à l'extérieur des usines, souvent à leurs domiciles. Nombreux sont ceux qui ont signalé qu'il avait fallu du temps pour gagner la confiance des travailleurs en vue d'obtenir une image honnête des conditions de travail. Pour protéger l'identité des travailleurs, nous n'avons pas divulgué leurs noms ni l'identité des usines. Outre les entretiens individuels, nous avons organisé des groupes de discussion avec des travailleurs, nous avons réalisé une étude secondaire et nous avons interrogé des ONG locales et des représentants du secteur industriel. Nous nous sommes également entretenus avec cinq membres du personnel employés directement par des entreprises de la grande distribution, six agents chargés des achats indirects, douze directeurs d'usines et deux consultants en commerce éthique.¹⁷

Notre étude couvre bien d'autres domaines que l'absence des droits de base, le manque de respect et de dignité pour les travailleurs qui produisent des vêtements pour les enseignes de la grande distribution. Le chapitre 7 nous montre comment ces entreprises ébranlent, chaque jour, leurs propres normes éthiques via des pratiques d'approvisionnement qui non seulement accroissent la probabilité de violations des droits du travail, mais qui les rendent simplement inévitables.

Les économies d'échelle et les modèles commerciaux rationalisés qui permettent aux enseignes de la grande distribution de pratiquer chaque jour des prix bas – tout en réalisant chaque jour d'importants bénéfices – ne sont pas des instruments inoffensifs au service d'un commerce bienveillant. Ils répercutent les coûts des prix bas sur des millions de personnes aux quatre coins de la planète. Pour les femmes employées dans des usines de confection textile, ces coûts se traduisent par des conditions et des contrats de travail précaires et par des salaires de misère – des coûts qu'elles ne peuvent pas et ne devraient pas supporter et qui leur sont largement imposés pour des raisons économiques. En cette période de crise économique et financière, des millions de femmes employées dans des usines et des ateliers aux quatre coins du monde continuent à payer pour les bénéfices des enseignes de la grande distribution.

**Destruction de
collectivités locales,
de moyens d'existence,
de l'environnement,
exploitation d'hommes
et de femmes, autant de
dommages collatéraux
induits par la stratégie
d'approvisionnement
des grands distributeurs.**

Chapitre 2

Les grands distributeurs

Des entreprises de la grande distribution comme Walmart, Tesco, Carrefour, Lidl et Aldi sont des acteurs majeurs de la vente au détail de vêtements.

Au Royaume-Uni, par exemple, plus d'un quart de tous les vêtements sont achetés dans des chaînes de magasins qui vendent également des produits alimentaires.¹⁸ Un consommateur allemand sur deux achète des vêtements dans des magasins discount comme Aldi et Lidl.¹⁹ Et Carrefour est le quatrième plus grand distributeur de vêtements en Europe.²⁰

Ces types de distributeurs prennent une part croissante des ventes au détail en général et du marché de l'habillement en particulier. Ils ne sont cependant pas à confondre avec les spécialistes de la confection, ces chaînes de magasins qui limitent leurs lignes de produits à l'habillement. Ils possèdent en effet des caractéristiques particulières qui les rendent bien plus puissants que ces autres distributeurs. Leur croissance soulève beaucoup de controverses et a fait l'objet de vives critiques. Ce chapitre présente ces caractéristiques et ces critiques.

D'abord et avant tout, les acteurs de la grande distribution se distinguent par leur taille. Le tableau 1 montre qu'en matière de chiffre d'affaires, ils sont bien plus grands que les deux plus grands spécialistes mondiaux de l'habillement. Et, comme le montre le tableau 2, ils génèrent plus d'argent en un an que de nombreux pays dans lesquels ils vendent au détail et s'approvisionnent.

Comme ce rapport l'examinera plus loin, l'un des aspects essentiels du modèle commercial des acteurs de la grande distribution consiste à tirer profit de leur taille – un 'cercle vertueux' comme le montre la Figure 1. Les distributeurs comme Lidl ont contracté des emprunts énormes, avec un endettement comparable à la taille de leur entreprise, pour financer leur expansion internationale.²³ Le capital mis à la disposition de Tesco lui a permis de financer une expansion rapide aux USA au prix de milliards d'euros.

La taille entraîne avec elle des économies d'échelles, qui aident les distributeurs à réduire les coûts. Par exemple, en 1999, un jeans de base dans la chaîne britannique de supermarchés Asda coûtait 23 €. Trois ans plus tard, suite à un rachat par le distributeur américain Walmart, le prix a été réduit de plus de moitié pour passer à 9 €. ²⁴ Aujourd'hui, ce jeans ne

Table 1 : Bénéfices et ventes d'enseignes de la grande distribution (tous produits confondus) comparés aux principaux distributeurs de l'habillement (milliards d'€) ²¹

Société	Chiffre d'affaires total	Bénéfices
Walmart	253	15.06
Carrefour	83	3.3
Tesco	76.7	4.16
Schwartz Group (Lidl)	52	
Aldi	47	
Gap	11,60	0,97
Inditex	9.9	1.7

Table 2 : Chiffre d'affaires des acteurs de la grande distribution comparé au PIB des pays exportateurs de vêtements représentés dans le présent rapport ²²

	2007, milliards de \$US	2007, milliards d'euros
Inde	1099	807
Walmart	345	253
Thaïlande	246	181
Carrefour	113	83
Tesco	105	77
Bangladesh	72	53
Lidl/Schwartz group	71	52
Aldi	64	47
Sri Lanka	30	22

Figure 1: Survie des moins chers



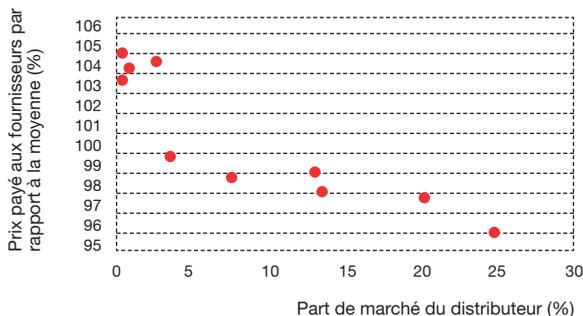
coûte que 4 €. ²⁵ Quant à la vente au détail de denrées alimentaires, la figure 2 montre une forte corrélation entre les prix payés par les supermarchés britanniques à leurs fournisseurs de denrées alimentaires, et leurs parts de marché.

Le chapitre 7 examine les manières dont les grands distributeurs utilisent leur pouvoir d'achat pour obtenir de meilleures conditions de leurs fournisseurs de vêtements.

Une autre caractéristique majeure est la présence croissante des grands distributeurs dans de parties de plus en plus nombreuses de la vente au détail. Tesco, Carrefour et Walmart sont les leaders du marché de l'alimentation dans leurs pays d'origine, avec respectivement un tiers ²⁷, un quart ²⁸ et un cinquième ²⁹ de leurs

Les cinq géants de la grande distribution dont il est question dans ce rapport ont développé des activités de distribution sur six continents.

Figure 2 : Rapport entre la part de marché et le prix payé aux fournisseurs ²⁶



marchés nationaux et tous sont en augmentation. Aldi et Lidl dominent le secteur allemand du discount, et se partagent entre eux plus de 50 % du marché. ³⁰

Toutefois, l'alimentation n'est pas le seul domaine dans lequel ils possèdent une importante part de marché. En effet, un article du magazine Business Week décrit ce qu'était déjà Walmart en 2003 :

... le plus grand épicier du pays [et] la troisième plus grande pharmacie... Dans les produits ménagers tels que le dentifrice, le shampoing et les serviettes en papier, l'entreprise domine environ 30 % du marché américain, et des analystes prédisent que sa part de marché dans des articles de ce type pourrait atteindre 50 % avant la fin de la décennie. Walmart est également le plus gros point de vente d'Hollywood, et représente entre 15 % et 20 % de toutes les ventes de CD, vidéos et DVD. Le méga-distributeur n'incluait pas les magazines dans son assortiment jusqu'au milieu des années 1990, mais ils représentent désormais 15 % de toutes les ventes d'exemplaires à l'unité aux USA. ³¹

"Chose intéressante, le moteur du marché de la vente au détail de denrées alimentaires est, en règle générale, le développement de produits non alimentaires",

déclare Richard Perks, directeur de la recherche sur la vente au détail chez Mintel, une société de marketing, également en 2003. ³²

Ensuite, nous avons la dimension internationale des entreprises de la grande distribution. Collectivement, comme le montre la table 3, les cinq enseignes de la grande distribution examinées dans ce rapport exploitent des activités de vente au détail sur chaque continent. Chaque fois, leur présence conduit à une consolidation du reste du marché, notamment des épiceries qui se développent, fusionnent ou se rachètent les uns les autres dans une tentative désespérée de survivre face à ces géants.

Dans leurs pays d'origine, les grands distributeurs en sont souvent réduits aux vieilles recettes pour conquérir davantage de clients en s'engageant dans des guerres des prix répétées, en s'introduisant sur le territoire de l'autre, et en grattant les derniers morceaux restants du marché. Ceci est la véritable raison de l'expansion rapide des 'hard discounters' comme Aldi et Lidl, dont la stratégie consiste à concurrencer les supermarchés et à attirer des clients, en particulier dans le climat actuel d'incertitude économique. C'est également la raison de l'apparition de nouveaux formats comme les magasins Metro de Tesco et les Express de Carrefour qui se lancent dans un marché différent : le shopping de proximité.

L'expansion à l'étranger donne naissance à une entreprise de plus grande taille, augmentant ainsi le pouvoir d'achat des grands distributeurs. Elle ouvre également de nouveaux marchés sur lesquels la concurrence n'est pas aussi féroce et qui sont loin d'être arrivés à maturité. Lorsqu'ils se développent dans de nouveaux pays, l'approche des grands distributeurs consiste généralement à racheter une chaîne de vente au détail dominante et à atteindre la place de Numéro Un le

plus rapidement possible.³⁴ En 2005, Tesco et Carrefour ont annoncé un échange d'actifs, dans lequel Tesco a vendu ses magasins de Taiwan à Carrefour, en échange des magasins tchèques et slovaques de la chaîne française.³⁵ Le marché a permis aux deux grands distributeurs d'acquérir une plus grande part de marché alors qu'ils avaient convenu que "Ce pays n'est pas assez grand pour nous deux."

Si les branches d'activités des grands distributeurs se développent de plus en plus, il en va de même pour leurs racines – les filières d'approvisionnement à travers lesquelles ils s'approvisionnent en produits qu'ils vendent. Parmi un petit échantillon de vêtements pour dames en vente chez Carrefour en Belgique pendant l'été 2008, des articles provenaient du Bangladesh, de Chine, de Grèce, de Hong Kong, d'Inde, de l'île Maurice, du Pakistan, de Roumanie, de Serbie-et-Monténégro et de Turquie.

Les activités d'approvisionnement des grands distributeurs montrent l'étendue de leurs racines. Walmart possède des bureaux d'approvisionnement dans 23 pays aussi éloignés les uns des autres que Singapour,

Table 3: Activités internationales de vente au détail des enseignes de la grande distribution³³

	Lidl	Aldi	Carrefour	Tesco	Walmart
Algérie			X		
Allemagne	X	X			
Arabie saoudite			X		
Argentine			X		X
Australie		X			
Autriche	X	X			
Belgique	X	X	X		
Bésil			X		X
Canada					X
Chine			X	X	X
Colombie			X		
Costa Rica					X
Corée du Sud				X	
Croatie	X				
Chypre	X		X	X	
Danemark	X	X			
Émirats arabes unis			X		
Espagne	X	X	X		
Egypte			X		
El Salvador					X
Finlande	X				
France	X	X	X		
Grèce	X	X	X		
Guatemala					X
Honduras					X
Hongrie	X	X		X	
Inde				X	
Indonésie			X		
Irlande	X	X		X	

	Lidl	Aldi	Carrefour	Tesco	Walmart
Italie	X		X		
Japon			X	X	X
Jordanie			X		
Koweït			X		
Luxembourg	X	X			
Malaisie			X	X	
Malte	X				
Mexique					X
Nicaragua					X
Pays-Bas	X	X			
Oman			X		
Pologne	X	X	X	X	
Portugal	X	X	X		
Porto Rico					X
Qatar			X		
Roumanie			X		
République dominicaine			X		
République tchèque	X			X	
Royaume Uni	X	X		X	X
Singapour			X		
Slovaquie	X			X	
Slovénie	X	X			
Suède	X				
Suisse	X	X			
Taiwan			X		
Thaïlande			X	X	
Tunisie			X		
Turquie			X	X	
USA		X		X	X

l'Espagne et le Sri Lanka, à partir desquels son personnel parvient à acheter des marchandises dans presque chaque pays du monde. La principale base du géant américain se trouve en Chine, où il s'approvisionne chaque année en produits manufacturés pour une valeur de 6,2 milliards d'euros, mais où il vend aussi pour 2,4 milliards d'euros de produits à travers son réseau de magasins en expansion rapide.³⁶ Si Walmart était un pays, il serait le sixième plus grand partenaire commercial de la Chine, devant le Royaume Uni et la Russie.³⁷

Inquiétudes relatives aux enseignes de la grande distribution

La croissance des entreprises de la grande distribution a soulevé des controverses. Elles sont le fait d'un large éventail d'organisations s'inquiétant de l'impact de cette croissance sur les sociétés, les économies et l'environnement.³⁸

1. **Des défenseurs des droits des travailleurs et des syndicats** ont critiqué les supermarchés pour les conditions de travail dans leurs points de vente et de distribution, et en particulier pour les pratiques antisyndicales. Par exemple, en 2007, des syndicats du détail en Allemagne, en France, en Roumanie, en Croatie, en République tchèque et en Pologne se sont engagés dans des protestations coordonnées contre les "politiques patronales sévères" de Lidl.³⁹ Des preuves de conditions de travail précaires dans les filières d'approvisionnement des enseignes de la grande distribution sont rapportées fréquemment. Ce rapport examinera ce thème plus en détail dans le Chapitre 3.
2. **Des organisations environnementales** évoquent une série de préoccupations dont la distance parcourue par les produits avant d'être entreposés dans les rayons des supermarchés, les magasins 'en périphérie' qui absorbent les zones rurales et encouragent les individus à prendre leur voiture pour faire leurs courses, les quantités excessives d'emballages et la destruction des économies locales. Friends of the Earth cite une étude montrant que des supermarchés émettent trois fois plus de dioxyde de carbone par mètre carré que des marchands de fruits et légumes locaux, et que jusque la moitié de tous les légumes crus et salades vendus dans les supermarchés (mesure au poids) sont rejetés notamment pour des raisons esthétiques avant d'arriver dans les rayons des supermarchés.⁴⁰ En 2003, Tesco a reconnu vendre des meubles fabriqués à partir de bois dur exploité illégalement.⁴¹ Entre 1999 et 2001, la distance parcourue par un ménage américain moyen pour ses achats a augmenté de 40 %, suite à la croissance de grands supermarchés et d'hypermarchés.⁴²

3. **Les représentants des agriculteurs** affirment que les pratiques de réduction des coûts des enseignes de la grande distribution nuisent à leurs sources de revenu et les obligent parfois à mettre la clé sous la porte. Récemment, des agriculteurs n'ont pas mâché leurs mots à ce sujet. Un producteur laitier a déclaré à Friends of the Earth :

"La seule façon pour nous de rendre l'exploitation agricole rentable consiste à n'engager aucun ouvrier agricole à temps plein et à travailler deux fois plus de 5 h 30 à 20 h 30 et malgré cela, nous avons une vie précaire par rapport à d'autres personnes."⁴³

Un maraîcher interviewé par le magazine The Grocer en novembre 2008 a confirmé.

"Les prix de détail ont bien augmenté l'année dernière, mais cette augmentation n'a en aucun cas profité au producteur et seulement en partie aux conditionneurs. Les distributeurs font fortune tandis que les producteurs sont sacrifiés... Les gens ne parleront pas ouvertement de ce qui se passe car ils craignent que leur entreprise en pâtisse."⁴⁴

4. **Des militants contre la pauvreté** prétendent que les enseignes de la grande distribution font du tort aux plus pauvres de la société, qui ne possèdent pas de voitures et qui donc comptent sur les magasins locaux, qui sont obligés de fermer leurs portes en raison de la concurrence de ces grands distributeurs. Ils font également remarquer que les supermarchés favorisent des aliments peu sains et transformés et constituent également un point de vente plus coûteux pour les aliments sains.⁴⁵ Walmart a été la cible de critiques aux USA pour le coûteux programme de couverture des soins de santé qu'il propose à ses travailleurs et que bon nombre d'entre eux ne peuvent se payer, contraints dès lors à dépendre des soins de santé publics – de facto une subvention publique à Walmart. Plus de la moitié des employés de Walmart dépendent ainsi de l'assurance maladie publique, par rapport à une moyenne d'un tiers pour les grandes sociétés commerciales. Une note de service de Walmart le confirme :
- "... nos détracteurs ont raison dans certaines de leurs observations. En particulier, notre couverture est coûteuse pour les familles à bas revenu et Walmart compte un pourcentage considérable d'associés qui dépendent, ainsi que leurs enfants, de l'assistance publique."⁴⁶
5. **Des organisations de défense des droits des animaux** attirent l'attention sur les guerres des prix pour des produits comme le poulet qui, disent-ils, ont un impact négatif sur le bien-être animal.

6. **Des groupes communautaires** s'insurgent souvent contre l'arrivée de nouveaux supermarchés dans leur région. Selon une étude citée par Friends of the Earth⁴⁷ L'ouverture d'un supermarché en Grande-Bretagne conduit, en moyenne, à la perte de 276 emplois et à la fermeture de tous les magasins de village dans un rayon de dix kilomètres. Au Royaume-Uni, plus de cent campagnes locales ont été mises en place pour combattre des permis de construire d'un seul Géant de la distribution, Tesco.

Conclusion : La croissance coûte que coûte

La croissance extraordinaire des enseignes de la grande distribution comprend une expansion dans de nouveaux secteurs, dans de nouvelles formes de ventes au détail et dans de nouvelles parties du monde. À bien des égards, cette expansion ne fait que commencer. Chaque nouvelle expansion s'accompagne d'une nouvelle offensive de charme de ces enseignes dont la mission, disent-elles, est d'aider les consommateurs en leur apportant la qualité, le choix et la valeur.

Mais cette façade en apparence bienveillante dissimule une stratégie impitoyable basée sur la domination : la domination de secteurs particuliers, la domination de la vente au détail dans son ensemble et la domination de fournisseurs. Les dommages collatéraux de cette stratégie, expliquent les détracteurs des grands distributeurs, est la destruction des communautés locales, des sources de revenu et de l'environnement, et l'exploitation des individus au niveau de chaque maillon de la filière d'approvisionnement. Dans le présent rapport, nous nous sommes intéressés à un domaine de cette exploitation en particulier : les droits des travailleurs dans les filières d'approvisionnement en vêtements. Le chapitre suivant donne davantage de détails sur l'histoire des grands distributeurs dans ce domaine.

**... des signes nombreux
et convergents de piètres
conditions de travail et
aucun indice d'améliora-
tions significatives.**

Chapitre 3

Grands distributeurs et droits des travailleurs

La taille impressionnante des entreprises de la grande distribution implique une responsabilité considérable. Walmart emploie plus de deux millions de personnes rien que pour ses activités de vente au détail et de distribution.⁴⁸ Carrefour compte près de 500.000 collaborateurs dans le monde. Et plusieurs millions de personnes produisent et fabriquent les produits vendus par ces enseignes.

Les cinq grands distributeurs qui font l'objet de ce rapport se sont engagés dans des initiatives d'un genre ou l'autre dont l'objectif, affirment-elles, est d'aider les sociétés membres à protéger les droits des travailleurs dans leurs filières d'approvisionnement. Ces droits comprennent des salaires vitaux pour tous les travailleurs, l'absence de discrimination et le droit des travailleurs à s'associer et à s'affilier à des syndicats de leur propre choix.

De plus, les grands distributeurs font des déclarations grandiloquentes sur la profondeur et l'ampleur de leurs programmes de commerce éthique.

“Le programme de normes éthiques de Walmart existe pour le bien des travailleurs et de l'environnement”,

Rajan Kamalanathan, vice-président de Walmart, en charge des normes éthiques.⁴⁹

Le rapport 2007 sur le développement durable de Carrefour nous dit que

“Chaque jour, le groupe Carrefour utilise ses compétences, son énergie et ses ressources afin de rester une entreprise hautement performante, socialement responsable et durable.”⁵⁰

Ce chapitre examine ce que ces déclarations signifient, ce que ces initiatives impliquent et ce que l'on connaît de l'attitude des grands distributeurs à l'égard des droits des travailleurs dans leurs filières d'approvisionnement.

Chacun des cinq grands distributeurs dit se référer à un code de conduite.

Les actions que les enseignes de la grande distribution affirment entreprendre

Il est généralement admis que la première démarche à entreprendre pour une société désireuse de pratiquer un commerce éthique et d'assurer le respect des droits des travailleurs chez ses fournisseurs, est de faire une déclaration publique des droits auxquels ces travailleurs peuvent prétendre. Cette déclaration est souvent appelée code de conduite ou charte des fournisseurs. Les grands distributeurs ne font pas exception ; tous ont apposé leurs noms sur un code d'un certain type et se sont également joints à diverses initiatives.

Pour les entreprises, la meilleure façon, mais aussi la plus efficace, d'aborder volontairement les problèmes dans leurs filières d'approvisionnement con-

siste à s'affilier à une initiative multipartite (MSI) – une coopération entre entreprises, syndicats et ONG qui travaillent sur des questions relatives aux droits des travailleurs. Les véritables MSI doivent inclure les trois groupes dans leur gouvernance, et pas seulement dans une capacité 'consultative'.

Ces dernières années, plusieurs MSI représentant une centaine de marques et de distributeurs en Europe et aux Etats-Unis ont collaboré entre elles pour se mettre d'accord sur un ensemble commun de normes qu'un code de conduite doit contenir. Ces normes sont reprises dans le projet de code de la Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights (le code Jo-In).⁵¹ En annexe, vous trouverez une comparaison détaillée des différents codes mentionnés dans cette section.

Asda (une filiale britannique de Walmart dont les vêtements portent la marque George) et Tesco sont membres d'Ethical Trading Initiative (ETI), une initiative multipartite britannique. Leur affiliation à ETI met les entreprises dans l'obligation de faire un rapport chaque année et "d'œuvrer" pour l'application de son code de conduite, qui correspond étroitement au code Jo-In. ETI développe des groupes de travail et des projets pilotes pour aborder des problèmes complexes. La majorité des grands distributeurs britanniques de la confection en sont membres.

Comme l'indique sa récente étude d'impact, ETI n'est toutefois pas une panacée. Bien que certaines améliorations aient été enregistrées dans des domaines tels que la santé et la sécurité, et la mise en application de salaires minimaux (pas de salaires vitaux), les chercheurs ont déclaré que "de graves problèmes subsistent" en ce qui concerne la liberté d'association, la discrimination, le travail régulier et les traitements

sévères, et que "une pression vers le bas sur les prix et les délais semblait avoir un impact négatif [sur les conditions de travail] : dans tous les pays et secteurs, des fournisseurs ont indiqué que cela limitait leur capacité à réaliser des améliorations dans les pratiques d'emploi."⁵²

Carrefour est un membre de soutien de Social Accountability International (SAI), une MSI basée aux USA. Ce niveau d'affiliation n'oblige en rien les entreprises et n'exige aucun engagement vis-à-vis du code de conduite de SAI. Le site web de SAI déclare uniquement que "les entreprises qui participent au niveau du soutien montrent qu'elles sont désireuses d'en apprendre plus sur la conformité sociale et sur le développement de filières d'approvisionnement éthiques."⁵³

Carrefour et Walmart ont préféré élaborer leurs propres codes de conduite, qui sont publiés en ligne.⁵⁴ Ces codes présentent de grosses lacunes. Par exemple :

1. Ils ne limitent pas les retenues sur les salaires.
2. Ils n'exigent pas de la direction d'adopter une attitude positive à l'égard des syndicats.
3. Le code de Carrefour ne fixe pas un nombre maximum d'heures de travail, alors que Walmart parle de 72 heures, dont aucune n'est considérée comme heure supplémentaire facultative : la norme approuvée par les participants de Jo-In est une semaine de base de 48 heures, plus 12 heures supplémentaires facultatives.
4. Le code de Walmart ne fait nullement référence à des salaires décents.

Tesco, Walmart et Carrefour sont aussi les mem-

Comprendre les acronymes

Les Initiatives multipartites (MSI) rassemblent des entreprises, des syndicats et des associations de défense des droits des travailleurs qui collaborent sur un pied d'égalité pour aborder des problèmes liés au commerce éthique. Elles comprennent :

- Ethical Trading Initiative (ETI)
- Social Accountability International (SAI)

Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights (Jo-In) a rassemblé un certain nombre de MSI.

Les initiatives dirigées par les entreprises rassemblent des entreprises afin, affirmant-elles, qu'elles collaborent sur des questions relatives aux droits des travailleurs. La participation de syndicats ou de groupes de défense des droits des travailleurs, si tant est qu'elle est prévue, n'y est possible qu'en terme de consultation. Ces initiatives comprennent :

- Business Social Compliance Initiative (BSCI)
- Global Social Compliance Programme (GSCP)
- Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP)
- Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX)

Sélection de rapports portant sur des violations des droits des travailleurs dans les filières d'approvisionnement des enseignes de la grande distribution

2008	2007	2006	2005	2004
<p>La Campagne Vêtements Propres allemande publie une étude sur six usines du Bangladesh qui approvisionnent Lidl.⁵⁹</p> <p>Elle trouve des preuves d'heures supplémentaires obligatoires et non rémunérées ainsi que de discrimination à l'égard des femmes.</p>	<p>En Chine et en Indonésie, l'institut Südwind enquête sur des usines chargées de la production pour Aldi, et signale que</p> <p>“des travailleurs sortent furtivement des dortoirs de leur usine la nuit, car ils craignent que la direction refuse de leur accorder la permission de partir. Ils ne sont pas payés pendant plusieurs semaines d'affilée. Les écoles gagnent de l'argent en recrutant des travailleurs mineurs pour les usines.”⁶⁰</p> <p>Pendant ce temps, le Groupe Chinois d'Étudiants et d'Écoliers Contre la Mauvaise Conduite des Entreprises (SACOM) présente un compte rendu détaillé des conditions de travail dans des usines qui fabriquent des jouets pour Walmart, notamment des infractions en ce qui concerne les salaires et les heures de travail, des conditions de travail dangereuses, des logements insalubres pour les travailleurs, des sanctions sévères et de lourdes amendes, une privation de la protection du contrat de travail, l'absence de sécurité sociale, des renvois illégaux, et une répression de la part de la direction de l'usine.⁶¹</p>	<p>Le rapport Fashion Victims, publié par l'ONG britannique War on Want, présente des conditions de travail dans six usines qui produisent pour le label George de Walmart – quatre d'entre elles produisaient également pour Tesco. Elle a découvert des semaines de travail de 80 heures et des salaires de 0,07 € par heure.⁶²</p>	<p>Walmart est poursuivi en justice par des défenseurs des droits des travailleurs qui agissent au profit de travailleurs en Chine, en Indonésie, au Bangladesh, au Nicaragua et au Swaziland. Le procès soutient que ces travailleurs ont été confrontés à des heures supplémentaires forcées, à des salaires de misère et à une absence de droits syndicaux en violation directe du propre code de conduite de Walmart.⁶³</p> <p>Spectrum Shariyar, une usine du Bangladesh qui approvisionne un certain nombre de marques de vêtements, s'effondre tuant 64 personnes et en blessant 80. Contrairement à d'autres marques provenant de cette usine et qui profitent également des prix très bas pratiqués au Bangladesh, Carrefour refuse de contribuer au fonds d'assistance pour les victimes de l'effondrement et leurs proches, déclarant qu'il n'incombe pas à une entreprise privée de remplacer le manque d'assurance sociale dans ce pays et apporte seulement un soutien en nature.⁶⁴</p> <p>Dans le cadre d'une enquête de la Clean Clothes Campaign sur l'impact des audits sociaux, un travailleur dans une usine indienne qui approvisionne Walmart dit aux chercheurs : “Nous devons travailler sept jours sur sept... Nous avons toujours eu des motifs de plaintes concernant les bas salaires et les heures de travail mais nous ne pouvions pas les exprimer.”⁶⁵</p>	<p>Le <i>Los Angeles Times</i> publie une série sur la quête mondiale des bas prix de Walmart, ‘The Walmart Effect’.⁶⁶ Il s'est entretenu avec une travailleuse de la confection du Bangladesh.</p> <p>“Pour environ 21\$US [18.25€] par mois, presque trois fois ce que gagnerait un domestique ou un cuisinier, la jeune femme de 22 ans travaillait dans une usine de Dhaka où elle s'occupait des contrôles finaux des chemises et pantalons pour hommes. Les employés, a-t-elle déclaré, travaillaient souvent de 8 heures du matin à 3 heures le lendemain matin pendant 10 à 15 jours d'affilée pour livrer de grosses commandes à Walmart. Épuisée, elle est partie après un an et a accepté un travail moins bien rémunéré mais moins éreintant.”</p>

bres fondateurs du Global Social Compliance Programme (GSCP), “un programme dirigé par le monde des entreprises destiné aux entreprises désireuses d’harmoniser leurs efforts actuels pour fournir une approche partagée, cohérente et globale pour l’amélioration continue des conditions de travail dans les filières d’approvisionnement mondialisées.”⁵⁵ Il ne s’agit pas d’une initiative multipartite car les syndicats et les ONG sont réduits à une capacité consultative.

Invitée à devenir membre du comité consultatif du GSCP, la Campagne Vêtements Propres internationale (Clean Clothes Campaign) a argumenté son refus en répondant qu’elle estime peu claire la valeur ajoutée du GSCP comparée aux initiatives multipartites préexistantes (dont plusieurs des fondateurs de GSCP sont membres). Le projet Jo-In (voir ci-dessus) a réalisé l’objectif d’harmoniser des normes de diverses MSI, et de nombreuses MSI existent déjà pour partager des approches visant à améliorer les conditions de travail.

Tesco est également un membre fondateur de Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX), “une organisation professionnelle pour des entreprises qui se sont engagées à améliorer en permanence la performance éthique de leurs filières d’approvisionnement.”⁵⁶ Le principal outil de SEDEX est une base de données en ligne destinée à emmagasiner des informations sur des usines et leurs résultats d’audit. L’objectif est de réduire le nombre d’audits de fournisseurs en partageant les résultats des audits. Objectif admirable, certes, mais à évaluer aussi selon la qualité des données mises à disposition. Et comme nous le verrons, elles sont loin d’être satisfaisantes.

Même au sein de leurs activités de distribution, les grands distributeurs violent parfois leurs propres normes, notamment en matière de liberté d’association.

Lidl et Aldi ne publient pas de code de conduite, mais ils sont membres de la Business Social Compliance Initiative (BSCI), “la plus vaste plate-forme d’entreprises pour l’amélioration de la conformité sociale dans la filière d’approvisionnement de la distribution.”⁵⁷ Son objectif déclaré est de créer un processus commun d’audit social pour ses membres. BSCI a fait l’objet de critiques pour une série de raisons :

1. Le contenu de son code : Le code du BSCI n’exige par exemple pas de la part des fournisseurs d’adopter une attitude positive à l’égard des syndicats et, au-delà du salaire minimum légal, les fournisseurs sont simplement “encouragés à fournir une compensation adéquate à leurs employés.”⁵⁸
2. Son code n’est pas obligatoire pour les membres, mais simplement considéré comme un but à atteindre.
3. Toute la méthodologie du BSCI se concentre sur l’audit social (les problèmes y afférents sont examinés au Chapitre 7).
4. Il n’existe aucun système de plaintes à disposition des travailleurs – uniquement des audits d’usines.
5. Les autres parties, comme des syndicats et des ONG de défense des droits des travailleurs sont réduites à une simple capacité consultative.

Une histoire d’exploitation et de démantèlement des syndicats

Comme nous l’avons vu, les enseignes de la grande distribution consacrent beaucoup de temps, d’argent et d’efforts pour leurs programmes de commerce éthique et pour leur participation à des initiatives de collaboration entre entreprises. Leurs engagements publics suggèrent qu’elles ont fixé des normes élevées pour leurs fournisseurs et qu’elles travaillent dur pour les appliquer. Mais ont-elles réussi ?

Comme le montre l’encadré, des conditions de travail précaires dans les filières d’approvisionnement des grands distributeurs ont été dénoncées depuis de nombreuses années, montrant par la répétition des allégations qu’aucun signe d’améliorations significatives n’a pointé à ce jour.

Et qu’en est-il plus près de chez nous, dans les parties de la filière d’approvisionnement qui sont sous le contrôle direct des grands distributeurs ? Les codes de conduite et les initiatives examinées ci-dessus s’appliquent uniquement à des travailleurs situés à une extrémité de la filière d’approvisionnement et pas à ceux de la vente au détail et de la distribution. En

réalité, les actions de grands distributeurs, proches de nous, violent parfois leurs propres normes, en particulier celles sur la liberté d'association.

Bien que les magasins Tesco soient syndiqués dans leur pays d'origine, le Royaume-Uni, Tesco a été accusé d'adopter une attitude antisyndicale dans ses activités internationales. UNI, la fédération mondiale des syndicats de la vente au détail affirme que :

La Turquie et la Thaïlande ont connu une approche de gestion locale qui ne semblait pas correspondre à l'éthique progressiste de Tesco en tant qu'employeur. En Corée, la joint venture Tesco-Samsung a été considérée comme fortement antisyndicale.⁶⁷

En mai 2006, le Financial Times signalait que :

Tesco, le troisième plus grand épicier au monde, a inscrit "conserver un statut non syndiqué" et "éviter des activités syndicales" parmi les responsabilités de cadres supérieurs de son nouveau réseau planifié de magasins sur la côte ouest des USA.⁶⁸

La United Food and Commercial Workers union (UFCW), qui représente les travailleurs de la vente au détail aux États-Unis, affirme que depuis son débarquement aux USA, Tesco a refusé de s'entretenir avec le syndicat :

Ces deux dernières années, ils ont constamment utilisé des moyens dilatoires, en nous repoussant et finalement en refusant absolument de nous rencontrer. C'est une demande incroyablement raisonnable, juste pour entamer une discussion.⁶⁹

Le syndicat allemand Ver.di a publié deux 'livres noirs' sur les conditions de travail dans des magasins Lidl en Allemagne et partout en Europe. Il expose les efforts consentis par la direction de Lidl pour éviter la création d'un conseil d'entreprise régional dans la ville allemande d'Unna. Les travailleurs étaient mis sous pression, intimidés et empêchés de participer à des réunions électorales. Des tactiques similaires ont été signalées ailleurs en Allemagne, et dans deux cas – les villes de Calw et Forchheim – des magasins ont en effet fermé définitivement leurs portes après la création d'un conseil d'entreprise.⁷⁰

Ver.di cite un vendeur polonais qui qualifie le ton de chefs de rayon de "choquant et vulgaire" lorsqu'ils s'adressent au personnel, et des employés suédois qui parlent de "terreur psychique" au travail. En France, Lidl a été confronté à la plus longue grève de l'histoire de la vente au détail après le licenciement abusif "d'employés gênants".⁷¹

La direction d'Aldi a été accusée d'une série d'activités antisyndicales, notamment le renvoi de six travailleurs

“Les syndicats peuvent s'avérer appropriés dans certaines entreprises, mais chez Walmart, ils n'ont aucune place.”

- Porte-parole de Walmart

irlandais parce qu'ils s'étaient affiliés à un syndicat en 2000, et d'avoir empêché des organisateurs syndicaux d'entrer dans des magasins en Australie.⁷²

La politique antisyndicale de Walmart dans ses activités de vente au détail est tristement célèbre. Un porte-parole de Walmart a déclaré "Alors que les syndicats conviennent à certaines entreprises, ils n'ont pas leur place chez Walmart."⁷³ L'organisation américaine Human Rights Watch (HRW) a qualifié cette attitude comme suit : "un Géant qui fera tout et n'importe quoi pour garder les syndicats dehors."⁷⁴ Les managers reçoivent des consignes explicites sur la manière d'empêcher les travailleurs de se syndiquer, notées dans la Boîte à Outil des managers décrite comme un guide sur "la manière de rester libre de syndicats dans le cas où des syndicalistes font de vos installations leur prochaine cible."⁷⁵

Selon HRW, un programme de formation destiné aux travailleurs et aux managers est appliqué pour inculquer aux travailleurs "la position antisyndicale agressive de l'entreprise." Si une activité syndicale est découverte dans un magasin, les directeurs doivent appeler un service d'assistance téléphonique qui leur donnera des conseils sur des tactiques antisyndicales ; des membres de l'équipe en charge des relations du travail de Walmart sont envoyés sur place quelques jours plus tard.⁷⁶ L'opération de démantèlement du syndicat qui en résulte est destinée à effrayer les travailleurs et à les faire renoncer à se syndiquer, comme l'expose un employé d'un magasin de Caroline du Sud où un mouvement de syndicalisation des travailleurs a été réprimé en 2001 :

Je pense que le syndicat a échoué parce qu'un grand nombre d'entre eux craignaient de se présenter et

avaient peur pour leur emploi. C'est précisément pour cette raison que je ne me suis pas engagé... Je ne suis jamais allé à aucune réunion syndicale. J'avais peur. ... Certaines filles, d'autres collègues, disaient que si Walmart avait vent du [de ma participation au] syndicat, je serais viré.

À deux reprises, en 2008 et en 2005, Walmart a fermé des points de vente au Québec, au Canada, après que des médiateurs de l'Etat aient soutenu avec succès des mouvements de syndicalisation en imposant des accords en matière de négociations collectives.⁷⁷ En 2006, sa filiale britannique Asda a été condamnée à une amende de 1,25 milliard d'euros pour avoir introduit une discrimination contre des syndiqués, après avoir "offert à des membres de GMB à Washington une augmentation de salaire de 10 % s'ils abandonnaient leur affiliation", a déclaré le secrétaire général du syndicat GMB.⁷⁸

Et qui plus est, une décision de l'Etat américain du Minnesota en juillet 2008 pourrait coûter 1,5 milliard d'euros à Walmart pour avoir violé la loi sur les temps de repos et les salaires plus de deux millions de fois.⁷⁹ Le juge a écrit qu'une femme "devait supplier d'utiliser les toilettes pendant l'un de ses cycles menstruels." La demanderesse en principal dans cette affaire, Nancy Braun, a expliqué qu'

"Il y avait trop de travail à accomplir et jamais assez de temps pour en venir à bout. Il n'y avait simplement pas assez de temps dans la journée pour prendre les pauses auxquelles nous avions droit."

Un groupe de femmes intentent actuellement une action de groupe contre Walmart aux USA pour discrimination sexuelle.⁸⁰

Bien que Carrefour ait signé un accord-cadre international – qui expose les manières dont il promet de coopérer – avec la fédération mondiale des syndicats de la vente au détail UNI, des exemples similaires à ceux de Walmart ne manquent pas. En octobre 2008, Carrefour a été condamné à une amende d'1,3 million € pour des violations de la loi française sur le salaire minimum.⁸¹ Alors que, dans une bonne partie de l'Europe, les travailleurs de Carrefour participent à un dialogue social actif – par exemple, plus de 80 % de ses travailleurs du secteur de la vente au détail en Belgique sont syndiqués – ce n'est pas le cas dans d'autres pays où Carrefour possède des magasins. Même en Belgique, des syndicats ont accusé Carrefour d' "intimidation" et de "répression" alors que l'entreprise tentait de contrecarrer le mouvement de grève suscité à la fin de l'année 2008 par le projet d'ouverture d'un nouvel hypermarché à Bruges prévoyant des salaires inférieurs et des conditions de travail plus précaires que dans ses autres hypermarchés.⁸²

Conclusion : la réalité est loin de la rhétorique

Comme l'a montré ce chapitre, les enseignes de la grande distribution ont deux facettes. D'une part, elles se sont engagées dans diverses initiatives qui laissent penser qu'elles travaillent pour résoudre des problèmes comme les bas salaires, les conditions de travail précaires et les activités antisyndicales chez leurs fournisseurs. Pourtant, d'autre part, elles ont été critiquées pour les mauvaises conditions de travail, dans exactement les mêmes domaines, partout dans leurs filières d'approvisionnement, dans la fabrication, la distribution et la vente au détail.

Dans le secteur de la fabrication, le contrôle des conditions de travail par les entreprises de la grande distribution est indirect, puisqu'elles sont rarement propriétaires des usines dans lesquelles leurs produits sont fabriqués. Dans ces situations, c'est l'échec à faire appliquer des normes dans des usines de tiers qui constitue le problème. De là découle le fait que le terme "conformité" fait souvent référence au département de l'entreprise chargé des droits des travailleurs dans la filière d'approvisionnement. Toutefois, les faits révélés au niveau de la distribution de détail, où les entreprises de la grande distribution contrôlent directement les conditions de travail, montrent qu'elles se rendent fréquemment coupables des mêmes violations que celles qu'elles prétendent ne pas tolérer de la part de leurs fournisseurs.

Les cinq prochains chapitres examinent les conditions de travail chez les fournisseurs des enseignes de la grande distribution. Les chapitres 4 à 6 couvrent trois domaines qui devraient être le test de l'engagement de tout distributeur à fournir des conditions de travail décentes : les salaires que les travailleurs gagnent et les durées de travail à réaliser pour gagner ces salaires ; la mesure dans laquelle les travailleurs jouissent d'une réelle liberté de s'organiser et de s'affilier à des syndicats de leur propre choix ; et l'utilisation de formes précaires de travail telles que des contrats à durée déterminée qui érodent encore davantage les droits des travailleurs. Au chapitre 7, nous montrerons que les pratiques d'approvisionnement des enseignes de la grande distribution renforcent ces abus des droits des travailleurs. Au chapitre 8, nous terminerons en soulignant l'impact différentiel sur une catégorie particulière de travailleurs : les femmes.

À propos des pays faisant l'objet de notre étude

Le réseau de partenaires de la Campagne Vêtements Propres internationale (Clean Clothes Campaign) comprend plus de 250 organisations en contact quotidien avec des travailleurs de l'habillement qui luttent pour défendre leurs droits dans chaque pays où des vêtements sont fabriqués. Pour les besoins de cette brochure, une étude a été menée par certains de ces partenaires dans quatre pays : l'Inde, le Sri Lanka, le Bangladesh et la Thaïlande. Le tableau 3 montre la valeur des exportations d'habillement de ces pays vers l'Union européenne.

Bangladesh

La confection de vêtements est la principale source de recettes en devises du Bangladesh, soit un total de 6,8 milliards d'€ en 2008 (10,7 milliards \$US). On craignait que l'industrie du Bangladesh ne souffre suite à la libéralisation de l'industrie mondiale de l'habillement au début de l'année 2005. En fait, son industrie a profité d'une croissance régulière, comme le montre le tableau

Table 4: Valeur des exportations de vêtements vers l'UE des pays concernés par l'étude⁸³

Pays	Exportations de vêtements vers l'UE en 2007 (millions d'€)
Bangladesh	4 375
Inde	3 837
Sri Lanka	1 040
Thaïlande	1 795
Total global	57 940

4, due en majeure partie à sa capacité à produire à des prix très bas. Notre étude au Bangladesh a été menée à Dhaka et aux abords de la capitale.

Inde

La confection de vêtements est la principale source de recettes nettes en devises de l'Inde, et a généré 6,2 milliards d'euros en 2005-6.⁸⁵ D'après les estimations, l'Inde possède environ 30.000 unités de fabrication de prêt-à-porter et environ trois millions de personnes travaillent dans l'industrie.⁸⁶ Notre étude en Inde a été menée dans trois de ses principaux centres de confection textile : Tirupur, Bangalore et Delhi.

Sri Lanka

L'industrie de la confection sri lankaise est une partie essentielle de l'économie et représente 43 % des exportations totales et 39 % de sa production industrielle. Le secteur textile est le plus grand employeur du secteur industriel, et assure trois quarts des emplois au Sri Lanka, qu'ils soient directs ou indirects.⁸⁷ En 2006, les exportations du secteur s'élevaient à 2,5 milliards € et représentaient 5 % du PIB du Sri Lanka.⁸⁸

Thaïlande

L'industrie textile et de la confection représente un sixième du PIB de la Thaïlande. Quelque 4.500 usines emploient plus d'un million de personnes – à peu près un cinquième de l'emploi total dans l'industrie manufacturière.⁸⁹ Avec des exportations annuelles d'environ 3,5 milliards € en 2007,⁹⁰ le textile-habillement se hisse au rang de seconde plus grosse industrie exportatrice du pays.

Table 5: croissance de l'industrie du prêt-à-porter du Bangladesh

Année	Exportations de prêt-à-porter (millions de \$US)	Emploi (millions de travailleurs)	Nombre d'usines immatriculées à la BGMEA ⁸⁴
2000-2001	4859.83	1.8	3496
2001-2002	4583.75	1.8	3618
2002-2003	4912.09	2.0	3760
2003-2004	5686.09	2.0	3957
2004-2005	6417.67	2.1	4107
2005-2006	7900.80	2.2	4250
2006-2007	9211.23	2.4	4490
2007-2008	10699.8	2.5	4740

**“A certains moments,
je n’arrive plus
à le supporter et
je fond en larme.”**

- Travailleuse chez un fournisseur de
Lidl, Walmart et Carrefour au Bangladesh.

Chapitre 4

Salaires et heures de travail

Les salaires dans les pays en développement sont bien inférieurs, en termes absolus, à ceux des pays occidentaux – il faut s’y attendre lorsque le coût de la vie est bien moins élevé. Mais ces salaires sont également bas si on les compare avec qui est nécessaire pour atteindre un niveau de vie de base dans ces pays.

Un salaire vital est un salaire permettant aux travailleurs et aux personnes dont ils ont la charge de couvrir leurs besoins d’aliments nutritifs et d’eau potable, de logement, de vêtements, d’éducation, de soins de santé et de transport, et qui leur permet également de réaliser quelques économies. Les salaires et les conditions de travail devraient être déterminés de préférence par des négociations collectives de bonne foi entre les travailleurs et les employeurs dans le cadre de relations industrielles matures. À défaut – et pour vérifier la loyauté des négociations – il est possible de calculer une valeur reposant sur une formule préétablie.⁹¹

La norme en matière de salaire vital a soulevé de nombreuses controverses depuis l’élaboration de codes de conduite. Le code de conduite adopté par Ethical Trading Initiative – dont Tesco et Asda sont membres – stipule par exemple que :

Les salaires et allocations versés pour une semaine de travail standard correspondent, au minimum, aux normes nationales légales ou aux normes industrielles de référence, selon celles qui sont les plus élevées. En tout cas, les salaires devraient toujours être suffisants pour satisfaire aux besoins de base et permettre de faire quelques économies.⁹²

Loin d’un salaire vital

Dans la plupart des pays de confection textile, le minimum national légal ou les salaires moyens dans l’industrie avoisinent la moitié de l’estimation typique d’un salaire vital, et sont certainement loin d’être “suffisants pour satisfaire aux besoins de base et permettre de faire quelques économies.”⁹³

Par exemple, en 2007, des associations de défense des droits des travailleurs de Bangalore, en Inde, ont estimé que le strict minimum dont la famille d’un travailleur de la confection (taille moyenne : 4,4 membres) a besoin

pour vivre s’élève à 4364 roupies (80 €) par mois.⁹⁴ Toutefois, le salaire minimum des travailleurs de la confection du Bangalore est de 2418 roupies (42 €) par mois et notre étude indique que de nombreux travailleurs gagnent tout juste ce montant.

De même, au Bangladesh, nous avons rencontré des travailleurs gagnant le salaire minimum de 1662 Taka par mois (16,60 €). La majorité des usines considérées dans la recherche paient un salaire net moyen (tenant compte d’un nombre considérable d’heures supplémentaires) de 2.500 à 3.000 Taka (25-30 €). Lorsque le salaire minimum a été réévalué en 2006, les estimations d’un salaire vital pour la famille d’un travailleur de la confection au Bangladesh avoisinaient 4.800 Taka (48 €).⁹⁵

De bas salaires comme ceux-là impliquent souvent que les travailleurs de la confection tiennent à faire des heures supplémentaires afin de gagner plus d’argent. Il est toutefois fréquent que ces heures ne soient pas rémunérées suivant un salaire majoré, voire même pas payées du tout. Les travailleurs racontent souvent que de fausses fiches de paie et feuilles de présence – qui omettent d’indiquer toutes les heures supplémentaires effectuées – sont utilisées pour leur voler la rémunération due pour leurs heures supplémentaires ; et dans de nombreuses usines, la vie est ainsi faite que, chaque jour, le travail se poursuit dans la soirée pour atteindre des objectifs exagérément élevés.

Pourquoi le salaire minimum légal ne suffit-il pas ?

Lorsque les gouvernements fixent des salaires minimaux, ils mettent en balance les intérêts des travailleurs pauvres avec ce qu’ils considèrent comme la nécessité de rester compétitifs sur un marché international dominé par des marques et distributeurs multinationaux, ainsi que les exigences de leurs fabricants

Dans la plupart des pays producteurs d'habillement, le salaire minimum légal ou la moyenne des salaires appliqués dans le secteur correspond environ à la moitié d'un salaire minimum vital.

nationaux de vêtements. Par conséquent, les salaires minimaux n'ont souvent presque aucun rapport avec le coût de la vie et sont loin de ce que les travailleurs de la confection appellent un salaire vital. Les salaires minimaux restent souvent les mêmes pendant des années alors que le coût de la vie augmente, ce qui signifie que la valeur réelle du salaire des travailleurs diminue. Ceci engendre un problème particulièrement grave dans le contexte récent d'inflation à deux chiffres dans les pays de confection textile.

Le salaire minimum du Bangladesh est de 1.662 Taka (16,60 €). Le Gouvernement du Bangladesh n'a pas adapté son salaire minimum pendant 12 ans jusqu'en 2006, période pendant laquelle la valeur réelle des salaires a diminué de moitié. Lorsque le salaire minimum a enfin été augmenté, il restait en termes réels bien inférieur à sa valeur de 1994. Au cours de l'été 2008, vu l'inflation des prix, le Gouvernement du Bangladesh a créé une " Indemnité de Vie chère " de 20 % pour les travailleurs du secteur public : l'industrie de la confection a été invitée à adopter volontairement une norme similaire.⁹⁶ En même temps, des organisations de travailleurs de la confection exigeaient un salaire minimum (pas un salaire vital) de 4.500 Taka (45 €).⁹⁷

En Inde, les salaires minimaux varient d'un Etat à l'autre. Le salaire de base est complété par une Indemnité variable de vie chère variable (VDA) qui est fixée deux fois par an, sur base du taux d'inflation. À Delhi, le salaire minimum des travailleurs 'non qualifiés' de la confection est de 140 roupies (2,10 €) par jour au moment de la rédaction du présent document, y compris la VDA de 4,5 roupies; à Bangalore, il est de 93 roupies (1,40 €), y compris la VDA de 31 roupies; et à Tirupur, il est de 83 roupies (1,25 €), y compris la VDA de 13 roupies.⁹⁸ Un travailleur non qualifié de la confection qui gagne le salaire minimum à Bangalore en travaillant 26 jours par mois gagnerait un salaire de base de 2.418 roupies (36 €) comparé au 'strict minimum' de 4.364 roupies (65,50 €) calculé par des groupes de défense des droits des travailleurs locaux.⁹⁹

En Thaïlande, le salaire minimum varie de 203 bahts (4 €) par jour à Bangkok à 148 bahts (3 €) dans certaines

zones rurales.¹⁰⁰ Dans la province de Chonburi, où se trouvent de nombreuses zones industrielles travaillant pour l'exportation de vêtements, le salaire minimum est de 180 bahts (3,60 €) par jour, ce qui équivaut à environ 4500 bahts (90 €) par mois. L'organisation Thai Labour Campaign a calculé que 77 % de ce salaire couvrent à peine les coûts de trois repas par jour pour une personne : en 2006, un salaire vital était estimé à environ 8.000 bahts (160 €).¹⁰¹

Au Sri Lanka, les travailleurs qualifiés de la confection ont droit à un salaire minimum de 6.750 roupies (40 €) par mois (bien que le chiffre soit inférieur pour les travailleurs non qualifiés).¹⁰² Le Mouvement de défense des droits des travailleurs de l'industrie de la confection du Sri Lanka (ALaRM) estime que les travailleurs vivant dans des zones franches ont besoin du double de cette somme pour bénéficier d'un salaire vital,¹⁰³ un montant que la plupart des travailleurs gagnent selon les dires des représentants de l'industrie sri lankaise, lorsqu'un salaire plus élevé pour différents niveaux de compétence et les rémunérations des heures supplémentaires entrent en ligne de compte. ALaRM n'est pas d'accord et notre étude indique également que la plupart des travailleurs gagnent moins de 10.000 roupies (60 €).¹⁰⁴

Mais les salaires minimaux sont-ils vraiment payés ? Une enquête menée par le Centre de dialogue politique du Bangladesh en 2003 a montré que :

Seulement 43,9 % des travailleurs affirmaient recevoir le salaire minimum fixé par le Gouvernement. Plus de 62,1 % des travailleurs déclaraient que les entreprises avaient l'habitude de permettre aux travailleurs de travailler plus de huit heures ou plus d'une période de travail par jour. Environ 40 % des travailleurs laissaient entendre que le paiement des heures supplémentaires était inférieur à celui d'heures régulières. Plus de 11 % des employés n'obtenaient pas de supplément lorsqu'ils travaillaient plus de huit heures.¹⁰⁵

En Inde, en Thaïlande et au Sri Lanka, les travailleurs dans des usines enregistrées perçoivent rarement un salaire inférieur au salaire minimum, mais c'est

beaucoup plus fréquent chez des sous-traitants sans licence. Les heures supplémentaires non rémunérées ou sous-payées restent la norme pour la plupart des travailleurs de la confection dans tous les pays.

Salaires et heures de travail chez les fournisseurs des grands distributeurs

Une période de travail et demie est pour nous une durée normale de travail. Mais si l'acheteur le sait, il ne passera plus commande auprès de notre entreprise, ce qui signifie que nous perdrons notre travail. Cela conditionne la subsistance même de beaucoup de gens. Imaginez simplement que 500 d'entre nous perdent leur travail juste parce que nous disons que nous effectuons des heures supplémentaires dans notre entreprise.

Tailleur, usine de Walmart, Tirupur.¹⁰⁶

Salaires trop bas pour vivre

L'immense majorité des travailleurs sur les 31 lieux de travail de notre étude gagnent au moins le salaire minimum légal, et un grand nombre d'entre eux gagnent plus. Mais aucun travailleur ne gagne un salaire vital, plongeant bon nombre d'entre eux dans d'énormes difficultés. Cette situation reflète la manière dont les enseignes de la grande distribution appliquent leurs codes de conduite, se concentrant uniquement sur les salaires minimaux légaux alors que leurs codes de conduite avancent des engagements bien plus ambitieux.

Des fiches de paye ou de prestation falsifiées permettent parfois de voler les travailleurs de la rémunération de leurs heures supplémentaires.

Les salaires de base (c'est-à-dire sans les heures supplémentaires) dans les 11 usines du Bangladesh variaient de 1.350 Taka (13,50 €) à 2.400 Taka (24 €), et nous avons trouvé ces deux niveaux chez des fournisseurs d'Aldi.¹⁰⁷ Le fournisseur d'Aldi avec le niveau de salaire le plus bas était le seul chez qui les salaires de base étaient inférieurs au minimum légal. Toutefois, nous avons trouvé des usines approvisionnant les quatre autres grands distributeurs et dans lesquelles les travailleurs au niveau de qualification le plus bas gagnaient un salaire de base d'exactement 1.662 Taka (17 €), le minimum légal.¹⁰⁸

Les salaires nets moyens (heures supplémentaires incluses) de notre échantillon du Bangladesh variaient de 2.061 Tk (21 €) à 3.447 Tk (34 €) : la différence est peut-être grande, mais toujours bien inférieure à ce que les travailleurs qualifient de salaire vital pour une personne seule, encore moins pour une famille.

L'usine du Bangladesh avec le salaire net moyen le plus bas de 2.061 Tk – moins d'un euro par jour – approvisionnait Lidl et Walmart.¹⁰⁹ Les distributeurs de la confection justifient souvent des allégations de bas salaires en faisant remarquer que les travailleurs qui gagnent les salaires les plus bas passeront bientôt progressivement à une tranche supérieure. Toutefois, les travailleurs avec lesquels nous nous sommes entretenus dans cette usine travaillent tous dans l'industrie depuis cinq ans ou plus, sans augmentation de salaire en dehors de l'augmentation du salaire minimum légal durant cette période. Ils accomplissaient rarement des heures supplémentaires, ce qui expliquait leur salaire mensuel bas. Il est intéressant de constater que cette usine emploie une main-d'œuvre presque exclusivement féminine.

Nous nous sommes entretenus avec 25 travailleurs d'une autre usine qui approvisionne Tesco, Carrefour et Walmart (y compris sous la marque George), âgés de 17 à 35 ans. Tous travaillent dans le secteur de la confection depuis trois ans ou plus. Ils gagnaient un salaire moyen de 2.500 Tk (25 €) pour une semaine de 70 heures.¹¹⁰ Le salaire le plus élevé du groupe, est perçu par Amena, âgée de 35 ans, qui se bat pour nourrir sa famille avec seulement 3.200 Tk (32 €) par mois. À l'autre bout de l'échelle, Roshia et Momena, âgées de 17 ans, ont quitté l'école à l'âge de 14 ans pour travailler dans la confection. Elles vivent dans un immeuble où six groupes de locataires partagent deux brûleurs à gaz et une toilette – ils doivent cuisiner et faire la lessive à tour de rôle et l'eau vient souvent à manquer.

“Nous vivons le cœur gros comme des prisonniers”

Travailleuse au Bangladesh.¹¹¹

Dans les 15 usines indiennes visitées, la pauvreté était également le lot des travailleurs de la confection. Bien

“Nous devons effectuer des heures supplémentaires. Sinon, ils nous mettent à la porte.”

- Travailleur d'une usine indienne fournissant Tesco

que les salaires varient d'un Etat à l'autre, un tailleur non qualifié gagne en moyenne 3.000 roupies (45 €) par mois (sur base d'un salaire de 125 roupies par jour) et ce montant passe à 3.500 roupies (52,50 €) pour un tailleur qualifié. Par comparaison, à Bangalore, la location d'une pièce d'habitation coûte 1.000 roupies, les charges d'électricité, gaz, eau s'élèvent à 500-600 roupies, et les dépenses de base en nourriture d'une famille de quatre personnes s'élève à 3.000 roupies... Ces dépenses, encore loin de couvrir tous les besoins de base, dépassent déjà les rentrées.

Dans les usines de Walmart, la plupart des travailleurs sont engagés à titre définitif mais il n'y a pas d'augmentation de salaire sur base de l'expérience, et les employés âgés savent que toute demande d'augmentation de salaire pourrait se traduire par leur renvoi et leur remplacement par un employé plus jeune. Comme l'expose un travailleur qui coud pour Walmart :

Qu'il s'agisse d'un modèle difficile ou simple, je peux y arriver. Lorsque d'autres personnes commettent des erreurs difficiles à corriger, ils me les apportent. Toutefois, je ne gagne que 3.500 roupies [125 roupies par jour]. Ils paient également le même salaire à un nouveau venu. Cela me met très en colère.¹¹²

Les salaires pour une journée officielle de 9 heures pour des travailleurs de Tesco à Bangalore s'élèvent en moyenne à 115-125 roupies (de 1,73 € à 1,88 €) sur les lignes de contrôle, et 105-135 roupies (1,58 € à 2,03 €) pour des tailleurs selon leur niveau de compétences. Les assistants ne gagnent que 95 Rs (1,43 €) par jour.¹¹³

Dans une usine srilankaise qui approvisionne Tesco, Walmart et Carrefour, les salaires des travailleurs qualifiés commençaient à 6.000 Rs (36 €), sous le minimum légal, et ceux des assistants étaient de 5.600 Rs (33,50 €).¹¹⁴ Dans trois usines visitées au Sri Lanka, la majorité des travailleurs gagnaient entre 6.000 Rs

(36 €) et 10.000 Rs (60 €) ; pratiquement aucun travailleur ne gagnait un salaire vital de 13.000 Rs (78 €) et plusieurs gagnaient moins de 6.000 Rs (36 €). Une femme employée dans cette usine, qui gagne 9.200 Rs (55 €) après sept ans de service, nous a parlé de son mode de vie:¹¹⁵

Je devais me loger dans une pension avec 10 autres filles... Nous devons dormir dans des pièces bondées, aux murs de planches. Les pièces ne sont pas suffisamment aérées. Et il est impossible d'échapper aux moustiques... J'utilise très parcimonieusement le maigre salaire que je reçois puisque je dois payer le loyer et les dépenses en nourriture tout en envoyant un peu d'argent chez moi pour les études de mes sœurs.

Les propriétaires de ces entreprises tirent profit de notre pauvreté. Ils tentent de maintenir la production au niveau le plus élevé alors qu'ils prennent notre travail en nous versant un maigre salaire... Il n'y a rien à faire. Nous devons nous consoler en nous disant que c'est notre destin. Si nous n'avions même pas ce travail, nous ne pourrions pas survivre.

Heures supplémentaires non rémunérées et obligatoires

L'impact d'un bas salaire peut être atténué, dans une certaine mesure, par les heures supplémentaires qui – si elles sont payées le double du tarif horaire normal et plafonnées au maximum généralement admis de 12 heures par semaine – peuvent représenter un complément de 50 % au salaire d'un travailleur de la confection.

Toutefois, dans la majorité des lieux de travail où nous avons enquêté, une proportion significative d'heures supplémentaires n'est pas rémunérée. Souvent, c'est parce que les employeurs fixent des objectifs de production journaliers impossibles à atteindre en une journée normale de travail et exigent des travailleurs qu'ils restent au travail, sans les payer, jusqu'à ce qu'ils aient atteint ces objectifs. L'absence de rémunération des heures supplémentaires est également rendue possible à travers la tenue de feuilles de présence incorrectes, trafiquées ou leur non prise en compte. (Ces mêmes feuilles de présence qui sont examinées par les auditeurs des grands distributeurs !)

Dans deux usines typiques du Bangladesh, qui approvisionnent Lidl, Walmart et Carrefour, le salaire net est en moyenne respectivement de 3.270 et de 3.447 Taka (33 € et 34 €).¹¹⁶ Pour atteindre ce salaire plus élevé que dans bien d'autres usines, la semaine de travail dans la première commençait à 8 heures du matin pour se finir à 19 heures, six jours par semaine, soit environ 60 heures de travail. Dans la seconde usine, les travailleurs étaient censés rester jusqu'à 22 heures, sept jours sur sept, soit une semaine de travail de plus de 90 heures.

La combinaison de longues journées de travail et d'une pression intense pour réaliser les objectifs de production conduit à une situation infernale pour les travailleurs. Dans la première usine mentionnée ci-dessus – appliquant pourtant une durée hebdomadaire de travail plus faible que la seconde – Salma nous dit que “Lorsque je rentre à la maison, je me sens tellement épuisée que je n'ai même pas envie de manger.” Kusum ajoute “Parfois, cela devient insupportable et je pleure. Au bout d'un moment, je dois me ressaisir car je n'ai pas le choix, je dois continuer à travailler.”¹¹⁷

Bien que le salaire net des deux usines était plus élevé, les travailleurs y étaient spoliés d'une grande partie de la rémunération des heures supplémentaires travaillées. Ils ont expliqué qu'on leur assignait un quota de production quotidien qu'ils ne pouvaient pas terminer pendant les heures normales de travail, et qu'ils n'étaient pas payés pour les heures passées à le terminer. Ils ont également signalé être couramment privés du paiement des heures supplémentaires qui s'ajoutaient à leur quota quotidien, soit 10-25 heures par mois dans une usine et jusqu'à 50 heures par mois dans l'autre usine.¹¹⁸

La plupart des travailleurs avec lesquels nous nous sommes entretenus recevaient une rémunération des heures supplémentaires mais pour l'obtenir, un grand nombre d'entre eux travaillaient plus que le maximum généralement admis de 60 heures. Un nombre significatif dépassait même le maximum de 72 heures indiqué dans le code de conduite de Walmart. Sur 10 usines au Bangladesh, aucune n'appliquait une semaine de travail normale de moins de 60 heures ; plus de la moitié dépassait les 60 heures et dans quatre d'entre elles, la semaine moyenne dépassait les 80 heures. Le dur labeur nécessaire pour gagner des sommes aussi minuscules a conduit un travailleur inconsolable d'un fournisseur de Walmart et Carrefour à dire :

“Je me sens tellement malade et fatigué après une journée de travail que je ne veux pas travailler le lendemain. Mais la faim ne permet pas de penser à la maladie. La seule idée de vivre avec l'estomac vide fait tout oublier. Nous travaillons pour nous sauver de la faim.”¹¹⁹

À l'instar du Bangladesh, des travailleurs indiens nous ont affirmé que les heures supplémentaires étaient obligatoires et pas facultatives.

“Non, ce n'est pas notre choix. Nous devons effectuer des heures supplémentaires. Sinon, ils nous mettent à la porte.”

*Travailleur contractuel produisant pour Tesco à Delhi.*¹²⁰

Un tailleur à Tirupur a confirmé que “pendant la [haute] saison, les heures supplémentaires sont obligatoires.”¹²¹

Dans les usines indiennes qui approvisionnent Carrefour, les heures supplémentaires, annoncées à la dernière minute et toujours obligatoires, sont habituelles pendant les pleines saisons, en particulier de novembre à décembre. Les travailleurs ne sont pas autorisés à refuser les heures supplémentaires.

“S'ils nous demandent de faire des heures supplémentaires, nous devons simplement accepter. Il n'y a aucun refus possible si tu tiens à ton job”, a déclaré un contrôleur de production à Tirupur.¹²²

Un contractuel à Delhi a confirmé :

“Nous devons travailler de 9 heures du matin à 1 heure du matin. Nous ne pouvons pas choisir de travailler uniquement la journée ou la nuit. C'est un travail d'une journée complète. Chaque mois, nous devons prester trente jours de travail comme celui-ci.”¹²³

Un superviseur du service emballage chez Walmart nous a raconté : “Nous travaillons tard le soir, en particulier pendant les jours d'expédition. Nos heures de travail officielles sont 9 heures à 17h30. Nous, les superviseurs du service emballage, nous travaillons jusqu'à 22 heures ou même certains jours au-delà de minuit jusque 2 heures du matin.”¹²⁴

Les usines indiennes de Tesco sont des usines établies jouissant de bonnes réputations, ce qui signifie qu'officiellement, elles répondent aux exigences du code de conduite de Tesco. Les fournisseurs de Tesco à Delhi, Bangalore et Tirupur ont tous des heures de travail officielles de 8 h 30 à 17 h 30. Toutefois, ils font en réalité des heures supplémentaires presque chaque jour.¹²⁵ Pour permettre à ces usines d'être conformes au code de conduite de Tesco, ces heures ne sont pas notées sur les feuilles de présence ou les fiches de salaire des travailleurs, malgré que ces usines aient investi dans de tels systèmes à la demande de Tesco. Des travailleurs de Tirupur et Bangalore en expliquent le fonctionnement :

“Notre travail commence à 8 h 30 et se termine à 17 h 30, du moins officiellement. Mais si nous devons accomplir des heures supplémentaires, nous restons et nous travaillons jusqu'au soir.”¹²⁶

Nous faisons beaucoup d'heures supplémentaires. Il y a au moins une heure supplémentaire presque chaque jour. Nous sommes également appelés le dimanche. Toutefois, notre fiche de paie mensuelle n'indique pas toutes les heures supplémentaires que nous faisons. Elle tiennent uniquement compte d'une ou de deux heures supplémentaires par mois.”¹²⁷

Évidemment, cette falsification ne vise pas seulement à tromper les auditeurs sociaux, mais aussi à réduire les montants payés aux travailleurs :

“Toutes nos heures supplémentaires ne sont pas payées. Même les dimanches, nous pointons, mais le temps de travail n’est pas enregistré. Les directeurs disent qu’ils régleront la différence en nous donnant des congés supplémentaires. Mais cela n’arrive jamais. Parfois, ils donnent un ou deux jours de congé, mais cela ne compense jamais toutes les heures supplémentaires que nous faisons.”¹²⁸

Dans les usines où les heures supplémentaires sont payées, elles ne sont pas rémunérées à un tarif supérieur à celui du salaire de base.

“Pourquoi nous paieraient-ils de doubles salaires ? Ils ont fixé un montant pour nous pour chaque période de travail, qu’il s’agisse d’heures supplémentaires ou de postes de nuit. Nos heures de travail importent très peu. Nous percevrons le montant fixé pour chaque période de travail.”¹²⁹

Les heures supplémentaires excessives ne sont pas propres à l’Inde. En effet, des travailleurs d’une usine sri lankaise qui approvisionne Tesco ont déclaré qu’ils travaillaient en moyenne plus de 64 heures par semaine.¹³⁰ Dans les trois usines sri lankaises de notre étude, les travailleurs ont déclaré que les heures supplémentaires étaient obligatoires. Une femme travaillant dans la même usine approvisionnant Tesco a bien fait comprendre que les heures supplémentaires n’étaient pas facultatives :

“[Mon mari] n’apprécie pas que je rentre tard à la maison. Cependant, nous ne pouvons pas à la fois refuser d’accomplir des heures supplémentaires et espérer garder notre emploi. Nous devons travailler pour atteindre les objectifs.”¹³¹

Conclusion : les besoins de base ne sont pas satisfaits

Les travailleurs de la confection travaillant dans les filières d’approvisionnement des grands distributeurs sont spoliés à trois niveaux.

Premièrement, de bas salaires horaires signifient qu’ils sont privés du droit de gagner un salaire vital, quelle que soit l’intensité de leur travail. Nulle part, les travailleurs ne gagnent un salaire leur permettant de couvrir leurs besoins de base.

Deuxièmement, leur temps libre leur est volé par les directions des usines qui les obligent à rester tard. La semaine de travail de base de 48 heures est une notion dénuée de sens lorsque les heures supplémentaires sont obligatoires et quotidiennes. Même le maximum de 60 heures, heures supplémentaires incluses, est rarement respecté.

Troisièmement, et c’est ce qui est le plus scandaleux vu leur difficulté à joindre les deux bouts, ces femmes et ces hommes ne sont même pas payés pour leurs heures supplémentaires. D’autant plus hors de portée est le respect de leur droit à un salaire majoré pour les heures supplémentaires travaillées.

Il s’agit, évidemment, d’un problème systémique. Une faible rémunération est la conséquence d’un minimum légal et de salaires sectoriels bas. Les longues heures de travail font partie intégrante de la culture de l’industrie de la confection. Les gouvernements et les fournisseurs sont responsables de créer cet environnement. Mais ce sont les grands distributeurs qui l’exploitent, et leurs codes de conduite contiennent des dispositions tellement éloignées de la réalité des vies des travailleurs qu’elles ne sont pas pertinentes.

**“Si vous formez
un syndicat,
vous serez virés.”**

- Travailleur d'un fournisseur indien de Tesco

Chapitre 5

Liberté d'association

Bien que les grands distributeurs aient souscrit à des codes de conduite qui les engagent à respecter les droits syndicaux, les travailleurs de leurs filières d'approvisionnement sont réprimés lorsqu'ils tentent d'exercer ces droits.

Les droits syndicaux constituent à la fois une fin et un moyen : ils figurent parmi les droits humains fondamentaux. Ce sont des droits habilitants c'est-à-dire qui fournissent aux travailleurs quels qu'ils soient un moyen d'obtenir de meilleures conditions de travail. Les syndicats permettent aux travailleurs de s'exprimer librement lorsque leurs droits sont bafoués, d'agir collectivement plutôt que d'être divisés et dominés par les directeurs, de contrôler et de rendre compte de leurs propres conditions de travail et de négocier des modifications de ces conditions si nécessaire.

Il existe deux droits syndicaux majeurs : le droit à la liberté d'association, c'est-à-dire de former et de s'affilier à un syndicat de son propre choix ; et le droit à la négociation collective, c'est-à-dire d'accepter que le syndicat négocie au nom de tous les travailleurs les modalités de leur emploi.

Un coup d'œil aux codes de conduite envers lesquels les enseignes de la grande distribution se sont engagées montre qu'elles ont, en principe, accepté de faire respecter ces droits, et de garantir qu'il n'y a aucune discrimination à l'encontre des syndiqués. Tesco ainsi que Walmart et sa filiale Asda / George se sont même engagés à assurer que les fournisseurs adoptent une 'attitude ouverte' à l'égard des syndicats. Ces engagements s'avèrent cependant bien peu conséquents confrontés à la réalité vécue par de nombreux travailleurs.

Les dangers de parler ouvertement

Le fait que les employeurs répondent aux tentatives des travailleurs de faire respecter ces droits par du harcèlement, des persécutions, des licenciements et même des violences fait partie intégrante de l'histoire du mouvement syndical. La Confédération syndicale

“La direction sait que je suis syndiqué. Donc je suis toujours la cible.”

- Travailleur d'un fournisseur indien de Walmart

internationale (CSI) estime que 144 activistes syndicaux ont été tués suite à leurs activités syndicales en 2007, que 5.000 travailleurs ont été emprisonnés pour avoir participé à des grèves ou à des manifestations, et plus de 8.000 ont été licenciés.¹³²

Pour se syndiquer, les travailleurs de la confection se heurtent à une série d'obstacles, à commencer par la loi, examinée ci-dessous. Si les droits syndicaux sont reconnus dans la loi, le principal obstacle auquel se heurtent les travailleurs est le manque de prise de conscience : nombreux sont les travailleurs qui n'ont pas conscience de la notion de syndicats, ou pire encore, qui ignorent qu'ils possèdent un droit légal de former ou de s'affilier à un syndicat de leur propre choix et qu'ils sont protégés contre la discrimination par la loi du pays où ils se syndiquent.

Partout dans le monde, les ateliers de confection constituent des enceintes au sein desquelles il n'est pas bien vu de sortir des rangs. Peu de travailleurs

La plupart des travailleurs avec lesquels nous avons parlé n'étaient pas conscients de leur droit de se joindre à un syndicat.

osent demander un jour de congé ou se plaindre de leur salaire. Participer ouvertement à des activités syndicales est dans ce contexte souvent hors de question. Les travailleurs disent généralement que si la direction de l'usine découvrait qu'ils sont affiliés à un syndicat, ils seraient immédiatement renvoyés. Certains directeurs d'usines vont jusqu'à l'exprimer ouvertement, tandis que d'autres communiquent par voie de rumeur et d'exemples.

Lorsque les travailleurs acceptent de prendre des risques et tentent de se syndiquer, ils se heurtent souvent à l'opposition redoutable de la direction. Les organisateurs peuvent être transférés vers un autre site exploité par le même propriétaire, persécutés dans l'usine, renvoyés, battus ou arrêtés sous des inculpations inventées de toutes pièces. Nous avons trouvé des exemples de toutes ces violations de droits dans les filières d'approvisionnement des grands distributeurs.

Les directeurs d'usines peuvent tolérer la présence de syndicats une fois qu'ils sont formés, mais les véritables négociations collectives – négocier le salaire et les conditions de travail dans le cadre de relations industrielles matures – sont rares dans l'industrie de la confection.

Réalisme : les droits syndicaux dans la loi

Chaque année, la CSI publie une étude sur la violation des droits syndicaux par pays.¹³³ Cette partie repose sur les résultats de l'édition 2007 de l'étude.

Les lois sur les syndicats en Inde, en Thaïlande et au Sri Lanka prévoient l'exercice de droits syndicaux et

la protection des syndiqués contre la discrimination, mais avec quelques restrictions. Toutefois, dans chaque cas, l'absence de mise en application effective, les lacunes significatives dans les lois anti-discrimination et les signaux fréquents du gouvernement et des tribunaux selon lesquels ils se rangeront du côté des employeurs, signifient qu'en pratique, les travailleurs ne disposent pas de la protection légale dont ils devraient bénéficier.

Par exemple, au Sri Lanka :

“Les employeurs ont tendance à retarder la tenue d'élections syndicales pendant une longue période, et utilisent ce temps pour identifier, brimer et, souvent, renvoyer les activistes syndicaux concernés. Par conséquent, les travailleurs craignent d'être assimilés au syndicat, et le syndicat perd les élections.”¹³⁴

Alors qu'en Inde :

“Les employeurs ont tendance à soit ignorer la loi rendant illégal le licenciement d'un travailleur pour ses activités syndicales, soit à la tourner en transférant les travailleurs vers d'autres sites afin d'interrompre les activités syndicales ou décourager la formation de syndicats. Demander justice par la procédure judiciaire demande beaucoup de temps et d'argent. Les syndicats signalent que certains employeurs ont recours à l'intimidation, aux menaces, à la rétrogradation, aux passages à tabac et, dans des cas extrêmes, aux menaces de mort ou même aux tentatives de meurtre contre des syndicalistes. Une forme encore plus fréquente de harcèlement est le dépôt de fausses accusations pénales.”¹³⁵

Et en Thaïlande :

“Des employeurs licencient souvent des travailleurs qui tentent de former des syndicats. Dans certains cas, ils sont renvoyés alors qu'ils attendent l'inscription au syndicat (et par conséquent, ils ne sont pas encore couverts par les lois qui les protègent contre la discrimination antisyndicale). Dans d'autres situations, ils sont licenciés pour des raisons soi-disant non syndicales inventées par l'employeur. Les amendes pour licenciement abusif sont trop peu élevées pour être dissuasives.”¹³⁶

Pendant ce temps au Bangladesh :

Les syndicats sont soumis à des restrictions considérables, malgré la disposition sur la création de syndicats figurant dans la Constitution nationale. Le Bangladesh est en état d'urgence depuis janvier 2007 et toutes les activités syndicales y sont interdites.

Selon la loi normale au Bangladesh, les syndicats peuvent être dissous si le nombre de membres dans une

entreprise représente moins de 30 % du personnel. Le droit à la grève n'est pas spécifiquement reconnu par la loi et les syndicats doivent obtenir l'accord des trois quarts de leurs membres avant de pouvoir faire grève. Dans de nouvelles usines détenues par des investisseurs étrangers ou créées sous la forme de joint-ventures en collaboration avec des investisseurs privés, les grèves ne sont pas autorisées pendant trois ans.¹³⁷

La CSI explique la façon dont des employeurs exploitent d'autres restrictions au Bangladesh :

Les travailleurs qui tentent de créer un syndicat ne sont pas protégés avant l'enregistrement et sont donc souvent persécutés par leur employeur, parfois de façon violente ou avec l'aide de la police. Les noms des travailleurs qui demandent une affiliation au syndicat sont souvent communiqués aux employeurs qui les mutent rapidement ou les licencient, en particulier dans le secteur textile. Même après l'enregistrement, les travailleurs soupçonnés d'activités syndicalistes sont régulièrement harcelés. Un stratagème fréquent consiste à licencier un travailleur pour mauvaise conduite puisque, dans ce cas, il n'est plus autorisé à devenir représentant syndical. Introduire une plainte devant le Tribunal du travail n'est guère utile vu la corruption sous-jacente et le sérieux arriéré de procès qui, dans certains cas, peuvent remonter à plusieurs années.¹³⁸

En dehors des zones industrielles travaillant pour l'exportation :

Les travailleurs sont régulièrement renvoyés, battus ou accusés à tort par la police d'être actifs dans des syndicats. Le secrétaire général de la Fédération unie des travailleurs de la confection (UGFW) a été arrêté plus d'une douzaine de fois.¹³⁹

Plus significatif encore, au Bangladesh la liberté d'association n'est pas encore reconnue pour les travailleurs de zones industrielles travaillant pour

l'exportation, bien que des restrictions soient levées progressivement. Dans une première phase de ce processus, achevée en novembre 2006, les travailleurs ont pu former des Comités de représentation et de bien-être des travailleurs (WRWC). La CSI rapporte qu' "un nombre indéterminé mais important de dirigeants et de membres actifs de WRWC ont été licenciés [...] au terme de procédures que les travailleurs ont qualifiées de partiales et inéquitables."¹⁴⁰

Droits syndicaux chez les fournisseurs des grands distributeurs

"Vous plaisantez ? Nous ne sommes même pas autorisés à nous parler à l'intérieur ou dans les locaux de l'entreprise. Et vous parlez de syndicats... Nous ne pouvons même pas imaginer créer un syndicat dans notre entreprise."

Opérateur, usine fournissant Carrefour, Tirupur¹⁴¹

La plupart des travailleurs avec lesquels nous nous sommes entretenus dans le cadre de cette étude ignorent leur droit à s'affilier à un syndicat. Certains ne savaient pas vraiment ce qu'est un syndicat et ceux qui le savaient ne se rendaient pas compte que leur droit de s'affilier à un syndicat était garanti par la loi. Mais dans presque tous les cas, c'est sans importance car les directions des usines sont parvenues à faire comprendre aux travailleurs que l'affiliation à un syndicat ne serait pas tolérée. Chez un fournisseur de Tesco en Inde, un ouvrier nous a déclaré sans mettre de gants que :

"Si vous formez un syndicat, vous serez licencié. Vous serez expulsé à tout moment sans préavis. C'est également mentionné dans la lettre de recrutement."¹⁴²

Au Bangladesh, de nombreux travailleurs avec lesquels nous nous sommes entretenus ont expliqué qu'ils

Des travailleurs d'un fournisseur d'Aldi ont raconté les tactiques de la direction pour étouffer les divergences : tabassages, fusillades et fausses accusations contre des travailleurs.

aimeraient s'affilier à un syndicat mais un travailleur employé chez un fournisseur de Lidl et Walmart a résumé la raison qui les en empêchait :

“Si nous tentons de créer un syndicat, nous perdrons notre travail. Donc, je ne veux aucun syndicat.”¹⁴³

Dans cette usine, un supérieur hiérarchique a été renvoyé simplement pour avoir entretenu le directeur général des préoccupations des travailleurs.¹⁴⁴

Dans une autre usine du Bangladesh qui approvisionne Walmart, Tesco et Carrefour, où les salaires sont inférieurs à la moyenne dans notre échantillon, et les durées de travail longues, un travailleur a déclaré :

“Nous évoquons nos demandes et enregistrons les plaintes, mais rien ne bouge. La direction nous dit simplement : “faites votre travail si vous l'aimez. Vous ne devez pas travailler [ici] si vous n'aimez pas le travail.”¹⁴⁵

Un seul lieu de travail – un fournisseur de Tesco en Inde – de notre échantillon, qui en comptait 31, possédait un syndicat. Dans cette usine, les conditions de travail étaient sensiblement meilleures. Un travailleur a expliqué comment le syndicat les aidait lorsqu'ils avaient des problèmes :

“Lorsque nous avons un problème, le travailleur en discute d'abord avec son superviseur... Si ça ne s'arrange pas, le dirigeant syndical de l'usine prendra le relais. Si le problème n'est pas résolu à ce stade, le dirigeant syndical local se rendra dans l'usine. Si cette procédure échoue, nos dirigeants du district viendront négocier avec la direction. De cette façon, notre syndicat est très efficace dans l'usine.”¹⁴⁶

Dans la plupart des usines, les travailleurs considéraient le syndicat comme une belle aspiration mais totalement irréaliste, en raison de l'attitude de leur direction. Dans un très grand nombre de cas, les travailleurs étaient persécutés et renvoyés pour leur participation à des activités syndicales ou juste pour avoir parlé franchement de mauvais traitement. Bien que nous nous soyons entretenus avec quelques syndiqués isolés, aucun n'aurait osé tenter de syndiquer son usine. Comme l'a expliqué un travailleur employé chez un fournisseur indien de Walmart :

“La direction sait que je suis syndiqué. Donc, je suis toujours la cible. Généralement, je ne les provoque dans aucun domaine. Je tente de faire correctement mon travail et je m'en vais. Mon surveillant garde quand même toujours un œil sur moi. Lorsque je vais et je viens, ils vérifient ce que je fais. Si je me déplace, il vérifie si, en fait, je ne parle pas avec certains travailleurs.”¹⁴⁷

Carrefour, Tesco et Walmart s'approvisionnent tous notamment chez un même fournisseur au Bangladesh. Cette entreprise a fait l'objet d'une attention considérable en raison des conflits du travail répétés dans ses usines, jugulés en terrorisant les travailleurs en collaboration avec la police. Lors de l'un de ces conflits en novembre 2007, la police a interrogé des travailleurs sur leurs problèmes, en prétendant qu'ils tentaient de négocier et de convaincre la direction de l'usine. En toute bonne foi, les travailleurs leur ont parlé honnêtement de leurs conditions de travail, mais pour être ensuite interpellés par la police et jetés en prison sous diverses fausses accusations.¹⁴⁸

Certaines usines de ce fournisseur sont situées dans une zone industrielle de la capitale, proche d'un énorme bidonville où vivent de nombreux travailleurs. Après les mouvements des travailleurs, des équipes envoyées par ce fournisseur ont localisé les maisons des travailleurs de ses travailleurs vivant dans le bidonville. Ces travailleurs ont, par la suite, été intimidés par des gens du coin, en association avec des groupes envoyés par le fournisseur. Notre équipe de recherche a dû annuler son programme à plusieurs reprises parce qu'au dernier moment, les travailleurs avaient tellement peur qu'ils refusaient de parler, convaincus que leurs propos seraient rapportés par des 'espions' à la direction de l'usine.¹⁴⁹

De même, un fournisseur d'Aldi au Bangladesh avait un passé évident de répression syndicale. Un travailleur a été renvoyé pour s'être associé à un syndicat, tandis que deux travailleuses n'ont pas seulement été renvoyées mais également obligées de quitter le quartier pour avoir tenté de syndiquer des travailleurs. Des travailleurs ont raconté les tactiques de la direction pour étouffer les divergences : tabassages, fusillades et fausses accusations contre des travailleurs.¹⁵⁰

Conclusion : Travailleurs bâillonnés

L'élément déterminant si une marque ou un distributeur assume sérieusement sa responsabilité, n'est pas la présence d'un syndicat sur le lieu de travail, mais bien la garantie, pour les travailleurs, qu'ils ne subiront pas de représailles s'ils tentent de s'organiser. Ceci exige des signaux forts de la part des clients de l'usine vis-à-vis des travailleurs et de la direction, ainsi qu'une éducation efficace par des personnes de confiance émanant de l'environnement local. Ce n'était évident dans aucun des cas de notre échantillon et dans presque chaque cas, les travailleurs affirmaient que l'attitude de la direction les empêchait de former un syndicat. Que cette perception soit correcte ou pas (et les preuves laissent penser qu'elle l'est), c'est une situation qui doit être corrigée.

La corriger requiert une quantité considérable de formation et d'assurance pour les travailleurs et souvent pour les directeurs d'usine également. Afin d'avoir pleinement accès à leurs droits syndicaux, les travailleurs de la confection doivent contacter les représentants syndicaux locaux ou les groupes locaux légitimes de défense des droits des travailleurs qui peuvent leur donner la chance de comprendre leurs droits dans un sens pratique. Sinon, des travailleurs comme la femme indienne qui disait "Je ne risquerai pas mon emploi en m'affiliant à un syndicat" n'auront pas le courage de parler franchement quand ils doivent vraiment le faire.¹⁵¹

Les travailleurs employés par des agences et ceux ayant signé des contrats temporaires sont confrontés à un salaire plus bas, à des conditions plus précaires et à la crainte permanente de perdre leur travail.

Chapitre 6

Emploi précaire

Une tendance croissante dans l'industrie de l'habillement est le développement de formes d'emploi comme les contrats temporaires à long terme, parfois via une agence, les contrats à court terme et le travail journalier, ainsi que la sous-traitance. Alors que ces formes d'emploi peuvent être favorables lorsqu'elles sont choisies par les travailleurs – en particulier, le travail à domicile – elles se révèlent particulièrement négatives lorsque les employeurs les utilisent pour remplacer des emplois permanents, pour échapper à leurs obligations légales à l'égard des travailleurs ou pour diviser et influencer la main-d'œuvre.

L'une des tendances est le recours croissant à des contrats temporaires pour remplacer les contrats définitifs : les travailleurs sont employés pendant une période déterminée de plusieurs semaines ou plusieurs mois, voire un an. Cette stratégie réduit les cotisations de l'employeur à la sécurité sociale, limite les droits qu'il doit accorder aux travailleurs et par conséquent, maintient la docilité de leur main-d'œuvre.

Il existe un cas légitime de recours à des contrats temporaires, pendant des périodes particulières, pour une petite proportion de la main-d'œuvre et lorsqu'il n'existe aucun autre moyen de gérer une charge de travail variable. Mais ce recours à des contrats temporaires devrait s'opérer avec soin et ne devrait s'appliquer qu'à une petite proportion de travailleurs : une main-d'œuvre plus flexible, plus efficiente est souvent constituée de travailleurs bénéficiant d'une moindre qualité d'emploi, devant faire face à une plus grande insécurité et sacrifiant leur qualité de vie.

Un autre type d'emploi précaire est la présence croissante, au sein des usines, de contractuels ou d'intérimaires : des travailleurs qui sont pratiquement des employés de l'usine, mais dont la relation de travail passe par un intermédiaire. Presque sans exception, ces travailleurs sont confrontés à un salaire inférieur, à des objectifs plus exigeants et à un avenir plus incertain.

Cette forme particulière de travail temporaire et précaire est également visible dans certaines activités de vente au détail des grands distributeurs. Aldi et Lidl ont commencé à faire appel à des agences pour l'approvisionnement des rayons, l'inventaire, les services

téléphoniques, la décoration, la gestion des propriétés immobilières, le nettoyage et la comptabilité.¹⁵²

Les usines peuvent également sous-traiter du travail à de petits ateliers clandestins ou à des travailleurs à domicile. Bien que ces deux formes de travail présentent certains avantages – elles peuvent fournir aux travailleurs une certaine autonomie pour déterminer leurs propres heures et conditions de travail – ce sont souvent les travailleurs les plus vulnérables, les plus mal payés et les plus exploités.

Recours croissant au travail précaire

Tous les codes de conduite ne contiennent pas des dispositions qui limitent le recours à l'emploi précaire et, le cas échéant, elles devraient être plus précises. En Inde et au Sri Lanka, un certain nombre d'usines comptent parmi leur main-d'œuvre un nombre croissant de travailleurs temporaires ou intérimaires et dans les deux pays, nous avons découvert des usines chargées de la production pour des enseignes de la grande distribution et dans lesquelles non pas quelques mais bien la majorité des travailleurs étaient sous contrat à durée déterminée ou temporaires.

Deux travailleurs employés dans une usine de Bangalore chargée de la production pour Walmart nous ont raconté :

“Seuls quelques travailleurs sont des permanents, comme [dans] le département des contrôles. Les

“Seuls quelques travailleurs sont permanents. Les autres sont tous des travailleurs à la pièce. Ils viennent puis s’en vont.”

- Worker at Walmart supplier, India

autres sont tous des travailleurs à la pièce. Ils viennent puis s’en vont. S’ils n’effectuent pas leur travail correctement ou s’ils prennent des congés, la direction leur demande de partir. S’ils commettent des erreurs et abîment la pièce, ils seront immédiatement renvoyés.”¹⁵³

“La société n’applique pas de règle standard. Donc, personne n’est engagé à titre définitif dans notre entreprise. Tous les travailleurs sont des temporaires. Si nous ne travaillons pas correctement ou si nous prenons trop de jours de congé, le directeur de l’usine et le chef de la production nous demanderont de partir et nous perdrons notre emploi immédiatement.”¹⁵⁴

Il était évident que ces travailleurs estimaient que leur position était plus précaire que celle des autres. Nous avons comparé deux des fournisseurs de Tesco que nous avons visités au Sri Lanka, avec un nombre d’effectifs semblable. Dans une des deux usines, plus de la moitié de la main-d’œuvre était employée sur base de contrats temporaires, par rapport à quelques travailleurs seulement dans l’autre : deux fois plus de travailleurs de la première usine ont déclaré qu’ils avaient peur de perdre leur emploi.¹⁵⁵

Dans des usines indiennes, nous avons rencontré un nombre croissant de travailleurs employés par des agences, mais travaillant dans l’usine. Les agences engagent les travailleurs sur base d’un salaire à la pièce ou d’un salaire à la journée. Une de ces agences, qui travaille dans une usine de Tesco à Tirupur, a expliqué les raisons du succès croissant de cette forme d’emploi :

“S’il s’agit du superviseur de l’entreprise, il ne pourra pas faire pression sur les travailleurs pour qu’ils tra-

vailent plus. De cette façon, la production sera lente. Une agence assure essentiellement le maintien de la production. Elle assurera toujours une meilleure production car elle peut mieux contrôler ses travailleurs et elle peut recruter autant de travailleurs qu’elle le souhaite en cas de nécessité. Au fond, la production est élevée lorsque les travailleurs sont sous les ordres d’une agence.”¹⁵⁶

En Thaïlande, nous avons visité des ateliers de sous-traitance qui approvisionnent Tesco et Walmart. Ces travailleurs dépendent du travail fourni par de plus grandes usines et étaient confrontés aux pires conditions de travail que nous avons rencontrées. Les durées de travail étaient plus longues, les salaires inférieurs. De nombreux travailleurs avaient abandonné leur travail car ils ne pouvaient pas survivre. Comme il s’agissait de coopératives, il n’était pas question d’abus de la part de la direction, mais plutôt d’un arrangement collectif selon lequel ces travailleurs ne percevraient aucun revenu à moins qu’ils ne travaillent plus durement et pour un salaire inférieur. Des travailleurs employés chez un sous-traitant fournisseur de Tesco Lotus en Thaïlande a expliqué que :

“J’ai peur pour ma sécurité. Je n’ai pas de sécurité d’emploi car nous sommes des sous-traitants. Je crains toujours de ne pas être payé un mois.”¹⁵⁷

Salaire et conditions pires encore

Les pires conditions que nous ayons rencontrées étaient celles de travailleurs employés par ces agences. Outre le manque de garanties d’un emploi permanent, qui est en soi un pas en arrière, ces travailleurs se voyaient imposer des objectifs journaliers plus élevés, percevaient souvent des salaires inférieurs, étaient privés de prestations comme le congé de maternité et craignaient bien plus d’être renvoyés pour ne pas s’être conformés aux règles.

“Nous travaillons tous pour une agence” a déclaré un travailleur occupé dans une usine indienne qui approvisionne Carrefour. “Il y a un salaire fixe pour tout le travail. Je travaille ici depuis cinq ans. Au début, mon salaire était de 80 roupies (1,20 €) [par jour] et aujourd’hui, je gagne encore 80 roupies.”¹⁵⁸

Chez les fournisseurs de Tesco à Tirupur, les contractuels pouvaient gagner par jour plus que des salariés permanents – jusqu’à 145 roupies (2,18 €) – alors qu’à Delhi, certains ne gagnaient que 90 roupies (1,35 €) par rotation.¹⁵⁹ Un contractuel à Delhi nous a raconté : “Mon salaire est très bas. Le coût de la vie a tellement augmenté que nous sommes incapables de nous en sortir avec cette petite somme.”¹⁶⁰

Une contractuelle typique employée au contrôle dans une usine qui approvisionne Carrefour à Tirupur ne

touche qu'environ 10 roupies (0,15 €) par heure (1,80 € pour une période de travail de 12 heures), par opposition à des salaires locaux standards de 11-13 roupies (0,17 € à 0,20 €) par heure (1,35 € à 1,50 € pour 8 heures).¹⁶¹

“Les travailleurs engagés directement par l'entreprise gagneront plus. D'autres engagés par des agences gagneront moins qu'eux” a déclaré un assistant employé chez un autre fournisseur de Carrefour à Delhi.¹⁶²

Un tailleur travaillant également pour Carrefour à Delhi a confirmé :

“Nous devrions avoir un contact direct avec les entreprises. Nous pouvons souvent trouver une grande variation de normes entre les travailleurs d'une entreprise et les contractuels. Nos salaires sont toujours payés en retard. Nous ne percevons jamais nos salaires à temps.”¹⁶³

Pour les contractuels, la syndicalisation est même plus dure que pour des salariés permanents, comme l'a expliqué un travailleur indien chez un fournisseur de Walmart :

“La syndicalisation semble irréalisable. Les personnes travaillant pour une entreprise peuvent se syndiquer parce qu'elles y sont engagées à titre définitif. De plus, l'ingérence de l'entrepreneur est si forte que les individus ne peuvent pas se rassembler. L'entrepreneur peut facilement diviser les travailleurs par différents moyens. Nous provenons également de différentes régions extérieures, cela rend quasiment impossible pour nous de former un syndicat.”¹⁶⁴

Conclusion : Absence de sécurité d'emploi

Ni le code de Carrefour ni celui du BSCI envers lequel Aldi et Lidl se sont engagés (voir chapitre 3), ne font référence à la sécurité d'emploi. Le Code de base d'ETI, envers lequel Tesco et Asda George de Walmart se sont engagés, stipule que “L'employeur ne peut échapper à ses obligations envers les travailleurs en vertu des lois sur le travail et la sécurité sociale et les règlements découlant des relations de travail régulières par l'utilisation d'un marché de main-d'œuvre uniquement, de la sous-traitance ou d'arrangements de télétravail [...] et ne pourra échapper à aucune de ces obligations par l'usage excessif de contrats de travail à durée déterminée.”¹⁶⁵

Notre étude en Inde et au Sri Lanka a catégoriquement démontré que ce sont précisément ces abus qui sont commis. Les travailleurs employés par des agences et ceux ayant signé des contrats temporaires sont

confrontés à un salaire plus bas, à des conditions plus précaires et à la crainte permanente de perdre leur travail. Il ne s'agit pas de quelques travailleurs que l'on introduit de temps en temps pour aider à honorer une commande urgente ; c'est une utilisation systématique et répandue de formes précaires d'emploi, l'une et l'autre visant à gérer des commandes variables et à faire pencher davantage la balance du pouvoir en faveur des employeurs.

**Par leur taille et la
pression irraisonnable
qu'ils exercent sur
les prix, les grands
distributeurs mènent
la tendance mondiale au
nivellement par le bas
des conditions de travail.**

Chapitre 7

En cause : le modèle d'entreprise des grands distributeurs

Les violations des droits des travailleurs que nous avons mises au jour dans notre étude sont peut-être répandues dans l'industrie textile, mais cela ne décharge en rien les grands distributeurs de leur responsabilité. Les cinq grands distributeurs concernés par notre étude ont tous fait et font encore des déclarations publiques sur leurs engagements à offrir de bonnes conditions de travail à leurs employés, y compris par les codes de conduite évoqués au Chapitre 3. En leur qualité de leaders du marché mondial de la vente au détail possédant une part considérable des marchés de la distribution et de l'habillement, ils devraient également être des leaders en matière de droits des travailleurs.

Mais les faits mis en évidence dans notre enquête démontrent au mieux que leur démarche est peu reluisante. A l'étendue des violations des droits des travailleurs, ils semblent répondre par un haussement d'épaule, persévérant dans l'indifférence plutôt qu'en révisant leur façon de mener des affaires.

Les grands distributeurs ont développé des systèmes censés garantir le respect de leurs codes de conduite par les usines, exigeant des démarches particulières de la part des fournisseurs et des travailleurs sans pour autant les conduire à corriger les manquements – en bénéficiant souvent de l'accord tacite du personnel local des grands distributeurs. Au final, le résultat n'a que peu d'effet positif sur les conditions de travail.

Mais le plus préoccupant est la manière dont les grands distributeurs échouent à équilibrer les exigences contradictoires de leur modèle d'entreprise – qui exige des prix bas, des temps d'exécution rapides et une plus grande insécurité – avec celles de bonnes conditions de travail. Ce chapitre décrit plus en détail l'impact sur les travailleurs.

Tourner le respect en dérision

“Bien-sûr, le client [Walmart] possède beaucoup de normes en matière de conformité. Si nous tentons de

toutes les appliquer, nous pouvons rester chez nous. La production n'aura pas lieu... Nous demander de réaliser la production avec un code de conduite est une chose et l'appliquer en est une autre.”

Directeur d'usine, Tirupur, Inde¹⁷⁷

Pourquoi ce directeur d'usine est-il si préoccupé ? Pourquoi n'est-il pas capable de satisfaire aux normes fixées dans le code de conduite ? Sans doute est-il plus intéressé par la maximalisation de ses bénéfices que par les droits de ses travailleurs. Mais quelque chose a sapé la crédibilité des exigences de son client en matière de droits des travailleurs, telles que stipulées dans son code de conduite.

Notre enquête dégage trois facteurs en particulier, tous étant examinés plus en détail ci-dessous. D'abord, les grands distributeurs imposent des conditions commerciales incompatibles avec les normes fixées dans leurs codes de conduite. Leurs exigences en matière de coûts et de délais d'exécution empêchent leurs fournisseurs de payer un salaire vital, d'arrêter le travail à 17 heures et de faire des bénéfices. Ce que le client vise est clair et ce n'est pas l'éthique.

Deuxièmement, les enseignes de la grande distribution ont, chez les fournisseurs, la réputation de faire plus fortement pression sur les prix que la plupart des distributeurs spécialisés – à tel point que les fournisseurs les plus productifs cités ci-dessous les rejettent.

L'approche de la 'case à cocher' ne suffit pas

Le Chapitre 3 évoquait les codes de conduite adoptés par les enseignes de la grande distribution. Ces codes contiennent des normes minimales qui devraient s'appliquer à tous les travailleurs impliqués dans la production et la distribution des vêtements qu'elles vendent. Ce n'est un secret pour personne que les conditions de travail dans l'industrie mondiale de l'habillement ne répondent pas à ces normes. Toutefois, en adhérant à ces codes et d'autres initiatives, les entreprises de la grande distribution se sont engagées publiquement à tenter sérieusement de résoudre ce problème.

Notre étude n'a pas dégagé d'éléments attestant d'un tel effort sur le terrain. Le fossé entre la rhétorique des codes et la réalité de la vie dans les usines était considéré comme un fait à accepter et non comme un problème à régler :

Pour être honnêtes, si nous tentons d'appliquer toutes ces normes, il ne restera aucun fournisseur capable de confectionner des vêtements. Ainsi, nous devons faire preuve d'un peu de flexibilité. Nous ne pouvons simplement pas être aussi stricts dans l'application de ces normes. - Employé chargé de l'approvisionnement chez Tesco, Inde.¹⁶⁶

Nous ne le lisons pas [ce code de conduite], car ce n'est pas dans notre intérêt. Nous ne bénéficions pas des avantages qui y sont mentionnés. - Femme chargée de la confection pour Tesco, Carrefour et Walmart, Bangladesh.¹⁶⁷

La solution des enseignes de la grande distribution aux problèmes des droits des travailleurs consiste à inspecter les usines des fournisseurs pour tenter de déterminer les conditions de travail. Walmart réalise 16.000 audits sociaux de ce type chaque année dans toutes ses filières d'approvisionnement, tandis que Carrefour affirme avoir audité 609 usines en 2007.¹⁶⁸

Tous deux ont publié des données d'audit qui nous permettent d'entrevoir ce qu'ils croient qu'il se passe dans leurs filières d'approvisionnement. Carrefour concède qu'en 2005, plus de 70 % de ses fournisseurs de vêtements en Chine ont violé sa charte relative aux salaires et aux heures de travail, par exemple.¹⁶⁹ Walmart déclare que jusque 50 % des fournisseurs en Asie se sont rendus coupables de pratiquer des 'durées de travail excessives' (plus de 72 heures par semaine) et qu'une proportion considérable ne payait pas le salaire 'minimum ou applicable'.¹⁷⁰ Plus révélatrice encore est la proportion d'usines dans lesquelles Walmart a découvert que les violations 'à moyen risque'

et 'à haut risque' ont augmenté pour passer de 72 % en 2004 à 91 % en 2006.¹⁷¹ Ainsi, même selon ses propres conditions, l'audit ne réduit pas les violations, mais se contente d'en donner un aperçu.

Lorsqu'ils sont utilisés dans le cadre d'un arsenal plus large de mesures, et lorsqu'ils sont réalisés avec rigueur et sensibilité, les audits peuvent s'avérer utiles.¹⁷² Toutefois, notre étude indique que trop souvent, chacun, y compris les travailleurs, les directeurs d'usines et même les personnes responsables de l'approvisionnement, les considèrent comme des tâches administratives insignifiantes.

"Lorsque des étrangers visitent l'usine, [les directeurs] leur mentent. Mais tout est faux en pratique. Ce ne sont que des mensonges. Ils nous demandent également de leur mentir. Nous devons mentir pour garder notre travail. Sinon, ils nous mettront dehors. Donc nous devons mentir."

Tailleuse, fournisseur de Tesco, Delhi¹⁷³

"Eh bien, les inspecteurs de Tesco ne travaillent pas pendant la nuit. Donc, ils ne pourraient pas savoir s'ils [travailleurs de l'habillement] travaillent pendant la nuit ou pas."

Employé de Tesco chargé de l'approvisionnement, Inde¹⁷⁴

"S'ils viennent nous parler, nous dirons seulement ce que le [Département des ressources humaines] nous a demandé de le dire. J'ai besoin d'argent pour survivre et donc, j'ai besoin de mon travail. Donc, je dirai que l'entreprise nous paie nos heures supplémentaires, nous donne de bons salaires, etc. Que puis-je faire d'autre ?"

Superviseur du service emballage, fournisseur de Walmart, Bangalore¹⁷⁵

Lorsque des usines sont soumises à un audit, des travailleurs nous ont raconté que les fiches de paie étaient falsifiées, que les travailleurs mineurs étaient renvoyés chez eux, que les garderies étaient spécialement ouvertes pour l'occasion et que toutes sortes d'améliorations cosmétiques étaient apportées. Dans une usine qui approvisionne Aldi au Bangladesh, le local présenté aux auditeurs comme étant la garderie n'est rien de tel - c'est le local où les directeurs prennent leur déjeuner.¹⁷⁶ Dans plus d'une usine du Bangladesh, la garderie n'était ouverte que les jours où des audits étaient prévus, lorsque des travailleurs recevaient l'ordre d'y amener leurs enfants. Un auditeur possédant un peu de crédibilité devrait se rendre compte de ce subterfuge ; il semble plus probable que l'on ait fermé les yeux sur cette situation.

Troisièmement, et dans des cas spécifiques, certains aspects des relations commerciales ont un impact plus direct sur les conditions de travail, en particulier sur les salaires, les heures de travail et la flexibilisation de la main-d'œuvre. Les sections suivantes abordent ces trois aspects en détail.

Structures d'approvisionnement : comment les grands distributeurs divisent et dominent leurs fournisseurs

Carrefour, Tesco et Walmart structurent leur approvisionnement de façon similaire. Ils ont tous décentralisé leurs accords d'achat via un réseau mondial de bureaux. Par exemple, bien que la stratégie et la coordination de l'approvisionnement de Carrefour en produits d'habillement soient essentiellement dirigées depuis Madrid et Paris, le distributeur dispose de trois plaques tournantes régionales à Sao Paolo, Paris et Hong Kong qui gèrent les achats et qui sont également responsables des matières sociales et environnementales. De ces plaques tournantes dépendent des bureaux d'approvisionnement dans 13 principaux pays de production (y compris la Chine, l'Inde, le Bangladesh, la Turquie, le Maroc, la Pologne et le Brésil), qui prennent en charge les fonctions d'achat et technologiques avec les fournisseurs, dont notamment la négociation des prix et le contrôle de qualité.¹⁷⁸

Pour devenir le fournisseur direct de l'un de ces trois grands distributeurs, un fabricant doit obtenir une accréditation, reposant sur des audits techniques et sociaux afin de garantir qu'il répond aux normes techniques, sociales et environnementales requises. Toutefois, il existe un moyen simple de contourner ce processus d'accréditation. Ces trois grands distributeurs s'approvisionnent également directement via des importateurs

Les distributeurs semblent ne soumettent les importateurs à aucune contrainte en matière de contrôle de leurs fournisseurs.

basés sur les continents européen et américain qui, à leur tour, utilisent un réseau d'agents nationaux. Par exemple, des fabricants indiens qui confectionnent des vêtements vendus chez Carrefour, passaient via des importateurs basés aux USA, en France, en Italie et en Amérique du Sud entretenant la relation par l'intermédiaire d'un agent secondaire basé en Inde.¹⁷⁹

Aldi et Lidl s'approvisionnent totalement chez des importateurs et Aldi déclare que tous ses fournisseurs sont basés en Allemagne.¹⁸⁰

Contrairement à leurs pratiques avec des fournisseurs directs, les distributeurs ne semblent en aucun cas obliger les importateurs à vérifier les conditions de travail chez leurs fournisseurs. Comme nous l'a raconté un agent secondaire qui approvisionne Carrefour :

“Cela dépend vraiment de l'acheteur avec lequel nous travaillons. Certains acheteurs insistent sur les certifications, tandis que d'autres s'en moquent... La majorité des agences européennes ne la demande pas.”¹⁸¹

Un fabricant a ajouté :

“Ils [Carrefour] sont très stricts en ce qui concerne leurs normes. Nous ne traitons pas directement avec eux. Si nous étions un fournisseur direct, nous devrions davantage nous conformer à leurs normes.”¹⁸²

En effet, il existe des preuves démontrant que les fournisseurs empruntent volontairement la voie indirecte afin d'éviter les audits techniques et sociaux.¹⁸³ Un acheteur de Tirupur qui est également un petit fabricant nous a raconté :

“Il est très difficile d'obtenir des commandes directement de Walmart. Walmart doit approuver nos usines. C'est un processus compliqué. Pour de petits fabricants comme nous, il est préférable de passer par des détenteurs de licence car ils se chargeront de toutes les tâches administratives et des négociations.”¹⁸⁴

Nos chercheurs ont découvert un important fournisseur, possédant des unités de production à Mumbai, Bangalore et Tirupur, qui avait établi son siège aux USA et s'était inscrit comme agent chez Walmart pour échapper à ces audits.¹⁸⁵ Les bureaux d'agents secondaires peuvent se résumer à un ou deux ordinateurs pour communiquer avec les acheteurs autorisés à l'étranger. De même, les unités de production peuvent englober de petites unités avec seulement dix machines chacune.

Lorsque Walmart recherche des fournisseurs directs, c'est dans le but de réaliser des économies d'échelle. Un grand nombre de ses fournisseurs de long terme possèdent des usines dont 80 % de la production (10 mois par an) sont destinés à Walmart.¹⁸⁶ Ces fournisseurs n'obtiennent pas de meilleures conditions

Des changements de dernière minute dans les commandes rendent irréalistes le respect des délais de livraison convenus.

en échange de l'économie d'échelle, mais puisque Walmart leur achète de plus en plus, ils sont de plus en plus dépendants. Tesco et Carrefour n'ont pas l'habitude de prendre une aussi grande proportion de la production des fournisseurs.

La technologie joue un rôle majeur dans l'approvisionnement de Walmart. Ce distributeur organise tous ses achats via Retail Link – le plus grand et le plus sophistiqué des systèmes d'achat électronique détenu uniquement par un seul distributeur. Retail Link représente une proportion assez importante de tous les approvisionnements internationaux et a engendré en lui-même tout un business en matière de formation et d'éducation.¹⁸⁷

Les fournisseurs directs doivent être inscrits auprès du bureau régional d'achats, ce qui signifie qu'ils ont réussi tous les contrôles de conformité avant de pouvoir obtenir l'accès à Retail Link. Une fois qu'ils sont inscrits, les fournisseurs peuvent accéder aux spécifications des commandes de Walmart qui sont mises en adjudication et concourir pour les obtenir dans des enchères électroniques inversées – une compétition en temps réel contre d'autres fournisseurs.

Carrefour fait également appel à la technologie pour organiser son approvisionnement. Chaque saison, le distributeur envoie des demandes de renseignements pour des commandes par e-mail. Carrefour prend des échantillons de nombreux fournisseurs et en choisira 2 ou 3 parmi eux pour une commande spécifique. Un prix indicatif est présenté aux fournisseurs sélectionnés qui proposent ensuite leur propre prix et doivent concourir en ligne avec d'autres fournisseurs sélectionnés pour le prix le plus bas. Les fournisseurs déclarent que le prix, la qualité des marchandises et la rapidité de la livraison sont les facteurs qui déterminent l'obtention d'une commande commerciale.¹⁸⁸

Quatre fois par an, des fournisseurs certifiés de Tesco reçoivent des documents de briefing qui passent en revue les commandes pour lesquelles ils peuvent concourir. Ils soumettent des échantillons de vente dans les dix jours, qui sont utilisés pour sélectionner des fournisseurs, avant d'entamer une négociation sur le prix pour trouver le fournisseur final. Une fois un fournisseur sélectionné, le distributeur transmet la lettre de crédit, une garantie de paiement qui permet au fournisseur d'acheter des matières premières.

Comme c'est d'usage dans l'industrie de l'habillement, les fournisseurs des grands distributeurs doivent ensuite recevoir l'approbation de préproduction. C'est un processus qui consiste à envoyer des échantillons aux technologues des distributeurs, jusqu'à ce que les échantillons soient 'corrects'. L'envoi doit être remis à une certaine date, fixée indépendamment de la durée nécessaire pour obtenir l'approbation de préproduction.

Nous avons vu ci-dessus que les relations d'achat sont fixées de manière à développer au maximum la concurrence entre les fournisseurs. Toutefois, ce sont les conditions que les grands distributeurs arrachent ensuite aux fournisseurs à l'aide de ces systèmes – évoqués dans les deux prochaines sections – qui constituent le véritable problème.

La vitesse et l'insécurité sont néfastes pour les travailleurs de l'habillement

"Il n'est pas possible d'appliquer toutes ces [normes du code de conduite]... Nous devons également courir pour respecter la date de livraison et terminer les commandes dans le délai d'exécution."

Directeur du merchandising, usine certifiée de Carrefour.¹⁸⁹

"Les grands acheteurs comme Walmart se moquent de savoir si la production nous fait vivre ou nous tue. Ils n'écouteront aucune de nos excuses. Si nous avons un accord, les vêtements doivent être livrés quoi qu'il puisse arriver. C'est tout. Ils se moquent que nous ayons pris du retard. Ce n'est pas leur problème."

Acheteur indirect, Walmart.¹⁹⁰

Pour les fournisseurs de vêtement en Inde, le caractère saisonnier des commandes constitue un réel problème. Ils sont confrontés à une période de travail intensive en novembre et décembre et à une période morte en juillet et août. Pour faire face à cette situation durant la période de haute activité, les directions d'usine exigent des prestations de nuit et recrutent des contractuels qu'ils pourront licencier pendant les deux mois de fermeture. Comme nous l'a expliqué un groupe de travailleurs, "L'entreprise peut facilement nous renvoyer à tout moment en invoquant comme raison qu' " il n'y a pas de travail pour le moment ". De cette façon, ils peuvent à nouveau nous demander de travailler quand ils obtiennent des commandes."¹⁹¹

Un fournisseur de Walmart nous a raconté :

“Si nous avons davantage de commandes, nous pouvons engager plus de travailleurs. Mais si nous avons moins de commandes, nous ne pouvons pas nous permettre de garder des employés inactifs sans avoir la possibilité de leur donner du travail. Ainsi, nous pouvons engager des contractuels uniquement sur base de la charge de travail. L’acheteur connaît aussi cette réalité.”¹⁹²

La taille et l’urgence des commandes de Walmart accentuent par effet direct la tendance à recourir au travail flexible, à la sous-traitance et aux excès d’heures supplémentaires. Si l’immense majorité de la production d’une usine est destinée à Walmart et si les commandes de Walmart exigent de grandes quantités produites dans un délai court, nous voyons apparaître un modèle ‘d’abondance et de famine’ qui ronge la capacité de l’usine à maintenir des heures décentes et une main-d’œuvre permanente. Un autre directeur d’usine qui approvisionne Walmart nous a expliqué :

“Pendant les jours qui précèdent l’expédition, c’est le rush. À ce moment-là, si un nouveau travailleur se présente, nous l’invitons à bras ouverts. Notre seul objectif est de terminer la production à temps pour l’expédition. Sinon, c’est le fret aérien. Ce n’est donc pas le moment de se poser des questions. Tout ce dont nous avons besoin, c’est un nombre suffisant de travailleurs pour terminer la production.”¹⁹³

Et un tailleur engagé à titre définitif a déclaré que :

“Il y a toujours un travail d’urgence avant l’expédition. Les trois derniers jours sont généralement très mouvementés. Ce n’est pas notre façon de travailler qui est en cause. Le planning et tout le reste, ça ne marche pas. Nous devons terminer nos commandes lorsque les acheteurs nous demandent de le faire.”¹⁹⁴

Le problème des délais irréalistes est souvent aggravé au stade de la préproduction. Des fournisseurs ont décrit une caractéristique remarquable de l’approche de Walmart en matière d’achats : ses négociations

impitoyables en ce qui concerne la qualité des échantillons.¹⁹⁵ Des techniciens apportent des modifications de dernière minute aux commandes et adoptent une approche excessivement rigoureuse, c’est-à-dire que le processus d’approbation de la préproduction traîne en longueur, ce qui entame les délais et permet encore plus difficilement de terminer la commande à temps. Déclaration d’un fabricant indien :

“Vous connaissez Asda [filiale britannique de Walmart]. C’e sont les pires. Ils continuent à apporter des modifications jusqu’au dernier moment. Ensuite, nous éprouvons beaucoup de difficultés à terminer la production avant la date d’expédition. Mais ils n’accepteront jamais que c’est leur faute. Ils trouveront des excuses pour démontrer que nous sommes fautifs. Que pouvons-nous faire ? Ce sont de gros clients n’est-ce pas ? Nous n’aurons qu’à nous adapter. Ensuite, ils commenceront à nous demander d’envoyer les marchandises à un prix réduit, etc. Ce sont eux qui ont retardé l’approbation. Nous devons encore faire appel à un service de fret aérien ou leur accorder une réduction afin qu’ils acceptent la marchandise après la date d’expédition.”¹⁹⁶

Des fournisseurs sont obligés d’améliorer la qualité des échantillons de préproduction juste pour obtenir l’approbation, sans être en mesure de négocier une augmentation correspondante des prix ou des délais. Et augmenter la qualité sans accorder un délai supplémentaire soumet les travailleurs à une pression encore plus grande. Un tailleur à Bangalore le déplore :

Produire 100 pièces par heure est impossible s’ils recherchent la qualité. 100 petits travaux de couture sont possibles, comme par exemple la couture des manchettes de chemises, des manches, etc. Même de plus grands travaux peuvent être envisagés comme un pan de chemise par exemple. Mais quand ils nous demandent de terminer deux pans de chemise, il nous est impossible de réaliser 100 pièces de l’heure.

Tailleur, Bangalore.¹⁹⁷

Un membre du personnel d’une ONG locale l’a exprimé ainsi :

Même les fabricants en ont assez de Walmart car, bien qu’ils les fassent travailler pour rien, ils leur envoient les auditeurs les plus coriaces pour inspecter leurs marchandises. Ces inspecteurs refusent l’envoi pour des raisons mineures et soutirent la meilleure qualité aux fournisseurs.¹⁹⁸

Tesco, quant à elle, est plus disciplinée que de nombreuses autres marques en ce qui concerne les modifications apportées aux commandes. Elle n’apporte pas de modifications au stade de l’approbation de la préproduction et, si les échantillons de préproduction ne sont pas acceptés dans les trente jours, la commande est annulée

Les pressions de temps et de prix se répercutent directement sur les travailleurs.

pour éviter une pression excessive pour respecter le délai initial.¹⁹⁹ Tesco permet également une certaine flexibilité en ce qui concerne les délais, un jour ou deux de répit sur les délais de livraison et une possibilité d'envoyer un petit solde de la commande une semaine ou deux après le délai. Naturellement, au-delà de cette flexibilité, les fournisseurs sont toujours obligés de payer l'expédition par avion de commandes retardées, une menace dont les travailleurs ont également conscience.

Des travailleurs employés chez des fournisseurs de Tesco en Inde et au Bangladesh ont raconté que souvent, ils devaient travailler pendant la nuit pour réaliser des "commandes urgentes", mais les fournisseurs eux-mêmes en Inde nous ont affirmé que Tesco ne leur impose pas autant de demandes exagérées que d'autres distributeurs.²⁰⁰ Ces changements urgents doivent être dus soit à des problèmes créés par d'autres clients, soit à une mauvaise gestion dans l'usine.

Des prix sortie usine qui ne couvrent pas les coûts de production raisonnables impliquent des salaires qui ne couvrent pas les besoins vitaux

Comme nous l'avons évoqué précédemment, des coûts bas sont essentiels aux modèles d'entreprise des enseignes de la grande distribution. Puisqu'elles sont en concurrence en matière de prix, qu'elles vendent en réalisant de faibles marges bénéficiaires, la pression pour réduire les coûts est énorme et est répercutée sur les fournisseurs. L'impact sur les fournisseurs a été décrit pendant de nombreuses années et dans plusieurs secteurs.

“Nous devons passer beaucoup plus de temps sur cette production mais nous gagnons beaucoup moins d'argent.”

- Travailleur d'un atelier fournissant Tesco Lotus en Thaïlande

La plus grande étude de l'impact des supermarchés sur leurs fournisseurs est peut-être celle réalisée par trois enquêtes successives de la Commission britannique de la concurrence. La Commission a conclu, en 2000, que "La charge de l'augmentation des coûts dans la filière d'approvisionnement s'est répercutée fortement et de manière disproportionnée sur les petits fournisseurs comme les exploitants agricoles."²⁰¹

Dans le contexte difficile de la situation financière internationale à la fin de l'année 2008, nous pouvons observer quelques exemples de la manière dont ce transfert de charge s'opère. Une lettre de Tesco à un fournisseur polonais de volaille en octobre 2008 déclare :

En raison de la crise financière de plus en plus profonde, de la chute des prix des matières premières (lait, céréales, huile, légumes et fruits), des prix agressifs de plus en plus pratiqués par les magasins discount (Lidl, Biedronka), et de notre volonté de fournir des offres compétitives à nos clients, nous sommes dans l'obligation d'abaisser les prix d'achat et d'améliorer les conditions commerciales en 2009.²⁰²

Il en va de même dans l'industrie de l'habillement. En septembre 2008, des journaux du Bangladesh mentionnaient que Walmart avait exigé une remise de 2 % de la part de fournisseurs textiles (bien que Walmart ait nié l'affaire).²⁰³ Tesco UK a écrit à tous ses fournisseurs de produits non alimentaires pour les informer des nouvelles conditions de paiement : désormais, Tesco honorera ses paiements seulement 60 jours après la réception des marchandises, au lieu de 30.²⁰⁴ Dans les faits, cela signifie que les fournisseurs accordent à Tesco un prêt sans intérêt pendant la crise financière.

En 2007, ActionAid a signalé avoir appris de directeurs d'usines au Bangladesh que, alors même que le salaire minimum national avait augmenté considérablement à la fin de 2006, le prix payé par Tesco pour les vêtements manufacturés (le prix CM) était 5 à 10 % inférieur à ce qu'il était en 2003-04.²⁰⁵ Un fournisseur a déclaré que le prix CM de Tesco avait diminué de moitié au cours des dix dernières années, malgré le doublement du coût de la vie au Bangladesh. Un autre a affirmé "Nous ne pouvons pas négocier correctement par crainte qu'ils passent commande dans une autre usine ou dans un autre pays".²⁰⁶

Les fournisseurs de notre étude avaient connu des expériences différentes avec Tesco à cet égard. Des commandes commerciales potentielles sont distribuées dans un seul pays et ainsi, des fournisseurs indiens ne rivalisent, par exemple, qu'avec d'autres fournisseurs indiens.²⁰⁷ Bien que la concurrence soit rude, les fournisseurs affirment qu'ils apprécient une relation plus stable avec Tesco, avec des commandes en permanence et réparties entre de nombreux fournisseurs plutôt que de confier le plus gros de

“Torture psychologique”

- Description du modèle de négociation de Carrefour avec ses fournisseurs

la production à un seul fournisseur.²⁰⁸ Un directeur d'usine de Tirupur nous a raconté :

“Habituellement, [chez Tesco], seuls deux ou trois fournisseurs se font concurrence pour obtenir une commande en particulier, ce qui implique que la concurrence est faible comparée à Carrefour. Ils répartissent les commandes entre des fournisseurs indiens uniquement et ainsi, nous ne devons pas rivaliser avec d'autres pays.”²⁰⁹

Toutefois, Tesco a toujours la réputation d'être redoutable dans ses négociations de prix. Comme l'a expliqué un directeur d'usine :

Nous fixons toujours un prix plancher ainsi qu'un prix plafond pour un échantillon en particulier. Tesco nous pousse à baisser nos prix pour atteindre le niveau d'autres pays qui leur ont donné des échantillons de mauvaise qualité. Nous maintenons notre prix plafond pendant les négociations. Lorsque nous n'avons pas le choix, nous devons descendre jusqu'à notre prix plancher juste pour obtenir leur commande. Toutefois, notre politique veut que nous n'acceptons pas de commandes lorsqu'ils nous harcèlent pour que nous descendions sous notre prix plancher. Mais certaines entreprises acceptent ces commandes.²¹⁰

En Thaïlande, des travailleurs travaillant dans un petit atelier fournissant Tesco Lotus via un agent, ont expliqué que “Nous ne travaillons pas toujours pour [Tesco] Lotus car Lotus nous paie moins pour des produits compliqués. Nous devons passer beaucoup plus de temps sur cette production mais nous gagnons beaucoup moins d'argent. Nous sommes très stressés lorsque nous travaillons pour Lotus. Ils nous imposent des délais très serrés.”²¹¹ Ces travailleurs ont expliqué que si les produits sur lesquels ils travaillent ne satisfont pas aux contrôles de qualité, ils doivent dédommager Lotus au prix de vente au détail et pas au prix coûtant.

Dans un atelier similaire qui approvisionne Walmart, des travailleurs ont déclaré qu'en général, le prix moyen pour réaliser un vêtement était de 10 bahts, mais que lorsqu'ils confectionnaient des vêtements pour un fournisseur de Walmart, ils obtenaient seulement 4 bahts par pièce – uniquement ‘supportable’ en raison des heures supplémentaires excessives prestées par ces travailleurs informels.²¹² Malgré cela,

la confection pour les fournisseurs de Walmart leur assurait du travail tout au long de l'année alors que d'autres clients n'accordent pas la même sécurité.

C'est le deal que Walmart propose aux fournisseurs : le nombre et la taille des commandes offre un degré de sécurité tel que l'usine sera capable de fonctionner tout au long de l'année, mais en échange, le fournisseur doit accepter des prix plus bas et des conditions plus mauvaises que d'autres marques. Un acheteur indirect nous a raconté :

“Des entreprises ont besoin de Walmart en raison de ses gros volumes. Même si les marges bénéficiaires sont réduites, de gros volumes garantissent la bonne marche des affaires. Une fois qu'une entreprise dispose d'une certaine infrastructure, laisser des machines à l'arrêt peut coûter très cher. Le cas échéant, même si les marges sont faibles ou même s'ils vendent à perte, les fournisseurs acceptent les commandes simplement pour réduire leurs coûts de structure.”²¹³

D'après notre étude, il ne fait aucun doute que Walmart utilise des usines auxquelles certaines autres marques ne s'adresseront pas, que ce Géant prend moins au sérieux sa conformité à l'éthique et que les pressions des coûts qu'elle génère favorisent des salaires de misère et des conditions de travail précaires pour les travailleurs de ses fournisseurs. Déclaration d'un acheteur indirect :

“Personnellement, si j'ai le sentiment que les coûts ne peuvent pas être couverts, je n'accepte pas ces commandes. Même si nous refusons une commande, il y a ici de nombreuses centrales d'achat qui acceptent les mêmes commandes avec le prix cible indiqué par l'acheteur ou même inférieur... Je ne sais pas comment ils s'en sortent. Soit parce qu'ils ne réalisent pas correctement l'estimation du prix de revient ou parce qu'ils en effectuent une estimation superficielle, réalisant seulement à la fin de la production qu'ils vont enregistrer des pertes, soit qu'il s'agit pour eux d'une question de survie dans la compétition.”²¹⁴

Dans *Les Couloirs de la Grande Distribution*,²¹⁵ Christian Jacquiau décrit le “modèle Carrefour” de négociation avec les fournisseurs, dont il dit qu'il équivaut à une “torture psychologique”. Une ancienne acheteuse de Carrefour citée par Jacquiau affirme

“J'ai travaillé dans la filière fleurs. On nous apprenait à imposer des contrats très avantageux pour nous, puis on refusait la livraison pour marchandise non-conforme. Cela nous permettait de payer cinq francs un chrysanthème qui en valait quinze. Si l'horticulteur refusait, il restait avec sa production sur les bras.”²¹⁶

Conclusion : Le beurre et l'argent du beurre

Comme nous l'avons vu dans ce chapitre, les enseignes de la grande distribution favorisent des pratiques d'approvisionnement destinées à obtenir un maximum de flexibilité et les prix les plus bas de la part de leurs fournisseurs. En même temps, elles affirment qu'elles améliorent les systèmes dont elles disposent pour faire appliquer leurs codes de conduite sur les droits des travailleurs. Ces deux facteurs sont souvent opposés parce que les pratiques d'approvisionnement des enseignes de la grande distribution engendrent une série de pressions qui se répercutent négativement sur les travailleurs.

Premièrement, une pression sélective est exercée sur les fournisseurs avec lesquels elles travaillent. Comme certains des comptes rendus cités ci-dessus le laissent entendre, les prix bas et les autres pratiques d'approvisionnement médiocres associés aux enseignes de la grande distribution influencent leurs filières d'approvisionnement en faveur d'usines dont les propriétaires sont plus désespérés ou moins scrupuleux qu'ils ne le seraient dans d'autres circonstances. Les mêmes caractéristiques des fournisseurs signifient qu'ils risquent de traiter plus mal encore leurs travailleurs.²¹⁷

Deuxièmement, la pression engendrée par des exigences contradictoires de bonnes conditions de travail et d'une production plus rapide et moins coûteuse peut être diminuée en fraudant les procédures de conformité. Notre recherche a mis au jour des feuilles de présence et des fiches de paie falsifiées, des travailleurs obligés de mentir aux inspecteurs et bien d'autres pratiques du même acabit. Quelle que soit l'importance que les sièges ou les communiqués officiels des grandes entreprises de distribution accordent aux audits sociaux, les faits cités dans ce rapport démontrent que leur personnel de terrain est blasé du fossé qui existe entre les conditions dans les usines et celles rapportées dans les audits.

Enfin, les pressions en matière de délais et de coûts sont répercutées directement sur les travailleurs sous la forme d'une insécurité d'emploi et d'un salaire de misère. En réalité, les travailleurs de la confection contribuent aux bas prix affichés dans les rayons des supermarchés. Leur contribution se présente sous la forme de deux mesures de réduction des coûts très répandues : l'utilisation croissante de contractuels et les heures supplémentaires systématiques, non rémunérées et obligatoires.

L'insécurité créée dans les systèmes d'approvisionnement, et en particulier dans les enchères électroniques inversées signifie que les fournisseurs doivent

concourir pour chaque commande : il n'existe aucune certitude qu'ils auront du travail ; par conséquent, ils éprouvent plus de difficultés à mettre en place une planification autour du caractère saisonnier des commandes. Le système met des fournisseurs de différents pays en concurrence directe pour chaque commande, en faisant baisser inévitablement les coûts, baisse qui se répercute sur les travailleurs et se traduit par des salaires de misère, des demandes d'heures supplémentaires non rémunérées et le recours croissant à des contractuels meilleur marché.

En outre, la taille des grands distributeurs et leur approche consistant à casser les prix en font des leaders et non des suiveurs dans le nivellement par le bas des conditions de travail au niveau mondial. D'autres distributeurs sont obligés de baisser leurs prix de détail et d'être plus agressifs avec leurs fournisseurs pour rester compétitifs, tandis que les fournisseurs doivent accepter de baisser les prix s'ils veulent survivre.

Le slogan de Walmart est "Faites des économies. Vivez mieux." La réalité, c'est que pendant que les grands distributeurs font des économies, les travailleurs qui les subventionnent vivent beaucoup plus mal.

**Loin de sortir les femmes
de la pauvreté, les grands
distributeurs en tirent
profit, cash !**

Chapitre 8

Les travailleuses paient les frais

Comme nous l'avons vu, les pressions en matière de délais et de coûts sur un lieu de travail – qu'il s'agisse d'une usine, d'un centre de distribution ou d'un magasin – impliquent un salaire de misère et des conditions de travail précaires, la suppression des syndicats et l'insécurité de l'emploi. Mais ces impacts sur les travailleurs ne sont pas répartis de la même manière. Les travailleuses en constituent le groupe le plus vulnérable.

Afin de comprendre pourquoi, nous devons d'abord comprendre la 'triple charge' que les femmes doivent porter dans des pays de confection textile, un cocktail composé de facteurs économiques, sociaux et culturels :

1. Les femmes sont souvent le principal soutien de famille, elles ont besoin d'un revenu pour elles-mêmes, pour leurs parents âgés et pour leurs enfants. Les filles sont toujours les premières à être retirées de l'école et envoyées au travail lorsque les temps sont durs – nombre d'entre elles quittent l'école pour gagner de l'argent permettant de financer l'éducation de leurs frères. Alors qu'elles sont mariées, de nombreuses femmes doivent travailler à l'extérieur car leur époux ne travaille pas, parce qu'il gagne trop peu ou qu'il travaille trop peu souvent ou parce que leur mari les a quittées.
2. Outre ce travail productif, les femmes sont également responsables des tâches domestiques, c'est-à-dire qu'elles rentrent de leurs longues et difficiles journées à l'usine pour s'acquitter d'un tas de tâches ménagères : la lessive, le nettoyage et la cuisine. Dans la famille, ce sont les filles qui, une fois de plus, sont censées manquer l'école ou se priver de jouer pour aider leur mère dans ces tâches.
3. Et les femmes du monde entier – pour des raisons culturelles et biologiques – assument la responsabilité de la reproduction. Rarement reconnus comme une contribution valable à la société, porter et élever des enfants est cependant une très lourde charge supplémentaire pour les travailleuses de la confection et les autres femmes.

La triple charge des femmes dans l'industrie de l'habillement

La figure 3 montre la manière dont le triple fardeau agit sur les femmes employées dans l'industrie de l'habillement. Les travailleuses sont surreprésentées dans les emplois à bas salaire au bas des hiérarchies et sont sous-représentées aux échelons supérieurs. Même parmi les personnes exerçant les mêmes emplois, les femmes risquent d'être davantage victimes de violations de leurs droits. Et ces violations les touchent davantage. Examinons la façon dont notre étude le confirme.

Plus susceptibles d'exercer des emplois où des violations des droits du travail sont courantes

L'immense majorité des travailleurs de la confection – environ 80 % - sont des femmes. Ce n'est pas un hasard mais bien le résultat d'une discrimination du début à la fin.

Les femmes sont forcées de travailler dans l'industrie de l'habillement en raison des besoins et des contraintes qui leur sont imposés par leur triple charge. Les femmes ressentent le besoin profond de trouver des revenus pour elles-mêmes et les personnes qu'elles ont à leur charge, qu'il s'agisse de leurs enfants, des frères ou de leurs parents âgés. Toutefois, et notamment du fait qu'elles n'ont pas toujours reçu le même niveau d'éducation que les hommes, les femmes n'ont accès qu'à un nombre limité d'opportunités d'emploi. Les mêmes stéréotypes culturels qui cantonnent les femmes dans une position 'passive' conduisent aussi

Figure 3: Pourquoi les violations des droits du travail affectent davantage les femmes ?



au fait qu'elles ne soient pas considérées comme de 'véritables' travailleurs et limitent les possibilités d'emploi culturellement acceptables pour elles. Ces mêmes stéréotypes président à la féminisation des formes d'emploi précaires évoquées dans le Chapitre 6 : le droit des femmes à la sécurité d'emploi leur est refusé.

Les femmes sont attirées dans l'industrie par des employeurs qui tirent avantage des stéréotypes culturels – auxquels les femmes sont souvent obligées d'adhérer – de femmes passives et flexibles. Des responsabilités productives, reproductives et familiales limitent la capacité des femmes à chercher un autre travail, à entreprendre des démarches pour améliorer leurs conditions de travail, ou pour s'exprimer au sujet des abus dont elles sont victimes. Cela en fait des employées idéales aux yeux des employeurs. Puisque

les pratiques d'approvisionnement augmentent la pression sur les usines, ces facteurs rendent la main-d'œuvre féminine de plus en plus attirante pour les employeurs.

Ces facteurs de discrimination se manifestent également sur les lieux de travail. Lorsque des entreprises emploient des travailleurs des deux sexes, il existe rarement une égalité de salaire ou une égalité des chances : typiquement, la majorité des superviseurs sont des hommes alors que la majorité des opérateurs sont des femmes ; les domaines de travail sont généralement divisés selon le sexe et dans ce cadre, les activités 'dévolues aux hommes' sont mieux rémunérées. Par exemple, dans la majorité des usines du Bangladesh que nous avons visitées, un fossé strict était maintenu entre hommes et femmes : les femmes étaient chargées de la couture, tandis que les hommes travaillaient dans le secteur mieux rémunéré de la découpe des tissus.

Les récits des vies de la plupart des femmes de notre échantillon montrent que, loin de représenter une opportunité exaltante de s'intégrer dans la marche du monde, le travail dans la confection constitue un dernier recours auquel se résigner avec fatalité. Au Bangladesh, une femme avec laquelle nous nous sommes entretenus nous a affirmé, "puisque nous sommes pauvres, nous devons travailler dans l'habillement... [C'est] mon malheur de gagner ma vie de cette façon."²¹⁸

Un récit typique est celui d'une femme employée dans l'une des usines sri lankaises que nous avons visitées :

"Lorsque j'étais adolescente, j'ai arrêté mes études car je devais m'occuper de mes frères et sœurs. Lorsque ma mère partait travailler, je devais cuisiner et m'occuper des plus jeunes... Lorsque j'ai eu 16 ou 17 ans, j'ai passé un entretien d'embauche dans [l'usine de confection] grâce à une connaissance... [Aujourd'hui] ma mère ne travaille plus. C'est moi qui perçois un salaire et qui envoie de l'argent à la mai-

Les histoires vécues par la plupart des femmes de notre échantillon montrent que travailler dans l'habillement constitue un dernier recours.

son. La somme que j'envoie n'est pas suffisante mais je dois me nourrir également. Je suis une fille mais je ne porte pas de boucles d'oreilles. Je n'ai pas les moyens de m'habiller à la mode car le salaire que je perçois suffit à peine pour payer tout ce dont j'ai besoin. Que puis-je faire ? Je me console en me disant que c'est mon destin."²¹⁹

Plus susceptibles d'être victimes de violations des droits du travail

Hommes ou femmes, la vie pour les travailleurs de l'habillement n'est pas une partie de plaisir ; mais les femmes doivent endurer bien plus que leurs homologues masculins. Les codes de conduite de tous les grands distributeurs interdisent la discrimination à l'encontre des travailleurs sur base du sexe, ainsi que les châtiments corporels et les violences physiques, verbales et sexuelles. Toutefois, dans notre recherche, nous avons rencontré des exemples fréquents de tous ces abus, en particulier au Bangladesh : des travailleuses qui gagnent moins que les travailleurs et qui ont moins d'opportunités d'obtenir une promotion ; des tabassages et des insultes verbales – beaucoup d'entre elles de nature sexuelle – et des commentaires et attouchements déplacés de la part des superviseurs.

"Ils utilisent des mots que je n'ose pas vous répéter. Vous vous sentez si sale après ça que vous voulez quitter votre travail." a raconté une femme employée dans une usine du Bangladesh qui approvisionne Walmart, Carrefour et Lidl, dans laquelle trois-quarts des femmes avec lesquelles nous nous sommes entretenus ont signalé avoir été victimes de violences verbales.²²⁰ Dans une autre usine qui approvisionne Walmart, Tesco et Carrefour, un ouvrier a qualifié les violences verbales de "problème régulier et quotidien".²²¹ Et dans une autre, les travailleurs ont raconté avoir été frappés par des superviseurs ; la tête de l'un d'entre eux a même été cognée violemment sur une table.²²²

Le harcèlement sexiste dans les usines est un moyen efficace d'effrayer les travailleuses et de les dominer. Nos chercheurs au Bangladesh ont constaté que les violences verbales étaient souvent utilisées lorsque les travailleurs demandaient de pouvoir quitter leur poste de travail. Par conséquent, les travailleurs préféraient quitter l'usine sans autorisation et se résoudre à une réduction de salaire plutôt que de devoir affronter ces violences.

Des contraintes culturelles et économiques créent des obstacles empêchant les travailleuses de parler de leur condition et de s'affilier à un syndicat. Une femme employée chez un fournisseur de Lidl et Walmart au Bangladesh qui n'emploie que des travailleuses nous a raconté :

"On peut faire danser les femmes comme des pantins, mais les hommes ne peuvent pas être torturés de la

"Ils utilisent des mots que je n'ose pas vous répéter. Vous vous sentez si sale après ça que vous voulez quitter votre travail."

- Travailleuse d'un fournisseur de Walmart au Bangladesh

même façon. Si nous demandons quelque chose, les propriétaires s'en moquent alors qu'ils doivent tenir compte des exigences des hommes. C'est pourquoi ils n'emploient pas de travailleurs masculins."²²³

Les facteurs qui contraignent les femmes à accepter un emploi parmi le peu d'opportunités qui leur sont ouvertes accroissent aussi les risques de représailles qu'elles encourent en s'exprimant ouvertement. Le risque est encore augmenté du fait qu'elles ont charge de famille. Par conséquent les menaces de licenciement ou de violence ont un plus grand impact sur elles que sur des travailleurs. Des facteurs culturels peuvent créer un obstacle empêchant les femmes de s'exprimer ouvertement lorsqu'elles ont une plainte à formuler, en particulier à l'égard de superviseurs masculins, et leurs responsabilités familiales et reproductives limitent le temps dont elles disposent pour participer à des activités syndicales.

"Cette usine emploie principalement des travailleuses, donc nous ne pouvons pas lancer des appels à la grève," a déclaré une femme employée chez un fournisseur de Lidl et Walmart au Bangladesh.²²⁴ "En cas de conflit avec la direction, nous serons les premières à être licenciées," a déclaré une autre. "Puisqu'il n'y a pas de travailleurs masculins, nous ne pouvons rien faire."²²⁵

Les violations des droits des travailleurs ont un impact plus grand

Associée à la discrimination sexuelle présente dans les entreprises des pays de confection textile, la discrimination salariale implique que les femmes employées dans l'industrie de la confection risquent da-

vantage de souffrir de malnutrition, d'être privées d'un logement décent ou de l'accès aux soins de santé, ainsi qu'à des services communautaires comme l'eau potable et les sanitaires.

Combinés avec le nombre de bouches qu'elles doivent nourrir, des salaires inférieurs à celui des hommes obligent les femmes à travailler plus longtemps et plus durement dans l'usine pour joindre les deux bouts. Nombreuses sont celles qui travaillent déjà longtemps et durement dans leur ménage. En rentrant chez elles, même si elles travaillent tard le soir, ces femmes doivent assumer leurs responsabilités familiales. "Je me sens tellement épuisée et vidée que je ne ressens même pas la sensation de faim", a déclaré une femme dans une usine du Bangladesh qui approvisionne Tesco et Walmart.²²⁶ Cette situation se traduit par un épuisement et des blessures résultant du stress et des heures supplémentaires, un état dépressif et d'autres maladies résultant d'un affaiblissement du système immunitaire et qui nécessitent un temps de récupération plus long suite à une blessure ou à une maladie.

Les longues heures que nous avons constatées dans des usines de confection sont déjà très pénibles en temps ordinaire, mais lorsque des femmes sont enceintes, elles révèlent un caractère bien plus abusif encore. Dans la majorité des dix usines que nous avons visitées au Bangladesh, nous avons rencontré des cas de femmes près d'accoucher qui étaient contraintes de travailler les mêmes heures que les autres – y compris les postes de la soirée et même les postes de nuit dans certains cas – et ce jusqu'à ce qu'elles soient en congé de maternité. Dans quatre d'entre elles, il semblait s'agir d'une pratique courante, tandis que dans plusieurs autres, bien que la majorité des femmes prétendait se voir confier des tâches plus légères et avoir l'autorisation de partir plus tôt, certaines n'en avaient pas le droit. Dans une de ces usines, il fallait avoir les faveurs de la direction'.²²⁷

"Si l'usine tourne jusqu'à 22 h, les travailleuses enceintes doivent également travailler jusqu'à cette heure", a expliqué une femme employée chez un fournisseur de Walmart, Carrefour et Lidl.²²⁸ Des travailleuses employées dans une autre usine qui approvisionne Carrefour au Bangladesh ont expliqué que les travailleuses enceintes étaient censées continuer à travailler 10 heures par jour et à effectuer des heures supplémentaires : "Je travaillais exactement comme les autres", raconte Sarmin. "Ce n'est que lorsque les douleurs deviennent insupportables et que l'on ne peut pas s'empêcher de pleurer, qu'[une femme enceinte] a droit à son congé", explique Buna. "Mais si la charge de travail est élevée, il ne sert à rien de pleurer."²²⁹

Les dix usines du Bangladesh, à l'exception de deux – fournisseurs d'Aldi, Lidl et Walmart – accordaient un congé de maternité payé. Chez un fournisseur de Lidl

Dans les usines, le harcèlement sexuel ou basé sur une différence de genre constitue un outil efficace pour maintenir les travailleuses dans la peur et la soumission.

et Walmart, employant une main-d'œuvre exclusivement féminine, des travailleuses ont déclaré clairement que la seule façon d'avoir un enfant est de quitter l'usine définitivement.²³⁰

Pour les travailleuses de l'industrie de la confection, qui ont des enfants, la réalité économique leur impose de laisser leurs enfants à des amis et des parents jusqu'à douze heures par jour pendant qu'elles travaillent ou, pire encore, de laisser leurs enfants à des parents dans leurs villages d'origine, de sorte qu'elles ne les voient que quelques fois par an. Le compte rendu d'une travailleuse sri lankaise chargée de la confection pour Tesco résume cette situation difficile :

"Le matin, je pars à 6 heures pour revenir à 9 heures du soir... Je pars quand ma fille est encore plongée dans ses rêves et je rentre à la maison lorsqu'elle est endormie. Elle ne voit mon visage qu'un seul jour par semaine. [...] Je n'ai pas le temps de m'acquitter de mes obligations ménagères... Je ne peux pas prendre de congés quand je le souhaite lorsque mon enfant ou mes parents sont malades. Je dois vivre en sacrifiant tout pour le maigre salaire que je reçois à la fin du mois. [Mon mari] n'apprécie pas que je rentre tard à la maison. Toutefois, nous ne pouvons pas refuser d'accomplir des heures supplémentaires si nous voulons garder notre job. Nous devons travailler pour atteindre les objectifs."²³¹

En apparence, toutes les usines du Bangladesh, sauf deux (celles-ci fournissaient également Aldi, Lidl et Walmart) disposaient d'un local qui servait de gar-

derie, pour permettre aux travailleurs avec de jeunes enfants de reprendre le travail. Mais les travailleurs ont expliqué que dans la moitié de ces usines avec garderies, qui approvisionnaient les cinq enseignes de la grande distribution, ces locaux étaient uniquement utilisés lorsque les usines étaient visitées par des acheteurs ou des auditeurs. Dans l'une d'entre elles, le local servait, le reste du temps, de cantine pour les membres de la direction.²³² Dans une autre, les travailleurs ont expliqué qu'ils recevaient l'ordre d'amener leurs enfants certains jours pour montrer aux auditeurs que l'usine disposait d'une garderie opérationnelle.²³³

Conclusion : Une pression maximale

La discrimination sexuelle est profondément ancrée dans les entreprises de tous les pays où des vêtements sont confectionnés. Lorsque des sociétés vivent une situation critique, les femmes et les filles en subissent généralement plus les conséquences que les hommes. Les filles reçoivent moins de nourriture que leurs frères et sont retirées de l'école plus tôt. Les femmes sont les premières à assumer la responsabilité financière lorsque leurs familles ne parviennent pas à joindre les deux bouts et pourtant, elles sont les premières à voir leurs sources potentielles de revenus diminuer.

Si l'on examine les violations des droits des travailleurs sous la dimension de genre, on observe que la situation critique engendrée par les pratiques d'approvisionnement n'est pas différente. La discrimination sexuelle omniprésente signifie que les femmes sont déjà plus vulnérables aux impacts de la pression exercée par des pratiques d'approvisionnement médiocres. La discrimination au sein de l'usine implique, tout d'abord, qu'elles gagnent moins et qu'elles subissent les répercussions des violations commises par les superviseurs dans l'atmosphère tendue créée par la pression exercée par les délais et les coûts. La nature de ces violations – harcèlement sexuel ou violence physique – est elle-même façonnée par une inégalité entre hommes et femmes.

Les femmes doivent assumer davantage de responsabilités en dehors du travail et ont donc moins de capacités d'amortir les effets de bas salaires, d'heures supplémentaires et d'une plus grande insécurité dans les pratiques de travail. L'impact s'étend à leurs enfants, leurs parents âgés et aux autres personnes qu'elles ont à leur charge. Elles subissent une pression plus forte pour garder leurs emplois et sont moins aptes à résister aux changements difficiles qui leur sont imposés, en particulier sans le soutien d'un syndicat.

Les enseignes de la grande distribution n'ont pas créé la discrimination sexuelle inhérente à ces sociétés. Mais les pratiques d'approvisionnement qui augmentent la pression exercée sur les fournisseurs comptent sur la position des travailleuses, privées de leur autonomie et défavorisées, pour garantir que ces travailleuses continuent à subventionner les bénéfices des enseignes de la grande distribution. Pire, l'impact de ces pratiques d'approvisionnement sur la forme et sur les conditions d'emploi sert à ancrer davantage cette situation défavorisée. Loin de sortir les femmes de la pauvreté, les enseignes de la grande distribution en tirent des bénéfices.

Chapitre 9

Recommandations

La Campagne Vêtements Propres internationale (Clean Clothes Campaign) a identifié une série de recommandations détaillées pour les acteurs publics et privés responsables des problèmes passés brièvement en revue dans ce rapport. Ce chapitre rassemble des contributions du réseau étendu de la Campagne Vêtements Propres en Europe et en Amérique du Nord, et dans les pays de confection textile.

Les recommandations ne constituent pas un programme de travail exhaustif pour les entreprises et les gouvernements. Elles soulignent plutôt certains des principaux domaines dans lesquels des actions doivent être entreprises.

Nous identifions trois groupes d'acteurs. La première partie fait référence à toutes les entreprises qui ont un lien avec la production d'habillement, y compris les marques, les distributeurs, les agents, les fournisseurs et les sous-traitants. Tous sont responsables des conditions de travail dans la filière d'approvisionnement. La deuxième partie distingue tout spécialement les enseignes de la grande distribution, en formulant des recommandations relatives aux domaines soulignés dans ce rapport. Enfin, la troisième partie décrit certaines des responsabilités des gouvernements, y compris celles des pays dans lesquels les vêtements sont confectionnés, dans lesquels les enseignes de la grande distribution ont leurs sièges et ceux où elles vendent des vêtements.

1. Actions pour toutes les sociétés de la filière d'approvisionnement en habillement

Mise en œuvre de normes du travail

Les entreprises doivent adopter un code de conduite comprenant des normes du travail équivalentes ou supérieures à celles fixées dans le code de conduite de la Campagne Vêtements Propres.²³⁴ Le code doit s'appliquer à tous les travailleurs, y compris ceux chargés de la vente au détail, de la distribution et de la confection, jusqu'à la dernière usine de sous-traitance et au dernier travailleur à domicile. Il doit couvrir tous les lieux de travail, qu'il y ait une relation d'achat directe ou non et qu'un agent serve d'intermédiaire ou pas.

Le Code de Conduite doit être détaillé, crédible et accessible pour les travailleurs et pour le grand public ; ceci comprend la publication sur le site web de l'entreprise et dans les usines dans la langue locale et en images pour les analphabètes.

Le code doit être mis en œuvre. Un monitoring et une vérification efficaces sont des parties intégrantes nécessaires – bien que non suffisantes – des mesures prises par toute entreprise pour garantir l'application de son code. Surveiller de près la mise en œuvre et le respect de telles normes constitue le monitoring. Les résultats de ce monitoring doivent être soumis à vérification.

La crédibilité de la vérification étant essentielle, elle doit être assurée par des organismes ou des individus indépendants, à tout point de vue et notamment financièrement, de l'entreprise ou de l'organisation dont les déclarations sont vérifiées, ainsi que des autres acteurs commerciaux des filières d'approvisionnement d'habillement.

Dans le cadre de l'élaboration de ces systèmes, les entreprises doivent s'engager directement auprès des syndicats et des ONG, par exemple via une initiative multipartite (MSI). Pour assurer la crédibilité de ces systèmes, syndicats et ONG doivent être représentées à tous les niveaux de prise de décision jusqu'au plus élevé.

La Campagne Vêtements Propres a fait connaître par ailleurs son point de vue sur la manière dont la mise en œuvre, la surveillance et la vérification doivent avoir lieu dans un contexte multipartite, y compris dans son code de conduite de référence et dans sa publication 'Codes de conduite – Une approche complète et intégrée'.²³⁵

2a. Actions pour les enseignes de la grande distribution dans les principaux domaines de préoccupation

Dans le cadre esquissé ci-dessus, les enseignes de la grande distribution doivent entreprendre des démarches spécifiques afin de garantir une application plus crédible et efficace de toutes les normes dans leurs filières d'approvisionnement.

En ce qui concerne les normes du travail, elles doivent accorder une attention particulière à la liberté d'association, au droit à un salaire vital et à la sécurité d'emploi.

Promouvoir l'accès à la liberté d'association

Des mesures proactives et distinctes doivent être prises pour garantir que tous les travailleurs ont le droit de s'organiser et de s'affilier à des syndicats de leur propre choix et de s'engager dans des négociations collectives de bonne foi avec leurs employeurs. Sans que la liste ci-dessous ne soit exhaustive, ces mesures doivent notamment inclure les éléments suivants :

1. Des lignes directrices sur ce qui est attendu de la part des fournisseurs en matière de conformité avec ces normes et sur ce qui constitue des mécanismes de consultation et de représentation appropriés. De telles lignes de conduite doivent être compatibles avec la Liberté d'association telle que définie et développée dans les procédures de l'OIT.
2. Un examen régulier des politiques des fournisseurs en matière d'embauche, de licenciement, d'actions disciplinaires et de réclamations.
3. Un soutien et un encouragement pour la formation des membres de la direction, des travailleurs et des représentants syndicaux (séparément et conjointement) sur la liberté d'association, la négociation collective et les relations entre syndicats et patronats. Ce type de formation doit être dispensé par des syndicats ou par des organisations crédibles de défense des droits des travailleurs. La formation doit tenir compte de la nature de la main-d'œuvre dans sa dimension genre. Les acheteurs et les distributeurs doivent garantir l'engagement total des fournisseurs envers ces initiatives.

Certains lieux de travail sont situés dans des pays ou des régions où les syndicats sont interdits ou bien dans lesquels l'Etat a accordé le monopole à une organisation syndicale contrôlée par le gouvernement et interdit les syndicats indépendants. Dans ces cas, des mesures distinctes de promotion de la véritable liberté d'association doivent encore être prises, qui comprennent une communication ouverte sur cette politique à

l'égard des gouvernements concernés et qui engagent les travailleurs collectivement et pour faciliter leur organisation autonome suivant des méthodes compatibles avec les principes de la liberté d'association et le respect des droits humains.

Payer un salaire minimum vital

Les enseignes de la grande distribution doivent incorporer dans leurs codes de conduite une norme relative à un salaire minimum vital. Des actions concrètes doivent être entreprises pour que cette norme soit appliquée tenant compte d'une semaine de travail normale pour tous les travailleurs de la filière d'approvisionnement. Ces actions doivent inclure les éléments suivants mais cette liste n'est pas exhaustive :

1. Collaborer avec des syndicats et des groupes de défense des droits des travailleurs locaux afin d'élaborer une 'échelle' de normes salariales que les employeurs pourraient utiliser, y compris un chiffre correspondant à un salaire minimum vital pour les travailleurs de chaque pays ou région.
2. Entreprendre une évaluation indépendante des prix payés aux fournisseurs afin de déterminer si ces prix sont suffisants pour leur permettre de se conformer aux normes internationales du travail, y compris un salaire qui couvre les besoins de base des travailleurs. Cette évaluation doit aussi tenir compte du coût de tout travail entrepris par des travailleurs à domicile (comme la broderie) et des salaires perçus par les travailleurs à domicile.
3. Faciliter la création de structures de négociation pour permettre aux directions d'usines et aux syndicats de consolider le salaire minimum vital dans les structures salariales existantes de ces usines. Une fois de plus, cette mesure doit inclure les tarifs payés aux travailleurs à domicile.
4. Fournir, en toute confidentialité, des informations relatives au prix unitaire que l'acheteur paie pour des marchandises aux représentants syndicaux engagés dans des négociations collectives avec des fournisseurs.

Défendre et/ou soutenir le plaidoyer à l'égard des gouvernements nationaux afin qu'ils augmentent le salaire minimum compatible avec la Convention 131 de l'OIT. ²³⁶

Sécurité d'emploi

Les travailleurs qui assurent un travail dans le cadre des activités principales de l'usine doivent avoir droit à la sécurité d'emploi. Le recours à des formes d'emploi précaires comme des contrats à court terme, des travailleurs journaliers et des agences peut être unique-

ment justifié pour un travail clairement exceptionnel ou en dehors du travail quotidien normal de l'usine.

Des contrats à durée déterminée ne doivent pas être utilisés pour réduire les droits et avantages légaux auxquels les employés permanents ont droit.

Ceci signifie que :

1. Tout recours à des contrats à durée déterminée doit répondre à un plan clairement défini qui justifie leur utilisation.
2. Tous les contrats à durée déterminée doivent assurer au moins le même salaire et les mêmes avantages accordés aux travailleurs permanents qui réalisent le même travail.
3. Un employé à court terme doit avoir automatiquement droit à un emploi permanent s'il est employé pendant deux ans par le même employeur ou s'il signe un troisième contrat avec le même employeur après deux contrats à durée déterminée.
4. La sous-traitance de main-d'œuvre ou les faux plans d'apprentissage ne doivent pas être utilisés pour éviter de s'acquitter des obligations à l'égard des travailleurs.
5. Tous les travailleurs engagés à durée déterminée doivent avoir le droit de s'affilier au syndicat de leur choix, y compris à tout syndicat réunissant des travailleurs permanents de l'usine dans laquelle ils travaillent.

Des démarches doivent être entreprises afin de garantir que d'autres formes d'emploi précaires comme le travail à domicile soient reconnues et totalement couvertes par les codes de conduite et les systèmes de surveillance et de vérification. Les travailleurs à domicile doivent bénéficier de contrats corrects qui leur permettent de prouver leur statut de travailleurs. Ils doivent avoir accès aux mêmes prestations de la sécurité sociale que celles auxquelles les travailleurs de l'usine ont droit.

Égalité homme-femme

Des démarches doivent être entreprises pour éliminer les violences et la discrimination à l'égard des femmes, en particulier en ce qui concerne des différences de paiement, de formation et de promotion entre les sexes. Des mesures doivent également être prises pour aborder les questions liées au genre dans l'application des normes du travail, y compris en ce qui concerne les actions passées en revue ci-dessous.

2b. Actions des enseignes de la grande distribution en ce qui concerne l'application de normes du travail

Traçabilité et transparence

Les entreprises doivent :

1. Dresser la carte des filières d'approvisionnement et les examiner, et développer des mécanismes leur permettant de savoir où le travail est réalisé dans leurs filières d'approvisionnement, par qui et dans quelles conditions.
2. Faire preuve de transparence en ce qui concerne la composition de la filière d'approvisionnement et les conditions de cette dernière, ce qui implique de communiquer :
 - les emplacements des lieux de travail
 - les conclusions des enquêtes ou des audits sociaux pratiqués sur les lieux de travail
 - les plans de réhabilitation mis en place et les actions correctives entreprises

La priorité doit être accordée à assurer un feed-back aux travailleurs eux-mêmes.

Ne pas rompre les relations ni fuir ses responsabilités

Lorsque des violations sont observées chez des fournisseurs, les distributeurs ne doivent pas rompre les relations et fuir les problèmes ; au contraire, ils doivent collaborer avec ces fournisseurs, avec les syndicats et avec d'autres organisations locales de défense des droits des travailleurs afin d'améliorer les conditions.

En général, les distributeurs doivent toujours annoncer de manière adéquate qu'ils mettent fin à des relations avec des fournisseurs, en s'assurant que toutes les indemnités de licenciement et autres prestations sont fournies et en accordant leur soutien au recyclage et à l'offre d'opportunités d'emploi alternatives.

Pratiques d'approvisionnement

Les distributeurs doivent reconnaître que leurs pratiques d'approvisionnement peuvent constituer un obstacle considérable à la réalisation de conditions de travail décentes dans les filières d'approvisionnement de l'industrie de la confection. Les pratiques d'approvisionnement ne doivent pas empêcher mais au contraire doivent permettre aux fournisseurs d'être des employeurs corrects. Pour s'assurer que c'est bien le cas, les distributeurs doivent :

Évaluer

Dans le cadre de l'application du code, les distributeurs doivent déterminer les impacts positifs et négatifs de leurs pratiques d'approvisionnement sur les conditions de travail, et sur les efforts pour améliorer la conformité avec le code. Une attention particulière doit être accordée à l'impact sur des groupes de travailleurs plus vulnérables, comme les femmes, les immigrés, les contractuels et les travailleurs à domicile.

Corriger

Élaborer et mettre en œuvre un plan visant à changer ou à éliminer les pratiques d'approvisionnement qui ont un impact négatif – et promouvoir celles qui ont un impact positif – sur les conditions de travail et sur les efforts pour améliorer la conformité avec les normes.

Communiquer

Communiquer les résultats de l'étude d'impact, le contenu du plan de réhabilitation, et les progrès dans sa mise en œuvre aux travailleurs de la filière d'approvisionnement, à leurs représentants et au public.

Pratiques responsables de vente au détail

Les responsabilités des enseignes de la grande distribution en matière de droits des travailleurs ne s'arrêtent pas à l'application de normes de travail décentes pour les travailleurs de la confection. Les droits des travailleurs de la vente au détail et de la distribution sont aussi importants que ceux des travailleurs qui occupent une position en amont de la filière d'approvisionnement. En outre, les décisions prises par les enseignes de la grande distribution en matière de pratiques de vente sur le marché de la distribution peuvent augmenter la pression exercée sur leurs concurrents en matière de prix, et donc avoir un impact sur les travailleurs des filières d'approvisionnement des autres distributeurs. C'est pourquoi il importe que les grands distributeurs s'investissent dans les actions suivantes :

Appliquer des normes du travail décentes pour les travailleurs de la vente au détail et de la distribution

Les distributeurs doivent appliquer leur code à tous les travailleurs, y compris aux travailleurs des magasins de détail, de distribution et des magasins franchisés, en tenant compte de la nature essentiellement féminine de la main-d'œuvre dans ce secteur.

Fixer et afficher des prix de détail de manière responsable

L'immense pouvoir d'achat, les grandes parts de marché et la domination qu'exercent les enseignes de la grande distribution dans un large éventail de secteurs de la vente au détail leur donnent un avantage injuste et leur permet de manipuler les prix, par exemple en vendant certains produits à des prix de détail inférieurs aux coûts. Associée à une publicité agressive

et axée sur les prix, cette pratique crée également chez les consommateurs des attentes de prix insupportablement bas. Ces pratiques obligent d'autres distributeurs à réagir et à baisser les prix, ce qui alimente le 'nivellement vers le bas' tant sur le marché du détail que sur le marché de l'offre. De cette façon, ils peuvent renforcer l'impact des pratiques d'approvisionnement, créer d'autres obstacles à l'amélioration des conditions de travail.

3 Gouvernements

Tous les gouvernements doivent voter et mettre en œuvre une législation visant à protéger les droits de tous les travailleurs. La réglementation doit tenir compte de la nécessité de traiter des problèmes spécifiques liés à la dimension de genre.

Législation sur le travail

Tous les gouvernements doivent :

1. Ratifier (si ce n'est déjà fait), voter la législation à mettre en œuvre et respecter la conformité avec toutes les Conventions pertinentes de l'OIT.²³⁶
2. S'assurer que la législation nationale du travail fait respecter des normes reconnues internationalement. L'accent doit être mis sur un solide cadre légal pour les droits syndicaux, sur la fixation de salaires minimaux correspondant à des salaires minimum vitaux, et sur la garantie que des formes d'emploi précaires ne sont pas utilisées pour réduire les droits et avantages légaux auxquels les employés permanents ont droit.
3. Appliquer et faire respecter efficacement la législation nationale du travail, notamment en affectant suffisamment de ressources et d'instruments aux inspecteurs du travail.
4. Promouvoir le respect des droits des travailleurs via des organisations internationales comme l'Organisation internationale du travail, y compris l'Agenda pour un travail décent de l'OIT, ainsi que d'autres organes importants des Nations unies et autres organisations intergouvernementales.
5. Promouvoir pour l'OIT un rôle visant à améliorer l'efficacité de la mise en œuvre des codes de pratiques du travail.
6. Légiférer contre la corruption et le lobbying qui peuvent ébranler les normes nationales et internationales du travail.

Accords commerciaux et de prise de participation

Tous les gouvernements doivent conserver un droit de réguler les investissements qui ne contribuent pas aux objectifs de développement durable et de travail décent, et qui ne respectent pas les droits fondamentaux. La responsabilité incombe à deux parties :

Les pays qui accueillent des investissements directs étrangers (IDE)

Les gouvernements ne doivent accorder aucune concession aux investisseurs directs étrangers qui leur permettent de profiter des réglementations et des primes sur le commerce et les investissements, sans avoir d'effet positif sur l'économie et les conditions sociales du pays, et en particulier, ils ne doivent pas compromettre la loi sur le travail en vigueur, comme nous l'avons expliqué ci-dessus.

Les pays d'origine des investisseurs directs étrangers et des enseignes de la grande distribution

D'abord, les accords commerciaux et de prise de participation avec des pays d'accueil de la production textile doivent laisser à ces pays la latitude de réglementer leurs marchés des investissements et du travail, et appliquer la loi sur le travail en vigueur, de la façon décrite ci-dessus. Deuxièmement, ces accords doivent comporter des mécanismes pour tenir tous les acteurs de la filière d'approvisionnement – ceux basés dans le pays d'origine ou dans le pays d'accueil – responsables, dans leurs pays d'origine, des actions qui sapent le respect des droits des travailleurs reconnus internationalement ou des lois nationales sur le travail dans la filière d'approvisionnement.

Responsabilité des distributeurs

Tous les gouvernements, y compris les institutions de l'Union européenne, doivent mettre en place un cadre légal qui tient les entreprises, y compris les enseignes de la grande distribution, responsables des violations des droits des travailleurs dans leurs filières d'approvisionnement, et qui accorde aux travailleurs un droit légal de réparation. Ce mécanisme légal doit exister tant dans les pays où les produits concernés sont vendus que dans le pays où l'entreprise a son siège.

Ceci signifie que :

1. la responsabilité s'étend à toute la filière d'approvisionnement, y compris sur le plan de l'extraterritorialité et aux travailleurs employés chez les fournisseurs et les sous-traitants ;
2. tous les travailleurs de la filière d'approvisionnement ont un droit légal de réparation et les gouvernements des pays d'origine ont la capacité d'appliquer des sanctions en cas de violations des

droits du travail qui se produisent n'importe où dans les filières d'approvisionnement des enseignes de la grande distribution (sans préjudice de l'aptitude des pays d'accueil à appliquer des sanctions en cas de violations se produisant sur leur propre territoire) ;

3. les forces du marché cessent de faire baisser les conditions de travail sous les normes reconnues internationalement ;
4. ces entreprises n'exploitent pas leur pouvoir d'achat au point de compromettre les droits fondamentaux du travail.

Les gouvernements doivent évaluer si des cadres réglementaires existants comme la loi sur la concurrence et la loi sur les contrats peuvent être utilisés, renforcés et adaptés pour garantir ce qui précède. Les pays où les mécanismes existants sont insuffisants devraient mettre en place un nouveau cadre réglementaire assorti d'une mise en œuvre effective.

Failles des codes de conduite des enseignes de la grande distribution

Norme	Jo-in [À des fins de comparaison ; meilleure norme en vigueur dans le secteur]	Tesco/Asda (ETI)	Walmart	Carrefour	Lidl/Aldi (BSCI)
Heures de travail	<p>L'entreprise doit respecter les lois et les normes industrielles en vigueur sur les heures de travail, à savoir celles qui offrent une meilleure protection.</p> <p>La semaine de travail régulière peut être celle définie par la loi mais ne peut pas dépasser 48 heures.</p> <p>Les travailleurs doivent bénéficier d'au moins un jour de congé après chaque période de travail de six jours consécutifs, ainsi que de congés les jours fériés et de vacances annuelles.</p> <p>Toutes les heures supplémentaires doivent être volontaires, ne doivent pas être exigées régulièrement, doivent être rémunérées au moins suivant le salaire majoré requis par la loi et ne doivent, en aucun cas, dépasser 12 heures par employé et par semaine.</p> <p>Dans les pays où un salaire majoré n'est pas légalement requis pour les heures supplémentaires, les travailleurs doivent toucher, pour les heures supplémentaires, un salaire majoré correspondant au moins à une fois et demie leur taux horaire habituel de rémunération.</p>	<p>Les heures de travail sont conformes aux lois nationales et aux normes industrielles de référence, à savoir celles qui offrent une meilleure protection.</p> <p>En aucun cas, on ne peut exiger régulièrement des travailleurs qu'ils travaillent plus de 48 heures par semaine et ils doivent, en moyenne, bénéficier d'au moins un jour de congé, pour chaque période de travail de 7 jours. Les heures supplémentaires doivent être volontaires, ne doivent pas dépasser 12 heures par semaine et ne doivent pas être exigées régulièrement et doivent toujours être rémunérées suivant un salaire majoré.</p>	<p>Les fournisseurs doivent maintenir des heures de travail raisonnables pour les employés, conformément aux normes locales et aux lois en vigueur dans les juridictions où les fournisseurs exploitent leurs activités. Les employés des fournisseurs ne doivent pas travailler plus de 72 heures sur 6 jours ou travailler plus d'un total maximum de 14 heures pour une période continue de 24 heures.</p> <p>Les usines des fournisseurs doivent travailler en vue d'atteindre une semaine de travail de 60 heures. Walmart ne fera pas appel à des fournisseurs qui, conformément à un programme régulier, exigent des employés qu'ils travaillent au-delà des exigences légales sans rémunération correcte comme le requiert la loi en vigueur. Il doit être permis aux employés d'avoir des jours de congé raisonnables (au moins un jour de congé après chaque période de travail de sept jours) et de bénéficier de privilèges en matière de congés.</p>	<p>Garantir aux travailleurs des conditions de travail, notamment en ce qui concerne la durée du travail, permettant d'assurer leur santé, leur sécurité et leur intégrité morale..</p>	<p>L'entreprise du fournisseur doit respecter toutes les lois nationales et normes industrielles en vigueur sur les heures de travail. Le nombre maximum admissible d'heures de travail par semaine est défini par la loi nationale mais ne doit pas dépasser régulièrement 48 heures et le nombre maximum admissible d'heures supplémentaires par semaine ne doit pas dépasser 12 heures.</p> <p>Les heures supplémentaires doivent être prestées uniquement sur base volontaire et doivent être rémunérées suivant un salaire majoré. Un employé a droit à au moins un jour de congé suite à une période de travail de six jours consécutifs.</p>

Norme	Jo-In (À des fins de comparaison ; meilleure norme en vigueur dans le secteur)	Tesco/Asda (ETI)	Walmart	Carrefour	Lidl/Aldi (BSC)
<p>Salaires</p> <p>Les travailleurs doivent avoir droit à un salaire minimum vital. Les salaires et les prestations payés pour une semaine de travail standard doivent, au minimum, toujours être conformes à toutes les lois, réglementations et normes industrielles minimales en vigueur et doivent être suffisantes pour couvrir les besoins de base des travailleurs et de leurs familles et leur permettre de faire quelques économies.</p> <p>Le niveau des salaires et des prestations sera revu régulièrement. La liberté de négociation collective sera respectée.</p> <p>Les retenues sur salaires ne doivent pas être faites à des fins disciplinaires et aucune retenue sur salaire non prévue par la loi nationale ne peut être réalisée sans la permission écrite expresse du travailleur concerné.</p> <p>Tous les travailleurs doivent recevoir des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi, y compris sur les salaires et les prestations, et ce avant de s'engager dans le travail. Les détails de leurs salaires doivent être fournis aux travailleurs concernés pour toute la période de paiement, et ce chaque fois qu'ils sont payés.</p> <p>La rémunération doit être fournie soit en espèces, soit sous forme de chèque, d'une façon qui convient le mieux aux travailleurs.</p> <p>Les salaires et autres prestations doivent être payés régulièrement et à temps.</p>	<p>Les salaires et allocations versés pour une semaine de travail standard correspondent, au minimum, aux normes nationales légales ou aux normes industrielles de référence, soit à celles qui sont les plus élevées. En tout cas, les salaires devraient toujours être suffisants pour satisfaire aux besoins de base et permettre de faire quelques économies.</p> <p>Tous les travailleurs doivent recevoir des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi en ce qui concerne les salaires avant de commencer le travail et sur les détails de leurs salaires pour la période de paiement concernée, chaque fois qu'ils sont payés.</p> <p>Les retenues sur salaires en guise de mesures disciplinaires doivent être interdites et aucune retenue sur salaire non prévue par la loi nationale n'est autorisée sans la permission expresse du travailleur concerné. Il faut prendre acte de toutes les mesures disciplinaires.</p>	<p>Les fournisseurs doivent rémunérer honnêtement leurs employés en leur accordant des salaires et des prestations conformes aux lois locales et nationales en vigueur et aux réglementations des juridictions dans lesquelles les fournisseurs exploitent des actifs ou qui sont compatibles avec les normes locales courantes dans les pays, si les normes locales courantes sont supérieures.</p>	<p>Accorder aux travailleurs une rémunération satisfaisant leurs besoins fondamentaux et ceux des membres de leur famille dépendant directement d'eux, y compris une nourriture, un vêtement et un logement suffisants. Cette rémunération doit, au moins, correspondre au salaire minimum fixé par la législation du pays concerné.</p>	<p>Les salaires payés pour des heures de travail régulières, pour des heures supplémentaires et pour des écarts d'heures supplémentaires doivent correspondre à ou dépasser les minimaux légaux et/ou les normes industrielles. Il ne doit pas y avoir de retenues sur salaires illégales, non autorisées ou disciplinaires. Dans des situations où le salaire minimum légal et/ou les normes industrielles ne couvrent pas les frais de subsistance et ne fournissent pas des revenus disponibles additionnels, les entreprises des fournisseurs sont encouragées à fournir à leurs employés une rémunération adéquate afin de satisfaire ces besoins. Les retenues sur salaires en guise de mesures disciplinaires sont interdites. Les entreprises des fournisseurs doivent garantir que la composition des salaires et des prestations est détaillée clairement et régulièrement pour les travailleurs ; l'entreprise du fournisseur doit également garantir que les salaires et prestations sont fournis en totale conformité avec toutes les lois en vigueur et que cette rémunération est fournie d'une façon qui convient aux travailleurs.</p>	

Norme	Je-in (À des fins de comparaison ; meilleure norme en vigueur dans le secteur)	Tesco/Asda (ETI)	Walmart	Carrefour	Lidl/Aldi (BSCI)
<p>Droits syndicaux</p> <p>Le droit de tous les travailleurs à former ou à s'affilier à des syndicats de leur choix et à la négociation collective doit être reconnu et respecté. L'entreprise doit reconnaître le/les syndicat(s) choisis par les travailleurs. L'entreprise doit adopter une approche positive envers les activités des syndicats et une attitude ouverte envers les activités organisationnelles des travailleurs.</p> <p>Aucun travailleur, ou travailleur futur, ne doit faire l'objet d'un licenciement abusif, de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de représailles pour son affiliation à un syndicat ou pour sa participation à des activités syndicales. L'entreprise doit garantir aux représentants des travailleurs le libre accès à tous les lieux de travail pour remplir leurs fonctions de représentation et ne doit pas, sans justification, empêcher les organisateurs syndicaux d'entrer en contact avec les employés.</p>	<p>Les travailleurs, sans distinction, ont le droit de former ou de s'affilier à des syndicats de leur choix et ont également droit à la négociation collective.</p> <p>L'employeur adopte une attitude ouverte à l'égard des activités des syndicats et de leurs activités organisationnelles.</p> <p>Les représentants des travailleurs ne doivent pas faire l'objet de discrimination et ont le droit de remplir leurs fonctions de représentation sur le lieu de travail.</p> <p>Là où le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est limité selon la loi, l'employeur facilite, et n'entrave pas, le développement de moyens parallèles permettant une liberté indépendante d'association et de négociation.</p>	<p>Les fournisseurs respecteront les droits des employés en ce qui concerne leur décision de s'associer ou non à un groupe, à condition que de tels groupes soient légaux dans leur propre pays.</p> <p>Des fournisseurs ne doivent pas contrecarrer, entraver ou empêcher de telles activités légitimes.</p>	<p>Assurer aux travailleurs le droit de s'organiser librement en syndicats et de se faire représenter par des organisations de leur choix afin de mener des négociations collectives.</p>	<p>Le droit de tous les membres du personnel à former ou à s'affilier à des syndicats de leur choix et à la négociation collective doit être respecté. Dans des situations ou des pays où les droits relatifs à la liberté d'association et à la négociation collective sont limités par la loi, des moyens parallèles d'organisation et de négociation indépendants et libres doivent être facilités pour l'ensemble du personnel. Il faut garantir aux représentants du personnel l'accès à leurs membres sur le lieu de travail.</p>	

Notes

- 1 Tous les montants monétaires contenus dans ce rapport sont libellés en euros. En cas de conversion des monnaies originales en euros, nous avons utilisé le site internet Go Currency.com, qui fournit des taux de change historiques, <http://www.gocurrency.com/v2/historic-exchange-rates.php?ccode2=EUR&ccode=USD&frMonth=11&frDay=17&frYear=2008>. Pour la conversion des dollars US en euros pour la période 2003-2007, nous avons utilisé CIA's World Factbook, disponible sur <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2076.html>.
- 2 Bharat Book Bureau. 2007. *Opportunities in Brazil Retail Sector (2007-2011)*. [en ligne] disponible sur : <http://www.bharatbook.com/detail.asp?id=53013> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 3 Reardon T. & A. Gulati. 2008. *The Supermarket Revolution in Developing Countries*. International Food Policy Research Institute. [en ligne] disponible sur : <http://www.ifpri.org/pubs/bp/bp002.asp#read> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 4 Gale, F. & T. Reardon. 2005. China's supermarkets present export opportunity. *Asia Times Online*, [en ligne] 24 Juin. Disponible sur : <http://www.atimes.com/atimes/China/GF24Ad02.html> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 5 Research and Markets. 2008. *China: Supermarkets and Hypermarkets Development in China*. [en ligne] Disponible sur : <http://www.researchandmarkets.com/reports/601190> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 6 Par exemple, une étude américaine a conclu que les femmes faisant les courses seules constituaient 60% des clients en produits alimentaires, les hommes seuls 18% et les couples 22%. Ryan, T. *Targeting Male Grocery Shoppers*. *RetailWire*. [en ligne] Disponible sur : http://www.retailwire.com/Discussions/Sngl_Discussion.cfm/12220 (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 7 Mamou, Y. 2008. Wal-Mart ignore la crise, et compte même en tirer profit. *Le Monde*. [en ligne] 25 Novembre. Disponible sur : http://www.lemonde.fr/la-crise-financiere/article/2008/11/25/wal-mart-ignore-la-crise-et-compte-meme-en-tirer-profit_1122864_1101386.html (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 8 Carrefour Group. 2006. *Carrefour Group and Sustainable Development: Our responses to 6 major issues*. [en ligne] Disponible sur : www.carrefour.com/docroot/groupe/C4com/Commerce%20responsable/Publications/CarrefourLeaflet2006GB.pdf (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 9 Wallop, H. 2007. *£1 in every seven now spent in Tesco*. *Telegraph*. [en ligne] 16 Avril. Disponible sur : <http://www.telegraph.co.uk/news/uknews/1548742/andpound1-in-every-seven-now-spent-in-Tesco.html> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 10 Leahy, T. 2008. *Tesco chief: 'We must go green'*. *The Guardian*. [en ligne] 3 Septembre. Available at <http://www.guardian.co.uk/environment/2008/sep/03/corporatesocialresponsibility.carbonfootprints> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 11 Rigby, E. & J. O'Doherty. 2008. Discounters lure UK shoppers. *Financial Times*. [en ligne] 10 Octobre. Disponible sur : <http://www.ft.com/cms/s/0/415cf902-9623-11dd-9dce-000077b07658.html> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 12 Aldi. 2008. *Company Fact Sheet*. [en ligne] Disponible sur : http://aldi.us/us/html/company/5565_ENU_HTML.htm (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 13 Euromonitor Global Market information Database, <http://www.euromonitor.com/gmid/>
- 14 Wick, I. 2007. *Aldi 's Clothing Bargains – Discount buys discounting standards?* SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene. [en ligne] Disponible sur : www.suedwind-institut.de/downloads/ALDI-publ_engl_2007-08.pdf (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 15 Walmart. 2006. *Message from Lee Scott*. [en ligne] Disponible sur : http://Walmartfacts.com/reports/2006/ethical_standards/letter.html (Accédé le 6 Décembre 2008).
- 16 Cité dans Hird, V. & H. Burley. 2005. *The Tesco Takeover*. Friends of the Earth. [en ligne] Disponible sur : http://www.foe.co.uk/resource/marketing_material/tesco_takeover_leaflet.pdf (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 17 Les cinq entreprises mises en évidence dans ce rapport - Aldi, Carrefour, Lidl, Tesco, and Walmart - ont reçu une version non définitive du rapport avant sa publication et ont eu la possibilité de soumettre des corrections factuelles.
- 18 Parts de marché : M&S 9.1%, Asda 9.4%, Tesco 6.5%, Sainsbury's 2% (estimations). Selon Thornton, P. 2004. By George, M&S loses its clothing sales crown to Asda. *The Independent*, [en ligne] 23 Août. Disponible sur : <http://www.independent.co.uk/news/business/news/by-george-mamps-loses-its-clothing-sales-crown-to-asda-557524.html> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 19 Wick, I. 2007. *op.cit.*
- 20 Crabbé, C. & Leroy, N. 2007. *Profil Carrefour*. Campagne Vêtements Propres. Document conservé en nos bureaux.
- 21 Tous les chiffres sont issus des plus récents rapports annuels disponibles sur les sites internet des entreprises au 6 Décembre 2008, excepté pour Aldi et Lidl, tirés de *Top 150 Händler Welt 2007*. *Lebensmittel Zeitung*. 2008. [en ligne] Disponible sur <http://www.lz-net.de/rankings/handelwelt/pages/show.prl?id=272> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 22 Les chiffres des entreprises proviennent des sources déjà indiquées. Les montants des Produit Intérieur Brut (PIB) sont tirés de *The World Factbook*. Central Intelligence Agency. [en ligne]. Disponible sur <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2195.html> (Accédé le 6 Décembre 2008)

- 23 Kuipers, P. 2004. Lidl: Darwinian Discount. *Elsevier Food International*, [en ligne]. 7 (1) Disponible sur : <http://www.foodinternational.net/articles/retail-profile/72/lidl-darwinian-discount.html> (Reed Business) (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 24 £15 et £6. Rankine, K. 2003. Piggybacking the elephant in £6 jeans. *The Telegraph*, [en ligne]. 14 Janvier. Disponible sur <http://www.telegraph.co.uk/finance/2839535/Piggybacking-the-elephant-in-andpound6-jeans.html>. (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 25 £3. Asda. 2008. *Value Jean*. [en ligne] Disponible sur : <http://direct.asda.com/Value-Jean/GEM2633,default,pd.html> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 26 Vorley, B. Cité dans Alam, K. et al. 2008. *Who pays for our clothing from Lidl and Kik?* Clean Clothes Campaign. [en ligne] Disponible sur : http://www.sauberekleidung.de/downloads/publikationen/2008-01_Brosch-Lidl-KiK_en.pdf (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 27 31.5%, Nesbitt, L. 2008. Discounters Aldi, Lidl Gain UK Grocery Market Share (Update1). *Bloomberg*, [en ligne] 16 Septembre. Disponible sur : <http://www.bloomberg.com/apps/news?pid=20601102&sid=aGsq4JcETKfO&refer=uk> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 28 Crabbé, C. & Leroy, N. 2007. *op.cit.*
- 29 Bianco, A. & W. Zellner. 2003. *Is Wal-Mart too powerful?* Business Week, [en ligne] 6 Octobre Disponible sur : http://www.businessweek.com/magazine/content/03_40/b3852001_mz001.htm (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 30 Wick, I. 2007. *op.cit.*
- 31 Bianco, A. & W. Zellner. 2003. *op.cit.*
- 32 http://www.marketresearchworld.net/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=607
- 33 Source: Listes disponibles sur les sites internet des entreprises. Accédés le 6 Décembre 2008
- 34 Voir par exemple Dickinson, M. 2008. Tesco buys S. Korea hypermarkets in £958m deal. *The Independent*, [en ligne] 14 Mai. Disponible sur : <http://www.independent.co.uk/news/business/news/tesco-buys-s-korea-hypermarkets-in-pound958m-deal-827849.html> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 35 Lin, J. 2005. Carrefour-Tesco deal moves forward. *Taipei Times*, [en ligne] 21 Novembre. Disponible sur : <http://www.taipetimes.com/News/biz/archives/2005/11/21/2003281133> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 36 US\$ 9 milliards: Chaney, J. 2008. Wal-Mart upbeat on Asia drive amid US Woes. *Reuters*, [en ligne] 3 Septembre. Disponible sur : <http://www.reuters.com/article/reutersEdge/idUSPAT33296420080903> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- US\$ 3 milliards: Jianguo, J. & S. Shen. 2007. Sales soar for Wal-Mart and Carrefour in China. *International Herald Tribune*, [en ligne] 27 Mars. Disponible sur : <http://www.ihf.com/articles/2007/03/27/bloomberg/sxchisales.php> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 37 Chandler, C. 2005. The great Wal-Mart of China. *Fortune*, [en ligne] 25 Juillet. Disponible sur : http://money.cnn.com/magazines/fortune/fortune_archive/2005/07/25/8266651/index.htm (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 38 Cette section est basée sur des informations issues de <http://www.tescopoly.org>
- 39 UNI Commerce. 2007. *Unions Accuse Lidl of Serious Rights Violations in Several European Countries*. [en ligne] Disponible sur : http://www.union-network.org/UNISITE/Sectors/Commerce/Multinationals/Lidl_unions_in_Europe_accuse_of_rights_violations.htm (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 40 Friends of the Earth. 2006. *Paying for Tesco's Profits*. Communiqué de presse. [en ligne] Disponible sur : http://www.foe.co.uk/resource/press_releases/paying_for_tescos_profits_24042006.html (Accédé le 6 Décembre 2008); Friends of the Earth. 2006. *Tesco the new green chameleon*. [en ligne] Disponible sur : http://foe.co.uk/resource/press_releases/tesco_the_new_green_chamel_25042006.html (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 41 Carrell, S. 2003. Tesco admits selling banned hardwoods. *The Independent*, [en ligne] 13 Juillet. Disponible sur : <http://www.independent.co.uk/environment/tesco-admits-selling-banned-hardwoods-586670.html> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 42 Mitchell, S. *Keep Your Eyes on the Size: The impossibility of a green Wal-Mart*. [en ligne] Disponible sur : <http://www.grist.org/comments/soapbox/2007/03/28/mitchell/> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 43 Friends of the Earth. 2007. *Farmers speak out over the impact of low milk prices*. [en ligne] Disponible sur : http://www.tescopoly.org/images/stories/farmers_speak_out_over_the0.pdf (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 44 Ball, J. 2008. Retailers profit while growers are crucified. *The Grocer*. [en ligne] 3 Novembre. Disponible sur : <http://www.thegrocer.co.uk/articles.aspx?page=articles&ID=194689> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 45 Voir, par exemple, Yates, L. 2008. *Cut-price, What Cost? How supermarkets can affect your chances of a healthy diet*. [en ligne] National Consumer Council. Disponible sur : http://www.sustainweb.org/pdf/NCC217r_cutprice_what_cost.pdf (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 46 Walmart Watch. *Low prices at a high cost: who really pays for Wal-Mart workers' health care?* [en ligne] Disponible sur : <http://Walmartwatch.com/pages/healthcare> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 47 Cité dans Friends of the Earth. 2003. *Tesco: Exposed*. Press briefing. [en ligne] Disponible sur : http://www.foe.co.uk/resource/briefings/tesco_exposed.pdf (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 48 Thomson StreetEvents. 2008. *WMT - Q2 2009 Wal-Mart Stores Inc. Pre-Recorded Earnings Conference Call*. Page 4. [en ligne] Disponible sur : <http://www.Walmartstores.com/download/3083.pdf> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 49 Claeson, B. 2008. *Sweatshop Solutions? Economic Ground Zero in Bangladesh and Wal-Mart's Responsibility*. SweatFree Communities. [en ligne] Disponible sur http://www.sweatfree.org/docs/SFC_SweatshopSolutions_loRes.pdf (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 50 Carrefour. 2007. *Carrefour group building responsible relationships*. 2007 Sustainability Report. [en ligne] Disponible sur : <http://www.carrefour.com/docroot/groupe/C4com/>

- Commerce%20responsable/Publications/RDD%202007%20GB.pdf (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 51 Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights. 2006. *Jo-In Draft Common Code 5.05*. [en ligne] Disponible sur : <http://www.jo-in.org/pub/docs/Jo-In%20Draft%20Common%20Code%205.05.pdf> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 52 Barrientos, S & S. Smith. 2006. *The ETI Code of Labour Practice: Do workers really benefit?* Brighton: Institute of Development Studies
- 53 Social Accountability International. *Supporting Level*. [en ligne] Disponible sur : <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=558&parentID=747&randparentID=4&nodeID=1> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 54 Carrefour. 2005. *Suppliers' Charter*. [en ligne] Disponible sur : http://www.carrefour.com/docroot/groupe/C4com/Pieces_jointes/Carrefour%20Supplier%20Charter%20EN.pdf (Accédé le 6 Décembre 2008); Walmart. *Standards for Suppliers*. [en ligne] Disponible sur : <http://walmartstores.com/download/2727.pdf> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 55 CIES. *About GSCP*. [en ligne] Disponible sur : <http://www.ciesnet.com/2-wwedo/2.2-programmes/2.2.gscp.background.asp> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 56 Sedex. *The Supplier Ethical Data Exchange*. [en ligne] Disponible sur : <https://www.sedex.org.uk/bc/cm/site.php?root=19922> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 57 BSCI homepage. [en ligne] Disponible sur : <http://www.bsci-eu.com/> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 58 BSCI. 2006. *BSCI Code of Conduct*. [en ligne] Disponible sur : <http://www.bsci-eu.com/dl.php?id=10132> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 59 Alam, K. et al. *op.cit.*
- 60 Wick, I. *op.cit.*
- 61 SACOM. 2007. *The Story of Toys Made in China for Wal-Mart*. [en ligne] Disponible sur : http://sacom.hk/wp-content/uploads/2008/07/walmart_reportsacomjun2007.pdf (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 62 £0,05. Hearson, M. & K. Alam. 2006. *Fashion Victims: The true cost of cheap clothes at Primark, Asda and Tesco*. War on Want. [en ligne] Disponible sur : <http://www.waronwant.org/download.php?id=496> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 63 Birchall, J. 2005. Wal-Mart faces sweat-shop lawsuit. *Financial Times*, [en ligne] 14 Septembre. Disponible sur : <http://www.ft.com/cms/s/0/35006716-24bb-11da-a5d0-00000e2511c8.html> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 64 Crabbé, C. & N. Leroy. 2007. *op.cit.*
- 65 Pruet, D. 2005. *Looking for a Quick Fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshops*. [en ligne] Clean Clothes Campaign. Disponible sur : http://www.cleanclothes.org/ftp/05-quick_fix.pdf (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 66 Los Angeles Times. *The Wal-Mart Effect*. [en ligne] Disponible sur : <http://www.latimes.com/business/la-walmart-sg,1,1534896.storygallery> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 67 UNI Commerce. 2006. *UNI Commerce Global Union forms a Tesco Alliance*. [en ligne] Disponible sur : http://www.union-network.org/UNISite/Sectors/Commerce/Multinationals/Tesco_UNI_Commerce_Alliance.htm (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 68 Birchall, J. 2006. Tesco job ads follow non-union line. *Financial Times*, [en ligne] 26 Mai. Disponible sur : http://us.ft.com/ftgateway/superpage.ft?news_id=fto052620061752280764 (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 69 Teather, D. 2008. American unions bring Tesco fight to UK. *The Guardian*, [en ligne] 5 Juin. Disponible sur : <http://www.guardian.co.uk/business/2008/jun/05/tesco.supermarkets> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 70 Alam, K. et al. 2008. *op.cit.*
- 71 Hamaan, A. 2006. *The Black Book on Lidl in Europe*. Berlin: ver.di.
- 72 Markin, N. 2004. Corporate Scumbag: Aldi's anti-union empire. *Green Left Weekly*. [en ligne] 2 Juin. Disponible sur : <http://www.greenleft.org.au/2004/584/32414> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 73 Jessica Moser, porte-parole de Walmart, citée dans Olson, K. 2002. Always a Rat Race, Never a Union. *Texas Observer*. [en ligne] 15 Février. Disponible sur : <http://www.highbeam.com/doc/1P3-506710441.html> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 74 Pier, C. 2007. *Discounting Rights: Wal-Mart's Violation of US Workers' Right to Freedom of Association*. Human Rights Watch. [en ligne] Disponible sur : <http://www.hrw.org/english/docs/2007/05/01/usdom15797.htm> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 75 *ibid*
- 76 *ibid*
- 77 CBC News. 2008. *Wal-Mart closes shop where union contract imposed*. [en ligne]. 16 Octobre. Disponible sur : <http://www.cbc.ca/canada/ottawa/story/2008/10/16/walmart-garage.html> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 78 £850.000. BBC News Online. 2006. *Asda faces £850.000 tribunal cost*. [en ligne] 10 Février. Disponible sur : <http://news.bbc.co.uk/1/hi/england/wear/4702236.stm> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 79 US\$2 milliards. Greenhouse, S. 2008. Wal-Mart Faces Fine in Minnesota Suit Involving Work Breaks. *New York Times*, [en ligne] 2 Juillet. Disponible sur : <http://www.nytimes.com/2008/07/02/business/02walmart.html> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 80 Wal-Mart class website. 2008. [en ligne] Disponible sur : <http://www.walmartclass.com> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 81 Geraud, A. 2008. Amendes records pour Carrefour, d'autres enseignes sont sur le gril. *Libération*. [en ligne] 28 Octobre. Disponible sur : <http://libelion.blogs.liberation.fr/info/2008/10/amendes-record.html> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 82 <http://www.rtbef.be/info/societe/entreprises/carrefour-les-delegates-cne-56782>
- 83 Données issues de la data base "Market Access" de la Commission Européenne. Disponible sur : <http://mkacddb.eu.int/mkacddb2/indexPubli.htm> (Accédé le 6 Décembre 2008)

- 84 Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association (BGMEA). 2008. *RMG export statistics*. [en ligne] Disponible sur : http://bgmea.com.bd/index.php?option=com_content&task=view&id=56&Itemid=175 (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 85 US\$ 7,75 milliards. Senthilkumar, M. & S. Sivakumar. 2006. Inden textile industry in 2006: An overview. *The Inden Textile Journal*. [en ligne] Disponible sur : <http://www.indiantextilejournal.com/articles/FAdetails.asp?id=692> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 86 *ibid*
- 87 Apparel Exporters Association (AEA) of Sri Lanka. *Apparel Industry*. [en ligne] Disponible sur : http://www.garments.lk/apparel_industry.htm (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 88 US\$3,1 milliards. Board of Investment of Sri Lanka. *Textile and Apparels*. [en ligne] Disponible sur : http://www.boi.lk/BOI2008/ls_textile_apparel.asp (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 89 *Board of Investment of Thaïlande. 2003. Speech on Fashion Industry in Thaïlande*. [en ligne] Disponible sur : www.boi.go.th/english/download/business_sectors/4/Novembre_Fashion_speech_2003.pdf (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 90 US\$7 milliards. Thailand Textile Institute. 2008. *Thai Textile and Clothing Statistics*. [en ligne] Disponible sur : <http://www.thaitextile.org/nstastic/Thai%20Textile%20Stat.%20Jan%2008.xls> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 91 Pour une discussion sur différentes manières de calculer les salaires, voir Setrini, G. 2005. *Wages in the Apparel Industry: What constitutes a decent standard?* Intervention dans le cadre de la réunion de Jo-In/MIT "Exploring common approaches to Corporate Accountability and Workers' Rights" [en ligne] Disponible sur : http://www.cleanclothes.org/ftp/05-07-mit_living_wages.pdf (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 92 Ethical Trading Initiative. *The Base Code*. [en ligne] Disponible sur : http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/base/code_en.shtml (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 93 Hearson, M. & A. Morser. 2007. *Let's Clean Up Fashion: 2007 Update*. [en ligne] Labour Behind the Label/War on Want. Disponible sur : <http://www.labourbehindthelabel.org/resources/reports/20/190-lcuf2007> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 94 Etude interne, document conservé en nos bureaux.
- 95 Labour Behind the Label. 2006. *Bangladesh Wage Board Announces New Minimum Wage*. [en ligne] Disponible sur : <http://www.labourbehindthelabel.org/campaigns/urgent/archive/41-bangladesh/144> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 96 Daily Star. 2008. *Settle RMG wage-hike issue, govt asks trade bodies*. [en ligne] 9 Septembre. Disponible sur : <http://www.thedailystar.net/story.php?nid=55321> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 97 The Financial Express. 2008. *Tk 4500 sought as minimum wage for garment workers*. [en ligne] 1 Septembre. Disponible sur : http://www.thefinancialexpress-bd.info/search_index.php?page=detail_news&news_id=44250 (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 98 Tous les montants proviennent de Paycheck.in. 2008. *Minimum Wages in Inde*. [en ligne] Disponible sur : <http://www.paycheck.in/main/officialminimumwages> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 99 Board of Investment of Thailand. 2008. *Cost of doing business in Thailand*. [en ligne]. Disponible sur : <http://www.boi.go.th/english/how/demographic.asp> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 100 Yimprasaert. J.L. 2006. *The Life of Football Factory Workers in Thaïlande*. [en ligne] Thai Labour Campaign. Disponible sur : http://www.cleanclothes.org/ftp/Life_football_workers_of_thailand.pdf (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 101 Samaraweera, D. 2008. Rs 30 million campaign for garment workers. *The Sunday Times Online*. [en ligne] 9 Mars. Disponible sur : <http://sundaytimes.lk/080309/FinancialTimes/ft339.html> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 102 Samaraweera, D. 2007. Garment workers in 'Living Wage' campaign to raise wages. *The Sunday Times Online*. [en ligne] 23 Septembre. Disponible sur : <http://sundaytimes.lk/070923/FinancialTimes/ft328.html> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 103 Samaraweera, D. 2007. Garment workers in 'Living Wage' campaign to raise wages. *The Sunday Times Online*. [en ligne] 23 Septembre. Disponible sur <http://sundaytimes.lk/070923/FinancialTimes/ft328.html> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 104 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Sri Lanka, Août 2008, page 21
- 105 Centre for policy dialogue. 2003 <http://www.cpd-bangladesh.org/publications/dr/DR-54.pdf>
- 106 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Inde, Mai 2008, page 16
- 107 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Bangladesh, Août 2008, pages , page 39, 51
- 108 *ibid*. 7 sur 10 gagnaient un salaire de base de 1.662 Tk.
- 109 *ibid*, page 46
- 110 *ibid*, page 37
- 111 *ibid*, page 37
- 112 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Inde, Mai 2008, page 34
- 113 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Inde, Mai 2008, page 56
- 114 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Sri Lanka, Août 2008, page 21
- 115 *ibid*, page 41
- 116 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Bangladesh, Août 2008, pages 13-16, 23-25
- 117 *ibid*, page 16
- 118 *ibid*, pages 14, 24
- 119 *ibid*, page 20
- 120 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Inde, Mai 2008, page 52

- 121 *ibid*, page 52
- 122 *ibid*, page 75
- 123 *ibid*, page 74
- 124 *ibid*, page 20
- 125 *ibid*, page 52
- 126 *ibid*, page 54
- 127 *ibid*, page 53
- 128 *ibid*, page 57
- 129 *ibid*, page 58
- 130 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Sri Lanka, Août 2008, page 22
- 131 *ibid*, page 42
- 132 Confédération Syndicale Internationale (CSI). 2007. *Rapport annuel 2007 des violations des droits syndicaux*. [en ligne] Disponible sur : <http://survey07.ituc-csi.org/getcontinent.php?IDContinent=0&IDLang=EN> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 133 *ibid*
- 134 *ibid*.
- 135 *ibid*.
- 136 *ibid*.
- 137 *ibid*.
- 138 *ibid*.
- 139 *ibid*.
- 140 *ibid*
- 141 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Inde, Mai 2008, page 78
- 142 *ibid*, page 65
- 143 Clean Clothes Campaign research report, Bangladesh, Août 2008, page 49
- 144 *ibid*, page 49
- 145 *ibid*, page 36
- 146 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Inde, Mai 2008, page 64
- 147 *ibid*, page 39
- 148 Clean Clothes Campaign research report, Bangladesh, Août 2008, page 32
- 149 *ibid*, page 32
- 150 *ibid*, pages 40-32
- 151 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Inde, Mai 2008, page 39
- 152 Alam, K. et al. *op.cit*.
- 153 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Inde, Mai 2008, page 61
- 154 *ibid*, page 25
- 155 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Sri Lanka, Août 2008, pages 13, 18
- 156 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Inde, Mai 2008, page 62
- 157 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Thaïlande, Juillet 2008
- 158 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Inde, Mai 2008, page 75
- 159 *ibid*, page 58
- 160 *ibid*, page 58
- 161 *ibid*, pages 74-75
- 162 *ibid*, page 76
- 163 *ibid*, page 76
- 164 *ibid*, page 40
- 165 Le code de conduite d'ETI peut être consulté sur http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/base/code_en.shtml
- 166 *ibid*, page 63
- 167 Clean Clothes Campaign research report, Bangladesh, Août 2008, page 11
- 168 Groupe Carrefour. Le Groupe et ses fournisseurs. [en ligne]. Disponible sur <http://www.carrefour.com/cdc/commerce-responsable/nos-demarches-ethiques-et-sociales/le-groupe-et-ses-fournisseurs/> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 169 Crabbé, C. & N. Leroy. 2007. *op.cit*.
- 170 Walmart Stores, Inc. 2006. *Report on Ethical Sourcing*. [en ligne] Disponible sur : http://Walmartfacts.com/reports/2006/ethical_standards/documents/2006ReportonEthicalSourcing.pdf
- 171 *ibid*
- 172 La Clean Clothes Campaign a mis en discussion ce que signifie 'avec rigueur et sensibilité'. See Pruett, D. 2005. *op.cit*.
- 173 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Inde, Mai 2008, page 63
- 174 *ibid*, page 63

- 175 *ibid*, page 31
- 176 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Bangladesh, Août 2008, page 40
- 177 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Inde, Mai 2008, page 31
- 178 Crabbé, C. & N. Leroy. 2007. *op.cit.*
- 179 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Inde, Mai 2008, page 72
- 180 Wick, I. 2007. *op.cit.*
- 181 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Inde, Mai 2008, page 72
- 182 *ibid*, page 73
- 183 Un autre rapport récent indique que, "certains producteurs appliquant des normes de travail faibles préféraient négocier avec des agents plutôt qu'avec les bureaux d'achats régionaux des distributeurs et des marques du fait que certains agents ont une réputation d'être moins regardants sur les conditions de travail." Impact and Traidcraft Exchange. 2008. *Material Concerns: How responsible sourcing can deliver the goods for business and workers in the garment industry*. [en ligne] Available at <http://www.impacttlimited.com/wp-content/uploads/2008/10/garment-report.pdf> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 184 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Inde, Mai 2008, page 11
- 185 *ibid*, page 11
- 186 *ibid*, page 27
- 187 Par exemple, formations sur "Les bases du programme Retail Link®" de Delta Associates Inc. Plus d'informations sur : <http://www.delta-assoc.com/RetailLink.htm> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 188 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Inde, Mai 2008, page 71
- 189 *ibid*, page 73
- 190 *ibid*, page 14
- 191 *ibid*, page 77
- 192 *ibid*, page 24
- 193 *ibid*, page 25
- 194 *ibid*, page 15
- 195 *ibid*, page 12
- 196 *ibid*, page 13
- 197 *ibid*, page 56
- 198 *ibid*, page 14
- 199 *ibid*, page 51
- 200 *ibid*, pages 51-52
- 201 Competition Commission. 2000. *Supermarkets: A report on the supply of groceries from multiple stores in the United Kingdom*. London: Competition Commission
- 202 The Poultry Site. 2008. *Polish Branch of Tesco Pressures Producers*. [en ligne] 7 Novembre. Disponible sur : <http://www.thepoultrysite.com/poultrynews/16380/polish-branch-of-tesco-pressures-producers> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 203 Mirdha, R.U. 2008. Wal-Mart wants rebate on garment orders. *The Daily Star*. [en ligne] 8 Septembre. Disponible sur : <http://www.thedailystar.net/story.php?nid=53804> (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 204 Rigby, E. 2008. Tesco to change payment terms for suppliers. *Financial Times*. [en ligne] 24 Octobre. Disponible sur : http://www.ft.com/cms/s/0/4be57cb4-a20d-11dd-a32f-000077b07658.html?nckick_check=1 (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 205 Hearson, M. & D. Eagleton. 2007. *Who Pays? How British supermarkets are keeping women workers in poverty*. Londres: ActionAid. [en ligne] Disponible sur : http://www.actionaid.org.uk/doc_lib/actionaid_who_pays_report.pdf (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 206 *ibid*
- 207 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Inde, Mai 2008, page 50
- 208 *ibid*, page 50
- 209 *ibid*, page 51
- 210 *ibid*, page 51
- 211 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Thaïlande, Juillet 2008.
- 212 *ibid*
- 213 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Inde, Mai 2008, page 28
- 214 *ibid*
- 215 Jacquiau, C. 2000. *Les coulisses de la grande distribution*. Paris: Editions Albin Michel. pages 27-35
- 216 *ibid*, page 63
- 217 Corrélation entre la qualité de l'usine et la qualité des conditions de travail citée lors de l'interview d'un consultant réalisée par la Clean Clothes Campaign, Novembre 2008.
- 218 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Bangladesh, Août 2008, page 50
- 219 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Sri Lanka, Août 2008, page 39
- 220 Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Bangladesh, Août 2008, page 10

- 221** *ibid*, page 32
- 222** *ibid*, page 24
- 223** *ibid*, page 48
- 224** *ibid*, page 49
- 225** *ibid*, page 49
- 226** *ibid*, page 29
- 227** *ibid*, page 39
- 228** *ibid*, page 51
- 229** *ibid*, page 19
- 230** *ibid*, page 47
- 231** Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Sri Lanka, Août 2008, page 42
- 232** Clean Clothes Campaign, rapport de recherche, Bangladesh, Août 2008, page 40
- 233** *ibid*, page 15
- 234** Clean Clothes Campaign. 1998. *Code de conduite pour le commerce et l'industrie de la confection et des articles de sport*. [en ligne] Disponible sur : http://www.cleanclothes.org/ftp/ccccode_french.pdf (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 235** Voir Pruet, D. 2005. *op.cit.* et Clean Clothes Campaign. 2008. *Codes de conduite, une approche complète et intégrée*. [en ligne] Disponible sur : http://www.cleanclothes.org/ftp/Full_Package_Approach_french.pdf (Accédé le 6 Décembre 2008)
- 236** Conventions de l'OIT N°1, 29, 81, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 175, 177, 182, 183, 190.

La Campagne Vêtements Propres internationale (Clean Clothes Campaign) s'attache à améliorer les conditions de travail et à renforcer les travailleurs de l'industrie mondiale de l'habillement et des vêtements et chaussures de sport. Coalisant des syndicats, des ONG et des organisations de consommateurs, la Clean Clothes Campaign met en œuvre depuis 1989 des actions qui visent le respect des droits fondamentaux des travailleurs. La Clean Clothes Campaign informe et mobilise les consommateurs, effectue des démarches vis-à-vis des entreprises et des gouvernements et offre un soutien direct de solidarité aux travailleurs organisés pour faire respecter leurs droits et exiger de meilleures conditions de travail.



Peu d'entreprises dominent autant les vies des consommateurs et des travailleurs du monde entier que les enseignes de la grande distribution. Ces multinationales développent un réseau mondial de magasins souvent qualifiés de super ou d'hypermarchés ou de grandes surfaces. Les grands distributeurs sont connus pour leurs prix bas, leurs larges parts de marché et leurs énormes volumes de vente. Ils sont en passe de devenir des acteurs incontournables de l'industrie mondiale de l'habillement. Dans ce rapport de recherche, la Campagne Vêtements Propres internationale (Clean Clothes Campaign) porte un regard sur les conditions de travail dans les filières d'approvisionnement de cinq entreprises majeures de la grande distribution – Carrefour, Walmart, Tesco, Aldi et Lidl. Elle examine l'impact de leurs pratiques d'approvisionnement sur les travailleurs qui produisent les vêtements qu'elles vendent.

La Clean Clothes Campaign a notamment découvert que les travailleurs sont rémunérés bien trop faiblement pour leur permettre de couvrir leurs besoins vitaux et ceux de leur famille. Ils sont contraints de travailler de nombreuses heures supplémentaires afin de tenter de joindre les deux bouts. De plus en plus de travailleurs sont employés sur base de contrats temporaires ou intérimaires, sans garantie de revenus futurs. Dans la pratique, ils ne peuvent se joindre à un syndicat ni défendre leurs droits. Les droits des travailleuses - qui constituent la majorité de la main-d'œuvre dans l'industrie de l'habillement - sont bien plus minés encore du fait des discriminations liées au genre. Bien loin d'extraire les femmes de la pauvreté, les entreprises de la grande distribution tirent profit en leur faisant payer les coûts de leur politique de bas prix. Pire, leurs pratiques d'approvisionnement contribuent à confisquer le pouvoir de ces femmes et à les maintenir dans la précarité.

Dans ce rapport, la Clean Clothes Campaign développe également un ensemble de recommandations qui visent à répondre aux principaux problèmes mis en lumière par sa recherche.



www.vetementspropres.be
www.ethique-sur-etiquette.org