

2014

SALAIRES DE MISÈRE

LA PRODUCTION
DE VÊTEMENTS
EN EUROPE DE L'EST
ET EN TURQUIE



Clean
Clothes
Campaign



DB
Déclaration de Berne
Dichiarazione di Berne
Erklärung von Bern


Entwicklungspolitisches
Netzwerk Sachsen e.V.

CONTENU

RÉSUMÉ	05
00 PRÉSENTATION/MÉTHODOLOGIE	06
01 INTRODUCTION	11
02 LES SALAIRES	27
03 TEMPS DE TRAVAIL	47
04 CONTRATS DE TRAVAIL	51
05 SYNDICATS	57
06 VOLS DE SALAIRES	61
07 LA SITUATION DES TRAVAILLEUSES	65
08 REVENDICATIONS	69
ANNEXES	72
NOTES	76

IMPRESSUM

Auteurs: Christa Luginbühl, (Déclaration de Berne, Campagne Clean Clothes Suisse) et Bettina Musiolek (Eastwind-Institut, Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen ENS, Campagne Clean Clothes Allemagne). Il se base sur les recherches, enquêtes et contributions de différentes personnes et organismes en Europe de l'Est et en Turquie (voir annexes 1, p. 72) | **Adaptation en français:** Géraldine Viret (Déclaration de Berne, CCC Suisse) | **Graphisme:** Atomodesign.nl | **Photos:** Clean Clothes Campaign; Susanne Hörenz - 3. Etage Film | **Remerciements:** Emma Harbour, Silvie Lang | **Contact** www.fair-fashion.ch - lohnzumleben.de - cleanclothes.org/livingwage

Ce rapport a été produit avec le soutien de l'Union européenne. Le contenu de cette publication ne doit pas être comprise comme reflétant les vues de l'Union européenne. Contribution financière de Kirchlicher Entwicklungsdienst / Brot für die Welt-Evangelischer Entwicklungsdienst





«Le travail est un facteur clé du bien-être économique des individus. Plus qu'une source de revenus, le travail contribue au progrès socio-économique et renforce les individus, leurs familles et leurs communautés. Ces progrès ne sont néanmoins possibles que si ce travail est décent. Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail».¹ Organisation internationale du travail

LES SALAIRES DE MISÈRE

LA PRODUCTION DE VÊTEMENTS EN EUROPE DE L'EST ET EN TURQUIE

L'industrie vestimentaire représente une grande opportunité de développement économique pour un pays, et donc pour ses habitants, mais uniquement si les emplois créés sont des emplois décents, tels que définis par l'Organisation internationale du travail (OIT). Les droits des travailleurs et travailleuses relatifs à la sécurité, aux conditions de travail et aux salaires doivent être respectés.

La problématique de l'exploitation des travailleurs et travailleuses de l'industrie vestimentaire est généralement associée à l'Asie, où les salaires de misère, les conditions de travail dangereuses, les heures supplémentaires forcées et autres violations des droits du travail sont bien documentés. Ces problèmes endémiques concernent toutefois l'industrie vestimentaire dans son ensemble. Même au sein de l'Union européenne, les hommes et les femmes qui fabriquent nos vêtements touchent trop souvent des salaires de misère et vivent dans des conditions très précaires.

Le présent rapport étudie en détail les salaires et les conditions de vie des employés et employées de l'industrie vestimentaire dans neuf pays de l'ancienne Europe de l'Est et en Turquie. Au cœur du rapport : le rôle joué par ces pays en tant que réservoir de main-d'œuvre bon marché pour les marques et les détaillants d'Europe occidentale. La Turquie, l'un des géants mondiaux de l'industrie textile, dispose quant à elle de son

propre réservoir de main-d'œuvre bon marché à l'est du pays. De plus, les entreprises de confection turques sous-traitent dans toute la région, y compris en Afrique du nord et dans le Sud Caucase.

L'un des cinq principaux objectifs de « Europe 2020 : une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive » est de réduire d'au moins 20 millions, d'ici 2020, le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. Le paiement d'un salaire vital dans les usines de vêtements et de chaussures est une mesure concrète qui toucherait un grand nombre de personnes et améliorerait leurs conditions d'existence de façon décisive.

Ce rapport dénonce les salaires de misère et les conditions de travail précaires auxquels sont confrontés les travailleurs et travailleuses de l'industrie vestimentaire en Europe de l'Est et en Turquie.

« Ces emplois
aggravent
la pauvreté plutôt
qu'ils ne la
combattent. »

PRÉSENTATION / MÉTHODOLOGIE

En collaboration avec ses partenaires dans les pays concernés, *la Campagne Clean Clothes* a enquêté sur les salaires et les conditions de vie des employés et employées de l'industrie vestimentaire et de leurs familles en Turquie, Géorgie, Bulgarie, Roumanie, Macédoine, Moldavie, Ukraine, Bosnie-Herzégovine, Croatie et Slovaquie. Notre étude est basée sur des recherches documentaires concernant la situation socio-économique du secteur textile et la législation du travail en vigueur dans ces différents pays ainsi que sur des enquêtes de terrain, en premier lieu des interviews de travailleuses à l'extérieur des usines. Nous avons constaté la présence des marques et détaillants suivants (liste non exhaustive) : Zara/Inditex, H & M, Hugo Boss, Adidas, Puma, Nike, Levi's, Max Mara, Tom Tailor, Benetton, Mango, Tesco, Versace, Dolce & Gabbana, Gerry Weber, Otto, Arcadia, Prada, Esprit, C & A.

Dans tous les pays où nous avons enquêté, l'écart entre le salaire minimum légal et le salaire vital estimé est immense. Ce fossé tend même à être plus important dans les pays européens offrant une main-d'œuvre bon marché que dans les pays asiatiques.

Les pays où le salaire minimum légal est le plus bas par rapport au salaire vital estimé (représentant moins de 20 % de ce dernier) sont la Géorgie, la Bulgarie, l'Ukraine, la Macédoine, la Moldavie, la Roumanie et l'est de la Turquie. En 2013, la Bulgarie, la Macédoine et la Roumanie présentaient des salaires minimums légaux inférieurs à ceux de la Chine. En Moldavie et en Ukraine, les salaires minimums légaux sont même plus bas qu'en Indonésie.

Les salaires nets touchés par les ouvriers et ouvrières du secteur de l'habillement sont largement inférieurs au minimum vital, et à mille lieues de correspondre à un salaire vital tel que nous l'entendons². Dans tous les pays en question, à l'exception de la région d'Istanbul, de la Croatie et de l'Ukraine, les salaires nets les plus bas représentent moins de 30 % du salaire vital estimé. Les témoignages recueillis sur place dénoncent une réalité scandaleuse : **rémunérés à des salaires de misère, ces emplois aggravent la pauvreté plutôt qu'ils ne la combattent.**

Les employés et employées sont sous pression, car ils doivent conserver leur travail. De nombreuses familles dépendent en effet de ces emplois, qui représentent souvent l'unique revenu régulier du foyer. Même si les conditions de travail sont déplorables, les ouvriers et ouvrières sont contraints d'effectuer leurs tâches et de tout faire pour ne pas perdre leur emploi. Trop souvent, ces personnes doivent sacrifier leur santé pour garantir un revenu minimal à leur famille. Leurs supérieurs n'hésitent pas à exploiter la situation de dépendance dans laquelle elles se trouvent et leur dévouement.

Nos recherches montrent que la situation est particulièrement difficile pour les femmes, forcées de compromettre leur santé pour préserver celle de leur famille. Malgré leurs sacrifices, le travail des femmes n'est toujours pas reconnu. Il est considéré comme « non qualifié » par rapport au travail « technique » et « pénible » effectué par les hommes.

Les femmes sont confrontées à un manque extrême de temps à disposition, au stress et, trop souvent, au harcèlement sexuel. Dans toute la région, l'industrie vestimentaire est tristement célèbre pour ses bas salaires et ses mauvaises conditions de travail. Ces emplois sont considérés comme des « salaires d'appoint », alors que la plupart des ouvrières sont en réalité mères célibataires ou nourrissent une famille entière.

« Nos enquêtes ont révélé des violations graves de la législation et des vols de salaire. »

TROIS MILLIONS DE PERSONNES

Un emploi dans l'industrie vestimentaire contribue à la pauvreté et à l'exclusion sociale de la famille. Dans les pays où nous avons enquêté, quelque trois millions de personnes – travailleurs formels et informels – sont concernées. Les problèmes suivants augmentent les risques de pauvreté et d'exclusion sociale :

- 1 Les salaires sont nettement inférieurs au minimum vital et au seuil de pauvreté, et très loin de correspondre à un salaire vital.
- 2 Les femmes sont victimes de discrimination au niveau des salaires et dans la manière dont elles sont traitées.
- 3 Leur salaire est la principale source de revenu de la famille.
- 4 Les ouvriers et ouvrières ne bénéficient d'aucune représentation collective active (syndicats ou organisations du travail).

Nos recherches ont montré que **les travailleuses en Géorgie, les employées à domicile en Bulgarie et les travailleuses migrantes de l'est de la Turquie** sont les plus exposées au risque de pauvreté. Elles sont généralement privées de leurs chances d'influencer leurs conditions d'existence.

Nos recherches ont également révélé des violations nombreuses et variées de la législation ainsi que différentes formes de « vol de salaire ». Celles-ci permettent de conclure que, dans ces pays, les **institutions comme l'Inspection du travail** ferment les yeux sur les conditions de travail déplorables dans l'industrie vestimentaire. Dans la plupart des pays étudiés, ces institutions manquent cruellement d'effectif, dysfonctionnent et sont en proie à la corruption. En Géorgie, par exemple, il n'existe pas ou quasiment pas de système de protection légale des droits des travailleurs ou de mécanismes institutionnels comme l'Inspection du travail ou les prudhommes.

Malgré la position forte de l'industrie vestimentaire dans cette région en tant qu'employeur et exportateur, les personnes qui travaillent dans ce secteur restent prisonnières de la pauvreté et sont privées de leurs droits fondamentaux. Alors que les pays concernés sont dépendants du secteur de l'habillement, celui-ci est synonyme de détresse et de maladie pour les employées et leurs familles.

LE SALAIRE MINIMUM LÉGAL dans les pays producteurs doit être augmenté au plus vite pour correspondre au moins à



du salaire national moyen

LE CADRE DE RÉFÉRENCE DES NATIONS UNIES : « PROTÉGER, RESPECTER ET RÉPARER »

Selon les « **Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme** » des Nations Unies, les Etats hôtes des marques et des détaillants, les Etats producteurs, l'Union européenne ainsi que les sociétés elles-mêmes ont le *devoir* et la *responsabilité* de protéger et respecter les droits humains, quel que soit le lieu de production.

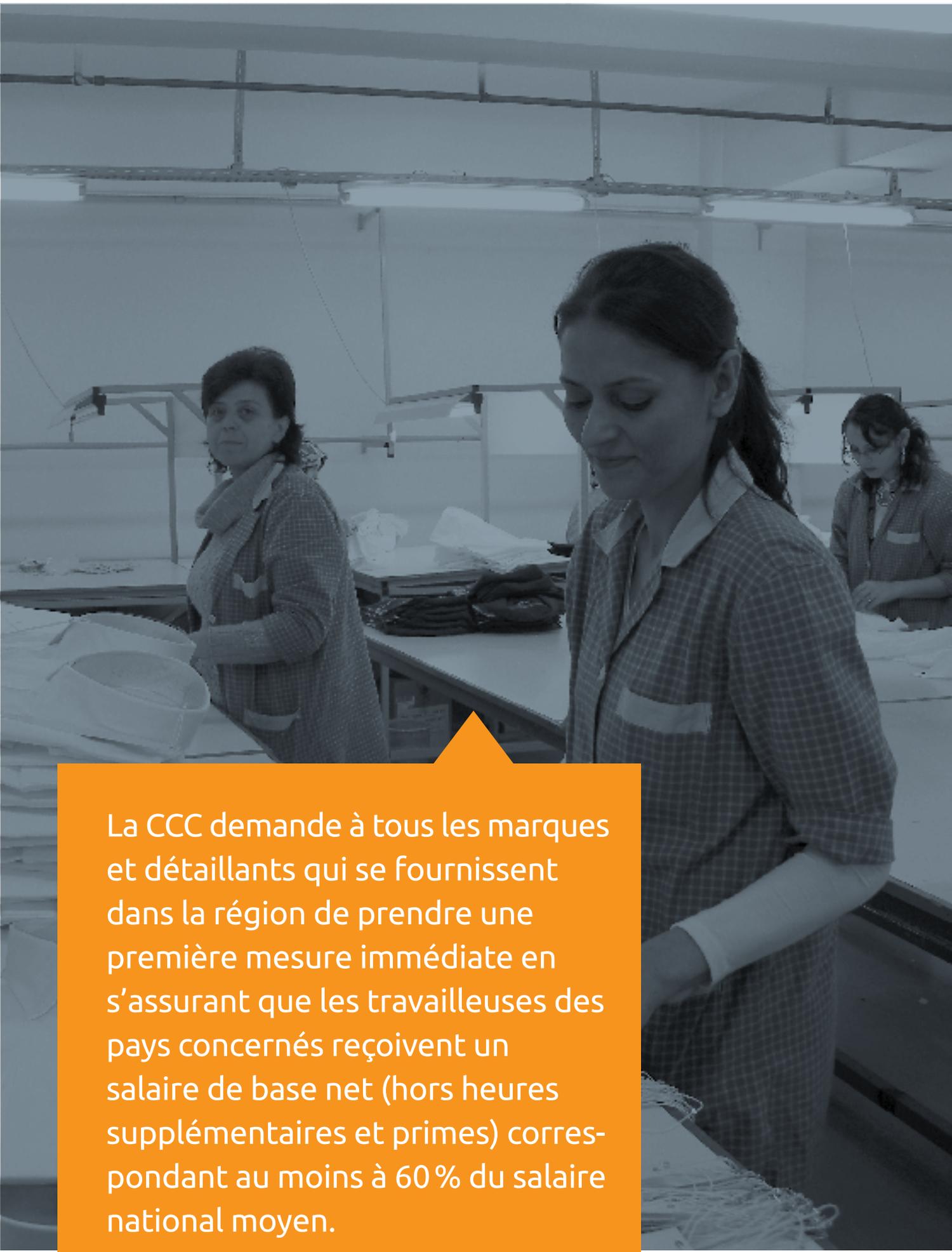
Cela signifie que les entreprises – marques et détaillants – doivent remplir leur devoir de diligence et s'assurer que les travailleurs et travailleuses touchent un salaire leur permettant de couvrir leurs besoins de base. Si ce n'est pas le cas, elles doivent prendre des mesures pour remédier à cette situation.

- Les Etats hôtes de ces entreprises et l'UE ont le devoir de s'assurer que les marques et les détaillants respectent les droits humains et les droits du travail partout dans le monde.
- Les Etats producteurs et l'UE ont le devoir de protéger les droits humains et les droits du travail de leurs employés ainsi que d'introduire des salaires minimums qui permettent de combattre la pauvreté.
- Les marques et les détaillants ont la responsabilité de payer le prix réel des produits qu'ils commandent – ces prix doivent permettre le respect des droits humains et inclure des salaires permettant aux travailleuses et à leurs familles de vivre dignement.
- Les marques et les détaillants ont le devoir de ne pas abuser de leur pouvoir d'achat ni de la faible mise en œuvre par l'Etat des droits humains et des droits du travail, et de respecter les standards internationaux en matière de droits humains et de droits du travail, y compris le droit à un salaire vital. Elles ne doivent pas se borner au simple respect du droit national en vigueur.

En collaboration avec ses partenaires sur place, la Campagne Clean Clothes demande à l'ensemble des marques et détaillants qui se fournissent dans la région de prendre **une première mesure immédiate** en s'assurant que les travailleurs et travailleuses des pays concernés reçoivent **un salaire de base net (hors heures supplémentaires et primes)** correspondant au moins à 60 % du salaire national moyen. Dans un deuxième temps, il s'agira d'augmenter les salaires de base nets pour qu'ils correspondent à un salaire vital.

Nous demandons aux **gouvernements des pays dans lesquels les vêtements et chaussures sont produits**, ainsi qu'aux **institutions de l'UE** compétentes, d'augmenter immédiatement le **salaire minimum légal** pour qu'il représente au moins à 60 % du salaire moyen dans le pays. Il s'agira ensuite de permettre une augmentation progressive du salaire minimum jusqu'à ce que celui-ci corresponde au salaire vital estimé.

Nous demandons aux **gouvernements des pays hôtes des marques et détaillants de vêtements et chaussures**, ainsi qu'aux **institutions de l'UE** compétentes, d'obliger les entreprises multinationales à assumer leurs responsabilités sur toute leur chaîne d'approvisionnement, et de s'assurer qu'elles respectent les droits humains et les droits du travail ainsi que la législation des pays concernés. Il incombe aux gouvernements des pays hôtes de ces entreprises de s'assurer qu'elles s'engagent pleinement, et en toute transparence, pour la mise en œuvre d'un salaire vital sur toute leur chaîne d'approvisionnement.



La CCC demande à tous les marques et détaillants qui se fournissent dans la région de prendre une première mesure immédiate en s'assurant que les travailleuses des pays concernés reçoivent un salaire de base net (hors heures supplémentaires et primes) correspondant au moins à 60 % du salaire national moyen.



CHAPITRE 1

INTRODUCTION

Ce rapport porte sur les travailleurs et travailleuses de l'industrie vestimentaire dans les neuf pays de l'ancienne Europe de l'Est ou « pays en transition économique », ainsi qu'en Turquie, un pays considéré comme le fleuron du secteur textile euro-méditerranéen. Parmi les pays étudiés, la Bulgarie, la Roumanie, la Croatie et la Slovaquie sont des états membres de l'Union européenne (UE); la Turquie et la Macédoine sont des pays candidats; la Bosnie-Herzégovine est un candidat potentiel³. Les autres pays – Géorgie, Moldavie et Ukraine – entretiennent des relations étroites avec l'UE.

1.1 L'INDUSTRIE VESTIMENTAIRE EN EUROPE DE L'EST ET EN TURQUIE

Pour l'industrie textile globalisée, ces différents pays présentent les mêmes « avantages compétitifs », tels que :

- Savoir-faire et tradition bien établie dans la production de vêtements, chaussures et textiles
- Infrastructures bien développées
- Proximité avec les marchés d'Europe occidentale, soit une économie de temps et d'argent dans la livraison, les contrôles qualité et les relations d'affaire en général
- Coûts du travail extrêmement bas
- Capacité à produire et livrer rapidement
- Possibilités de fournir de petites commandes ou des articles spécialisés (par exemple, les vêtements de travail)

De plus, dans la plupart de ces pays, les contrôles et la mise en œuvre de la législation du travail par le gouvernement sont très faibles. En Géorgie, il n'existe même pas de loi du travail complète. Les travailleurs et travailleuses souffrent du manque de protection étatique de leurs droits.

POURQUOI CETTE RÉGION?

Dans les 27 pays de l'UE (l'Europe des 27), les vêtements proviennent en grande partie de l'UE elle-même et de l'Europe géographique (49,1 %, selon les statistiques 2011 de l'OMC)⁴. Même si les statistiques relatives au commerce ne mentionnent pas nécessairement le pays d'origine du vêtement, nous pouvons affirmer avec certitude que l'Europe géographique produit une part très importante des vêtements et chaussures vendus au sein de l'Europe des 27 et en Suisse. Et cette région gagne en importance. Dans une étude McKinsey sur les stratégies globales d'approvisionnement dans l'industrie vestimentaire, 69 % des responsables des achats déclarent que « le sourcing de proximité est en plein essor »⁵.

Pourquoi la production de vêtements se déplace-t-elle dans ces pays en particuliers? Les agences pour la promotion des investissements répondraient ainsi⁶:

- Délocalisation de la production hors de l'Europe des 15
- Marchés textiles dérégulés depuis 2005 (fin de l'accord multifibres)
- Main-d'œuvre qualifiée
- Coûts de production concurrentiels
- Bon niveau technologique

L'Allemagne et l'Italie sont de loin les principales destinations des textiles et vêtements produits dans les pays d'Europe de l'Est. Plus d'un cinquième de ces exportations en provenance de la Turquie se font vers l'Allemagne. L'Italie est le plus grand marché d'exportation de vêtements, textiles et chaussures de la Croatie (51 %), suivie par l'Allemagne (24 % en 2012). L'Allemagne tire profit de cette source de vêtements bon marché et de qualité, mais aussi de la vente de conseils aux gouvernements et aux entreprises textiles de la région par des entreprises de conseil comme Weiss Consulting. Ces sociétés sont présentes en Bulgarie et en Slovaquie, par exemple.

«MADE IN EUROPE», DANS QUELLES CONDITIONS?

L'industrie textile globalisée a vécu de nombreuses tragédies humaines. En 2013, au Bangladesh, l'effondrement du Rana Plaza – un bâtiment abritant cinq usines de vêtements – a fait 1138 morts et plus de 2000 blessés. En 2012, l'incendie de l'usine *Ali Enterprises*, au Pakistan, a coûté la vie à 300 personnes. Face à ces drames, de nombreuses entreprises ont parlé de relocaliser la production en Europe. Elles partent du principe que les conditions de travail sur le « Vieux Continent » sont sûres et équitables, et que les vêtements y seront produits dans des conditions décentes. Les enquêtes de terrain menées par la Campagne Clean Clothes (CCC) et ses partenaires locaux montrent pourtant une réalité bien différente. Nous avons en effet constaté de nombreuses violations de la législation du travail et des droits humains dans les pays concernés. Les salaires extrêmement bas font partie des problèmes les plus aigus.

Anna, une travailleuse slovaque, explique que les couturières sont pauvres car personne ne reconnaît la valeur de leur travail. Elle pense que la situation dans les usines slovaques ressemble beaucoup à celle qui prévaut au Bangladesh. Anna a vu à la télévision les images du drame qui a secoué ce pays. « J'ai de la peine pour ces femmes, et pour toutes les personnes qui sont mortes là-bas. Nous étions aussi serrés comme des sardines dans notre usine, mais la sécurité au moins était meilleure. »

LES EMPLOIS DE L'INDUSTRIE VESTIMENTAIRE ET DE LA CHAUSSURE PEUVENT-ILS EXTRAIRE TROIS MILLIONS DE PERSONNES DE LA PAUVRETÉ ET DE L'EXCLUSION SOCIALE ?

Nos recherches ont porté sur tous les centres de production de vêtements en Europe de l'Est, à l'exception des Pays Baltes, de la Biélorussie, de la Pologne, de la République tchèque⁷ et de la Grèce.

Dans les pays étudiés, on compte environ 700 000 employées déclarées dans l'industrie vestimentaire, auxquels s'ajoutent près de 350 000 employées non déclarées, dépourvues de relations de travail contractuelles et d'un minimum de sécurité sociale. En restant prudents, nous avons estimé que, dans ces pays, un tiers des employées de l'industrie vestimentaire travaille de manière informelle.

En Turquie, les industries du vêtement et du cuir (industrie textile exclue) déclarent environ 508 000 employées. On estime par ailleurs à quelque 1,5 million le nombre de travailleurs et travailleuses non déclarés⁸. En tout, trois millions de personnes travaillent dans l'industrie vestimentaire dans cette région.

Pour beaucoup de familles, ce salaire représente le seul revenu fixe du foyer et, dans de nombreux cas, le seul emploi donnant accès à une assurance maladie et à une couverture sociale. Dans les pays en question, les familles sont composées de trois personnes en moyenne. Nous estimons donc que neuf millions de personnes au moins dépendent directement des salaires procurés par l'industrie du vêtement et de la chaussure. Les salaires de misère en vigueur dans cette région ont un impact direct sur les conditions de vie de ces millions d'êtres humains. Ils les empêchent de sortir du cercle vicieux de la pauvreté et de l'exclusion sociale que celle-ci engendre.

L'un des cinq principaux objectifs de « **EUROPE 2020, UNE STRATÉGIE POUR UNE CROISSANCE INTELLIGENTE, DURABLE ET INCLUSIVE** » est de diminuer de 20 millions au moins, d'ici 2020, le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale. Le paiement d'un salaire vital dans les usines de vêtements et de chaussures est une mesure concrète qui toucherait un grand nombre de personnes au sein de l'UE et dans l'Europe géographique et améliorerait leurs conditions de vie de façon déterminante.

« Pour de nombreuses familles, ce salaire représente le seul revenu fixe du foyer »

APRÈS LA CHUTE DU MUR DE BERLIN, ces pays ont perdu entre



et



de leur population, en raison d'un exode massif vers l'Europe occidentale, l'Amérique du Nord, la Turquie et la Grèce.

1.2 SITUATION GÉNÉRALE DANS LA RÉGION ÉTUDIÉE

Alors que l'activité principale des pays d'Europe de l'Est sur la chaîne d'approvisionnement des vêtements est la couture, on trouve en Turquie toutes les étapes de la chaîne de production du textile : culture du coton, production de la fibre, filage, tissage, couture et finition. L'industrie de la mode turque se fournit de plus en plus dans l'ensemble de la région euro-méditerranéenne, y compris dans les pays des Balkans et du Sud Caucase. Les économies de transition ont toutefois leur propre histoire et jouent un rôle bien particulier au sein des filières d'approvisionnement globalisées, hérité du système « Lohn » initié par l'UE⁹.

Ces vingt-cinq dernières années, et même auparavant, les pays d'Europe de l'Est ont partagé le même passé politique et socio-économique. Leurs économies ont subi un processus de désindustrialisation sans précédent après les années 1989/1990. Celui-ci a généré un chômage très élevé, des économies souterraines croissant à toute vitesse et des conditions de travail précaires et souvent peu formalisées. Dans toute cette région, seule une part très faible de la population active a une relation de travail formelle. Les taux d'« emplois indépendants » liés à l'agriculture de subsistance ainsi qu'à d'autres secteurs comme la production de vêtements (en Slovaquie et en Bulgarie, par exemple) sont quant à eux très élevés. Dans la majorité des cas, ces emplois indépendants ne relèvent pas d'un choix délibéré : le recours à une travailleuse indépendante permet à l'employeur d'éviter de payer les assurances sociales. Les femmes sont les premières à accepter ces relations de travail précaires, car elles n'ont pas d'autres moyens pour subvenir aux besoins de leur famille.

CRISE SOCIALE PERSISTANTE DANS LES PAYS EN TRANSITION ÉCONOMIQUE

Le passage à l'économie de marché a entraîné une extrême pauvreté et un démantèlement du système social. Cette insécurité a été renforcée par le changement radical des règles et valeurs de la société. Les personnes fragilisées ne disposaient pas de la possibilité de s'appuyer sur leur épargne ou leur expérience. Elles sont restées paralysées, en état de choc, comme privées de leur identité. Les symptômes de cette réaction sociale et économique unique d'un point de vue historique sont multiples : augmentation rapide des cas de tuberculose¹⁰, effondrement du taux de natalité dans les années 1990¹¹, baisse considérable de l'espérance de vie¹², et une vague importante d'émigration. Après la chute du Mur, ces pays ont perdu entre 20 % et 40 % de leur population, en raison d'un exode massif vers l'Europe occidentale, l'Amérique du Nord, la Turquie et la Grèce¹³. En Turquie, de nombreuses personnes migrantes en provenance d'Europe de l'Est et d'Asie centrale travaillent dans l'industrie textile et vestimentaire. Elles représentent une source de main-d'œuvre bon marché, non déclarée et donc extrêmement vulnérable¹⁴.

Cet exode est principalement celui de femmes jeunes et instruites¹⁵. Leur destination a évolué avec le temps. Dans les années 1990, l'Allemagne était l'une des premières destinations des migrantes et réfugiées de cette région. Mais l'Allemagne a souhaité partager le « poids de l'immigration » entre tous les pays de l'UE et a initié l'accord « Dublin II » (en vigueur depuis 2003). Ce texte stipule que le pays par lequel le réfugié est entré dans l'UE est responsable de la procédure d'asile. Suite à cet accord, le nombre de demandeurs d'asile – et de migrants en général – a rapidement chuté en Allemagne¹⁶. La Bulgarie est l'un des premiers points d'entrée des réfugiés et des migrants. Ce pays, qui présente le taux de risque de pauvreté le plus élevé dans l'UE, est désormais responsable d'un grand nombre de réfugiés, sans pour autant avoir les infrastructures ou le savoir-faire nécessaire. Cette situation aggrave la crise sociale dans le pays et nourrit le discours des partis politiques nationalistes.

Dans les pays d'Europe de l'Est, l'accélération du vieillissement de la population, associée aux bas salaires et à la prépondérance des emplois non déclarés entraîneront de toute évidence une paupérisation dramatique des personnes âgées. Le fait que les jeunes femmes instruites quittent le pays, et que la grande majorité des personnes y demeurant soient pauvres, représentent des défis immenses pour des pays comme la Bulgarie, la Roumanie et la Macédoine. La demande en matière de soins et de prise en charge (bénévole) va exploser.

BRÈVE HISTOIRE DE L'INDUSTRIE TEXTILE ET VESTIMENTAIRE EN EUROPE DE L'EST

Les révolutions pacifiques de 1989–1990 ont entraîné deux changements importants dans le secteur de l'habillement :

Tout d'abord, la disparition du COMECON¹⁷ a fait s'effondrer l'industrie textile et vestimentaire de la région. Ces entreprises – ou tout du moins ce qu'il en restait après la privatisation amorcée durant le processus de transition – se sont brusquement retrouvées en compétition sur les marchés internationaux avec des dizaines de milliers de fabricants de vêtements du monde entier, désireux d'obtenir les commandes des marques et détaillants. Elles ne disposaient par ailleurs d'aucun réseau marketing en Europe occidentale, excepté les clients « Lohn »¹⁸. Ces entreprises ont simultanément perdu la position dominante qu'elles occupaient sur leurs marchés domestiques, protégés du temps du COMECON. Par ailleurs, les marques et les détaillants occidentaux ont rapidement conquis un nouveau marché.

L'industrie textile et vestimentaire est un exemple classique de la désindustrialisation dans les économies transitionnelles après la chute du Mur de Berlin. Ce secteur qui, historiquement et avant la chute du Mur, était connu comme créateur d'emplois pour les régions économiquement peu développées, a été l'un des premiers à être privatisé durant la transition. La plupart des entreprises ont fermé ; les savoir-faire traditionnels – comme la production de laine et de soie en Roumanie et en Géorgie – se sont perdus. Les seuls départements des grandes entreprises textiles autrefois aux mains de l'Etat ou de coopératives ayant survécu sont les départements de couture. Les petits ateliers de couture privés ont poussé comme des champignons. En plus des problèmes liés à la transition, l'ancienne Yougoslavie a souffert de la guerre et des sanctions économiques.

Dans les pays d'Europe de l'Est, l'accélération du vieillissement de la population, associée aux bas salaires et à la prépondérance des emplois non déclarés entraîneront une paupérisation dramatique des personnes âgées.

« L'industrie vestimentaire reste importante pour les économies des pays d'Europe de l'Est. En Roumanie, les exportations de vêtements se situent, en valeur, au quatrième rang après les machines, les matériaux de métal brut et les véhicules, malgré la sous-évaluation générale des exportations de vêtements. »

Le développement de l'industrie vestimentaire en Europe de l'Est peut être divisé en trois phases :

- Début des années 90 : fermeture ou privatisation des entreprises textiles appartenant à l'Etat – désindustrialisation dramatique affectant en priorité le secteur textile.
- Depuis la fin des années 90 : croissance rapide de l'industrie de la couture, développement rapide de petites et moyennes entreprises. Cette croissance rapide ne s'est pas traduite par une amélioration des conditions de travail.
- Depuis la crise de 2008 : stagnation et perte d'importance du secteur, associée à une détérioration des conditions de travail. Les employeurs ont utilisé la crise comme prétexte pour augmenter la pression sur travailleuses. En Bulgarie, par exemple, de nombreuses femmes ont été mises en « congé sans solde » et travaillent désormais chez elles, en tant que couturières indépendantes ou travailleuses à domicile. La crise a mis un terme au boom de la décennie précédente, et le secteur est plus ou moins resté stable, à l'exception de l'Ukraine et de la Roumanie, où la production de vêtements a chuté fortement en 2008/2009, jusqu'à une légère reprise en 2010/2011.

En Turquie, l'industrie vestimentaire a connu une croissance lente, mais régulière, durant les vingt-cinq dernières années. Dès 2011, le secteur a retrouvé son niveau d'avant la crise, notamment grâce à une augmentation drastique des droits de douane à l'importation de tissus et de vêtements.

De leur côté, les pays d'Europe de l'Est rechignent à renforcer les barrières commerciales et à prendre les mêmes mesures que la Turquie. L'une des rares tentatives pour protéger l'industrie textile et vestimentaire locale est la suppression de la TVA par l'Ukraine sur l'importation d'équipements destinés à l'industrie légère (en premier lieu l'industrie vestimentaire), associée à l'introduction, pour une durée limitée, de taxes d'importation sur les marchandises comme les vêtements et les textiles¹⁹.

L'industrie vestimentaire garde son importance dans les économies des pays d'Europe de l'Est. En Roumanie, par exemple, la valeur des exportations de vêtements se situe au quatrième rang derrière les machines, les matériaux de métal brut et les véhicules – malgré la sous-évaluation générale des exportations de vêtements. En Macédoine, environ un tiers des revenus de l'exportation est généré par les vêtements. En Moldavie, l'exportation d'habits représente presque 20 % ; en Bulgarie environ 25 % de la valeur totale des expor-

tations.

Nous devons toutefois garder à l'esprit que les statistiques officielles tendent à sous-estimer l'importance économique de l'industrie vestimentaire dans cette région, pour deux raisons principales :

- Le fort pourcentage d'activités économiques informelles : rien que pour l'Ukraine, l'association patronale du secteur estime que la production réelle est 20 fois plus élevée que les chiffres officiels²⁰.
- Le système « Lohn » : ce système commercial spécifique à l'UE exempte de taxes douanières les exportations et réimportations. Celles-ci ne sont donc pas (totalement) prises en compte dans les statistiques commerciales.

Nous pouvons donc supposer que l'importance économique réelle de l'industrie vestimentaire et de la chaussure dans la région est bien plus élevée que ne le montrent les statistiques officielles.

1.3. LE TPP - OU SYSTÈME «LOHN»

Le trafic de perfectionnement passif – comme on le nomme par euphémisme – (TPP, communément appelé «Lohn» dans la région de production²¹ ou «Ishleme» en Bulgarie) est un système commercial interne à l'Europe pour l'industrie vestimentaire, initié principalement par l'Allemagne et l'Italie. C'est le principal système commercial et de production de l'industrie vestimentaire dans les pays d'Europe de l'Est.

Le procédé consiste à fabriquer et commercialiser des vêtements dont les parties importées – pour la plupart pré-coupées – sont assemblées et cousues avant d'être réexportées vers leur pays d'origine. Le but d'une telle opération est de profiter des bas salaires dans les pays proches pour les étapes nécessitant une main-d'œuvre importante, tout en protégeant sa propre industrie textile et vestimentaire. Ce système de réimportation n'est profitable à l'acheteur/fournisseur premier du pays d'origine que si les coûts pour la couture (salaires, loyer, coût de l'énergie, etc.) sont suffisamment bas pour être attractifs, si les termes de l'échange commercial sont favorables et si les transactions ne sont ni taxées ni soumises aux droits de douane.

L'UE a accordé ce genre d'exemptions à des pays comme la Pologne et la Yougoslavie depuis 1982, par le biais des « accords européens ». Ces accords facilitent l'externalisation de l'assemblage, ce qui donne davantage de flexibilité à l'acheteur et augmente les possibilités

« L'importance économique réelle de l'industrie vestimentaire et de la chaussure dans la région est bien plus élevée que ne le montrent les statistiques officielles. »

LE SYSTÈME « LOHN » EST UNE IMPASSE POUR L'ÉCONOMIE D'UN PAYS.



de livraison à flux tendus.

Les vêtements destinés au marché nord-américain assemblés/cousus en Amérique centrale et dans les pays des Caraïbes illustrent bien ce système unilatéral de commerce et de production, tout comme les articles produits dans l'est et le sud-est de l'Europe centrale et destinés aux acheteurs de l'Europe occidentale. En Europe, l'Allemagne de l'Ouest a encouragé ce système dès les années 1970 par des exemptions de taxes douanières. Depuis ces années-là, des pays alors communistes, comme la Pologne, l'Allemagne de l'Est ou l'ex-Yougoslavie, ont servi d'ateliers de couture aux fabricants de vêtements d'Allemagne de l'Ouest, selon le système « Lohn ».

Depuis 1989/90, le secteur textile en Europe de l'Est ne remplit pratiquement plus que cette unique fonction. L'industrie textile et vestimentaire de ces pays a ainsi été réduite à des ateliers de couture dépendant des commandes « Lohn » des clients d'Europe occidentale. Comme les pays en développement, ces pays ont été intégrés dans les filières d'approvisionnement globalisées. Leurs structures économiques sont devenues similaires à celles des pays en développement : concentrées sur les tâches intensives en main-d'œuvre de réseaux de production et des chaînes d'approvisionnement globalisées. En règle générale, ces activités ne génèrent qu'une faible valeur ajoutée. Connaître le rôle de ces pays dans les filières d'approvisionnement mondiales de vêtements est important pour comprendre la situation de forte dépendance, la marge de manœuvre restreinte et les possibilités d'évolution extrêmement limitées des entreprises du secteur vestimentaire. **Le système « Lohn » est une impasse pour l'économie d'un pays.**

LE SYSTÈME « LOHN » : UNE FORME DE PRODUCTION PRÉCAIRE

Une usine de vêtements qui dépend du trafic de perfectionnement passif – ou système « Lohn » – devient très vulnérable, fragile et dépendante des décisions des acheteurs. Alors que ces décisions ont des conséquences dramatiques pour les couturières du système « Lohn », le moindre écart de coûts peut pousser les fabricants « hors du marché ». Les bas salaires pratiqués dans le système « Lohn » ne génèrent qu'une valeur ajoutée très limitée pour l'économie nationale. Les fabricants sont toujours au bord de la faillite. Leurs marges de profit sont très minces. Pour rester flexibles, et du fait de leur situation économique difficile, ils ont tendance à sous-traiter et à faire appel à des travailleuses à domicile. C'est pourquoi les chaînes d'approvisionnement « Lohn » tendent à être plus complexes.

En raison de la logique de la sous-traitance, les ateliers de couture sont souvent concentrés dans les régions proches de celles dont proviennent les acheteurs, par exemple en Bulgarie du sud ou en République de Macédoine, le long des frontières grecques et turques



« ISHLEME TUE NOS EMPLOYÉS » – DURABILITÉ ZÉRO

Dans la région de Petrich, au sud-ouest de la Bulgarie, la moitié de la population coud des vêtements et des chaussures pour honorer les commandes « Ishleme » des intermédiaires grecs travaillant pour des marques et des détaillants connus. On trouve trois pôles d'emploi : 1) les grandes usines 2) les ateliers de couture dans des garages et hangars 3) le travail à domicile. Ils forment des chaînes d'approvisionnement de vêtements et chaussures complexes. C'est la principale source de revenus de la région, à côté de la contrebande et de la prostitution.

Une ouvrière bulgare qui a travaillé dix-huit ans dans une usine fournissant aujourd'hui Tom Tailor et Zara a dit à la CCC gagner 350 BGN (179 euros) net, un montant qui inclut le paiement de cinq heures supplémentaires par jour en moyenne. Ce salaire ne couvre même pas les dépenses alimentaires de sa famille.

Une autre ouvrière a expliqué à la CCC : « Hier soir, mon employeur m'a appelée pour terminer une commande urgente pour Zara. J'ai travaillé de 19h à 22h au même taux horaire que d'habitude et j'ai gagné entre 0,50 et 0,60 euro de l'heure. Je n'ai ni contrat ni assurance sociale. »

Une travailleuse à domicile nous a dit broder des blouses. Elle a besoin d'une heure par blouse et touche 0.45 euro de l'heure. Sa collègue coud des perles sur des tops H&M ou Triumph. Chaque top nécessite une heure de travail et elle gagne 0.50 euro par pièce. L'une de leurs amies coud des perles sur des blouses Benetton ou Max Mara, ce qui représente 1 heure et demi de travail par pièce pour un maigre salaire de 1.50 euro. D'autres travailleuses à domicile cousent des chaussures à la main pour Bata ou Seibel. Elles nous ont dit gagner 0.35 euro par paire et réussir à faire deux paires par heure. Elles peuvent parfois pousser jusqu'à deux paires et demi par heure et ainsi gagner 0.50 euro par paire.

UNE TRAVAILLEUSE À DOMICILE nous a dit broder des blouses. Elle a besoin d'une heure par blouse et gagne

€ 0.45

Sa collègue coud des perles sur des tops H & M ou Triumph. Chaque top nécessite une heure de travail

€ 0.50

par pièce.

Bien que la Commission européenne ait recommandé depuis longtemps de passer d'une stratégie industrielle basée sur une main-d'œuvre bon marché à une intégration d'étapes plus profitables de la chaîne de valeur afin de sauver le secteur²², cette recommandation s'est avérée difficilement réalisable, d'autant plus après la crise économique de 2008/09. Les chaînes mondiales d'approvisionnement en vêtements présentent un déséquilibre de pouvoir et d'influence, et les marchés mondiaux de textiles ne permettent pas de transformations majeures. Le système de production «Lohn» a par ailleurs engendré une importante perte de savoir-faire.

Ce manque de possibilité d'évolution est renforcé par le pouvoir d'achat limité des populations locales, qui tend encore à diminuer. Alors que les personnes à bas revenu achètent principalement des vêtements de seconde main, la «classe moyenne» voit son pouvoir d'achat diminuer de plus en plus, tandis que la classe supérieure représente une demande faible, mais stable, de marques de luxe occidentales de renom.

MARQUES PRÉSENTES DANS LA RÉGION

L'entreprise polonaise LPP est certainement la seule société d'Europe de l'Est à avoir réussi à s'établir sur le marché domestique. LPP possède les marques «Reserved», «Sinsay» et «Mohito», qu'on trouve dans la plupart des centres commerciaux de la région. LPP n'a toutefois jamais disposé d'une base de production importante en Pologne, ni dans la région, et ne peut donc pas être considérée comme un exemple d'évolution réussie²³.

Il existe aussi des marques dont la production et le marché se situent dans leur propre pays, comme «Arber» en Ukraine, «Battibaleno» en Bulgarie²⁴ ou «Ionel» en République de Moldavie. Ces marques sont issues d'entreprises textiles et vestimentaires actives avant 1989. Là où des marques nationales comme celles-ci sont encore présentes, le secteur ne dépend pas entièrement des exportations du système «Lohn».

Il existe enfin un troisième type de marque: «Steilmann», par exemple, a été développée par un fabricant de mode allemand. Ses principaux sites de production et ses réseaux marketing se trouvent en Roumanie, en Bulgarie et en Ukraine. En Allemagne, la marque «Steilmann» a quasiment disparu.

1.4 SPÉCIFICITÉS DE LA MAIN-D'ŒUVRE RÉGIONALE

Voici le tableau que l'on dresse généralement de l'industrie vestimentaire en Asie: cette industrie emploie principalement des jeunes femmes sans formation. Beaucoup d'entre elles ont quitté leur campagne natale pour rejoindre une grande ville afin d'y trouver un emploi et faire vivre leur famille nombreuse restée à la maison. Elles sont logées dans des dortoirs d'usine, à des milliers de kilomètres de chez elles. Si cette description reflète aussi en partie l'industrie vestimentaire turque, elle ne s'applique pas aux pays d'Europe de l'Est. Dans ces pays, les femmes et les hommes ne quittent pas la campagne pour venir s'installer dans les centres industriels.

La structure d'âge au sein de l'industrie vestimentaire de cette région est très variée. Le secteur emploie beaucoup de femmes de plus de quarante et cinquante ans. Elles travaillent dans ce domaine depuis de nombreuses années, parfois plus de vingt ans. Malgré leur grande expérience, ces femmes ne touchent que le salaire minimum légal, qui se situe bien en-dessous du salaire vital. Chez les fournisseurs croates de Benetton ou Hugo Boss, par exemple, le salaire des ouvrières correspond seulement à un tiers du salaire vital.

Contrairement aux personnes employées dans l'industrie vestimentaire en Asie, la plupart des ouvriers et ouvrières dans les pays étudiés ont un diplôme de l'enseignement secondaire et une formation professionnelle. Certaines sont même titulaires de diplômes universitaires et beaucoup ont reçu une formation professionnelle dans le secteur de l'habillement. En Bosnie-Herzégovine, par exemple, 80 % des travailleurs et travailleuses interrogés sont diplômés de l'enseignement secondaire.

Dans certains pays producteurs de textiles en Asie, l'industrie vestimentaire est l'une des quelques *nouvelles* opportunités d'emploi. Dans les pays d'Europe de l'Est, travailler dans l'industrie vestimentaire est l'une des rares opportunités d'emploi restantes.

Dans la région étudiée, les femmes assument de lourdes responsabilités. En plus de leur travail épuisant à l'usine, elles s'occupent de leur famille étendue : prendre soin des enfants, des parents, des beaux-parents ou des membres de la famille qui sont malades. Très souvent, elles travaillent la terre pour parvenir à nourrir leur famille, en cultivant des légumes ou en élevant du bétail. Les ouvrières de l'industrie vestimentaire ont non seulement un revenu insuffisant pour vivre, mais elles manquent aussi cruellement de temps.

Une ouvrière macédonienne explique sa situation :

« Est-ce que je dois payer la facture d'électricité, acheter des vêtements pour mes enfants ou dépenser cet argent pour autre chose ? Nous avons de la chance car nous possédons un petit lopin de terre où nous cultivons nos légumes. Et ma belle-mère contribue au revenu avec sa pension. Heureusement que nous ne travaillons pas le dimanche, comme ça je peux faire le ménage, la lessive, cuisiner pour mon fils et préparer ses vêtements. Les jours de travail, je rentre épuisée et ne fais que ce qui est absolument nécessaire. »

PLUS HAUT NIVEAU D'ÉDUCATION



En Bosnie-Herzégovine, 80 % des personnes interrogées sont diplômées de l'enseignement secondaire.

« Je suis économiste de profession. Mais l'absence de places de travail m'oblige à coudre. »

Une ouvrière bulgare

«Le salaire vital est primordial pour un vrai développement, que ce soit au niveau individuel, familial, ou de l'économie locale et nationale des pays producteurs.»

1.5 LE SALAIRE VITAL : UN DROIT HUMAIN FONDAMENTAL

Un salaire vital, c'est-à-dire couvrant les besoins de base d'un(e) employé(e) et de sa famille tout en laissant une part discrétionnaire, est la pierre angulaire d'une existence dans la dignité. Disposer d'un minimum de liberté financière est en effet une condition indispensable pour pouvoir profiter de l'ensemble de ses droits sociaux et politiques. Indépendamment de l'endroit où elles vivent, les personnes ne touchant pas un salaire vital en échange de leur travail se retrouvent confrontées à de nombreux problèmes liés à la pauvreté. Ceux-ci ne se limitent pas au manque d'argent : accès restreint aux soins de santé, pas de sécurité sociale, logement insalubre, accès restreint à l'éducation et participation limitée à la vie culturelle et à la vie politique, ce qui signifie l'exclusion sociale. Le droit à un salaire vital est donc considéré comme un *droit fondamental* qui renforce les travailleurs et travailleuses.

Le salaire vital est aussi primordial pour un vrai développement, que ce soit au niveau individuel, familial, ou de l'économie locale et nationale des pays producteurs. La privation de ce droit consiste à réduire des individus, des familles et des économies toute entière à un rôle de main-d'œuvre bon marché sur le marché mondial – et les priver ainsi de toute chance de développement.

LE CONCEPT DE SALAIRE VITAL EST ANCRÉ DANS LES PRINCIPES INTERNATIONAUX DES DROITS HUMAINS ET DES DROITS DU TRAVAIL

Le principe du salaire vital pour un employé et sa famille est un droit humain établi dans la **Déclaration universelle des droits de l'homme** (DUDH, 1948), Article 23 (3). Il figure aussi dans le **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies** (1966), article 7 (a), ainsi que dans plusieurs déclarations et conventions de l'OIT : Constitution de l'OIT (Préambule, 1919), Déclaration de Philadelphie (International Labour Conference, 1944), Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), Conventions 131 et 156 (de façon indirecte) et Recommandations 131 et 135 (de façon indirecte).

En outre, la **Charte sociale européenne** contient des références à une rémunération équitable :

«*The community Charter of Fundamental Social rights for Workers* (Charte sociale de l'UE), adoptée par l'UE en 1989, établit le principe que tout emploi doit être rémunéré de façon équitable (Titre 1 (5)). Selon la situation dans chaque pays, les travailleurs devraient donc être garantis une rémunération équitable de leur travail. Le concept de rémunération équitable est compris par la Charte sociale européenne comme une rémunération qui suffise à assurer un niveau de vie décent aux travailleurs. La «*Charte Sociale Européenne*» de 1961 du Conseil de l'Europe contient également une clause claire affirmant «le droit à

une rémunération équitable assurant un niveau de vie satisfaisant... » (Article 4). On trouve des clauses similaires concernant une « rémunération équitable » dans les constitutions de nombreux pays européens, comme la Belgique, l'Italie, l'Espagne, le Portugal et la République tchèque. (...) Au début des années 1990, la Commission européenne a reconnu la nécessité d'un salaire minimum européen. Dans une déclaration datant de 1993, la Commission a pressé les états membres de l'UE de prendre les mesures appropriées afin d'assurer que le droit à une rémunération décente soit protégé²⁵.

Comme l'OIT l'a souligné dans son dernier rapport sur les systèmes de salaires minimums, le Comité européen des Droits sociaux définit un salaire équitable comme un salaire supérieur au seuil de pauvreté du pays donné, ce qui correspond à 50 % du salaire moyen dans le pays. Si le salaire se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen du pays, il est demandé à l'Etat de démontrer que le salaire suffit à assurer un niveau de vie décent, par exemple en fournissant des informations détaillées sur le coût de la vie²⁶.

La responsabilité des entreprises de respecter les droits humains est également bien établie dans les cadres de référence internationaux :

Dans les **Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies**²⁷, il est stipulé qu'il incombe à toutes les entreprises – indépendamment de leur taille, leur secteur, leur cadre de fonctionnement, leur régime de propriété ou leur structure, de respecter les droits humains partout dans le monde. Les entreprises ont donc l'obligation d'exercer une vigilance raisonnable (devoir de diligence), d'éviter d'avoir une incidence négative sur les droits humains et de remédier aux éventuelles violations des droits humains. Les Principes directeurs définissent également que la responsabilité d'une entreprise ne s'arrête pas à ses frontières ou au siège de l'entreprise, mais s'étend à toute sa chaîne de valeur, ce qui établit clairement la responsabilité des acheteurs envers leurs fournisseurs sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies posent un principe de responsabilité partagée entre l'Etat et l'entreprise. Ils établissent toutefois clairement que la responsabilité du respect des droits humains « existe indépendamment des capacités et/ou de la détermination des Etats à remplir leurs propres obligations en matière de droits de l'homme et ne restreint pas ces dernières. Elle prévaut en outre sur le respect des lois et règlements nationaux qui protègent les droits de l'homme »²⁸. En d'autres termes :

Si l'Etat failli dans son devoir de protéger les droits humains – comme c'est le cas en l'absence d'un salaire minimum légal correspondant au niveau de subsistance (salaire vital) – l'entreprise a malgré tout l'obligation de respecter les droits humains et de ne pas tirer avantage des manquements de l'Etat.

La revendication à l'encontre des entreprises de payer un salaire vital est donc ancrée dans les cadres de référence internationaux.

« Si l'Etat failli dans son devoir de protéger les droits humains – comme c'est le cas en l'absence d'un salaire minimum légal correspondant au niveau de subsistance (salaire vital) – l'entreprise a malgré tout l'obligation de respecter les droits humains et de ne pas tirer avantage des manquements de l'Etat. »

Principes directeurs relatifs aux entreprises et droits humains des Nations Unies

« Toutes les entreprises, indépendamment de leur taille, secteur, cadre de fonctionnement, régime de propriété ou leur structure, ont le devoir de respecter les droits humains partout dans le monde. »

Principes directeurs de l'ONU

LA CCC DÉFINIT AINSI UN SALAIRE VITAL :

« Tout salaire et toute allocation versé(e) en contrepartie d'un travail standard doit au minimum correspondre au salaire minimum légal ou pratiqué dans un secteur donné, et doit toujours suffire au travailleur pour subvenir à ses besoins élémentaires et à ceux de sa famille, tout en lui laissant une part de revenu discrétionnaire. »

Plus précisément, la Campagne Clean Clothes définit ainsi le salaire vital :

- s'applique à tous les travailleurs et travailleuses; aucun salaire ne peut lui être inférieur;
- est versé dans le cadre d'une semaine de travail standard, qui ne peut en aucun cas dépasser 48 heures;
- correspond à un salaire net de base pour une semaine de travail standard, paiement d'allocations, de primes ou d'heures supplémentaires non compris;
- permet de couvrir les besoins de base d'une famille (deux adultes et deux enfants);
- laisse une part de revenu discrétionnaire, le montant de ce revenu représentant au moins 10% du montant nécessaire pour couvrir les besoins de base.

Pour la CCC, certains principes clés sont essentiels pour définir ce qu'est un salaire vital :



Le salaire vital doit toujours être un revenu familial. Dans la plupart des pays producteurs, les systèmes de sécurité sociale (pension et assurances) sont insuffisants et la prévoyance publique est souvent inexistante. Pour que le montant du salaire vital couvre réellement les besoins, il convient de tenir compte de cette réalité. Le salaire vital doit par ailleurs couvrir aussi – en partie au moins – les besoins fondamentaux des membres de la famille vivant sous le même toit et qui fournissent un travail non rémunéré (éducation des enfants ou soins aux malades, par exemple).



Le salaire vital doit permettre l'épargne. Sans cela, la situation des travailleurs et travailleuses reste précaire, car ils ne peuvent pas faire de projets à moyen et à long terme. Ils risquent par ailleurs de devoir s'endetter en cas de dépenses imprévues.



Le salaire vital ne fixe pas un plafond salarial, mais un plancher. Il doit garantir un revenu minimum à tous les travailleurs et travailleuses. Idéalement, le montant du salaire vital doit être adapté en fonction des régions, afin de limiter la concurrence salariale entre les pays tout en augmentant le montant du salaire de base de tous les employés et employées.

UN SALAIRE VITAL POUR TOUS LES OUVRIERS ET OUVRIÈRES

Ce salaire devrait couvrir:

1



L'ALIMENTATION

2



LE LOYER

3



LES FRAIS
MÉDICAUX

4



LES FRAIS
DE SCOLARITÉ

5



LES VÊTEMENTS

6

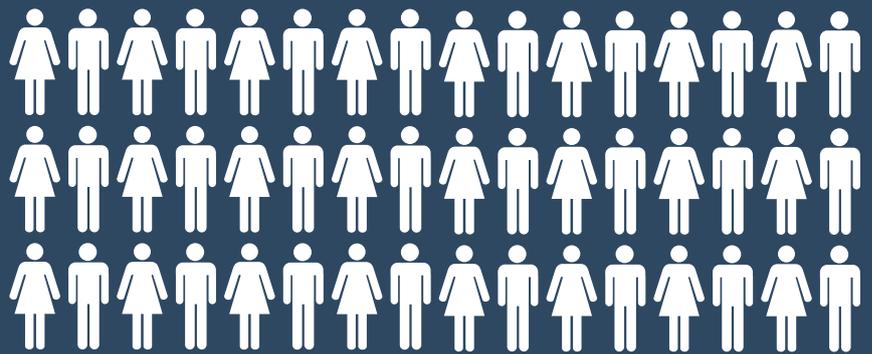


LE TRANSPORT

7



L'ÉPARGNE



LE SALAIRE VITAL EST UN DROIT HUMAIN, POUR
CHAQUE PERSONNE, PARTOUT DANS LE MONDE.



CHAPITRE 2

LES SALAIRES

Malgré les progrès de la technologie, l'industrie vestimentaire demeure l'une des industries les plus gourmandes en main-d'œuvre et dépend du travail de quelque 30 millions d'ouvriers et ouvrières dans le monde. Les coûts du travail au niveau des usines restent un critère déterminant lors du choix du lieu de production. Les acheteurs comparent généralement le salaire minimum légal des différents pays, à la recherche du lieu de production le moins cher.

LE SALAIRE MINIMUM LÉGAL : SUFFISANT POUR VIVRE ?

Les gouvernements savent que les bas salaires représentent un avantage comparatif et une condition préliminaire pour attirer l'industrie vestimentaire mondiale. « Que le moins cher survive » est devenu l'adage de référence, tant dans les pays producteurs que sur les marchés, du côté des consommateurs et consommatrices. La seule menace de délocalisation suffit à inciter les gouvernements des pays producteurs à aligner leurs politiques commerciales ou leurs politiques d'emploi sur les attentes et les exigences des acheteurs (les marques et les détaillants) au niveau global.

UN ARGUMENT DÉTERMINANT

Comme en Asie, les ouvrières de l'industrie vestimentaire en Europe de l'Est et en Turquie ne gagnent que le salaire minimum légal. Parfois, faire des heures supplémentaires est même nécessaire pour atteindre ce minimum. Dans les faits, **le salaire minimum légal représente souvent un salaire plafond plutôt qu'un plancher.**

Les gouvernements savent que les bas salaires représentent un avantage comparatif et une condition préliminaire pour attirer l'industrie vestimentaire mondiale. « Que le moins cher survive » est devenu l'adage de référence.

Comme en Asie toujours²⁹, les salaires minimums légaux sont des salaires de misère. Dans tous les pays étudiés – à l'exception de la Géorgie, où il n'y a pas de salaire minimum légal – le salaire minimum légal est fixé bien en dessous du minimum vital tel que défini par les offices nationaux de la statistique, et même en dessous du seuil de pauvreté établi par le Comité européen des Droits sociaux. Par conséquent, le salaire minimum légal est loin de couvrir les besoins de base des travailleuses et de leurs familles. Il aggrave la pauvreté au lieu de l'éliminer.

TABLEAU 1: salaire minimum légal en dessous du seuil de pauvreté

PAYS	SALAIRE MINIMUM LÉGAL NET EN EUROS³⁰	50% DU SALAIRE NATIONAL MOYEN EN EUROS³¹	60% DU SALAIRE NATIONAL MOYEN EN EUROS²⁸	MINIMUM MENSUEL NÉCESSAIRE À LA SUBSISTANCE, POUR UNE FAMILLE DE QUATRE PERSONNES EN EUROS³²
Bosnie-Herzégovine (République serbe de Bosnie RS)	189	216	259 ³³	927
Bulgarie	139	204	245 ³⁴	867
Croatie	308	363	435 ³⁵	554
Géorgie	aucun	163	196 ³⁶	non défini
Macédoine	111	173	208 ³⁷	346
Moldavie	71	102	122 ³⁸	316
Roumanie	133	181	218 ³⁹	non défini
Slovaquie	292	338	406 ⁴⁰	508
Turquie	252	335	401 ⁴¹	1002
Ukraine	80	139	167 ⁴²	228

Bien que le salaire minimum légal augmente lentement dans la plupart des pays, les prix des biens explosent. Les travailleurs et travailleuses voient par conséquent leur maigre pouvoir d'achat diminuer. En Bulgarie et en Bosnie-Herzégovine, par exemple, les travailleuses expliquent que le salaire minimum légal ne couvre que 70 % des dépenses alimentaires mensuelles, sans parler des autres dépenses comme le loyer, le chauffage, les frais médicaux ou encore le transport.

Dans tous les pays où nous avons enquêté, les femmes représentent une écrasante majorité des personnes actives dans l'industrie vestimentaire. Ces ouvriers et ouvrières gagnent les plus bas – ou les deuxième plus bas – salaires dans le secteur industriel et sont donc les premiers confrontés au risque de pauvreté.



DÉPENSES MENSUELLES

En Bulgarie et en Bosnie-Herzégovine, les travailleuses expliquent que le salaire minimum légal ne couvre que



de leurs dépenses alimentaires.

Pour certaines entreprises, il est tout simplement devenu plus avantageux de produire dans les pays européens où la main-d'œuvre est très bon marché.

TABLEAU 2: Economie et genre: les salaires de l'industrie vestimentaire

PAYS	SALAIRE NET MOYEN DANS L'INDUSTRIE VESTIMENTAIRE (2012), EN EUROS ⁴³	SALAIRE NET MOYEN DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE (2012), EN EUROS (SELON LES OFFICES NATIONAUX DE LA STATISTIQUE)
Bulgarie	141	168
Bosnie-Herzégovine (RS)	189 ⁴⁴	418 ⁴⁵
Croatie	378	629
Géorgie	132 ⁴⁶	258
Macédoine	175 (vêtement) 159 (chaussures)	252
Moldavie	114 (vêtement) 126 (chaussures)	Plus bas salaire: industrie du bois: 101,15 Plus haut salaire: industrie automobile: 230,18
Roumanie	234 (vêtement) 252 (chaussures)	Plus bas salaire: industrie alimentaire: 231 Plus haut salaire: charbon et produits pétroliers raffinés: 816
Slovaquie	389 (vêtement) 459 (chaussures)	627
Turquie	251 ⁴⁷	415
Ukraine	145	296

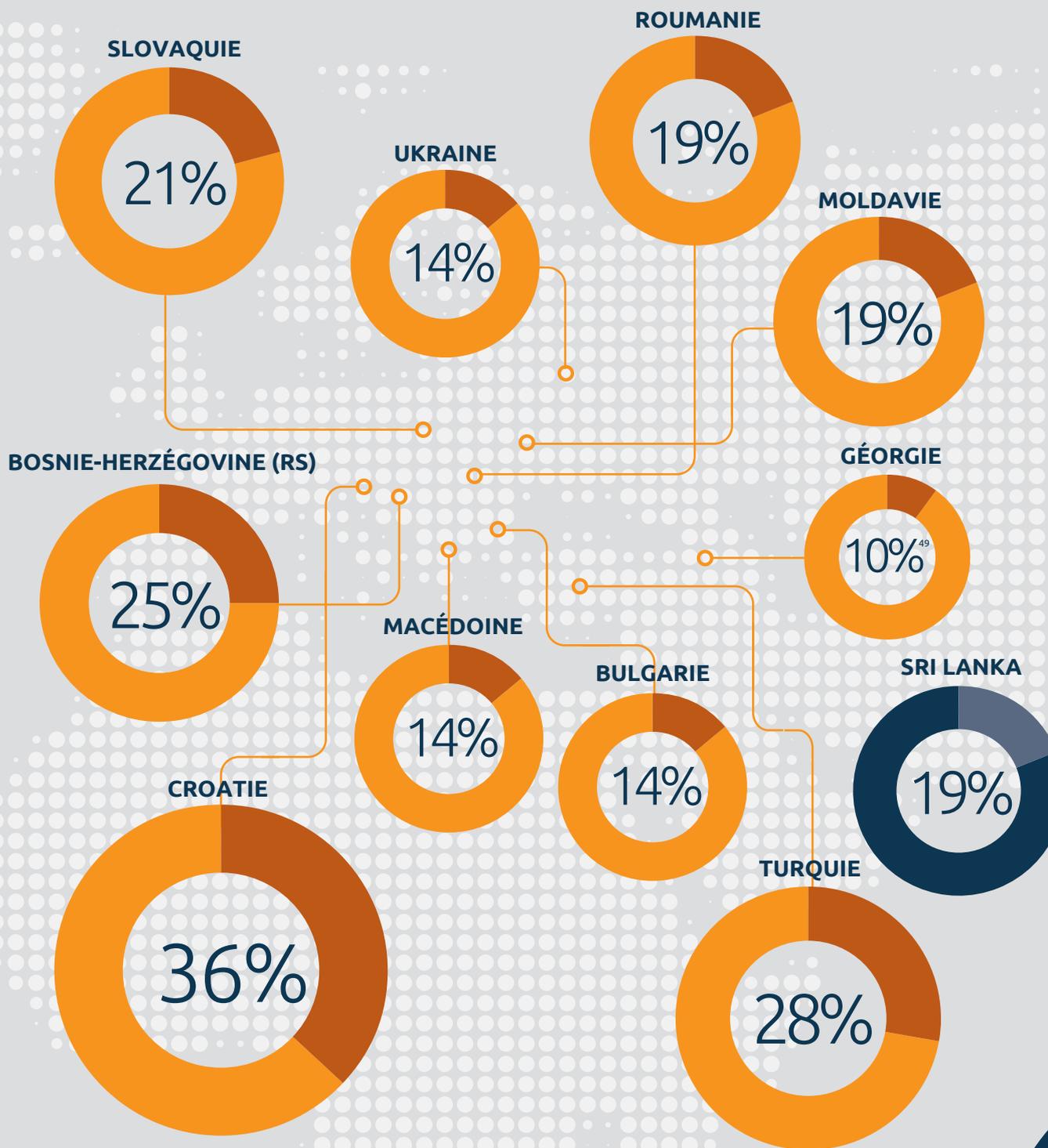
ECART ÉNORME ENTRE LE SALAIRE MINIMUM LÉGAL ET LE SALAIRE VITAL

Les industries textile, vestimentaire et de la chaussure sont parfois décrites comme une « caravane » qui se déplace à travers le monde à la recherche des « prix les plus compétitifs ». La décision des fabricants de vêtements de rapatrier une partie de la production en Europe s'explique en effet par l'augmentation des coûts du travail (en monnaie réelle, pas nécessairement en terme de pouvoir d'achat) dans des pays comme la Chine ou la Malaisie et par les salaires comparativement bas en Europe de l'Est et en Turquie. Pour certaines entreprises, il est tout simplement devenu plus avantageux de produire dans les pays européens où la main-d'œuvre est très bon marché. C'est le cas notamment pour les sociétés de taille moyenne, les produits spécialisés et les volumes moins importants (les vêtements de travail, par exemple) et pour les collections éphémères des géants de la mode comme Zara et H&M. En 2013, les salaires minimums légaux en Bulgarie, Macédoine et Roumanie étaient plus bas encore que celui de l'Indonésie.

Les pays où le salaire minimum légal est le plus bas par rapport au salaire vital estimé (représentant moins de 20 % de ce dernier) sont la Géorgie, la Bulgarie, l'Ukraine, la Macédoine, la Moldavie et la Roumanie.



Comme en Asie, les ouvrières de la région ne gagnent que le salaire minimum légal; parfois elles doivent même faire des heures supplémentaires pour y arriver. Dans les faits, le salaire minimum légal est souvent un revenu plafond et non un plancher. Comme en Asie toujours, les salaires miniums légaux sont des salaires de misère.

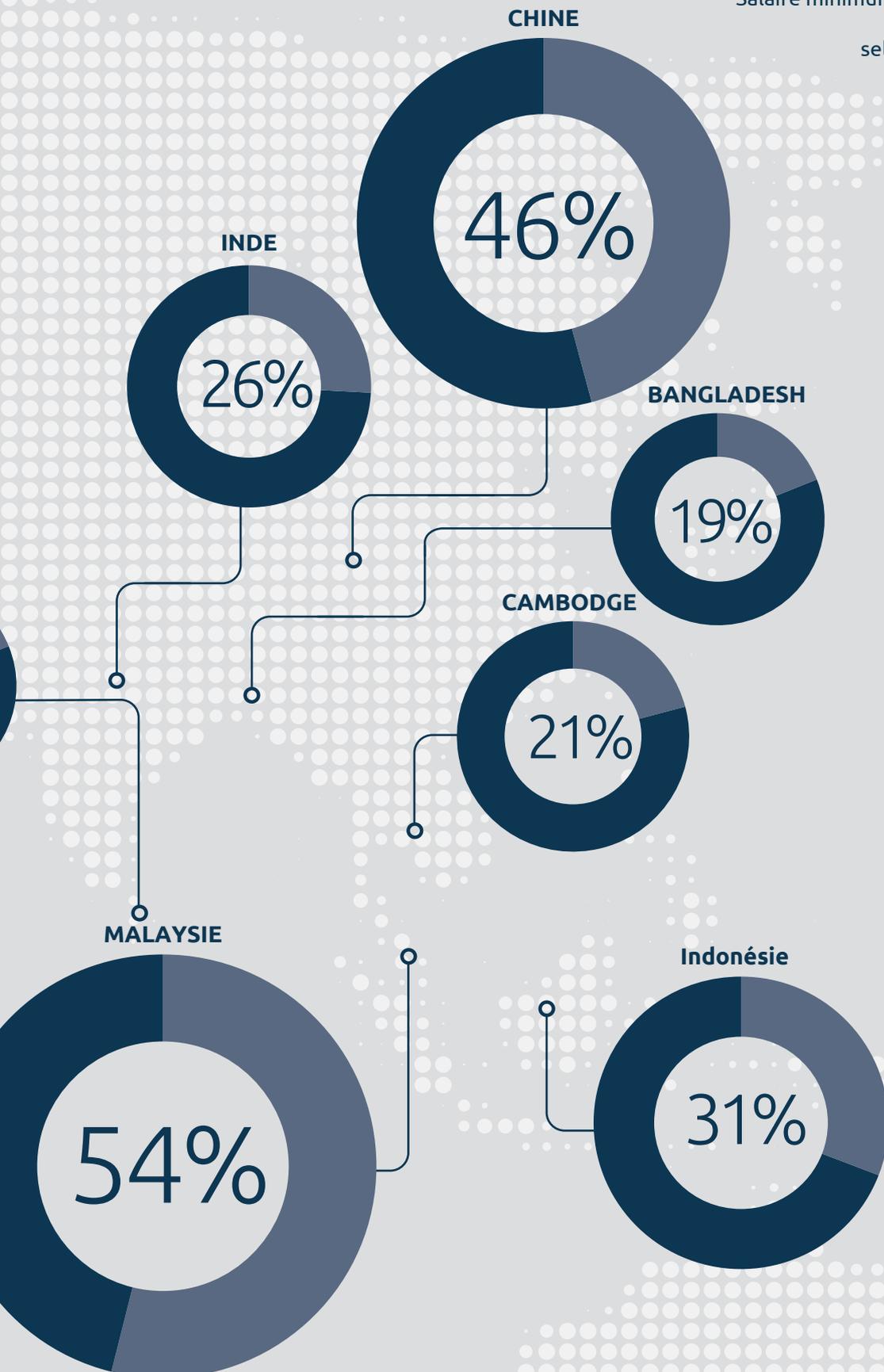


Dans tous les pays où nous avons enquêté, le salaire minimum légal ne représente qu'un pourcentage très faible du salaire vital. L'écart entre les deux tend même à être plus important dans les pays d'Europe de l'Est et en Turquie que dans les pays asiatiques. L'estimation du salaire vital est basée sur des entretiens avec les travailleurs et travailleuses. Ces personnes ont été interrogées sur les dépenses mensuelles du ménage⁵⁶.

SALAIRE MINIMUM LÉGAL EN ASIE ET EUROPE DE L'EST TRÈS INFÉRIEUR AU SALAIRE VITAL

Salaire minimum légal exprimé en pourcentage du salaire vital estimé (2013) selon les travailleuses interrogées

EUROPE DE L'EST ●
ASIE ●



Salaire minimum légal (net) en euros⁴⁸

Bulgarie	139
Bosnie-Herzégovine (RS)	189
Croatie	308
Géorgie	52 ⁵⁰
Macédoine	111
Moldavie	71
Roumanie	133
Slovaquie	292
Turquie	252
Ukraine	80
Bangladesh ⁵¹	50
Cambodge	61
Chine ⁵²	175
Inde ⁵³	52
Indonésie ⁵⁴	82
Malaysie	196
Sri Lanka ⁵⁵	50

Salaire vital calculé par l'Asia Floor Wage

« Je gagne à peine le salaire minimum légal. En un mois, je n'arrive même pas à l'atteindre, alors que j'ai travaillé tous les samedis. J'ai dit à mon patron que parfois je ne gagnais même pas le salaire minimum légal si je ne venais pas travailler le samedi. Il m'a répondu : « Alors viens travailler le samedi ! » »

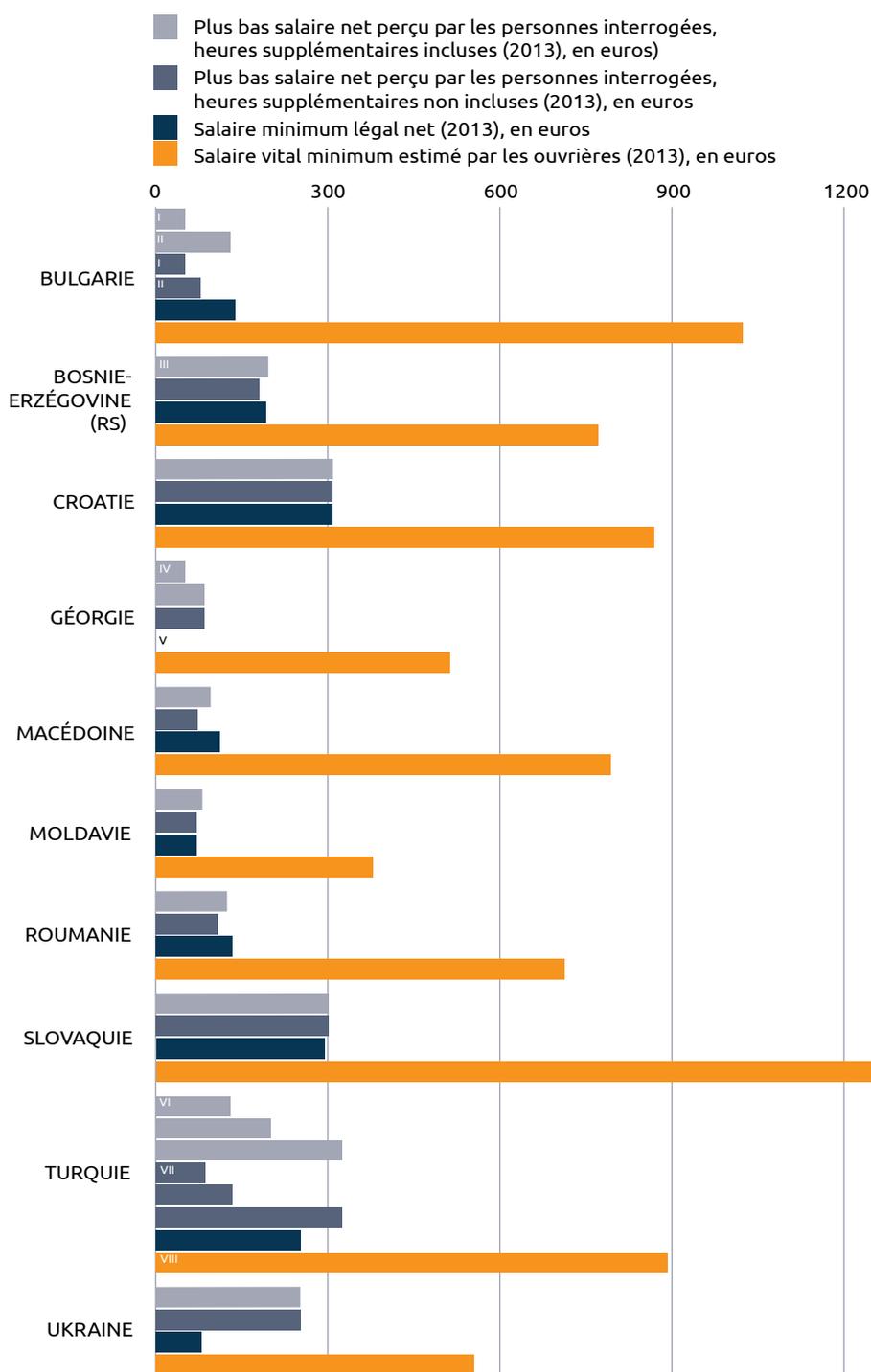
Une ouvrière roumaine avec plus de vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'usine.

2.2 RÉSULTATS D'ENQUÊTES: SALAIRE NET VERSUS SALAIRE VITAL ESTIMÉ

Selon la loi, le salaire minimum légal doit pouvoir être gagné en une semaine normale de travail. Cela signifie que les heures supplémentaires devraient être rémunérées en sus et à un taux plus élevé. Pourtant, nos recherches montrent que, dans la plupart des pays, le salaire minimum légal n'est même pas respecté et ne peut être atteint qu'en faisant des heures supplémentaires. En Bulgarie, Macédoine, Roumanie et Turquie, le salaire net le plus bas rencontré (heures supplémentaires comprises) est même inférieur au salaire minimum légal.



TABLEAU 3: Le salaire net perçu par mois en euros (hors heures supplémentaires) est souvent inférieur au salaire minimum légal



« Ce mois-ci, j'ai eu de la chance et j'ai reçu le salaire minimum légal, mais beaucoup de femmes n'y parviennent pas. Si vous travaillez huit heures de 7 heures à 16 heures, vous pouvez peut-être gagner 155 euros (brut), 177 euros au maximum. »

Une travailleuse roumaine

- I EN PÉRIODE DE CONGÉ FORCÉ, LORSQU'IL N'Y A PAS DE COMMANDES.
- II EN PÉRIODE DE TRAVAIL NORMAL.
- III PAS DE SALAIRE MINIMUM LÉGAL.
- IV SALAIRE POUR LE PREMIER MOIS.
- V PAS DE SALAIRE MINIMUM LÉGAL.
- VI 130 EUROS DANS LES ATELIERS AUTOUR DE BATMAN, 196 EUROS DANS UNE USINE DE LA RÉGION DE BATMAN, ET 326 EUROS DANS UNE USINE D'ISTANBUL.
- VII DANS LES ATELIERS AUTOUR DE BATMAN, BASÉ SUR UNE JOURNÉE MOYENNE DE TRAVAIL DE DOUZE HEURES.
- VIII SALAIRE MINIMUM LÉGAL MOYEN. LE MONTANT MOYEN DU SALAIRE VITAL ESPÉRÉ PAR LES PERSONNES INTERROGÉES EST DE 890 EUROS. LES SYNDICATS ONT CALCULÉ QUE LE SEUIL DE PAUVRETÉ SE SITUAIT À 1095 EUROS.

« La seule chose que je demande à cette entreprise, c'est un salaire plus élevé. Je crois que notre travail mérite davantage, nous méritons un salaire plus élevé. »

Une ouvrière croate

« Comme nous manquons d'argent pour notre famille, nous acceptons les yeux fermés n'importe quel contrat. »

Une ouvrière géorgienne

Le salaire net perçu le plus bas (heures supplémentaires incluses) ne représente qu'entre 13 % et 46 % du salaire vital estimé par les ouvriers et ouvrières. Ces personnes n'ont donc aucune chance de couvrir leurs besoins de base, même en effectuant de nombreuses heures supplémentaires. En Croatie, les couturières expliquent que leur salaire permet à peine de nourrir la famille. En Roumanie, des travailleuses estiment que leur salaire ne couvre que 40 % des dépenses alimentaires.

TABLEAU 4: Même avec des heures supplémentaires, le salaire des ouvrières dans l'industrie vestimentaire ne couvre pas les besoins fondamentaux

PAYS	PLUS BAS SALAIRE MENSUEL NET PERÇU PAR LES PERSONNES INTERROGÉES, HEURES SUPPLÉMENTAIRES INCLUSES (2013), EN EUROS	POURCENTAGE DU SALAIRE VITAL MINIMUM ESTIMÉ (2013)
Bulgarie	129	13 %
Bosnie-Herzégovine (RS)	196 ⁵⁷	26 %
Croatie	308	36 %
Géorgie	83	16 %
Macédoine	97	20 %
Moldavie	81	21 %
Roumanie	124	18 %
Slovaquie	300	22 %
Turquie	130 ⁵⁸	15 % (région est)
	196	22 % (région est)
	326	37 % (Istanbul)
Ukraine	253	46 %

Dans tous les pays étudiés (à l'exception de la région d'Istanbul, de la Croatie et de l'Ukraine), le plus bas salaire net perçu n'atteint même pas 30 % du salaire vital estimé⁵⁹.

Nos recherches montrent que le travail dans l'industrie vestimentaire contribue de façon considérable à la pauvreté. Le salaire perçu par les ouvriers et ouvrières est loin d'atteindre le minimum vital, sans même parler d'un salaire vital. Les témoignages recueillis sur place dénoncent une réalité scandaleuse : rémunérés à des salaires de misère, ces emplois aggravent la pauvreté plutôt qu'ils ne la combattent.

RECHERCHE MANDATÉE PAR L'UE

Des rapports récemment publiés sur le risque de pauvreté dans l'UE⁶⁰ posent la question suivante : le travail permet-il de sortir de la pauvreté ? Ces études constatent que le taux de travailleurs pauvres a considérablement augmenté, en particulier en Bulgarie et en Roumanie. L'un des cinq principaux objectifs de « Europe 2020 : une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive » est de réduire d'au moins 20 millions, d'ici 2020, le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. La Bulgarie et la Roumanie sont les pays de l'UE présentant le risque de pauvreté le plus élevé. La Bulgarie figure en tête pour 2012⁶¹ : Bulgarie (49,3 %), Roumanie (41,7 %), Lettonie (36,6 %), Grèce (34,6 %), Lituanie (32,5 %), Hongrie et Croatie (environ 32 %).

CONTRASTE SAISSANT : LES BÉNÉFICES DES MARQUES ET DES DÉTAILLANTS

Pendant qu'elles paient des salaires de misère, les grandes marques de l'industrie vestimentaire réalisent des bénéfices colossaux et ce, même pendant et après la crise économique de 2008.



« Quand on lui demande comment elle parvient à faire vivre sa famille avec son salaire, M. fond en larmes. « C'est impossible. A la fin du mois, je me retrouve avec quelques pièces de monnaie. A eux seuls, l'abonnement mensuel pour le bus, les factures de téléphone et d'internet prennent la moitié de mon salaire. Tous les mois, je suis obligée de demander une avance sur mon salaire pour payer tout ça à temps. De l'argent de poche pour les enfants, ou bien une visite chez le dentiste ? C'est inimaginable. »

Une travailleuse roumaine

DÉVELOPPEMENT DES PLUS GRANDES MARQUES

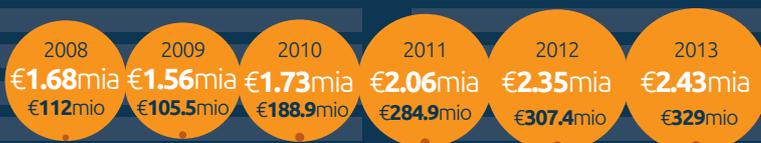
H&M, Inditex/Zara, groupe Adidas, Hugo Boss (2008–2013)⁶²

 **Chiffre d'affaires** (en euros)

 **Bénéfice** (en euros)

HUGO BOSS SA

BOSS, BOSS Green, BOSS Orange, HUGO



H&M

H&M, COS, Monki, Weekday, Cheap Monday, & Other Stories



CONTRASTE SAISSANT : LES BÉNÉFICES DES MARQUES ET DES DÉTAILLANTS

Pendant qu'elles paient des salaires de misère, les grandes marques de l'industrie vestimentaire réalisent des bénéfices colossaux et ce, même pendant et après la crise économique de 2008.

GRUPE ADIDAS

Adidas, Reebok, Taylor made, Rockport



GRUPE INDITEX

Zara, Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home, Uterqüe



Les ouvrières qui produisent pour Adidas en Bosnie-Herzégovine gagnent

€ 9,00

pour une journée de travail de dix heures.

Les ouvrières géorgiennes touchent

€ 5,00

pour huit heures de travail.

ETUDE DE CAS: LES OUVRIÈRES QUI PRODUISENT POUR ADIDAS ONT UN SALAIRE INFÉRIEUR AU SEUIL DE PAUVRETÉ

Durant l'été 2013, nous avons interrogé cinquante ouvriers et ouvrières chez deux fournisseurs d'Adidas. Nos recherches ont montré que **les travailleuses en Géorgie et en Bosnie-Herzégovine ne gagnent pas suffisamment pour nourrir leur famille** – encore moins pour mener une vie décente.

Les salaires en Bosnie-Herzégovine ne couvrent qu'environ 70% des dépenses alimentaires et ne représentent que quelque 26% du salaire vital estimé. Les employées ne gagnent parfois même pas le salaire minimum légal. Les ouvrières qui produisent pour Adidas en Bosnie-Herzégovine gagnent 9 euros pour une journée de travail de dix heures. Les ouvrières géorgiennes touchent 5 euros pour huit heures de travail. Ces salaires se situent bien en dessous du seuil de pauvreté de ces deux pays.

Adidas profite de l'absence de protection légale et institutionnelle des droits des travailleurs en Géorgie.

D'autres violations des droits du travail ont été constatées:

- Les conditions établies dans les contrats de travail sont bien différentes des conditions de travail effectives; absence de contrat de travail ou de fiche de paie.
- Pression extrême au niveau du volume de travail et difficultés à prendre des jours de congé, même en cas de maladie.
- Chauffage insuffisant et absence d'air conditionné, ce qui cause des problèmes de santé (par exemple, nombreux cas d'insuffisance rénale)
- Obligation de demander la permission pour se rendre aux toilettes ou se lever.
- Violence verbale et intimidations de la direction; retenue salariale comme mesure disciplinaire.

Mesures immédiates exigées d'Adidas:

- A** Adidas doit s'assurer que les ouvrières reçoivent un salaire net de base (hors heures supplémentaires et primes) correspondant au moins à 60% du salaire national moyen. Il s'agira ensuite d'augmenter le salaire net de base pour qu'il corresponde au salaire vital estimé.
- B** Adidas doit analyser et adapter sa structure de prix afin de s'assurer que le prix payé au fournisseur permette cette hausse des salaires.
- C** Adidas doit s'assurer que les droits syndicaux des travailleurs et travailleuses sont respectés. Ceci inclut, le droit d'être informé des termes du contrat et du salaire. Adidas doit collaborer avec une organisation de défense des droits du travail et des droits humains (pour la Géorgie: la Georgian Trade Union Confederation).
- D** En l'absence de législation du travail, Adidas doit se conformer aux Conventions de l'OIT et aux exigences du code Jo-In (Joint Initiative on Workers Right and Corporate Accountability).

ETUDE DE CAS : TRAVAILLEUSES MIGRANTES SYRIENNES PRODUISANT POUR DES MARQUES COMME ZARA (INDITEX) ET H & M

La ville de Batman, située au sud-est de la Turquie, a une population de 348 963 habitants. En 2011, Batman connaissait un taux de chômage de 25 %, le plus élevé en Turquie. Pour faire la promotion de la région, les autorités la présentent comme « meilleur marché que la Chine ». Les usines de Batman travaillent habituellement pour des entreprises dans les grandes villes bien connectées aux marchés internationaux, comme Istanbul, Izmir et Bursa. Celles-ci fournissent directement les marques et les détaillants globaux. L'industrie vestimentaire de Batman présente par ailleurs un système de sous-traitance à de petits ateliers, similaire aux chaînes logistiques complexes de Petrich, au sud-ouest de la Bulgarie.

Les ateliers de taille moyenne où nous avons mené nos recherches emploient respectivement 80-90 et 220-230 ouvriers et ouvrières. 30 % à 40 % d'entre eux ne sont pas déclarés et sont donc privés des prestations sociales minimales. Les ouvrières gagnent un salaire mensuel de 600 à 900 TL (196 à 293 euros). Pour toucher ce salaire, elles doivent travailler entre 10 heures et 10 heures et demi par jour, ce qui correspond à 30-50 heures supplémentaires par mois. Ces deux usines fournissent des marques connues comme H&M et Zara (Inditex).

Nous avons également enquêté dans un petit atelier où les usines locales sous-traitent leurs commandes. L'atelier emploie entre 18 et 20 ouvrières. Celles-ci sont toutes des femmes kurdes non déclarées. Parmi les employées, nous avons également rencontré des travailleuses migrantes venues de Syrie. Une ouvrière syrienne âgée de 18 ans travaillait dans cet atelier depuis deux ans sans aucune protection légale. Les ouvrières gagnent environ 400 TL par mois (130 euros). Elles commencent à travailler à 9 heures et, en cas de commandes urgentes, travaillent jusqu'à minuit ou jusqu'au matin suivant. Les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées à un taux plus élevé comme le stipule la loi. Les ouvrières de cet atelier ne savent pas pour qui elles produisent, car les articles n'ont pas encore d'étiquette ou de logo.

A Batman, de nombreuses travailleuses ne sont pas déclarées. Elles n'ont presque aucun accès aux soins de santé. En cas de problèmes graves, elles doivent payer l'hôpital de leur poche. Elles déclarent « faire tout leur possible pour ne pas tomber malade ».

Mesures immédiates exigées de H&M et Inditex:

- A** Respecter la législation turque relative aux heures supplémentaires et au salaire minimum légal sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement (y compris chez les sous-traitants des sous-traitants).
- B** Les salaires doivent immédiatement être augmentés jusqu'au niveau du seuil de pauvreté, c'est à dire au moins 60 % du salaire moyen du pays. Les prix demandés aux acheteurs doivent être calculés sur cette base et permettre une telle hausse des salaires.

ATELIERS DE MISÈRE

Les ouvrières gagnent environ

€ 130

(400 TL) par mois

Elles commencent à travailler à 9 heures et, en cas de commandes urgentes, travaillent jusqu'à minuit.

9:00 – MINUIT

Parfois même jusqu'au

MATIN SUIVANT

« Nous devons faire des heures supplémentaires car nous avons besoin de cet argent. Comme vous voyez, notre salaire n'est pas suffisant. Comment est-ce que je pourrais vivre alors que je paie 950 TL (310 euros) pour notre maison et que le reste ne suffit pas pour les autres charges ? »

Une travailleuse turque

« Ces dernières années, j'ai consacré chacun de mes jours de congé à travailler dans la ferme familiale, parce que sans ce revenu, avec mon seul salaire, on n'arriverait pas à couvrir les dépenses de la famille. »

Une travailleuse en Bosnie-Herzégovine

2.3 STRATÉGIES DE SURVIE DES TRAVAILLEUSES

Malgré un emploi et un revenu régulier, les employées de l'industrie vestimentaire vivent dans une extrême pauvreté. Nous les avons interrogées sur leurs stratégies pour faire face à cette pauvreté :

- **Faire des heures supplémentaires** afin d'augmenter les salaires est l'une des stratégies les plus répandues. Les recherches montrent que les heures supplémentaires sont fréquentes. Selon les personnes interrogées, une semaine de travail compte en règle générale 42 heures (Croatie), 54 heures (Roumanie) et jusqu'à 60 heures (Moldavie). En Turquie, elle peut même atteindre 72 heures, tandis que les travailleuses à domicile en Bulgarie triment parfois jusqu'à 108 heures par semaine. Dans la plupart des pays étudiés, le nombre d'heures supplémentaires se situe entre 4 et 20 heures par semaine.
- **L'agriculture de subsistance (notamment en Géorgie, Macédoine, Bosnie-Herzégovine, Moldavie, Bulgarie et sud-est de la Turquie).** Les terrains agricoles sont cultivés par la famille étendue ou partagés entre amis, ce qui permet aux ménages de compléter leurs bas salaires et d'économiser sur la nourriture. En Bosnie-Herzégovine, par exemple, 62 % des personnes interrogées cultivent des fruits et des légumes pour leur propre consommation. En Géorgie et dans certaines régions de la Macédoine, les dirigeants des usines semblent calculer les salaires au plus juste, en comptant sur l'autosubsistance des travailleuses. Les employeurs construisent leurs usines dans des zones rurales où la population pratique l'agriculture et dispose ainsi d'un revenu supplémentaire. Des propriétaires d'usines macédoniens ont déclaré avoir adapté les horaires de travail en conséquence : le travail commence à 6 heures et se termine à 14 heures, pour que les ouvriers et ouvrières aient le temps de travailler sur leur terrain agricole. Dans les pays où les rentes vieillesse sont extrêmement faibles, comme en Géorgie ou en Moldavie, le nombre de personnes à charge pour un salaire augmente, et l'agriculture est encore plus importante.

« Personne ne nous oblige à faire des heures supplémentaires, mais si nous voulons atteindre les objectifs de production et gagner un peu plus d'argent, nous n'avons pas le choix. Si le chef dit que nous devons travailler le samedi ou un jour férié, nous devons le faire. Pour rester à la maison un jour férié, il faut avoir une très bonne raison, comme un problème de santé. »

Une travailleuse moldave

« Sans heures supplémentaires, nous ne pouvons pas survivre. »
Une travailleuse turque

«Pour m'occuper correctement de ma famille et de ma terre, je dois me réveiller à 5h30 tous les matins. Je traite mes deux vaches et pétris la pâte pour le pain que ma belle-mère fera cuire. Elle est âgée, mais elle est encore capable d'utiliser le four et de nourrir les enfants pendant que je suis au travail. Après avoir pétri la pâte, je m'occupe du potager, fais le ménage et prépare le petit déjeuner et le dîner des enfants. Mes beaux-parents touchent chacun une retraite de 100 GEL (42 euros), mais ils ont besoin de cette somme pour leurs médicaments. Notre plus grosse dépense est la nourriture, bien que je possède deux vaches pour le lait, le beurre et le fromage, et que j'aie des légumes frais de mon jardin.» Une travailleuse géorgienne

- **Endettement** : Pour toutes les dépenses imprévues, comme les fournitures ou les manuels scolaires, les travailleuses sont obligées de contracter des dettes. Elles empruntent en général de l'argent à des voisins, des amis ou à la banque. Les taux d'intérêt bancaires se situent souvent entre 15 % et 20 %.
- **Vivre en « mode survie »** : Les travailleuses expliquent qu'elles économisent sur les frais médicaux et le chauffage, mais n'arrivent pas à payer régulièrement les dépenses courantes ou leur loyer. Ils ne vont jamais ou presque jamais chez le médecin – encore moins chez le dentiste – et font tout pour éviter de devoir y aller. Les personnes interrogées racontent qu'elles ne peuvent pas acheter chaque année du matériel scolaire pour leurs enfants, qu'elles ne peuvent jamais se reposer ou voyager et doivent toujours acheter ce qu'il y a de moins cher au supermarché et des vêtements de seconde main. Elles dépendent du courant électrique volé et utilisent plusieurs cartes de crédit, jusqu'à ce que la limite de toutes les cartes soit atteinte.

«J'achète les bouteilles de shampoing les plus grandes et les moins chères; je cuisine du riz et des pommes de terre pour mes enfants. Une fois par semaine, nous pouvons peut-être cuisiner un morceau de poulet. C'est très difficile sans son propre lopin de terre. Comme mes frais de transport ne sont pas pris en charge par l'usine, je dépense 200MDL (11 euros) par mois rien que pour prendre le minibus tous les jours. Cette année, j'ai dû emprunter 1000MDL (54 euros) pour acheter les fournitures scolaires les moins chères pour mes deux enfants, et je prie pour ne pas devoir en acheter d'autres dans les trois mois à venir pendant que je rembourse encore ce prêt.» Une travailleuse moldave

« Nous ne faisons pas d'heures supplémentaires et cela me permet de travailler la terre avec mon mari. Si nous ne cultivons rien, nous ne pouvons pas survivre. Mon salaire ne paie que les dépenses d'approvisionnement, et nous avons aussi une hypothèque à rembourser (...) Je prie pour survivre et rester en bonne santé, pour être toujours capable de travailler. Sinon avec quoi est-ce que je vivrais? Vous me demandez comment nous faisons pour survivre, mais qu'est-ce que je pourrais bien faire d'autre? Sans ce travail, ce serait encore pire. Au moins nous sommes payés tous les mois.»

Une travailleuse macédonienne

« Mener une vie normale avec notre salaire est impossible. Tout le monde ici est aidé par des membres de sa famille. Nous avons de la chance de pouvoir cultiver nos propres légumes dans le village. En été, nous vivons de cela. Mais l'hiver, la vie est très dure. »

Une travailleuse moldave

« Un ouvrier m'a expliqué que le mieux qu'il ait pu s'offrir comme loisir a été de collecter de l'argent pour organiser une grillade dans la forêt. »

Une enquêtrice en Moldavie

« Certaines employées expliquent que, pour survivre, elles sont obligées de travailler dans de petits ateliers après avoir fait leurs horaires réguliers à l'usine. » Une enquêtrice turque

« Lorsque les travailleuses parlent de vacances, elles utilisent généralement des mots comme « rêve », « paradis », « luxe ». Les questions sur les économies les font rire. Elles disent que leur vie sociale est inexistante. Une ouvrière a dit : « On ne peut pas faire des économies, on n'arrive même pas à couvrir nos besoins de base. » Un enquêteur turc

« Nous n'avons rien ; nous vivons au jour le jour. »

Une travailleuse turque

« Je vis avec ma mère, qui est handicapée. Elle touche une pension de 125 BGN (64 euros) par mois, mais au moins j'ai quelqu'un pour s'occuper de mon enfant lorsque je travaille douze heures par jour et rentre à la maison fatiguée. Je ne me souviens pas quand j'ai regardé un film ou suis allée au théâtre pour la dernière fois. Cela fait très longtemps que je ne suis pas allée au restaurant ou boire un café avec des amis. Pour moi, c'est serait un rêve. »

Une travailleuse bulgare

- **Emplois multiples :** Beaucoup d'ouvrières de l'industrie vestimentaire ont des activités rémunérées dans le secteur informel en plus de leur emploi à l'usine. Elles font des ménages ou vendent de la nourriture pour compléter leurs salaires de misère. A Istanbul, les ouvrières expliquent avoir plusieurs emplois dans l'industrie vestimentaire.



« Je ne peux pas imaginer pouvoir vivre de mon seul salaire. Nos parents, qui vivent à la campagne, sont obligés de nous envoyer de la nourriture et de l'argent tous les mois. Tout le monde nous demande quand nous aurons des enfants, mais nous ne pouvons simplement pas nous le permettre vu notre situation. » Une travailleuse moldave



CHAPITRE 3

TEMPS DE TRAVAIL

La semaine de travail standard est de 40 heures en Bulgarie, Croatie, Bosnie-Herzégovine, Macédoine, Moldavie, Roumanie, Slovaquie, Ukraine et Géorgie. En Turquie, la durée légale est de 45 heures.

3.1 DISPOSITIONS LÉGALES ET TENDANCES DANS LES PAYS ÉTUDIÉS

Les dispositions légales concernant les heures supplémentaires varient fortement. En Géorgie, il n'y a pas de législation spécifique. Il est seulement précisé que la durée maximale du travail quotidien est de 12 heures.

DURÉE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE

Le nombre d'heures supplémentaires autorisées par semaine se situe entre 8 heures (Croatie, Macédoine, Slovaquie, Roumanie) et 20 heures (Bulgarie). La Turquie n'a fixé aucune limite hebdomadaire. Ceci est contraire à l'article 1 de la Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui autorise 12 heures de travail supplémentaires par semaine au maximum.

Le nombre d'heures supplémentaires par année va de 120 heures (Moldavie) à 400 heures (Slovaquie). Dans certains pays, par exemple en Macédoine et en Bulgarie, il n'existe aucune

réglementation concernant le maximum d'heures supplémentaires par année.

Le taux auquel sont payées les heures supplémentaires varie lui aussi. En Croatie, il est fixé après négociation entre employeurs et employés. En Géorgie, il n'existe aucune réglementation en la matière. La Convention 1 de l'OIT stipule que les heures supplémentaires doivent être majorées de 25 % au moins. Ce supplément de 25 % est prescrit par la législation en Bosnie-Herzégovine, Macédoine, Roumanie et Slovaquie.

Des initiatives multipartites, comme l'Ethical Trading Initiative (ETI) et la Fair Wear Foundation (FWF) ainsi que le Joint-Initiative Draft Code (Jo-In code), exigent que les heures supplémentaires soient volontaires et ne dépassent pas douze heures par semaine. Elles ne doivent pas être exigées de manière régulière et doivent toujours être rémunérées à un tarif supérieur de 50 % au barème salarial normal. Les lois bulgares, moldaves et turques obligent les employeurs à payer un tel supplément.

« Nous partons travailler sans savoir à quelle heure nous serons de retour chez nous. Nous travaillons 50 à 60 heures par semaine, parfois sans jours de repos. Nous travaillons généralement 200 heures par mois, parfois jusqu'à 400 heures. »

Une travailleuse bulgare

3.2 RÉSULTATS D'ENQUÊTE DANS LES USINES

Les heures supplémentaires sont une réalité dans tous les pays étudiés, et les ouvrières expliquent qu'il est difficile de les refuser ou d'obtenir des jours de congé. Dans la plupart des usines étudiées en Bulgarie, Macédoine, Moldavie, Roumanie et Turquie, les travailleuses doivent faire des heures supplémentaires au-delà de la limite légale.

« Les heures supplémentaires sont payées comme les heures régulières. »

Une ouvrière moldave

« Le système du travail à la pièce mettent les femmes sous pression. Elles travaillent plus dans l'espoir d'obtenir une prime officielle payée une fois tous les 3 à 4 mois aux ouvrières qui remplissent régulièrement les quotas de production. Selon la loi moldave, l'employeur doit demander aux employés s'ils sont d'accords de faire des heures supplémentaires. En réalité, c'est l'inverse : les travailleurs et travailleuses doivent demander la permission de ne pas faire d'heures supplémentaires et justifier cette demande, en fournissant un certificat médical par exemple. » Une enquêtrice moldave

« C'est difficile d'obtenir des jours de repos et de congé maladie. Même si le médecin vous met à l'arrêt, ce n'est pas accepté par l'usine. »

Une travailleuse en Bosnie-Herzégovine

ETUDE DE CAS: OUVRIÈRES ROUMAINES EXPLOITÉES

Des ouvrières roumaines, qui travaillent pour des fournisseurs de Zara (Inditex) et H&M, affirment devoir faire de très nombreuses heures supplémentaires pour pouvoir gagner le salaire minimum légal.

D'octobre à novembre 2013, nous avons interviewé vingt-deux personnes employées par deux fournisseurs de H&M et Zara. Les travailleurs et travailleuses nous ont expliqué devoir souvent faire un nombre d'heures supplémentaires dépassant les limites fixées par la loi, payées en liquide et n'apparaissant pas sur la fiche de salaire. Les travailleurs et travailleuses ont expliqué n'atteindre le salaire minimal que lorsque les heures supplémentaires et les jours de vacances figurent sur leur fiche de salaire.

Mesures immédiates exigées de H&M et Inditex:

- A** Respecter la loi roumaine concernant les heures supplémentaires et le salaire minimum légal.
- B** Les salaires doivent être immédiatement augmentés afin d'atteindre le seuil de pauvreté de 60% du salaire national moyen. Les prix d'achat doivent être calculés sur cette base afin de permettre cette hausse des salaires.



« Les heures supplémentaires sont organisées de manière officieuse et ne figurent pas sur les fiches de paie officielles. Les heures supplémentaires ne sont pas payées au taux prescrit par la loi. Elles sont payées comme une continuation du taux normal à la pièce avec un bon de 2,1 euros les samedis. Refuser les heures supplémentaires peut créer des tensions avec la direction ou les supérieurs. »

Une enquêtrice roumaine



CONTRATS DE TRAVAIL

Dans tous les pays étudiés (excepté la Géorgie), il existe des dispositions légales relatives aux relations de travail. Dans la plupart d'entre eux, un contrat de travail ou le paiement, par le travailleur indépendant, d'une prime d'assurance maladie est la condition préalable à la prise en charge des frais de santé par une assurance maladie de l'Etat.

4.1 DISPOSITIONS LÉGALES ET TENDANCES DANS LA RÉGION ÉTUDIÉE

Dans tous les pays étudiés, des rapports montrent que l'industrie vestimentaire viole les réglementations en vigueur. Miser sur des contrats à durée déterminée ou pousser les travailleuses à « se mettre à leur compte » sont des pratiques très répandues dans les usines.

En Roumanie, «selon le droit du travail, les contrats à durée déterminée sont réservés aux cas exceptionnels. Pourtant les contrats d'une durée de 6 à 12 mois sont répandus. Les contrats peuvent être prolongés après évaluation de la direction de l'usine. Dans certains cas, les contrats à durée déterminée ouvrent la voie à l'évasion fiscale et au travail informel : les contrats des travailleurs et travailleuses n'ont jamais

été renouvelés officiellement et ces personnes ont continué à travailler pour l'usine de façon informelle. Comme les employées peuvent gagner davantage en l'absence de contrat de travail formel, le travail informel est courant. En octobre 2013, une enquête officielle menée dans trois usines de vêtements de Prahova a montré que beaucoup d'employés n'avaient pas été engagés dans le respect de la loi⁶³. En 2012, une enquête a par ailleurs révélé qu'une centaine de personnes travaillaient sans contrat dans une usine de confection italienne d'Alba. Leurs contrats à durée déterminée n'avaient jamais été renouvelés après leur expiration⁶⁴».

En Turquie et en Croatie, le recours toujours plus fréquent à des agences de placement est également une réalité dans l'industrie vestimentaire, où les régimes de travail semi-formels sont largement répandus.

«Les employés signent souvent des contrats à durée déterminée, généralement pour une période de trois mois. Si un employé travaille pendant 24 mois de façon continue pour le même employeur, ou s'il travaille de façon intermittente pendant 24 mois sur une période de trois ans, le contrat doit être transformé en un contrat à durée indéterminée selon la loi. Pourtant, les personnes interrogées soulignent que garder son emploi dépend uniquement du bon vouloir de l'employeur.»

Une enquêtrice en Bosnie-Herzégovine

4.2 RÉSULTATS DES ENQUÊTES DANS LES USINES

Les pratiques informelles ou semi-formelles incluent :

- **Détournement du statut d'indépendant** en Slovaquie et en Bulgarie
- **Recours excessif aux contrats à durée déterminée** en Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Géorgie, Macédoine, Moldavie, Roumanie, Slovaquie.
- **Cotisations sociales non versées par les employeurs**

«Un contrat à durée déterminée ne peut excéder une durée de 36 mois et ne peut s'appliquer que dans certains cas exceptionnels – parmi lesquels le travail saisonnier⁶⁵. Son usage dans l'industrie vestimentaire est néanmoins fréquent. En réalité, les contrats à durée déterminée ou à court terme de 6 à 12 mois sont largement répandus. Seuls trois des onze employés interviewés dans une usine avaient des contrats à durée indéterminée.» Une enquêtrice moldave

«Les travailleuses signent des contrats à durée déterminée de trois à six mois pendant plusieurs années.»

Une enquêtrice macédonienne

«Les protestations contre l'accumulation des salaires non payés sont fréquentes en Bosnie-Herzégovine. Elles portent plutôt sur les défauts de paiement que sur les montants mêmes des salaires, pourtant très faibles. Les défauts de paiement des taxes et cotisations posent aussi un réel problème. Les travailleurs et travailleuses ont droit à une rente une fois à la retraite, mais celle-ci est très basse car les cotisations n'ont pas été payées. Selon une étude⁶⁶ publiée par la fédération des syndicats de Bosnie-Herzégovine, un nombre croissant de personnes ne pourront pas prendre leur retraite car aucune cotisation n'a été versée au fonds de pension.»

Researcher Bosnia & Herzegovina.

• **Ecart entre clauses contractuelles et pratiques réelles** concernant le temps de travail et les salaires. En Bulgarie, les enquêteurs rapportent que les ouvriers et ouvrières sont officiellement employés à temps partiel (par exemple quatre heures par jour), mais travaillent à plein temps et font même des heures supplémentaires. Dans la plupart des pays étudiés, il existe très souvent des différences entre les salaires fixés dans les contrats de travail – en règle générale équivalents au salaire minimum légal – et les salaires versés en réalité. La différence est payée de main à main, en espèces. Chez un fournisseur de vêtements de sport géorgien, le contrat stipule un salaire de 125 GEL (52 euros), mais le salaire réellement perçu est plus élevé. L'employeur réalise ainsi des économies sur le dos des travailleurs en les privant d'une part des cotisations sociales, et par conséquent des prestations sociales auxquelles ils ont droit.

4.3 TRAVAIL INFORMEL ET TRAVAIL À DOMICILE

Des études réalisées en Turquie, en Bulgarie et en Ukraine font état d'un fort pourcentage de relations de travail informelles ou semi-formelles dans le secteur vestimentaire. Ces pratiques incluent une utilisation abusive du statut de travailleur indépendant, la fermeture d'usines, les pressions exercées pour pousser les ouvrières au travail à domicile (Bulgarie), ou la non-prolongation des contrats à durée déterminée. En Bulgarie, la Home Based Workers Association (HWA) estime qu'en plus des quelque 100 000 travailleurs et travailleuses inscrits, 50 000 personnes travaillent à domicile pour le secteur vestimentaire. En Ukraine, une organisation patronale estime qu'en plus du nombre d'employés recensés, le même nombre de personnes travaillent de façon informelle, ce qui double la main-d'œuvre réelle du secteur. Les statistiques ne prennent souvent en compte que les entreprises comptant un nombre minimum d'employés, ce qui signifie que les micro-entreprises, comme les garages et les ateliers, ne figurent pas dans les statistiques, alors que dans l'industrie vestimentaire, la majorité des usines sont de petites ou micro-entreprises.

Nous estimons qu'en Turquie, deux tiers au moins de l'industrie vestimentaire est organisée de façon informelle, et que dans les pays d'Europe de l'Est, une travailleuse sur trois en moyenne ne jouit pas (de la totalité) de ses droits légaux. Les principales violations : l'absence d'un contrat de travail en bonne et due forme et le paiement partiel des cotisations sociales. Même si les statistiques relatives aux travailleurs et travailleuses officiels de l'industrie vestimentaire varient beaucoup d'un pays à l'autre – comme la Turquie et l'Ukraine par exemple – on estime que, dans les pays étudiés, près de deux millions d'ouvriers et ouvrières du vêtement et de la chaussure sont employés dans des conditions très précaires, sans même bénéficier des avantages minimaux prévus par les lois.

« Les entretiens ont démontré que l'informalité est l'une des règles de base des relations de travail. Dans les deux usines où nous avons enquêté, près d'un tiers des ouvriers et ouvrières n'étaient pas déclarés. Chez un sous-traitant qui emploie 20 personnes, seules quatre étaient déclarées. Aucune des femmes n'était déclarée. »

Une enquêtrice turque

«Je devais aller chez l'allergologue, mais j'ai raté tous les rendez-vous parce que je ne voulais pas être renvoyée. Je suis finalement allée chez le médecin pour faire ma piqûre contre mon allergie, mais le médecin a refusé de me soigner parce que l'entreprise n'avait pas payé mon assurance.»

Une ouvrière slovaque

Il existe différents types/degrés de travail informel :

- Dans les ateliers en Turquie et en Bulgarie, les travailleuses sont engagées sur une base journalière. Le principe mêmes des heures supplémentaires n'existe pas, même si les ouvrières travaillent parfois jusqu'au lendemain matin. Il s'agit de sous-traitants (de sous-traitants) des fournisseurs principaux.
- Dans les entreprises enregistrées, on trouve aussi des travailleurs et travailleuses non déclarés. La plupart d'entre eux n'ont pas d'assurance sociale.

La frontière entre travail formel et informel est mouvante. Une travailleuse peut avoir un contrat en bonne et due forme et toutes ses cotisations obligatoires payées sans que sa collègue, travaillant pourtant sur la même chaîne de production, ne bénéficie des mêmes droits.

ETUDE DE CAS: LES TRAVAILLEUSES TRIMENT POUR DES MARQUES HAUT DE GAMME COMME HUGO BOSS.

Entre mai 2013 et janvier 2014, nous avons interrogé quarante ouvrières sur quatre sites de production en Croatie et Turquie. Toutes produisent pour Hugo Boss. L'enquête a révélé que les salaires des travailleuses œuvrant pour Hugo Boss sont bien inférieurs au salaire vital estimé.

Les problèmes rencontrés en Croatie et en Turquie au sein des entreprises où Hugo Boss fait produire des vêtements, incluent :

- Violation du droit à la liberté d'association et du droit de négociation collective, hostilité active à l'encontre des syndicats et mobbing de syndicalistes, mesures de chantage et manœuvres de corruption destinées à obliger les personnes à démissionner du syndicat.
- Licenciement et réembauche des travailleurs et travailleuses dans une filiale à des conditions inférieures;
- Harcèlement sexuel, cris et intimidation;
- Nombre d'heures supplémentaires et leur rémunération non conformes à la législation;
- Droits reproductifs des femmes non respectés (on ordonne aux femmes de ne pas tomber enceinte).

Mesures immédiates exigées de Hugo Boss

A Les salaires dans les pays producteurs d'Europe de l'Est et en Turquie doivent être immédiatement augmentés pour atteindre au moins le seuil de pauvreté fixé à 60% du salaire national moyen. Les prix d'achat doivent être calculés sur cette base et permettre ces hausses de salaire.

B Amorcer un dialogue avec les syndicats et les organisations de défense des droits humains et des droits du travail en Croatie et en Turquie, afin de mettre un terme aux pratiques abusives. Demander aux fournisseurs de mettre fin à celles-ci.



« Je respecte l'entreprise, je respecte mon travail, pourquoi ne me respectent-ils pas? »

Une travailleuse turque produisant pour Hugo Boss



EINEN

BEN

HERKES İÇİN
YASAL
İSTİYOR

EREM
i DECENTE
TRU TOȚI!

CHAPITRE 5

SYNDICATS

Dans certains pays comme la Bulgarie, la Roumanie et la Croatie, de nouvelles lois destinées à empêcher les syndicats de représenter les salariés au sein des entreprises et au niveau national sont entrées en vigueur. Il est par conséquent plus difficile encore de faire aboutir des négociations collectives.

Les syndicats qui participent aux négociations tripartites concernant les salaires minimums restent modestes dans leurs exigences. Le salaire vital ne fait pas l'objet d'un débat public. Pourtant, en Moldavie et en Bosnie-Herzégovine par exemple, des manifestations demandant un salaire décent ont eu lieu en 2013.

5.1 DISPOSITIONS LÉGALES

Les personnes chargées des enquêtes ont noté des obstacles considérables à l'organisation des ouvriers et ouvrières en Croatie. Les sentiments anti-syndicats et anti-travailleurs sont très répandus dans les médias et au sein de la société. Les employeurs exercent également une pression anti-syndicaliste qu'ils justifient par la situation difficile du secteur et la compétition internationale. Les syndicats sont présentés comme des organisations qui conduisent les entreprises à la faillite. En outre, le gouvernement a tendance à intercéder en faveur des employeurs.

Les contrats temporaires représentent également un obstacle important à l'organisation syndicale. Il existe très peu de conventions collectives dans l'industrie textile et vestimentaire. Celles-ci prévoient généralement la majoration des heures supplémentaires (50 %), le règlement des indemnités de transport, les primes pour les jours fériés ou les bonus pour rendement supérieur. En raison du peu de marge de manœuvre offerte par les conventions collectives dans l'industrie vestimentaire, les possibilités d'augmentation salariale sont extrêmement limitées. Le salaire minimum légal est donc la seule réglementation qui détermine les salaires de manière collective.

« La vie en tant qu'ouvrière de l'industrie vestimentaire est difficile. Je suis certaine que nos supérieurs et les politiciens ne savent rien des conditions dans lesquelles nous vivons. »

Une travailleuse slovaque

« Ce qui me fait le plus mal, c'est le fait que les femmes de l'usine aient trop peur de s'organiser et de se plaindre de leur maigre salaire auprès de la direction. Unies, nous pourrions peut-être changer quelque chose, mais dans le contexte économique actuel, les travailleuses sont terrifiées à l'idée de perdre leur emploi. Nous sommes toutes dans la même situation ».

Une travailleuse roumaine

5.2 RÉSULTATS DES ENQUÊTES DANS LES USINES

A l'exception de la Turquie, les personnes en charge des enquêtes ont eu toutes les peines du monde à trouver des personnes prêtes à être interviewées. Même des organisations syndicales comme l'Union Novi Sindikat en Croatie et l'Association des travailleurs à domicile en Bulgarie ont constaté la grande réticence des ouvriers et ouvrières à répondre aux questions sur leurs conditions de travail. Ces personnes craignent des mesures de rétorsion. Elles vont parfois jusqu'à déclarer avoir signé un accord de confidentialité dans lequel elles se sont engagées à ne pas s'exprimer sur les « conditions internes » de l'entreprise. C'est le cas notamment en Bulgarie et en Slovaquie.

« Les travailleuses sont conscientes que, dans certains domaines, leurs droits ne sont pas respectés, mais elles n'en parlent pas car elles savent que cela entraînerait leur renvoi immédiat, ce qu'elles ne veulent en aucun cas. »

Une enquêtrice en Bosnie-Herzégovine

« Vous ne devez pas protester, mais simplement fonctionner. La peur oblige les travailleuses à se comporter ainsi. Si je protestais, je serais renvoyée. Et je serais soulagée. » Une travailleuse bulgare

« Quand de gros clients viennent visiter notre usine et parler au patron, ils admirent le nouvel équipement et sont contents, mais ne demandent jamais combien nous gagnons. »

Une travailleuse roumaine

« L'enquête de terrain a révélé que les efforts syndicaux pour imposer le versement du salaire minimum légal pour un temps de travail standard étaient principalement bloqués au niveau des travailleuses. Elles n'essaient que rarement d'obtenir une augmentation salariale car elles considèrent leur emploi comme une source stable de revenu et expliquent que d'autres usines paient encore moins bien ou n'offrent pas de bons pour les repas. » Une enquêtrice roumaine

Dans des pays comme la Slovaquie et la Croatie, les employeurs font fortement valoir la menace de délocalisation, à tel point que les syndicats eux-mêmes adoptent ce discours. Les statistiques officielles affichent par ailleurs un taux de chômage très élevé (Croatie : 18,4 %, Slovaquie : 14 %). Dans un tel contexte, les travailleuses craignent plus que tout de perdre leur emploi, et cette angoisse éclipsé toute autre préoccupation.

Les ouvrières craignent de s'organiser. Elles se sentent démunies et interchangeables. Ceci apparaît nettement dans leur hésitation et parfois dans l'hostilité dont elles font preuve lorsqu'elles sont invitées à participer à des entretiens anonymes. Dans un tel contexte, organiser des activités syndicales représente un défi énorme. Les équipes de recherche soulignent que les ouvrières ne considèrent pas le syndicat comme un acteur capable d'améliorer leur situation. Elles pensent que la manière dont elles sont traitées et exploitées est inévitable et inhérente au système capitaliste. Ajouté à la pression d'une charge de travail extrême, ceci engendre la peur, le fatalisme et la dépression chez de nombreuses personnes employées par l'industrie vestimentaire dans les pays d'Europe de l'Est.

Face à la menace omniprésente de délocalisation et la mise en concurrence systématique des travailleuses et des pays producteurs, les syndicalistes se sentent impuissants dans les négociations.

En dépit de ces conditions extrêmement défavorables à l'exercice de la liberté d'association et du droit à la négociation collective, des organisations comme TEKSIF et la campagne Clean Clothes en Turquie, ou Novi Sindikat en Croatie soutiennent les ouvriers et ouvrières de l'industrie vestimentaire.



« Le syndicat n'a pas la possibilité de se battre pour une augmentation des salaires, car il doit en permanence lutter pour empêcher les pratiques illégales comme les heures supplémentaires non rémunérées sur une longue période ou le non-paiement des salaires pendant des mois. »

Un syndicaliste croate

« Le mois dernier, après avoir effectué des heures supplémentaires et travaillé deux samedis, j'ai gagné moins que le minimum, alors ils ont volé cinq jours sur mes congés payés pour atteindre la somme de 800 RON (177 euros brut). »

Une travailleuse roumaine

VOLS DE SALAIRE

Au-delà des pratiques illégales décrites dans les chapitres précédents, les travailleurs et travailleuses sont victimes d'autres types de vol de salaire dans les pays étudiés.

- **Vol de jours de congés et d'heures supplémentaires pour atteindre le salaire minimum**

Si les travailleuses ne parviennent pas à atteindre le salaire minimum légal, les employeurs trouvent des moyens illicites pour augmenter les salaires à hauteur du montant minimum. Dans certains cas documentés, le congé payé annuel a été inclus dans la fiche de paie afin d'atteindre le salaire minimum légal, bien que, selon les employés, aucun congé n'ait effectivement été pris durant le mois en question.

- Dans la plupart des usines, on constate des **irrégularités concernant les congés** : les congés sont moins payés que le salaire normal (Bulgarie). Toutes les employées doivent prendre un congé à une date imposée. Les travailleuses ne sont pas libres de prendre des congés (congés maladie, congés annuels ou autres congés autorisés par la loi) et ne profitent jamais de la totalité des vacances auxquelles elles ont droit. La plupart du temps, elles ne prennent qu'une semaine de vacances par an. La Convention 132 de l'OIT impose un minimum de trois semaines de congé

payé. Les congés doivent être rémunérés au taux moyen du salaire des travailleuses. Les pays étudiés ont adopté des réglementations qui, en théorie, vont plus loin que l'article 132 de la Convention de l'OIT. Pourtant, la réalité est tout autre.

- **Salaires et indemnités impayés en cas de fermeture d'usine** : si cette pratique est tout à fait courante en Bulgarie et en Slovaquie, elle semble aussi être très répandue dans l'ensemble de la région. On rapporte que des entreprises ont fermé en laissant les salaires des travailleuses et les indemnités de départ impayés pendant des mois. Les employés et employées n'avaient par ailleurs aucun moyen de communiquer avec la direction car celle-ci avait quitté le pays. Ces personnes ont alors été dans l'incapacité de retrouver un emploi, car leur contrat n'était officiellement pas rompu.

- **Non-paiement des cotisations sociales obligatoires et paiements en espèces « au noir »** : Les travailleuses reçoivent une part de leur salaire,

« Nous recevons parfois environ 900 MDL (50 euros) en liquide, au noir, si le superviseur nous aime bien et si nous avons atteint les quotas de production plusieurs mois d'affilée. »

Une travailleuse moldave

équivalant au salaire minimum légal, sur leur compte bancaire. Les cotisations obligatoires sont versées sur la base de ce montant. Le reste du salaire est versé en espèces. Ce versement salarial semi-formel semble être très répandu en Bulgarie, Roumanie et Moldavie. En Bulgarie, l'enquête a montré des cas où les travailleuses ne sont employées que quatre heures par jour selon leur contrat, mais travaillent en réalité dix heures par jour. Ces heures additionnelles sont payées en espèces.

« Avec un salaire de 90 euros toutes prestations comprises, les travailleurs et travailleuses accueillent les heures supplémentaires comme une bonne nouvelle, même si elles sont payées au noir. Une personne interrogée nous a dit: « Si je dois travailler les samedis, je travaillerai. Au moins, je touche de l'argent en espèces. Je sais que ce ne sera pas pris en compte pour ma retraite, mais j'en ai besoin maintenant. Nous n'avons pas le temps de penser à la retraite. Beaucoup de femmes à l'usine sont dans la même situation ». » Une enquêtrice moldave

• **Abus des programmes d'apprentissage ou des périodes d'essai :**

Indépendamment de leur expérience professionnelle, les travailleuses sont souvent engagées dans le cadre d'un « programme d'apprentissage » lors de leur première embauche à l'usine. Dans le cadre de ces programmes, elles ne reçoivent aucun salaire pendant les 1 à 6 premiers mois de travail ou alors un salaire extrêmement réduit (en Bulgarie et en Croatie, environ 50 % d'un salaire normal ; en Géorgie aucun salaire le premier mois). Durant cette période, ils ne reçoivent aucune formation et doivent travailler comme des employés normaux.

- **Retenues disciplinaires arbitraires :** les retenues salariales sont faites pour toutes sortes de motifs, en Croatie également, même si cela n'est pas très fréquent. Les amendes recensées dans le cadre de nos recherches vont d'une « amende pour absence » pour avoir fumé une cigarette, s'être rendu aux toilettes plus longtemps que le temps autorisé, avoir bu de l'eau, parlé, etc. En Turquie, des travailleuses ont même reçu une amende pour être tombées malades.

Les **Initiatives multipartites** comme l'Ethical Trading Initiative (ETI) et la Fair Wear Foundation (FWF) ainsi que le projet de Code Joint- Initiative (code Jo-In) interdisent « toute déduction en tant que mesure disciplinaire ou pour des raisons non prévues par la législation en vigueur dans le pays, sauf avec la permission du travailleur ».

« Les travailleuses sont passibles d'une amende lorsqu'elles sont malades et ne peuvent pas venir travailler. Dans l'une des usines visitées, l'amende se monte à 40 TL (13 euros) et dans l'autre, les heures supplémentaires n'ont pas été payées. La perte salariale est encore plus importante que pour les heures de travail normales, car les heures supplémentaires sont rémunérées à un tarif supérieur de 50 % au barème salarial normal » Une enquêtrice turque

« Si vous ne réussissez pas à atteindre le quota, vous pouvez vous retrouver avec environ 200 GEL (83 euros) par mois, ce qui est très peu. A ce tarif-là, cela ne vaut pas la peine de laisser sa famille seule. »

Une travailleuse géorgienne

- **Discrimination salariale à l'encontre des minorités, des réfugiés et des migrants :** Il est prouvé que, dans toute la région, les personnes appartenant à des minorités – comme les Roms, les Pomaques, les Kurdes, les réfugiés syriens et les migrants sans papiers – sont moins bien payées, souvent bien en-dessous du minimum légal. On emploie ces personnes parce qu'elles sont plus vulnérables et plus facilement exploitables. Dans les pays en question, les médias parlent des travailleurs migrants en provenance des pays asiatiques et de leurs conditions de travail proches de d'esclavage. En Roumanie et dans d'autres pays de la région, faire venir des travailleurs migrants d'Asie est une stratégie à laquelle les employeurs et agences de recrutement ont recours pour faire face à la pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée dans une industrie bien connue pour ses salaires de misère. Les enquêtrices bulgares relèvent que certains employeurs menacent « d'engager des Vietnamiennes. » En Macédoine, par exemple, beaucoup de femmes roms travaillent dans l'industrie vestimentaire. Le risque qu'elles touchent des salaires encore plus bas et que leurs conditions de travail soient encore plus mauvaises que celles de leurs collègues est très élevé.
- **Quotas de production ne pouvant être atteints qu'avec des heures supplémentaires (non rémunérées) ou utilisés comme mesures disciplinaires :** Dans toute la région, les travailleurs et travailleuses font état de systèmes de salaires basés sur les quotas de production. Dans certains pays, les ouvrières perçoivent le salaire minimum légal, qu'elles aient atteint ou non le quota du jour. Dans d'autres pays, les travailleuses craignent de perdre leur emploi ou de subir des retenues salariales si elles n'atteignent pas les objectifs de production. Elles finissent souvent par faire des heures supplémentaires non rémunérées.

« Les personnes interrogées travaillent pour un salaire fixe, mais elles ont des quotas à respecter. Si ceux-ci ne sont pas atteints, elles doivent rester après les heures de travail si elles ne veulent pas voir leur revenu diminuer. » Une enquêtrice de Bosnie-Herzégovine



« Les hommes travaillent surtout à la coupe et à la logistique. Ils jouissent d'un salaire fixe se montant à 300–350 GEL (124–145 euros), alors que les femmes touchent généralement une rémunération liée au rendement. La plupart du temps, leur salaire s'élève à environ 250–300 GEL (104–124 euros). »

Une enquêtrice en Géorgie

LA SITUATION DES TRAVAILLEUSES

Dans le secteur vestimentaire, 80 % à 90 % des personnes employées sont des femmes. Alors que dans les pays d'Europe de l'Est, 90 % au moins de la main-d'œuvre est féminine, la proportion de femmes est beaucoup plus faible en Turquie et varie de façon considérable. Les emplois répertoriés sont en majorité occupés par des hommes. Tout au bout de la chaîne d'approvisionnement, dans les ateliers de misère « sous les escaliers » et à domicile, on rencontre presque exclusivement des ouvrières. Plus on descend dans la chaîne d'approvisionnement, plus la proportion de femmes augmente.

En Turquie, la coupe, le repassage, le tricot et la teinture sont des emplois considérés comme « traditionnellement » masculins. À l'inverse, les travaux de nettoyage, d'aide et de couture élémentaire – rémunérés à des salaires inférieurs – sont considérés comme inhérents aux tâches domestiques et donc comme « un travail de femme ».

En Géorgie, cette division sexuelle du travail a été rétablie : les hommes sont principalement employés aux postes « difficiles ». Ils travaillent comme chauffeurs, électriciens, experts, opérateurs, livreurs, et sont mieux payés que les femmes. Les femmes occupent des « emplois internes », soumis à la forte pression du système des quotas.

Dans les pays d'Europe de l'Est, les travaux de couture sont principalement effectués par des femmes. Les hommes travaillent parfois au repassage, au conditionnement ou comme « opérateurs machines ». Ces emplois sont mieux rémunérés. Alors que les

couturières sont payées selon un système de quotas ou à la pièce et touchent en principe le salaire minimum légal, les employés logisticiens, les fraiseurs ou les emballeurs – généralement des hommes – sont payés à l'heure et ont tendance à recevoir plus que le salaire minimum légal.

Cette **division sexuelle du travail** au sein de l'unité de production sert généralement à justifier le fait que les hommes touchent des salaires plus élevés dans l'industrie vestimentaire.

L'industrie vestimentaire est par ailleurs le secteur industriel offrant les plus bas salaires ou les seconds plus bas salaires. D'autres secteurs dont la main-d'œuvre est majoritairement masculine offrent des revenus jusqu'à trois fois plus élevés (voir tableau 2). L'industrie vestimentaire est tristement célèbre pour ses bas salaires et ses mauvaises conditions de travail.

« Ma vie consiste à travailler et à m'occuper de ma mère et de mon fils. Je n'ai aucune vie personnelle. Si j'étais seule, je partirais pour l'Espagne, mais j'ai des responsabilités envers ma famille. Je vis dans l'espoir qu'un jour ma vie va changer, que je recevrai le salaire que je mérite pour le travail pénible que je fais. Je ne travaillerais que 8 heures par jour, j'irais en vacances, au cinéma et au théâtre. Mon fils et ma mère souriraient plus souvent. »

Une travailleuse bulgare

Entre la division sexuelle du travail sur le lieu de travail et la comparaison avec d'autres secteurs industriels, la **discrimination salariale entre hommes et femmes** est évidente.

LES FEMMES – MAIN-D'ŒUVRE BON MARCHÉ ET DOCILE ?

En Macédoine, des femmes expliquent qu'elles travaillent pour que leur famille puisse bénéficier de l'assurance-maladie. Elles veulent procurer cette sécurité de base à leurs proches. Pour les personnes pauvres vivant en Macédoine, seul un contrat de travail permet d'obtenir une assurance-maladie et d'accéder ainsi au système de santé. Dans des pays comme la Slovaquie, la Bulgarie, la Macédoine et la Roumanie, de nombreuses travailleuses sont **mères célibataires** (environ 30 % à 60 %) ou alors le **seul soutien de leur famille**, car les hommes sont souvent au chômage. La plupart des travailleuses doivent prendre soin de leurs parents ou beaux-parents et les soutenir financièrement.

« Je ne perçois que le salaire minimum. Avec si peu, ma famille et moi-même ne pouvons pas vivre dans la dignité. Je suis quand même heureuse d'avoir un travail. Après avoir travaillé ici pendant si longtemps – vingt-huit ans – je ne peux pas imaginer travailler ailleurs. De toute façon, il y a peu de chance que je puisse trouver un autre emploi à 46 ans. Avec un salaire brut mensuel de 380 euros, je compte chaque centime afin de couvrir les besoins de base. J'ai trois enfants. Bien que je ne sois pas satisfaite de mon salaire, je suis contente que notre employeur respecte les horaires normaux de travail (huit heures). Ce temps de travail me permet d'être à la maison lorsque mes enfants rentrent de l'école. Dès que j'arrive chez moi, je dois préparer le déjeuner pour mes enfants et mon mari. Il travaille dans une usine d'ingénierie et gagne très peu lui aussi. Notre budget mensuel est inférieur à 800 euros. Économiser est impossible. Nous vivons d'un mois à l'autre sans aucune garantie pour l'avenir. J'ignore ce que nous ferons si nos filles veulent aller à l'université. Parfois j'espère qu'elles termineront l'école secondaire et commenceront à travailler. C'est aussi difficile de leur expliquer pourquoi nous ne pouvons pas aller en vacances comme toutes les autres familles. Tout notre argent est consacré aux besoins de base, surtout la nourriture. Comme les denrées alimentaires sont devenues très chères, je ne peux pas acheter de la bonne nourriture, mais nous nous y sommes habitués. Nous ne pouvons acheter de la viande qu'une fois par semaine. » Une travailleuse slovaque

Les témoignages de femmes montrent les différentes pressions qu'elles subissent, le « triple fardeau » qu'elles doivent assumer : avoir un emploi rémunéré pour tenter de subvenir aux besoins de la famille, prendre soin des membres de la famille et cultiver des légumes afin de compléter leurs salaires de misère.

Ces témoignages soulignent non seulement les privations matérielles, mais aussi l'extrême **manque de temps** auxquelles les travailleuses sont confrontées. Alors que les femmes interrogées souhaiteraient consacrer davantage de temps à leurs enfants, leur famille en général, et à elles-mêmes, elles doivent faire vivre leurs proches.

Sous pression, des dizaines de milliers **de femmes ruinent leur santé** – mentale et physique. Les ouvrières de l'industrie vestimentaire ne disposent ni du temps ni de l'argent nécessaires pour aller chez le médecin et faire des contrôles préventifs.

Ces femmes ne doivent pas uniquement faire face à la surcharge de travail, mais aussi subir des situations de harcèlement. Les anciennes employées d'Hugo Boss en Turquie l'ont exprimé très clairement dans leurs témoignages. Les superviseurs et la direction ont parfois recours au **harcèlement** pour augmenter la pression sur leurs employées. Ces mêmes travailleuses turques nous ont également confié qu'elles avaient dû signer un contrat comportant une clause dans laquelle elles s'engageaient à ne pas tomber enceinte pendant les cinq années suivantes. L'une des travailleuses interrogées a expliqué que l'une de ses collègues avait choisi d'avorter parce qu'elle craignait de perdre son emploi en raison de cette « violation » de contrat.

Parmi les travailleuses interrogées dans l'Est de la Turquie se trouvaient des jeunes femmes âgées de 18 à 30 ans. Celles-ci tentent de constituer leur dot pour leur mariage. Bien que la plupart d'entre elles cesseront de travailler après leur mariage, leur emploi représente une opportunité de sortir de chez elles et de se socialiser. Pour ces femmes, le travail est synonyme d'une certaine indépendance, même si les conditions dans lesquelles il s'exerce ne sont pas bonnes. Elles gagnent environ 730 TL (238 euros) par mois, alors que selon leurs estimations, 1020 TL (332 euros) au moins seraient nécessaires pour couvrir les besoins de base – soit exactement le seuil de pauvreté publié par la confédération syndicale Turk-Is. Ces travailleuses tentent de combler l'écart entre leurs besoins et les salaires perçus en faisant des heures supplémentaires. Comme celles-ci ne sont pas payées selon les modalités prévues par la loi, les ouvrières ne gagnent que 160 – 200 TL (52 – 65 euros) de plus par mois pour 30 à 50 heures supplémentaires. Sans ces heures supplémentaires, elles ne parviennent pas à couvrir leurs besoins de base, même en renonçant à des choses importantes comme l'éducation des enfants, les activités culturelles, les vêtements, les chaussures, les vacances, la santé, ou l'entretien de leur maison.

Les travailleuses sont particulièrement vulnérables et dépendantes de leur travail pour différentes raisons, notamment la crainte de perdre leur emploi, et avec lui le minimum de protection sociale qu'il leur apporte ainsi qu'à leur famille. **Dans les usines, la direction n'hésite pas à exploiter cette crainte pour faire pression sur les employées et les pousser à accepter les pires conditions de travail.**

« Nous travaillons comme des robots. Sans relâche. Nous ruinons nos nerfs, nous abîmons nos yeux, nous avons mal au dos. Nous ne sommes pas traitées comme des êtres humains. On nous crie dessus. Nous ramenons nos problèmes et la pression que nous subissons à la maison et la vie de famille s'en ressent. On devient agressive. On ne doit pas protester, juste fonctionner. Voilà comment la peur pousse les travailleuses à se comporter. »

Une travailleuse bulgare

« Presque toutes les ouvrières de l'usine ont des problèmes de dos. »

Une travailleuse slovaque



REVENDEICATIONS

En conformité avec les « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme » des Nations Unies, les Etats, l'Union européenne ainsi que les entreprises ont le devoir de verser un salaire vital aux travailleurs et travailleuses de l'industrie vestimentaire. Cette obligation peut se résumer comme suit :

- Les Etats hôtes de ces entreprises et l'UE ont le devoir de s'assurer que les marques et les détaillants respectent les droits humains et les droits du travail partout dans le monde.
- Les Etats producteurs et l'UE ont le devoir de protéger les droits humains et les droits du travail de leurs employés ainsi que d'introduire des salaires minimums qui permettent de combattre la pauvreté.
- Les marques et les détaillants ont la responsabilité de payer le prix réel des produits qu'ils commandent – ces prix doivent permettre le respect des droits humains et inclure des salaires permettant aux travailleuses et à leurs familles de vivre dignement. Les marques et les détaillants ont par ailleurs le devoir de ne pas abuser de leur pouvoir d'achat ni de la faible mise en œuvre par l'Etat des droits humains et des droits du travail, et de respecter les standards internationaux en matière de droits humains et de droits du travail, y compris le droit à un salaire vital. Elles ne doivent pas se borner au simple respect du droit national en vigueur.

Nous demandons aux **gouvernements des pays dans lesquels les vêtements et chaussures sont produits**, ainsi qu'aux **institutions de l'UE** compétentes, d'augmenter immédiatement le **salaire minimum légal** pour qu'il représente au moins à 60 % du salaire moyen dans le pays. Il s'agira ensuite de permettre une augmentation progressive du salaire minimum jusqu'à ce que celui-ci corresponde au salaire vital estimé.

Nous demandons aux **gouvernements des pays hôtes des marques et détaillants de vêtements et chaussures**, ainsi qu'aux **institutions de l'UE** compétentes, d'obliger les entreprises multinationales à assumer leurs responsabilités sur l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement, et de s'assurer que ces marques et détaillants respectent les droits humains et les droits du travail ainsi que la législation des pays concernés. Il incombe aux gouvernements des pays hôtes de ces entreprises de s'assurer qu'elles s'engagent pleinement, et en toute transparence, pour la mise en œuvre d'un salaire vital sur l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement.

« Les gouvernements des pays hôtes doivent obliger les marques et détaillants à assumer leurs responsabilités sur l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement. »

Nous appelons enfin **l'ensemble des marques et détaillants** qui se fournissent dans la région à prendre **une première mesure immédiate** en s'assurant que les travailleurs et travailleuses des pays concernés reçoivent **un salaire de base net (hors heures supplémentaires et primes)** correspondant au moins à 60 % du salaire national moyen. Dans un deuxième temps, il s'agira d'augmenter les salaires de base nets pour qu'ils correspondent à un salaire vital.

TABLEAU 5: recommandations salariales pour la région étudiée

PAYS	SALAIRE MINIMUM LÉGAL NET EN EUROS ⁶⁷	60 % DU SALAIRE NATIONAL MOYEN EN EUROS	SALAIRE MINIMUM VITAL ESTIMÉ (2013), EN EUROS
Bosnie-Herzégovine(RS)	189	259	767
Bulgarie	139	245	1022
Croatie	308	435	862
Géorgie	52 ⁶⁸	196	518
Macédoine	111	208	790
Moldavie	71	122	378
Roumanie	133	218	710
Slovaquie	292	406	1360
Turquie	252	401	890 ⁶⁹
Ukraine	80	167	554

Dans son **plan d'action pour un salaire vital** (« Roadmap to a living wage »), l'Alliance *Asia Floor Wage* (AFW) propose 10 étapes clés que les grandes marques et les distributeurs doivent entreprendre en vue de garantir le versement d'un salaire vital. Ces dix recommandations sont interdépendantes et aucune d'entre elles n'est facultative. Nous estimons qu'elles peuvent être appliquées dans tous les pays en question dans ce rapport ainsi que partout dans le monde.

Les 10 étapes clés que les marques et les détaillants doivent entreprendre pour atteindre un salaire vital sont les suivantes :

- 1 inscrire l'obligation de verser un salaire vital dans leur code de conduite ;
- 2 reconnaître explicitement les libertés syndicales sur toute la chaîne de production et encourager activement la collaboration avec les syndicats dans les pays producteurs, afin que les ouvriers et ouvrières du textile puissent s'organiser librement et défendre leurs droits ;
- 3 entamer un dialogue avec les syndicats et les ONG de défense des droits du travail ;
- 4 s'engager publiquement en faveur d'un référentiel de salaire vital : Asia Floor Wage (AFW) ainsi que les salaires vitaux estimés dans ce rapport ;
- 5 adapter les politiques d'achat (y compris la structure de prix) pour permettre aux fournisseurs de payer un salaire vital à leurs ouvriers et ouvrières ;
- 6 mener des programmes pilotes destinés à augmenter les salaires, en collaboration avec les fournisseurs, les syndicats et les organisations de défense des droits du travail ;
- 7 soutenir publiquement les revendications des ouvriers et ouvrières, des syndicats et des ONG en faveur d'une hausse des salaires minimums pour que ceux-ci correspondent au salaire vital, et se positionner clairement face aux gouvernements des pays producteurs en faveur d'un salaire vital, en garantissant que la mise en œuvre d'un tel salaire ne conduira pas à une délocalisation de la production ;
- 8 communiquer de manière transparente et publiquement les informations relatives aux activités de l'entreprise et à la chaîne de production, ainsi que les démarches entreprises pour garantir le versement d'un salaire vital ;
- 9 collaborer avec d'autres entreprises, les syndicats et les ONG à la mise en œuvre d'un salaire vital (par exemple, en adhérant à une initiative de vérification multipartite crédible) ;
- 10 établir et publier un plan de mise en œuvre pour le paiement d'un salaire vital (incluant les différentes étapes et un calendrier).

Nous demandons aux **employeurs directs** des 3 millions de travailleurs et travailleuses de l'industrie vestimentaire de respecter leur législation nationale du travail et de mettre fin immédiatement aux pratiques de vol de salaire.

« Nous demandons aux employeurs directs des 3 millions de travailleurs et travailleuses de l'industrie vestimentaire de respecter leur législation nationale du travail et de mettre fin immédiatement aux pratiques de vol de salaire. »

ANNEXE 1: AUTEURES ET MÉTHODOLOGIE

Ce rapport a été écrit par Christa Luginbühl, (Déclaration de Berne, Campagne Clean Clothes Suisse) et Bettina Musiolek (Eastwind-Institut, Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen ENS, Campagne Clean Clothes Allemagne). Il se base sur les recherches, enquêtes et contributions des personnes et institutions suivantes :

PAYS	NOMS ET ORGANISATIONS DES PERSONNES IMPLIQUÉES DANS CETTE RECHERCHE
Bulgarie	Ralitsa Ivanova, enquêtrice Home-based Workers Association (HWA): Violeta Zlateva, Rosalina Ivanova, Svetla Ilijeva, Svetlana Shandrova, Nina Kovacheva
Bosnie-Herzégovine	ONG de Bosnie-Herzégovine
Croatie	Novi Sindikat: Marina Ivandic, Bojan Nonkovic
Géorgie	Georgian Trade Unions Confederation (GTUC) Ekaterine Pirtskhalava, enquêtrice indépendante
Macédoine	Permaculture and Peacebuilding Centre (PPC)
Moldavie	Corina Ajder, enquêtrice indépendante
Roumanie	Corina Ajder, enquêtrice indépendante
Slovaquie	Centre for environment and ethical education Zivica, Slovakia: Katarína Miesler
Turquie	Bilge Seckin, enquêtrice indépendante, Emin Yılmaz, travailleur/enquêteur
Ukraine	Corina Ajder, enquêtrice indépendante

Les enquêtes ont eu lieu entre mai et décembre 2013. Dans un premier temps, des recherches documentaires ont été faites pour avoir une vue d'ensemble de l'industrie vestimentaire, la législation du travail et les salaires en vigueur dans ces différents pays.

Des enquêtes de terrain ont également été menées dans chacun des pays étudiés. Au total, 316 entretiens qualitatifs ont été réalisés à l'extérieur des usines avec des travailleurs et travailleuses de 39 usines différentes dans dix pays.

Les résultats de ces enquêtes ont été discutés avec les personnes en charge lors d'une conférence de trois jours, qui s'est déroulée au début de l'année 2014 à Sofia. Des recommandations pour cette région ont aussi également été discutées et formulées.

PAYS	NOMBRE DE TRAVAILLEUSES INTERVIEWÉES	NOMBRE D'USINES ÉTUDIÉES	CLIENTS / MARQUES RENCONTRÉS DANS LES USINES ÉTUDIÉES Sources: personnes interviewées et site internet des usines, la liste peut ne pas être complète ni exhaustive
Bulgarie	63	14	ZARA, Hugo Boss, Joop, Strellson, Levi's, H&M, S.Oliver, OTTO, Quelle, Max Mara, La Redoute, Calvin Klein, Cerruti, Peter Luft, MS Mode, Tom Tailor, Lee, Benetton, Massimo Dutti
Bosnie-Herzégovine	34	3	Adidas, Meindl, Haix, Decathlon, Geox
Croatie	39	3	Olymp, Benetton, Hugo Boss
Géorgie	49	2	Mango, Zara, Adidas, Puma, Nike, Armani, LC Waikiki, De Facto
Macédoine	29	3	Max Mara, Tesco, Canda
Moldavie	19	2	Naf Naf, Primark, Tesco Benetton, Versace, Dolce & Gabbana, Armani, Max Mara
Roumanie	22	2	Dolce Gabbana D&G, Eugen Klein, ROFA (vêtements de travail), Gerry Weber, Hucke, Basler, H&M, Delmod, Arcadia, Benetton, Inditex (marques: Zara, Bershka, Stradivarius, Massimo Dutti)
Slovaquie	9	5	Prada, Armani, Versace, Valentino, Max Mara Cavin Klein, Pierre Cardin, Lacoste
Turquie	45	4	Hugo Boss, Mayerline, H & M, Zara, Otto, Benetton, LC Waikiki, De facto
Ukraine	7	1	Steilmann, Benetton, Sisley, Next, TopShop, Mexx, Esprit, Betty Barclay, John Lewis, Laura Ashley
Total	316	39	

ANNEXE 2: Développement des plus grandes marques: H & M, Inditex/ Zara, groupe Adidas, Hugo Boss (2004-2013)⁶²

H & M (H & M, COS, MONKI, WEEKDAY, CHEAP MONDAY, & OTHER STORIES)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Chiffre d'affaires (mia €)*	7.11	8.11	9.03	10.39	11.74	13.39	14.32	14.53	15.9	16.98
Bénéfices (mia €)**	0.82	1.94	1.22	1.53	1.73	1.85	2.11	1.78	1.90	1.94
Nombre de boutiques***	1068	1193	1345	1522	1738	1988	2206	2472	2776	3132
Nombre d'employés	31701	34614	40855	47029	53430	53476	59440	64874	72276	81099

* Taux de change: www.oanda.com, 13.11.2013/8.4.2014 ** Bénéfices après impôts *** Points de vente

GRUPE INDITEX (ZARA, PULL & BEAR, MASSIMO DUTTI, BERSHKA, STRADIVARIUS, OYSHO, ZARA HOME, UTERQÛE)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Chiffre d'affaires (mia €)	5.57	6.74	8.2	9.44	10.41	11.05	12.53	13.79	15.95bn	16.72
Bénéfices (mia €)*	0.64	0.8	1	1.25	1.26	1.32	1.74	1.95	2.37	2.38
Nombre de boutiques**	2244	2692	3131	3691	4264	4607	5044	5527	6009	6340
Nombre d'employés	47046	58160	69240	79517	89112	92301	100138	109512	120314	128313

* Bénéfices nets ** Points de vente

GROUPE ADIDAS (ADIDAS, REEBOK, TAYLOR MADE, ROCKPORT)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Chiffre d'affaires (mia €)	5.86	6.64	10.08	10.3	10.8	10.38	11.99	13.32	14.88	14.49
Bénéfices (mio €)*	314	383	483	551	642	245	567	613	791	839
Nombre de boutiques**	642***	708***	875***	1580****	1884	2212	2270	2384	2446	2740
Nombre d'employés	14254	15935	26376	31344	38982	39596	42541	46824	46306	50728

* Bénéfices nets distribués aux actionnaires ** Points de vente ***Adidas Salomon AG **** Adidas achète Reebok

HUGO BOSS AG (BOSS, BOSS GREEN, BOSS ORANGE, HUGO)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Chiffre d'affaires (mia €)	1.17	1.31	1.50	1.63	1.68	1.56	1.73	2.06	2.35	2.43
Bénéfices (mio €)*	88.2	108.2	128.7	154.1	112	105.5	188.9	284.9	307.4	329
Nombre de boutiques**	97	145	249	333	390	438	537	622	840	1010
Nombre d'employés	6942	7584	8441	9123	9593	9027	9944	11004	11852	12496

* Bénéfices nets distribués aux actionnaires ** Points de vente

- ¹ ILO Decent Work Agenda: <http://ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-fr/index.htm> (consulté le 18 décembre 2013).
- ² Pour une définition du salaire vital, voir p. 17
- ³ http://europa.eu/about-eu/countries/index_fr.htm (consulté le 20 mai 2014).
- ⁴ www.wto.org/french/res_f/statis_f/its2012_f/its2012_f.pdf, p. 131 (consulté le 20 mai 2014).
- ⁵ The global sourcing map – balancing cost, compliance, and capacity. McKinsey's apparel CPO survey 2013», octobre 2013, p. 9
- ⁶ Moldovan Investment and Export Promotion Organisation, Investment and Export Promotion, Clothing and Textiles, mis à jour en juin 2010, disponible à www.miepo.md/public/files/Clothing___Textiles.pdf
- ⁷ En Pologne et en République tchèque, on compte environ 40'000 travailleurs et travailleuses dans le secteur vestimentaire. Comparé à d'autres pays producteurs, on peut dire que les institutions comme l'inspection du travail au moins fonctionnent et contrôlent les conditions de travail. Malgré cela, les salaires dans ces deux pays se situent bien en dessous du salaire vital. Voir: Bohemia Fashion s.r.o., Czech Republic. Company profile concerning labour conditions, 2010. www.sachsen-kauf-fair.de/wp-content/uploads/2010/11/CZ_Bohemia_Fashion-fact-sheet.pdf
- ⁸ Voir le profil du pays pour davantage d'informations (en anglais).
- ⁹ Pour une définition du système «Lohn», voir page 11.
- ¹⁰ The International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies: Tuberculosis – health problem and social ill. <http://www.ifrc.org/en/news-and-media/news-stories/europe-central-asia/bulgaria/tuberculosis-health-problem-and-social-ill> (en anglais - consulté le 20 février 2014).
- ¹¹ Hoff, Andreas (2012): Demografische Entwicklung in Ost- und Ostmitteleuropa. www.diakonie.de/media/Hoff_21_02_13.pdf - p. 24 (en allemand – consulté le 17 février 2014).
- ¹² www.kwb-berufsbildung.de/fileadmin/pdf/2009_Demographischer_Wandel_Michel_IFAD.pdf - Abb. 5 et 6 consulté le 21 mai 2014).
- ¹³ La République tchèque et la Slovaquie connaissent depuis le début du siècle un solde migratoire positif.
- ¹⁴ Beaucoup d'ouvriers employés au sablage des jeans à Istanbul sont des migrants venus de Roumanie, Arménie et Géorgie. Comme ils sont sans papiers et privés d'assurance maladie, ils ne peuvent être soignés pour leur silicose. Lorsqu'ils tombent malades, ils retournent dans leur pays, où leur maladie n'est généralement pas diagnostiquée.
- ¹⁵ Caractéristiques liées au genre de l'émigration en provenance des pays d'Europe de l'Est vers l'Europe occidentale: <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2009/Resources/4231006-1204741572978/Vollmer.pdf>; www.ifl-leipzig.de/de/forschung/projekt/detail/selective_migration_and_unbalanced_sex_ratio_in_rural_regions_semigra.html (en anglais - consultés le 21 mai 2014).
- ¹⁶ Dublin II a aussi écarté toute exception humanitaire concernant les femmes enceintes, les personnes âgées, malades et les mineurs. Dublin II prévoit leur détention et expulsion dans tous les cas, avant toute délibération.
- ¹⁷ Le COMECON était l'association économique des Etats du bloc de l'Est en Europe et dans le monde.
- ¹⁸ Voir au chapitre 1.3 l'explication du système «Lohn».
- ¹⁹ Export Marketing Survey – Ukrainian Apparel Market, 2010 http://www.ukrexport.gov.ua/i/imgupload/file/Ukrainian_Apparel_Market_Survey_en%282%29.pdf, p. 8, 13 (en anglais – consulté le 21 mai 2014).
- ²⁰ «Selon une estimation d'une association ukrainienne de l'industrie légère (Associatsia Legprom), le marché vestimentaire représente environ 7,5 milliards d'euros par an, alors que les chiffres officiels ne font état que de 365 millions d'euros. Comme rapporté ci-dessus, plus de 90% du secteur vestimentaire ukrainien opère dans l'ombre. La part du secteur informel dans l'industrie vestimentaire ne cesse de croître relativement au secteur formel. En période de crise même les producteurs importants ou de taille moyenne y ont recours afin «d'optimiser» leurs coûts. www.ukrexport.gov.ua/i/imgupload/file/Ukrainian_Apparel_Market_Survey_en%282%29.pdf. p. 4.
- ²¹ Aussi appelé assemblage, Cut-Make-Trim ou Cut-Make production (CMT/CM). Comme expliqué ci-dessus, le TPP est aussi un système commercial de l'UE. «Lohn» signifie salaire en allemand. En Bulgarie on emploie le terme «Ishleme» – à l'origine le mot turc pour broderie.
- ²² Enlargement Weekly - 29 April 2003 DG Enlargement: Weaving a New Future – The Textile Industry and Enlargement: «Les entreprises du secteur devraient réduire leur situation de dépendance envers le TPP et augmenter l'importance accordée aux produits à forte valeur ajoutée, au design et à la qualité.»
- ²³ Selon Joanna Szabuńko, Campagne Clean Clothes Pologne.
- ²⁴ Ermann, Ulrich (2011): Consumer capitalism and brand fetishism: The case of fashion brands in Bulgaria. In: Pike, Any (ed.): Brands and Branding Geographies.
- ²⁵ Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) en Allemagne, Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) en France, Denknetz en Suisse (2005): Thèses pour une politique européenne de salaires minimaux, Düsseldorf – Zürich, 15 April 2005. www.boeckler.de/pdf/wsi_2005_thesen_mindlohn_fr.pdf, p. 2 (consulté le 21 mai 2014).
- ²⁶ Minimum wage systems, ILO, 2014, ILC.103/iii/1B: General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), et Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135), p.13-14, article 24.
- ²⁷ De 2005 à 2011 John Ruggie a été le représentant des entreprises et des droits de l'homme auprès du Secrétaire général des Nations Unies. Il a rédigé les «Principes directeurs relatifs à l'entreprise et aux droits de l'homme» qui ont été ratifiés à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies le 16 juin 2011.
- ²⁸ www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf, p.13, (consulté le 1^{er} janvier 2014).
- ²⁹ «Stitching a Decent Wage Across Borders», Jeroen Merk, Clean Clothes Campaign/Asia Floor Wage Alliance, 2009.
- ³⁰ Dans tous les tableaux, le taux de change est celui du 1^{er} février 2014, www.oanda.com; salaire minimum légal au 1^{er} mai 2013.
- ³¹ «Minimum wage systems, ILO, 2014, ILC.103/iii/1B», p. 127, l'OIT déclare: «La référence la plus répandue pour évaluer le niveau du salaire minimum est probablement son rapport au salaire médian, ou bien en second, son rapport au salaire moyen». Comme nous n'avons pu trouver le salaire médian de tous les pays où nous avons enquêté, nous avons décidé d'utiliser comme référence la moyenne des salaires».
- ³² Minimum vital selon les offices nationaux de la statistique pour l'année 2012.
- ³³ www.fzs.ba/Eng/index.htm (salaire net moyen).
- ³⁴ www.nsi.bg/en/content/6410/total (salaire net moyen).
- ³⁵ www.dzs.hr/default_e.htm (salaire net moyen en décembre 2013).
- ³⁶ www.geostat.ge/index.php?action=page&p_id=182&lang=eng (revenu moyen des foyers).
- ³⁷ www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstenie_en.aspx?rbtxt=40 (salaire net moyen).
- ³⁸ www.statistica.md/category.php?l=en&idc=452 (salaire net moyen).
- ³⁹ www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/castiguri/a13/cs07r13.pdf (salaire net moyen).
- ⁴⁰ <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=67083> (salaire net moyen calculé pour 2013 sur la base des données fournies).
- ⁴¹ www.turkstat.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16200 (salaire net moyen).
- ⁴² www.ukrstat.gov.ua/ (salaire net moyen).
- ⁴³ Dans tous les tableaux, le taux de change est celui du 1^{er} février 2014 selon www.oanda.com, et les données proviennent des offices nationaux de la statistique. Lorsque les statistiques ne donnaient que le salaire brut, nous avons calculé un salaire net estimé afin de comparer les salaires nets entre les différents pays. Le salaire net moyen inclut les heures supplémentaires et les primes.
- ⁴⁴ Aucune donnée n'étant disponible, nous avons utilisé le salaire minimum légal comme valeur indicative.
- ⁴⁵ Salaire net moyen en Bosnie-Herzégovine, tous secteurs confondus

(aucune donnée spécifique disponible pour l'industrie manufacturière).

⁴⁶ Chiffre pour l'industrie textile, y compris le secteur vestimentaire, pour 2011 (données les plus récentes disponibles).

⁴⁷ Salaire moyen pour juin 2012.

⁴⁸ Les pays ne voient pas tous leur salaire minimum légal au même rythme. Ce tableau compare le salaire minimum légal au 1^{er} mai 2013, et s'appuie sur les taux de change européens selon www.oanda.com au 1^{er} février 2014.

⁴⁹ Il n'existe pas de salaire minimum légal. Les contrats offrent souvent un salaire de base de 125 GEL/52 euros. Nous utiliserons cette référence pour analyser l'écart entre le montant du salaire minimum et celui du salaire vital estimé.

⁵⁰ Pas de salaire minimum légal. Les contrats offrent souvent un salaire de base de 125GEL/52 euros, pris ici pour référence.

⁵¹ Le salaire minimum légal du Bangladesh a presque doublé en octobre 2013 après que des milliers de travailleurs et travailleuses de l'industrie textile soient descendus dans la rue. L'augmentation de salaire qui en a résulté a été si significative que nous avons utilisé ce nouveau salaire minimum légal dans notre étude.

⁵² Salaire moyen en vigueur dans les principales régions de production.

⁵³ Salaire moyen dans les régions de production les plus importantes.

⁵⁴ Salaire moyen de toutes les provinces.

⁵⁵ Donnée la plus basse.

⁵⁶ Nourriture (viande une fois par semaine); frais de logement (incl. loyer/hypothèque, électricité, eau chaude, entretien de la maison); frais de santé et d'hygiène; transports; éducation; vêtements et chaussures; loisirs (vacances annuelles, culture); moyens de communication (téléphone et internet); économies pour les imprévus.

⁵⁷ Salaire moyen net perçu selon les personnes interrogées en Bosnie-Herzégovine.

⁵⁸ 130 euros dans les ateliers autour de Batman, 196 euros dans une usine de la région de Batman, et 326 euros dans une usine d'Istanbul.

⁵⁹ L'enquêtrice souligne que l'usine ukrainienne étudiée peut être considérée comme offrant l'un des meilleurs salaires de la branche.

⁶⁰ European Commission. Employment, Social Affairs and Inclusion: Employment and Social Developments in Europe 2013 (21/01/2014), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7684&visible=1> (en anglais - consulté le 26 février 2014).

⁶¹ Eurostat: File:At-risk-of poverty or social exclusion rate, 2011 and 2012.png. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:At-risk-of_poverty_or_social_exclusion_rate,_2011_and_2012.png&filetimestamp=20131204140818 (consulté le 26 février 2014).

⁶² Sources:

- H&M: Rapports annuels H&M, 2008-2013 (consultés le 8 avril 2014) <http://about.hm.com/content/hm/AboutSection/en/About/Investor-Relations/Financial-Reports/Annual-Reports.html#cm-menu>
- Inditex: Rapports annuels Inditex, 2008-2013, (consultés le 8 avril 2014) www.inditex.com/en/shareholders_and_investors/investor_relations/annual
- Adidas: 10 year overview, 5 year overview, Groupe Adidas, <http://adidas-group.corporate-publications.com/2011/gb/de/zusaetzliche-informationen/zehn-jahresuebersicht/120-table-ten-year-overview.html?bh=600&style=fgraph>. <http://www.adidas-group.com/en/investors/key-financial-data/five-year-overview/> (consulté le 21 mai 2014).
- Hugo Boss: Rapports annuels 2004-2013 (consultés le 8 avril 2014), http://group.hugoboss.com/de/annual_report_3844.htm

⁶³ Romania TV, Descinderi la fabricile de confecții din Prahova. Patronii, bănuți de evaziune fiscală și spălare de bani, 11 octobre 2013, voir: http://www.romaniatv.net/descinderi-la-fabricile-de-confecții-din-prahova-patronii-banuiti-de-evaziune-fiscala_102318.html

⁶⁴ Unirea, Firma italiana de confecții prinsă cu 100 de angajați «la negru»,

13 avril 2012, voir: www.ziarulunirea.ro/firma-de-confecții-cu-100-de-persoane-la-negru-73792.html

⁶⁵ Code du travail de Roumanie, Loi no. 53/2003, Article 83.

⁶⁶ www.cin.ba/en/tekstilni-radnici-danas-bez-plata-sutra-bez-penzija/, site web officiel du Center for Investigative Reporting, article «Textile workers without salary now and pensions in the future» (en anglais - consulté le 21 mai 2014).

⁶⁷ Taux de change de tous les tableaux au 1^{er} février 2014, www.oanda.com. Salaire minimum légal au 1^{er} mai 2013.

⁶⁸ Il n'existe pas de salaire minimum. Le salaire de base qui figure dans les contrats est généralement de 125 GEL (25 euros). Nous nous basons sur cette valeur afin d'analyser la différence entre le salaire minimum légal et le salaire minimum vital estimé.

⁶⁹ Le salaire vital minimum moyen net souhaité par les personnes interrogées est de 890 euros. La fédération des syndicats turcs a calculé que 1095 euros constituaient le seuil de pauvreté.

Ce rapport a été traduit. En cas de désaccord entre la version allemande et française, la version allemande fait foi.

