

# Rapport final de la discussion

## Forum de dialogue mondial sur les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure

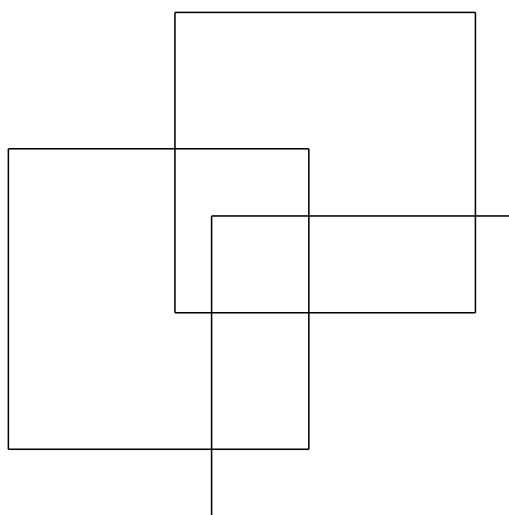
(Genève, 23-25 septembre 2014)





## Rapport final de la discussion

**Forum de dialogue mondial sur les salaires  
et le temps de travail dans les industries du textile,  
des vêtements, du cuir et de la chaussure**  
(Genève, 23-25 septembre 2014)



**GDFTCLI/2014/9**

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

**Département des politiques sectorielles**

## **Rapport final de la discussion**

**Forum de dialogue mondial sur les salaires  
et le temps de travail dans les industries du textile,  
des vêtements, du cuir et de la chaussure**  
(Genève, 23-25 septembre 2014)

Genève, 2015

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2015

Première édition 2015

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site [www.ifro.org](http://www.ifro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

*Rapport final de la discussion: Forum de dialogue mondial sur les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, du cuir et de la chaussure*, Genève, 23-25 septembre 2014, Département des politiques sectorielles, Bureau international du Travail, Genève, 2015.

ISBN 978-92-2-229353-7 (imprimé)

ISBN 978-92-2-229354-4 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Final report of the discussion: Global Dialogue Forum on Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries*, Geneva, 23-25 September 2014, ISBN 978-92-2-129353-8, Geneva, 2015, et en espagnol: *Informe final de la discusión: Foro de diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado*, Ginebra, 23-25 de septiembre de 2014, ISBN 978-92-2-329353-6, Ginebra, 2015.

salairé / durée du travail / emploi / dialogue social / inspection du travail / industrie textile / industrie du vêtement / industrie du cuir / industrie de la chaussure / tendance / pays développés / pays en développement

13.07

*Données de catalogage du BIT*

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Visitez notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

---

## **Table des matières**

	<i>Page</i>
Introduction .....	1
Point de discussion 1: Questions relatives aux salaires et aux heures de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure aux plans mondial, régional et national .....	10
Point de discussion 2: Mesures visant à rendre les lieux de travail plus conformes à la réglementation nationale du travail, aux normes internationales du travail et aux conventions collectives sur les salaires et les heures de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure .....	15
Point de discussion 3: Contribution du dialogue social pour résoudre les problèmes relatifs aux salaires et au temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure .....	21
Point de discussion 4: Action future de l’OIT et de ses Membres sur les salaires et les conditions de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure .....	26
Discussion des projets de points de consensus .....	29
Points de consensus .....	31
Questions les plus importantes en ce qui concerne les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure.....	31
Mesures visant à favoriser le respect de la législation nationale du travail, des normes internationales du travail et des conventions collectives qui régissent les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure .....	32
Manière dont le dialogue social peut contribuer à résoudre les problèmes relatifs aux salaires et au temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure et promouvoir le travail décent et des entreprises durables.....	33
Recommandations en vue des activités futures de l’Organisation internationale du Travail et de ses Membres.....	33
Liste des participants .....	35

---

## Introduction

1. Le Forum de dialogue mondial sur les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure s'est tenu au Bureau international du Travail à Genève du 23 au 25 septembre 2014. Le Conseil d'administration du BIT avait proposé la tenue de ce forum et en avait approuvé la composition lors de sa 319<sup>e</sup> session (octobre 2013)<sup>1</sup>; l'objet du forum était de discuter des moyens de traiter la question des salaires et du temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, compte tenu de la situation des pays et des normes internationales du travail pertinentes, en vue d'adopter des points de consensus permettant d'élaborer des politiques à l'avenir. Le Bureau avait préparé un document d'orientation<sup>2</sup> et suggéré des points pour la discussion<sup>3</sup> qui ont servi de base aux délibérations du forum.
2. Le forum était présidé par M<sup>me</sup> Susanne Hoffmann (Allemagne). Le coordonnateur du groupe gouvernemental était M. Dongwen Duan (Chine). Les coordonnatrices des groupes des employeurs et des travailleurs étaient respectivement M<sup>me</sup> Alessandra D'Amico et M<sup>me</sup> Monika Kemperle. La secrétaire générale du forum était M<sup>me</sup> Alette van Leur (directrice, Département des politiques sectorielles (SECTOR)), le secrétaire général adjoint était M. David Seligson, la secrétaire exécutive était M<sup>me</sup> Maria Beatriz Mello da Cunha, et la coordonnatrice des services du secrétariat était M<sup>me</sup> May Mi Than Tun.
3. Cent-vingt-deux participants étaient présents au forum (dont 65 pour cent de femmes): 59 représentants et conseillers gouvernementaux issus de 36 Etats Membres, de même que 38 participants travailleurs et 16 participants employeurs, ainsi que neuf observateurs d'organisations intergouvernementales (OIG) et d'organisations internationales non gouvernementales (ONG).
4. La secrétaire générale du forum fait observer que la dernière réunion consacrée à ce secteur remonte à huit ans et rappelle que des accidents dramatiques ont attiré l'attention du monde entier sur les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs du secteur de l'habillement; elle estime donc qu'il est temps de débattre des tendances et enjeux en matière de salaires et de temps de travail dans le secteur ainsi que des moyens de mieux faire respecter les normes de l'OIT et les législations nationales pertinentes. Ces industries présentent un fort potentiel de création d'emplois dans de nombreux pays à faible revenu, surtout pour les femmes et les jeunes, mais elles sont parfois confrontées à de nombreuses difficultés en ce qui concerne les conditions de travail, notamment les salaires et le temps de travail. Le secteur du textile et des vêtements a connu d'importants changements au cours des vingt dernières années, surtout depuis 2005. De l'établissement du système de quotas à la libéralisation complète des échanges, le secteur a connu un intense processus de mondialisation. Au cours des dernières années, l'OIT a considérablement intensifié ses efforts pour promouvoir le travail décent dans l'industrie textile, notamment au moyen du programme Better Work (un partenariat original entre l'OIT et la Société financière internationale (SFI)), en vue d'améliorer la conformité et la compétitivité des lieux de

<sup>1</sup> BIT: *Programme des activités sectorielles 2012-13 et 2014-15*, Conseil d'administration, 319<sup>e</sup> session, Genève, oct. 2013, document GB.319/POL/4.

<sup>2</sup> BIT: *Salaires et temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure*, document d'orientation, Département des activités sectorielles, Genève, BIT, 2014.

<sup>3</sup> Document GDFTCLI/2014/4.

---

travail dans le secteur). Le forum offre la possibilité de parvenir à un consensus sur les actions futures de l'OIT et de ses Membres.

5. La présidente indique que le forum mettra l'accent sur les aspects suivants: problèmes majeurs liés aux salaires et au temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure aux niveaux mondial, régional et national; mesures que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs devraient prendre pour renforcer la conformité des lieux de travail aux législations et réglementations nationales du travail, aux normes internationales du travail et aux conventions collectives relatives aux salaires et au temps de travail dans ce secteur; et manière dont le dialogue social peut contribuer<sup>4</sup> à résoudre les problèmes relatifs aux salaires et au temps de travail en vue de promouvoir le travail décent et les entreprises durables. Le gouvernement de l'Allemagne estime que le travail décent dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure est un sujet digne d'intérêt pour le ministère de la Coopération économique et du Développement et le ministère du Travail et des Affaires sociales. Les salaires, le temps de travail et les chaînes d'approvisionnement mondiales dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure posent d'importants problèmes aux gouvernements, aux employeurs et à la population en général. Il convient de combler les écarts de rémunération entre hommes et femmes et de mettre l'accent sur des salaires décents et durables. Un phénomène alarmant est à prendre en considération: il s'agit du nombre excessif d'heures supplémentaires de travail nécessaires pour pouvoir gagner de quoi vivre dans ce secteur – avec les risques de stress, de maladies et d'accidents que cela implique. Pour faire face à ces problèmes, la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et les initiatives volontaires privées pourraient renforcer les lois, les réglementations et les systèmes d'inspection du travail, surtout là où ces derniers sont défectueux. Cet aspect sera à prendre en compte dans l'ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence internationale du Travail, à savoir celle de 2015, qui traitera de la transition vers l'économie formelle, et celle de 2016, qui portera sur les chaînes d'approvisionnement mondiales.
6. La secrétaire exécutive présente le document d'orientation, qui analyse les tendances de la productivité, des échanges et de l'emploi dans ce secteur, et elle fait observer que, au cours des trente dernières années, la concurrence féroce, l'évolution technologique, la pression pour réduire les coûts et l'évolution des modèles de consommation ont entraîné des changements en matière de production, d'organisation du travail et de gammes de produits. Depuis la fin du système des quotas en 2005, les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure sont davantage exposées à la concurrence internationale, ce qui entraîne des déplacements rapides des sites et systèmes de production vers d'autres lieux géographiques. De nouveaux emplois ont été créés dans les pays en développement, tandis que les pays ayant une longue tradition manufacturière déplorent des pertes d'emplois, qui

<sup>4</sup> D'après le rapport intitulé *Dialogue social*, établi aux fins de la Discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 102<sup>e</sup> session, Genève, 2013, paragr. 15 et 16: «Le dialogue social désigne la participation des travailleurs, des employeurs et des gouvernements aux décisions relatives à l'emploi et à toute question afférente au lieu de travail. Il englobe toutes les formes de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre les représentants des trois groupes susmentionnés qui portent sur les politiques économiques et sociales et les politiques du travail. Le dialogue social est à la fois un moyen de réaliser des progrès sociaux et économiques et un objectif en soi puisqu'il donne à la population l'occasion de se faire entendre et d'exercer une influence sur la société et le lieu de travail. [...] Le dialogue social bipartite peut prendre la forme d'une négociation collective ou d'autres formes de négociation, de coopération, ou de prévention et de règlement des différends. Le dialogue social tripartite permet aux travailleurs, aux employeurs et aux gouvernements de discuter ensemble des politiques publiques, de la législation et d'autres prises de décisions ayant des répercussions sur le lieu de travail ou les intérêts des travailleurs et des employeurs.»

---

ne touchent toutefois pas le secteur des produits haut de gamme et de haute technologie. Entre 2005 et 2011, la valeur ajoutée mondiale a progressé de 2,1 pour cent dans le secteur du textile et de 3,9 pour cent dans le secteur des vêtements, de la fourrure, du cuir et de la chaussure – elle a diminué dans la plupart des pays industrialisés et des économies émergentes, mais s’est nettement accrue en Chine ainsi que dans beaucoup de pays les moins avancés et dans d’autres pays en développement. D’après l’Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUUDI), les industries du textile et des vêtements sont une importante source d’emplois dans de nombreux pays, mais il est difficile de comparer les données disponibles du fait que les méthodologies et les années de collecte de données diffèrent d’un pays à l’autre.

7. La régulation et la fixation des salaires font partie intégrante du mandat de l’OIT. La Constitution de l’OIT de 1919 et la Déclaration de Philadelphie de 1944 contiennent des dispositions relatives aux salaires. Les conventions et les recommandations de l’OIT fournissent des orientations spécifiques sur les salaires, en particulier en ce qui concerne les mécanismes de fixation du salaire minimum. Dans le cadre des systèmes de salaire minimum, les Etats Membres doivent mettre en place des mécanismes d’application en vue de leur mise en œuvre. Les salaires minimaux peuvent être fixés par la législation nationale, la négociation collective et d’autres systèmes, à l’échelle nationale ou sectorielle. Selon une étude récente du BIT, près de 80 pour cent des pays examinés ont défini des salaires minimaux. Toutefois, dans la plupart des pays producteurs du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, la législation sur les salaires est souvent peu appliquée. Dans le tiers des pays, les salaires mensuels minimaux sont compris entre 50 et 149 dollars des Etats-Unis (E.-U.), et 6 pour cent des travailleurs de ce secteur ont des salaires mensuels minimaux inférieurs à 50 dollars E.-U. par mois. Les principaux problèmes que les recherches menées dans le cadre notamment du programme Better Work et d’autres programmes concernaient les congés ou les heures supplémentaires non rémunérés; des retards de paiement; l’absence de sécurité sociale et d’autres prestations légales; et des informations insuffisantes sur les salaires et les déductions auxquels les travailleurs peuvent prétendre.
8. En ce qui concerne les heures de travail, la toute première convention de l’OIT, adoptée en 1919, fixait un maximum de 48 heures par semaine et de huit heures par jour. Aujourd’hui, l’on dispose déjà, tant à l’échelle internationale que nationale, de normes acceptées au niveau international sur les heures de travail, le repos hebdomadaire, le travail de nuit et les congés payés (selon une étude menée récemment par le BIT, 140 des 152 pays Membres disposent d’une législation qui détermine les limites normales d’heures de travail hebdomadaires); en revanche, ce qui fait réellement défaut, c’est que cette législation soit appliquée. Parmi les problèmes rencontrés concernant les heures de travail relevées dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, on peut citer: des heures de travail journalières et hebdomadaires excessives, qui sont parfois nécessaires pour atteindre le niveau du salaire minimal; des périodes de repos et de récupération inappropriées; le paiement des heures supplémentaires à un taux inférieur à celui prévu par la législation; et une communication insuffisante entre la direction et les travailleurs. Les heures de travail excessives peuvent avoir un effet préjudiciable sur la santé et la sécurité au travail de même que sur la productivité. Il incombe aux gouvernements de veiller à ce que la législation relative aux salaires et au temps de travail soit respectée. Ceci passe par une inspection et une administration efficaces du travail. En 2011, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution qui recommande une inspection du travail de qualité, dont la couverture s’étend à plusieurs types de main-d’œuvre du monde entier, y compris aux travailleurs dans les chaînes d’approvisionnement et dans les zones franches d’exportation (ZFE). Plusieurs pays producteurs de textile, de vêtements, d’articles en cuir et de chaussures ont augmenté le nombre de leurs inspecteurs, assuré une formation et fourni des équipements de meilleure qualité. Des initiatives privées de contrôle de conformité et des accords-cadres internationaux ont récemment vu le jour dans le secteur, qui pourraient compléter les systèmes de l’inspection du travail, en faisant participer



---

différents partenaires dans la mise en place de mécanismes tels que des codes de conduite et des audits sur le lieu de travail.

- 9.** Le dialogue social et le tripartisme constituent le modèle de gouvernance de l'OIT le plus favorable à la justice sociale et à des relations professionnelles équitables et harmonieuses sur le lieu de travail. Selon la résolution de la Conférence internationale du Travail de 2013, «le dialogue social prend diverses formes et la négociation collective en est un élément clé». La négociation collective et la liberté d'association sont des principes et des droits fondamentaux au travail. Les accords obtenus ces dernières années à l'échelle internationale, par secteur ou dans l'entreprise, ont démontré le rôle important que joue la négociation collective pour institutionnaliser les relations de travail et résoudre les conflits au travail par le biais du dialogue. Les événements qui se sont produits récemment au Bangladesh illustrent combien il est important d'encourager les partenaires sociaux à conclure des accords destinés à améliorer les conditions de travail dans le secteur. Le BIT prend une part active à ces initiatives, en particulier en matière de renforcement des capacités des travailleurs, des employeurs et des gouvernements. Pour ce qui est de la marche à suivre, le Bureau compte sur l'expérience et les connaissances des participants pour rechercher les moyens de promouvoir les salaires et les heures de travail dans le secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. Selon les termes de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable:

... dans un contexte mondial marqué par une interdépendance et une complexité croissantes ainsi que par l'internationalisation de la production:

...

- le dialogue social et la pratique du tripartisme entre les gouvernements et les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs aux plans national et international sont, aujourd'hui, encore plus pertinents pour parvenir à des solutions et pour renforcer la cohésion sociale et l'Etat de droit, ...;

- 10.** La coordonnatrice du groupe des employeurs se félicite de la tenue de ce forum, qui offre une bonne occasion de regrouper les efforts visant à trouver les moyens de traiter les questions des salaires et des heures de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, en tenant compte des contextes nationaux et des normes internationales du travail s'y rapportant. En ce qui concerne le document de réflexion, elle note le manque de données relatives au contexte national des industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, d'où l'intérêt de ces débats. Elle approuve le paragraphe 8 du document de réflexion, qui décrit les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, selon lequel celles-ci sont hautement compétitives. A l'échelle régionale et internationale, ces industries devraient veiller à ce que tous les pays et tous les gouvernements s'efforcent d'améliorer le respect des normes et d'accroître l'emploi dans le secteur. Pour ce qui est de la compétitivité, elle fait remarquer que les obstacles à l'accès à ces industries se réduisent, tandis que la mobilité de la production augmente, ce à quoi il convient d'ajouter la nécessité de réduire les délais de commercialisation et de veiller à ce que les usines soient proches du marché de la consommation, ce qui ne fait qu'augmenter les pressions que subissent ces industries.

- 11.** En ce qui concerne les branches de ces industries dont la valeur ajoutée est soit faible, soit forte, ou à forte valeur ajoutée, l'oratrice insiste sur le fait que cela implique que les travailleurs doivent se voir offrir différents prix et différentes possibilités de prix, donc différents niveaux de salaire. Il convient de tenir compte dans les débats des faibles niveaux de compétences et d'éducation des travailleurs, ainsi que de la qualité de l'éducation dispensée dans le cadre national, sans oublier les difficultés croissantes rencontrées pour attirer les travailleurs dans le secteur. La compétitivité nationale, en termes d'infrastructure, de coûts des transports, de politiques économiques et monétaires des gouvernements, représente aussi dans son ensemble un élément essentiel à la

---

concurrence des industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. Des relations industrielles stables sont nécessaires pour que le dialogue social puisse permettre de fixer plus facilement les salaires et les heures de travail dans le contexte national. Si tous ces critères pouvaient être satisfaits, les industries seraient à même d'augmenter le nombre d'employeurs dans les pays, donc d'offrir des salaires qui correspondent aux conditions de travail nationales, et les entreprises durables pourraient continuer à se diversifier et à se développer.

- 12.** Notant que la législation et les normes relatives aux salaires et aux heures de travail devraient être complétées de manière à inclure des sujets spécifiques tels que l'égalité de chances et de traitement et les congés de maternité, la coordonnatrice du groupe des travailleurs a insisté sur la problématique hommes-femmes de la question à l'étude. Ces dernières années, le dialogue social a été bien maigre dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, en tous les cas à l'échelle internationale. Il a fallu le désastre du Rana Plaza pour que ces questions soient mieux connues. Dans la plupart des chaînes de distribution du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, les conditions de travail relevant d'une exploitation sont devenues la norme, portant souvent atteinte jusqu'à la plus petite des normes de sécurité et de santé au travail. En ce qui concerne les heures de travail, elle fait état des heures excessivement longues pendant lesquelles les employés doivent travailler, qui dépassent largement les limites légales; les documents de réflexion ont attiré l'attention sur les lacunes relevées dans la réglementation et l'application. Pour ce qui est des salaires, la plupart des travailleurs du secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure des pays en développement vivent dans la pauvreté absolue ou juste au-dessus de ce niveau, ce qui est une conséquence des salaires très bas, tout juste suffisants pour assurer la subsistance des travailleurs. Ces derniers subissent un déclin de leurs salaires réels, une inflation massive des coûts des produits de première nécessité, tels que la nourriture, le logement et l'énergie, et leurs salaires sont considérablement réduits par les employeurs et les marques dans le domaine du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. Les acheteurs et les consommateurs mettent, les uns comme les autres, une forte pression sur les entreprises pour qu'elles réduisent leurs coûts et leurs prix.
- 13.** L'oratrice fait remarquer que ces problèmes sont aggravés par la fragilité et l'insuffisance des mécanismes appliqués au dialogue social, aux négociations et aux conditions de travail. Les aspects sexospécifiques jouent un rôle important dans la fixation des salaires du secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, secteur dans lequel les salaires minimaux tout comme les salaires moyens sont nettement inférieurs à ceux d'autres industries. Comparés aux salaires moyens du secteur manufacturier, les salaires moyens mondiaux sont de 24 pour cent inférieurs dans le secteur du textile et de 35 pour cent inférieurs dans l'industrie de l'habillement. Dans certains pays, l'industrie textile est la seule dans laquelle les femmes sont autorisées à travailler. En ce qui concerne la sous-traitance, les contrats temporaires et les contrats à durée déterminée, les droits des travailleurs sont restreints, et la menace de voir leurs contrats non prolongés ou non renouvelés est bien réelle. Ces problèmes ne sont pas limités à un pays ou à une région – ils se posent à l'échelle mondiale et nécessitent une réponse mondiale. La responsabilité n'est pas seulement entre les mains des employeurs et des marques, c'est aussi celle des gouvernements. Il est difficile de progresser en termes de conformité tant qu'une approche globale sur les systèmes de production et les chaînes d'approvisionnement n'est pas adoptée. Pour conclure, l'oratrice fait part de sa surprise de constater que, malgré l'importance de la question, les principaux acteurs des industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure sont très peu représentés au forum.
- 14.** Félicitant le Bureau pour la grande qualité des documents de réflexion, le coordonnateur du groupe gouvernemental observe que la discussion sur les heures de travail et les salaires minimaux devrait tenir compte des caractéristiques de chacun des sous-secteurs. Le groupe gouvernemental n'ayant pas une vision commune sur ces points, chaque gouvernement est

---

appelé à prendre la parole individuellement afin qu'il puisse apporter sa contribution à la discussion.

- 15.** Un représentant gouvernemental du Ghana se dit satisfait d'apprendre que la discussion sur les salaires minimaux et les heures de travail tiendra compte du contexte national, comme il s'agira de le faire, par exemple, dans le cas d'espèce que représente le fléau qui a frappé l'industrie du textile dans la sous-région de l'Afrique de l'Ouest. L'industrie du textile ghanéenne était en son temps très florissante, employant plus de 30 000 personnes et produisant des tissus de grande qualité, avec des marques et des modèles renommés et très recherchés, en particulier sur les marchés de l'Afrique de l'Ouest. Outre les vêtements africains traditionnels, elle produisait d'autres produits d'habillement, contribuant ainsi de façon significative au produit national brut (PNB). Cependant, la politique de libéralisation du commerce menée dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix a entraîné l'effondrement d'une grande partie de l'industrie, qui ne compte plus que 3 000 travailleurs. Plus récemment, les entreprises locales et étrangères ont montré de l'intérêt pour le secteur et ont suivi les politiques gouvernementales visant à encourager la production de tissus et de vêtements traditionnels et nationaux de qualité, la plupart d'entre eux étant produits dans des zones industrielles nommées «zones franches» et comprenant les industries de filage, de tissage, du textile et des vêtements. De même, l'industrie de la chaussure a été redynamisée ces dernières années en vue d'une consommation nationale et, en particulier, pour le personnel des services de sécurité. Le gouvernement a pu ainsi faire des économies en termes de monnaies étrangères et créer des emplois. De plus, il instaure actuellement un nouveau programme de partenariat public-privé, destiné à améliorer le secteur. Les industries ghanéennes du textile et de la chaussure attirent des investissements directs, locaux et étrangers, qui favorisent la création d'emplois. Les questions des salaires équitables, de la sécurité et de la santé au travail (SST), ainsi que celle du renforcement des capacités des travailleurs sont des questions importantes qu'il convient de traiter.
- 16.** Un représentant gouvernemental de l'Ethiopie fait observer que son pays en est aux premiers stades de développement des industries du textile et des vêtements et que, en vue de réduire la pauvreté, il cherche à attirer des investissements dans différents secteurs, en particulier dans les usines des industries susmentionnées. Son pays a ratifié la convention (n° 144) sur la consultation tripartite (normes internationales du travail), 1976, et a également adopté les politiques de sécurité et de santé au travail destinées à améliorer les conditions de travail et à accroître la productivité. Selon lui, pour que les salaires augmentent, il convient d'améliorer la productivité du travail et de veiller à améliorer les compétences et les connaissances de la main-d'œuvre. Il est essentiel que des relations professionnelles harmonieuses existent pour que la productivité du travail augmente. Il est tout aussi essentiel que cet objectif soit atteint d'une manière bien spécifique: les travailleurs et les employeurs devraient s'asseoir autour d'une table et entreprendre une réelle discussion afin de résoudre leurs différends. Son pays jouit d'un dialogue social bipartite efficace sur le lieu de travail et également d'un dialogue tripartite auquel participent les partenaires sociaux et les gouvernements dans le cadre de l'examen ou de la mise en œuvre de la réglementation, de la législation, des politiques et des structures du travail. Le dialogue social peut apporter la paix sur le lieu de travail, situation bénéfique à tous. Des relations pacifistes dans l'industrie permettent aux travailleurs de se sentir plus engagés dans l'entreprise. Le dialogue social au niveau de l'entreprise est donc important et devrait encore être favorisé. L'Ethiopie est sur la voie de l'instauration de relations professionnelles harmonieuses.
- 17.** Le représentant gouvernemental de l'Allemagne note que les inspections sont fondamentales pour assurer une conformité effective avec la législation sur les salaires minimaux et les conditions de travail, de même qu'avec les conventions et les recommandations, en particulier dans l'économie informelle. Les sanctions, les encouragements et le renforcement du dialogue social dans l'économie informelle sont autant d'éléments qui pourraient avoir une influence positive sur la conformité. La

---

responsabilité sociale des entreprises est elle aussi importante dans le cadre des chaînes d'approvisionnement, comme le montre le document de réflexion. De telles mesures devraient être encouragées et plus soutenues compte tenu de la base volontaire des systèmes de chaînes de production.

- 18.** Le représentant de l'Union européenne (UE) apprécie le fait que le document de réflexion contienne aussi des éléments se rapportant au dialogue social et des mécanismes novateurs destinés à améliorer les conditions de travail. L'UE soutient les efforts déployés par les partenaires sociaux européens visant à améliorer les conditions de travail dans ces industries, au sein des comités de dialogue social établis par secteurs. Les partenaires sociaux européens des industries du textile et des vêtements travaillent sur un projet de directives d'harmonisation, qui serviront à l'instauration et à la promotion de la RSE dans ce secteur. Il s'agit de créer un ensemble de prescriptions en matière de RSE, qui repose sur la base d'un outil de gestion des risques. Dans le secteur du cuir et de la tannerie, les partenaires sociaux européens ont développé, avec le soutien de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA), un système interactif en ligne d'évaluation des risques (OIRA), destiné à aider les tanneries de petite et de moyenne taille dans leurs efforts et leurs stratégies en vue de la prévention et de la gestion des risques pour les travailleurs de ce secteur. Enfin, les partenaires sociaux européens du secteur de la chaussure travaillent actuellement sur un projet destiné à renouer, à l'échelle européenne, le dialogue social dans le secteur. L'UE soutient également des accords d'entreprise transnationaux tels que les accords-cadres mentionnés dans le document de réflexion, car ils ont permis de mettre en place des mécanismes de dialogue entre les travailleurs et les employeurs sur des questions clés portant sur les conditions de travail dans les chaînes de distribution des entreprises internationales. Dans le cas de la tragédie du Rana Plaza, l'UE a pris – en collaboration avec le BIT, le Bangladesh et les Etats-Unis – l'initiative de lancer un «pacte de durabilité» (*Sustainability Compact*) dans le but de promouvoir les droits au travail et des techniques de gestion responsables des chaînes de distribution dans le secteur de la confection de vêtements au Bangladesh, qui est un bon exemple d'avancement en termes de conditions de travail. Au cours de ces quelques dernières années, l'UE a également instauré une coopération bilatérale sur la sécurité et la santé au travail avec des partenaires situés dans des économies industrielles, tels que les Etats-Unis, et dans des économies émergentes, tels que la Chine et l'Inde, cette coopération portant sur plusieurs secteurs industriels. L'Europe prendra certainement d'autres mesures dans le cadre de l'Année européenne du développement en 2015. L'orateur apporte son soutien au respect dans la pratique des engagements pris récemment par le G20 concernant des lieux de travail qui soient à la fois plus sains et plus sûrs. Il estime en outre que les travaux préparatoires à l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail de 2016 sur le travail décent dans les chaînes de distribution sont des éléments importants en faveur de l'amélioration des conditions de travail dans ce secteur.
- 19.** Le représentant de l'ONUDI reconnaît que le sujet du présent Forum de dialogue mondial représente une question de développement industriel importante, car les vêtements et le cuir offrent de nombreuses possibilités d'emploi dans les pays en développement et dans les pays développés. En dehors des salaires minimaux et des heures de travail, d'autres normes minimales pourraient être discutées, notamment en matière de SST, ces normes étant en lien avec d'autres sujets. La productivité, le développement des compétences, les conditions de travail, les normes de sécurité et la compétitivité sont des facteurs clés pour les salaires et l'emploi. Les points de consensus du Forum de dialogue mondial seraient des éléments importants pour l'ONUDI, tout comme pour d'autres organisations internationales engagées elles aussi dans la promotion d'un développement industriel durable.
- 20.** La représentante de la Fair Wear Foundation (FWF) présente son organisation, qui est régie par des associations d'employeurs et des syndicats et qui travaille avec plus de 80 marques européennes, afin de faire connaître leurs efforts en vue de l'amélioration des

---

conditions de travail dans les chaînes de distribution. Elle insiste sur le fait que, même si la toute première convention de l'OIT reconnaissait déjà que le recours excessif aux heures supplémentaires était nocif pour les travailleurs, la productivité et l'économie, il s'agit encore de l'un des domaines de non-respect des normes les plus communs dans l'industrie des vêtements. En fait, le phénomène des heures supplémentaires est une véritable épidémie dans cette industrie et il est en lien direct avec le problème des salaires bas: les salaires minimaux légaux sont en général bien loin derrière les coûts de subsistance dans la plupart des pays producteurs de vêtements, tels que l'Inde, la Chine et le Bangladesh. Pour recueillir des données sur les estimations de salaire minimal vital dans les différents pays, la FWF a lancé en 2011 un outil intitulé «Echelle des salaires», qu'elle a utilisé directement pour avoir accès à des centaines d'entreprises, et que plus de 500 entreprises, consultants et ONG du monde entier ont utilisé de manière indirecte. Les travailleurs du secteur des vêtements – en particulier les femmes – sont exposés au risque de violations des droits de l'homme. Les données de la FWF montrent que 60 pour cent des femmes qui travaillent dans l'industrie des vêtements en Inde et au Bangladesh ont dû faire face à une forme de harcèlement ou de violence sur leur lieu de travail. Des changements peuvent être apportés en matière d'heures supplémentaires excessives: les usines du Bangladesh et de la Turquie sont des exemples de bonne pratique. De l'avis de l'oratrice, un changement structurel est aussi possible, mais il doit passer par un dialogue social efficace. Les parties prenantes devraient remplir leur rôle dans le domaine de la protection et du respect des droits de l'homme chez les travailleurs, en contribuant en particulier à la création d'une économie inclusive et en sortant les familles de la pauvreté. Elle rappelle l'appel à l'action lancé par la Conférence européenne de 2013 sur les besoins vitaux (organisée par les gouvernements allemand et néerlandais), ainsi que la résolution de 2011 de la Conférence internationale du Travail concernant l'administration et l'inspection du travail. Il est réellement nécessaire de mettre sur pied différentes formes efficaces de coopération entre plusieurs parties prenantes, telles que l'initiative de la FWF ou encore des inspections du travail. Le travail entrepris par la FWF sur la violence à l'encontre des femmes au travail a déjà permis de recueillir bon nombre de documents sur l'ampleur de ce phénomène. Le BIT devrait effectuer plus de recherches sur ce point, lesquelles constitueraient des éléments d'information intéressants à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail de 2016 sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

- 21.** La représentante de l'Initiative pour un commerce éthique (ETI) se félicite des efforts de collaboration, dont le présent forum est un exemple, afin de traiter les questions concernant les travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. L'ETI a recours à son code volontaire des droits de l'homme, le Code de base ETI, largement tiré des conventions de l'OIT et du cadre instauré par les *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*. Les gouvernements et les entreprises ont une responsabilité commune en matière de respect des droits de l'homme. Le rôle de l'ETI, ainsi que de son syndicat et des membres des ONG, est d'aider les entreprises à comprendre et à respecter les droits des travailleurs dans le cadre complexe que représentent les chaînes d'approvisionnement mondiales. Ceci a ouvert la voie à de nombreux progrès, en particulier dans le domaine de la santé et de la sécurité et dans celui de l'élimination du travail des enfants. Cependant, il n'est pas certain qu'il y ait eu des progrès soutenus sur les salaires réels ou les heures de travail décentes. Un point de préoccupation mondiale commun à tous est le manque d'équité dans le partage de l'économie de valeur. Les plus exclus sont souvent les travailleurs peu qualifiés dans les usines, les exploitations agricoles et le secteur hospitalier. Les femmes ont une possibilité plus réduite de s'exprimer, moins de choix ou de contrôle sur leurs salaires et leurs heures de travail. Les marques et les détaillants ont un rôle capital à jouer pour que de réels progrès soient accomplis, et l'ETI a identifié sept étapes clés pour y parvenir. La première consiste à prendre conscience de la globalité des salaires et de la dynamique économique, politique et sociale générale qui les affecte. Les étapes 2 et 3 servent à découvrir quels sont les niveaux réels des salaires et à procéder à un référencement de ces salaires, par le biais

---

de la collaboration. L'étape 4 permet de cerner quelles sont les opportunités de tirer parti de l'évolution de la situation en collaborant avec les autres institutions et les autres personnes concernées. L'étape 5 est la mise en œuvre du plan et le contrôle de la transparence dans le calcul des coûts réels du travail. Toutefois, les employeurs devraient être prêts à payer des salaires suffisants à leurs ouvriers, être capables de faire fonctionner leurs entreprises en offrant des salaires minimaux et en aidant les fournisseurs à améliorer leur productivité, leurs ressources humaines et leurs pratiques de gestion. Ils devraient aussi soutenir les efforts qui sont faits pour que les travailleurs puissent faire entendre leur voix grâce à la négociation collective. Les étapes 6 et 7 consistent à contrôler les progrès accomplis et à échanger les leçons tirées de l'évaluation des actions menées par chacun. L'ETI est convaincue que les marques et les détaillants ont un rôle à jouer pour favoriser de réels progrès, en soutenant les fournisseurs grâce à des efforts de coordination des cibles de production, accompagnée de plans efficaces en termes de ressources humaines et en cherchant continuellement à améliorer les compétences des travailleurs. Les gouvernements, les syndicats et les ONG ont eux aussi un rôle important à jouer dans la création et le maintien d'un environnement qui soit capable de garantir l'augmentation des salaires et la réduction des heures de travail. Le changement ne peut se poursuivre que s'il provient de l'ensemble du secteur industriel plutôt que d'entreprises ou de pays isolés. L'objectif est donc de faire en sorte que l'industrie emploie des travailleurs dont le salaire est suffisant pour faire vivre leurs familles et qui soient représentés dans la négociation collective. Ainsi, les industries seront plus fortes et plus productives, pour le bienfait de tous.

22. Le représentant de UNI Global Union fait savoir que son organisation représente des millions de travailleurs du secteur du commerce; elle a donc un vif intérêt à prendre part aux débats sur les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure car ses membres, qui vendent dans des magasins des vêtements et d'autres articles provenant de ce secteur, veulent être fiers des produits qu'ils vendent. Les personnes qui travaillent dans les magasins de vente au détail d'articles de mode ont questionné les marques pour lesquelles elles travaillent, en particulier après l'incident du Rana Plaza, qui a révélé au grand jour les conditions de travail dans l'industrie des vêtements. Bien que la tragédie soit en partie liée au problème de prévention des incendies et de sécurité des bâtiments, elle a aussi son importance dans le cadre des discussions sur les salaires et les conditions de travail. D'après l'orateur, il est grand temps d'avoir un débat à ce sujet, bon nombre de ses collègues ayant affirmé que les salaires et les conditions de travail sont les deux faces de la même pièce de monnaie, puisque les travailleurs n'ont souvent pas d'autre choix que d'accepter de longues heures de travail pour être en mesure de satisfaire leurs besoins essentiels. Pour ce qui est du dialogue social, son organisation n'est pas la seule à penser que les marques elles-mêmes sont des acteurs clés: les conditions qu'elles imposent en termes de prix, de délais d'exécution et de livraison, et aussi de qualité, mettent une pression extrêmement forte sur les droits du travail, en particulier en ce qui concerne les salaires et les heures de travail. UNI Global Union croit au pouvoir de la négociation. Le document de réflexion fait référence aux accords-cadres mondiaux tels que ceux qui ont été conclus entre IndustriALL and Inditex; UNI Global Union a également des accords de ce type, qu'elle a signés avec Carrefour, Métro et ShopRite, mais leur efficacité dans la mise en place pratique de conditions et de normes de travail minimales n'a pas encore été prouvée. UNI Global Union espère que d'autres instruments seront utilisés pour que les droits du travail dans le secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure deviennent une réalité. Pour cela, certaines marques ont instauré des codes de conduite, mais ces derniers sont surtout unilatéraux. Or, si ces instruments pourraient répondre à la demande des organisations syndicales affiliées – qui est d'accroître les droits du travail dans le secteur – l'apport que l'on peut attendre de tels codes est limité. Son organisation est fière d'avoir pris part à l'Accord sur la prévention des incendies et la sécurité des bâtiments au Bangladesh, en collaboration avec des syndicats locaux, IndustriALL, le BIT et certaines marques. Il s'agit d'un accord sans précédent, unissant réellement les syndicats et les directions d'entreprise et comprenant non seulement des audits dans le domaine

---

social, mais aussi des inspections en bonne et due forme; les marques et les autres partenaires ayant signé l'accord s'engagent à faire en sorte que les choses s'améliorent. L'accord est axé sur la prévention des incendies et la sécurité des bâtiments, mais son caractère obligatoire, les inspections menées conjointement et l'engagement à améliorer la situation peuvent également encourager les progrès sur les salaires et les heures de travail. Les travailleurs du secteur du commerce veulent être fiers des produits qu'ils vendent au nom de leurs marques et se refusent à vendre des vêtements réalisés dans des conditions d'exploitation.

## **Point de discussion 1: Questions relatives aux salaires et aux heures de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure aux plans mondial, régional et national**

23. La secrétaire exécutive introduit le premier point de discussion portant sur ce qui constitue, selon les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, les points les plus importants concernant les salaires et les heures de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. Elle rappelle que cette question doit servir de base aux discussions prévues au cours du forum.
24. La coordonnatrice du groupe des travailleurs souligne l'importance de la consultation et de l'accord tripartites qui ont lieu dans le cadre des débats sur les salaires et les heures de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. En particulier dans les pays fabricants, l'écart est très important entre le revenu mensuel requis et les salaires que les travailleurs touchent réellement. Les travailleurs sont contraints à travailler pendant des heures excessivement longues pour compléter leur salaire de base et subvenir ainsi à leurs besoins et à ceux de leurs familles. Ils devraient pouvoir bénéficier de salaires de subsistance corrects et trouver un équilibre entre le travail, la famille et la vie privée. Les salaires bas et les longues heures de travail sont endémiques dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. Quant aux femmes, ce sont elles qui ont les salaires les plus bas et les pires conditions de travail. Les travailleurs doivent avoir le droit à la liberté syndicale et bénéficier du droit d'organisation, ainsi qu'à la négociation collective. Ils sont sous-représentés dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, et les employeurs, de même que les gouvernements mettent des barrières importantes pour freiner la création de syndicats et empêcher les travailleurs de bénéficier de leurs droits. Les gouvernements devraient prendre des mesures pour que les représentants des travailleurs puissent exercer leurs droits. Les conventions collectives doivent être respectées, la législation relative aux heures de travail et au salaire minimum doit être appliquée, et les travailleurs devraient bénéficier de meilleures conditions de travail.
25. Selon la coordonnatrice du groupe des employeurs, le dialogue social et des relations de travail harmonieuses sont très importants dans le cadre national régissant les salaires et les heures de travail. Le représentant gouvernemental éthiopien a insisté sur l'importance de la productivité et sur le lien existant entre les niveaux de salaire et la productivité. Elle partage l'avis du représentant gouvernemental allemand, selon lequel il est important de se conformer à la législation existant à ce sujet – en particulier dans le cadre de l'économie informelle –, et ceci nécessite une inspection du travail appropriée. Cela dit, si les sanctions et les peines pour non-respect de la législation sont importantes dans le contexte national, les mesures d'encouragement et d'incitation sont elles aussi utiles, et il convient de tenir compte de la compétitivité et du degré de maturité des industries de ce secteur. Dans ce dernier, les heures de travail s'entendent dans le cadre d'un travail saisonnier, où

---

la gestion des heures de travail est souple. Il y a des saisons de pic pendant lesquelles la rotation des produits est forte et des saisons basses où le travail est moindre. Les politiques du travail devraient favoriser les possibilités d'heures de travail souples pour que l'industrie puisse s'adapter à ces fluctuations, et les jours fériés payés ne devraient pas restreindre la compétitivité internationale et la capacité de survie des entreprises. La question des heures supplémentaires est sujette à controverse, mais de nombreux travailleurs y sont favorables. Elles doivent s'effectuer sur une base volontaire, et toutes heures excessives ou continues devraient être empêchées. Parmi les facteurs ayant une influence sur les heures de travail figure le délai de production – qui nécessite une rotation rapide. En ce qui concerne les salaires, l'oratrice souligne que les parties prenant part à la négociation ne devraient pas seulement prendre en considération les salaires des travailleurs, mais aussi le coût total du travail pour que l'entreprise puisse garantir des niveaux de paiement raisonnables. Comme l'a fait remarquer le représentant de l'ONUDI, les salaires et la productivité vont de pair. Le renforcement des compétences peut aider les travailleurs à accroître leur productivité. Les changements de salaires ne doivent pas être soudains, mais organisés sous forme d'un ajustement étape par étape. Dans un contexte national, la règle du jeu des producteurs nationaux est souvent inégale entre l'économie formelle et l'économie informelle. L'observation des règles parmi les producteurs de l'économie informelle devrait être renforcée et son importance ne devrait pas être sous-estimée. Le groupe des employeurs s'oppose à des sanctions si un pays ne respecte pas une convention. Pour aller de l'avant, il faut étudier les besoins de renforcement des capacités des employeurs et des acteurs gouvernementaux.

26. D'après le coordonnateur du groupe gouvernemental, la formation professionnelle et la technologie sont indispensables, mais il est important de trouver un équilibre entre les progrès technologiques et la forte intensité de main-d'œuvre dans le secteur. Les participants au forum devraient tenir compte des caractéristiques qui sont propres au secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, comme précisé dans le document de réflexion, notamment des délais de production courts, de faibles marges bénéficiaires, une grande volatilité et un faible taux de prévisibilité.
27. Un participant travailleur de la République dominicaine, représentant les travailleurs des zones franches d'exportation (ZFE), ne partage pas l'avis des employeurs concernant les salaires. En République dominicaine, le salaire mensuel moyen dans le secteur est de 160 dollars E.-U., alors que le coût de la vie mensuel moyen est de 600 dollars E.-U. Il qualifie ces salaires de «salaires de misère» en raison de leur impact sur les conditions de vie puisque, à cause d'eux, de nombreux travailleurs et leurs familles sont obligés de vivre dans des conditions indécentes; ils ne peuvent pas nourrir leurs familles correctement et souffrent de malnutrition; ils vivent dans des conditions insuffisantes de logement, souvent constitué d'une seule pièce confinée, partagée par de nombreuses personnes de la même famille. Nombreux sont ceux qui doivent faire de longs trajets à pied pour se rendre à leur travail, car ils ne peuvent s'offrir les transports publics. Même si les travailleurs ont droit aux congés payés, ils ne peuvent en bénéficier car ils ont des dettes à payer. Avec les salaires qu'ils reçoivent, ils n'ont aucune chance de mener une vie décente. Les travailleurs qui sont obligés de vivre pendant vingt ans ou plus dans de telles conditions ne vivent pas longtemps. Ils créent des profits, mais leur productivité est moindre dans de telles conditions de travail et de vie. D'après le groupe des travailleurs des ZFE, le travail fourni devrait être distribué de façon plus équitable; les travailleurs devraient bénéficier des mêmes droits que les employeurs pour ce qui est des possibilités d'éducation de leurs enfants et leur droit à mener une vie décente. Les employeurs ne devraient pas se déplacer d'un pays à l'autre au motif que la main-d'œuvre y est moins chère. Les travailleurs entendent bien que les personnes qui exploitent une société doivent générer un profit, mais ceci ne devrait pas se faire dans des conditions injustes pour les travailleurs.



- 
- 28.** Un participant travailleur du Nicaragua observe que les conditions se sont détériorées depuis la dernière réunion sectorielle. Selon une étude réalisée par la *Federación Nacional de Sindicatos Textil, Vestuario, Piel y Calzado* (FESITEX), les coûts de main-d'œuvre dans son pays sont nettement inférieurs à 1 pour cent du prix de vente dans le secteur de l'habillement, même en tenant compte des coûts de transport. Etant donné que les grandes marques tirent profit des parts importantes des bénéficiaires, il souhaiterait savoir comment elles justifient leurs prix de vente par rapport aux coûts de la main-d'œuvre. La pratique de l'externalisation permet de baisser encore plus les coûts de la main-d'œuvre. Les créateurs et les producteurs devraient augmenter les salaires des travailleurs du secteur de l'habillement, afin d'assurer un salaire de subsistance aux travailleurs de ce secteur. Actuellement, les travailleurs du secteur de l'habillement de son pays peuvent gagner jusqu'à 229 dollars E.-U. par mois en travaillant de très longues heures (somme inférieure au prix d'une chambre pour une nuit dans un hôtel de Genève). Un salaire de subsistance devrait être de 750 dollars E.-U. pour assurer des conditions de travail et de vie décentes. Chaque travailleur devrait donc gagner 2 dollars E.-U. par heure pour prétendre à un salaire décent, mais on est bien loin du compte. Pour illustrer les pressions imposées aux travailleurs, l'auteur cite l'exemple d'une marque opérant au Costa Rica qui a prétendu ne pas pouvoir maintenir son entreprise en activité avec des salaires de 60 dollars E.-U. par mois, l'obligeant à se déplacer dans un autre pays où les salaires étaient plus bas, de sorte que les travailleurs costariciens ont perdu leur emploi sans aucun préavis.
- 29.** Une participante travailleuse des Philippines fait suite à une déclaration faite précédemment concernant les salaires minimaux. Dans son pays, les salaires minimaux sont fixés tous les ans, mais varient d'une région à l'autre. A Manille, le salaire minimum est de 300 dollars E.-U. mais, dans d'autres régions, il est bien plus bas, alors que le taux d'inflation est plus élevé qu'à Manille. Le salaire mensuel de subsistance pour une famille de quatre personnes est d'environ 600 dollars E.-U. Elle appelle les groupes des gouvernements et des employeurs à réduire les écarts de niveaux de salaire pour tendre vers un salaire de subsistance qui soit le même, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines.
- 30.** Un participant travailleur de Sri Lanka note que 80 pour cent des travailleurs du secteur de l'habillement sont des femmes soutiens de famille migrantes, comme cela se retrouve dans de nombreux autres pays. Les travailleurs sri lankais de l'industrie de l'habillement touchent des salaires minimaux de 70-80 dollars E.-U. par mois, mais les enquêtes montrent qu'il faut disposer de 320 dollars E.-U. par mois pour vivre décemment. Les employeurs insistent pour que l'on se concentre sur le salaire net plutôt que sur le salaire minimal mais, pour gagner ce salaire net, il faut faire au moins 60 heures supplémentaires. Les cibles de production sont fixées unilatéralement car il n'y a pas de syndicat. Les travailleurs doivent se rendre au travail même lorsqu'ils sont malades; s'ils manquent une seule journée de travail, ils perdent leur prime mensuelle d'assiduité. D'après l'enquête du Département du travail sur les conditions de santé des travailleurs du secteur de l'habillement, 66 pour cent des travailleuses souffrent d'anémie. A Sri Lanka, 20 pour cent des dépenses des entreprises entrent dans les coûts de la main-d'œuvre, mais seulement 8 pour cent vont aux travailleurs. Les salaires de subsistance constituent la préoccupation majeure des travailleurs du secteur de l'habillement.
- 31.** Un participant travailleur du Pérou tient à rappeler l'impact de la mondialisation: la plus grande partie de la production du textile ne se fait plus dans les pays développés, mais dans les pays en développement. Dans l'industrie textile du Pérou, l'exploitation est fréquente en dépit de l'existence du droit du travail péruvien, qui prévoit 48 heures de travail par semaine, alors que les travailleurs effectuent en réalité 72 heures par semaine. Les entreprises obligent les travailleurs à travailler 16 heures par jour pour atteindre les objectifs de production, en particulier dans les entreprises qui n'ont pas de représentation syndicale. Selon la loi, les travailleurs devraient toucher 25 pour cent de prime les deux premières heures supplémentaires et 35 pour cent les deux heures qui suivent; cette

---

réglementation n'est pas suivie dans les entreprises qui n'ont pas de syndicat, ces dernières prétendant qu'une telle réglementation va à l'encontre de la compétitivité. Les coûts de la main-d'œuvre de ces entreprises ne sont même pas de 1 pour cent. Les entreprises ont des bénéfices fixes, alors que les travailleurs subissent des réductions de salaires. Selon l'orateur, les entreprises n'ont pas de problème pour s'acquitter d'autres coûts fixes, tels que le loyer ou l'électricité, et pourtant elles veulent toujours négocier avec les travailleurs pour réduire leurs salaires. Le salaire minimal légal au Pérou est de 265 dollars E.-U. par mois, sur lesquels 70 pour cent couvrent les transports et la nourriture, de sorte qu'il ne reste que 30 pour cent pour la famille. Dans ces conditions, les travailleurs ne peuvent se permettre de travailler seulement huit heures par jour; ils sont obligés de travailler plus. L'argent seul ne crée pas de profit; les travailleurs sont nécessaires pour faire fonctionner les machines et produire les biens de consommation. La plupart sont des femmes, dont les salaires sont bas, ce qui porte atteinte à leur droit à la maternité.

- 32.** Un participant travailleur de l'Inde rappelle aux participants que le fait de travailler 14-15 heures par jour n'est pas bon pour la santé. Les entreprises doivent d'abord comprendre quelle est leur capacité de production; ou quelles sont leurs commandes urgentes qui les obligent à faire travailler leurs ouvriers entre 12 et 16 heures. De nombreuses marques font référence à leurs codes de conduite, mais 99 pour cent des travailleurs du secteur de l'habillement ne connaissent pas ces codes. Les employeurs devraient rencontrer les syndicats pour être informés de ce qui se passe parmi leurs ouvriers. Les représentants des entreprises sont nombreux à avoir visité leur région, mais aucun n'a dialogué avec les travailleurs. Les syndicats souhaitent une coopération avec tous les acteurs en jeu.
- 33.** Une participante travailleuse de l'Indonésie fait état des conditions de travail et des salaires pratiqués dans son pays. L'an passé, le salaire minimum du pays a augmenté pour atteindre 50 dollars E.-U. par mois. Mais 200 entreprises n'ont tout simplement pas appliqué cette réglementation. Certaines marques, telles que Asics, Puma, Adidas, Nike, Reebok, New Balance (parmi d'autres), ont signé le Protocole sur la liberté syndicale, qui encourage de meilleures conditions de travail et de meilleurs salaires, alors que d'autres refusent de le signer.
- 34.** Un participant travailleur du Cambodge insiste sur le fait que des salaires décents doivent être définis, heures et prestations supplémentaires exclues. Une journée de travail doit être composée de huit heures. Les employeurs définissent le travail décent en y incluant les heures et les prestations supplémentaires ainsi que les primes, alors qu'un salaire décent devrait être fixe.
- 35.** Un participant travailleur du Bangladesh se réfère à l'intervention de la FWF, selon laquelle presque les deux-tiers des travailleurs du secteur de l'habillement ont subi des harcèlements sexuels ou autres. Or seules cinq usines ont fait l'objet d'enquêtes et, parmi les jeunes femmes enquêtées, beaucoup vivaient leurs premières expériences d'indépendance personnelle, si bien que les chiffres cités sont peut-être exagérés. Le salaire minimum est de 70 dollars E.-U. au Bangladesh, salaire que la plupart des usines appliquent, mais les travailleurs sont obligés de travailler quatre à cinq heures supplémentaires par jour pour avoir un meilleur salaire. Les travailleurs des ateliers clandestins ont tendance à être payés à la pièce plutôt qu'en heures supplémentaires, et les machines sur lesquelles ils travaillent sont manuelles plutôt que semi-automatiques. Ceux qui travaillent en sous-traitance travaillent de nombreuses heures pour remplir leurs quotas, et les sous-traitants payent les intermédiaires qui payent à leur tour les travailleurs à un taux inférieur, après déduction de leur commission. Les petites et moyennes entreprises du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure partagent souvent des bâtiments, et il arrive souvent que le travailleur ne sache pas vraiment qui est son employeur (surtout lorsqu'il travaille en sous-traitance pour une autre entreprise dans un même bâtiment). Après la catastrophe du Rana Plaza, les partenaires tripartites du Bangladesh ont collaboré, avec les organisations internationales, pour mettre au point l'Accord sur la sécurité des

---

bâtiments et les incendies et, depuis la signature de cet accord, aucun accident ne s'est produit. Le fonds géré par le BIT doit respecter son engagement visant à compenser les victimes du Rana Plaza, notamment les survivants, la plupart d'entre eux étant restés sans emploi depuis la tragédie. L'image des industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure du Bangladesh doit être rétablie.

- 36.** La coordonnatrice du groupe des employeurs insiste sur la nécessité de situer les questions de salaires et d'heures de travail dans leur contexte national. Elle fait remarquer que les travaux du BIT sur les ZFE ont révélé que, en moyenne, les conditions de travail étaient meilleures dans ces zones que chez les producteurs nationaux du même pays. Elle souligne l'importance d'avoir des données réelles sur lesquelles peuvent être menées les discussions sur les salaires. Le salaire minimum est différent du salaire de subsistance dont une famille a besoin tous les mois pour remplir son panier de nourriture. De plus, pour calculer les salaires de subsistance, il faut savoir combien de membres de la famille font office de soutiens. Il faut aussi disposer de données nationales et mondiales sur les salaires minimaux, les salaires bruts, les salaires nets et les primes de nourriture et de transport pour pouvoir faire des comparaisons et se rendre compte du degré de compétitivité, afin de comprendre réellement ce qui se passe dans le secteur à l'échelle nationale.
- 37.** Le représentant de la République islamique d'Iran prend note du fait qu'il existe plusieurs normes concernant les salaires et les heures de travail dans le secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure aux niveaux mondial, régional et national, mais que les règles du jeu s'y rapportant ne sont pas équitables. Les employeurs ou les fabricants des différents pays ne tiennent pas compte des procédures de classification professionnelle. Des produits à bas prix et de faible qualité sont exportés, qui peuvent exclure l'exportation de produits de meilleure qualité et encourager la non-application des normes minimales. En empêchant l'importation de produits de faible qualité dans le marché régional et le marché mondial, on peut accroître les salaires et les conditions de travail à l'échelle nationale.
- 38.** La représentante gouvernementale des Philippines informe les participants que l'industrie de l'habillement de son pays était florissante dans les années soixante-dix, mais qu'elle s'était dégradée après le démantèlement de l'Arrangement multifibres, pour ne représenter aujourd'hui que 4 pour cent des exportations totales et 13 pour cent du PNB du secteur de la fabrication. Le secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure a le dynamisme pour rebondir. A l'échelle nationale, les salaires minimaux sont fixés par le biais d'une procédure tripartite. Ils varient selon les régions géographiques et le niveau professionnel ou de compétences, et les accords salariaux fixés par les comités des salaires et de la productivité régionaux sont modérés et faciles à prévoir. Ils ont pour but de garantir la compétitivité et la productivité. Le mécanisme de fixation des salaires prévoit un salaire supérieur au seuil de pauvreté, mais inférieur aux niveaux salariaux moyens. Elle note que les salaires à la pièce sont également courants dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure et qu'ils sont liés au salaire minimal. Le système d'inspection du travail est en cours d'amélioration par le biais d'accords tripartites. Il a pour but d'améliorer la productivité, le réoutillage et la reconversion des travailleurs. Les leçons tirées des normes et des inspections du travail sont fondées sur l'expérience et se mesurent en trois dimensions. Premièrement, de meilleures compétences sont requises afin d'assurer la durabilité du secteur; en même temps que les compétences sont améliorées, les salaires doivent augmenter et ce perfectionnement professionnel peut se faire par le biais de partenariats commerciaux. Deuxièmement, il est nécessaire d'assurer la garantie des revenus, la sécurité sociale et autres aides apportées aux travailleurs lorsque les entreprises sont en cours de restructuration ou en insolvabilité. Troisièmement, le dialogue social doit être renforcé et prendre en compte les questions d'égalité entre hommes et femmes.
- 39.** Commentant les interventions des travailleurs, le représentant gouvernemental de l'Allemagne est d'accord qu'il convient de disposer de plus de données concernant les

---

chaînes d'approvisionnement. Il fait savoir que son pays a mis au point avec les partenaires sociaux et la société civile des moyens d'améliorer la possibilité pour les consommateurs de prendre des décisions averties concernant l'ensemble des chaînes d'approvisionnement des industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. Ceci permet une participation à tous les stades de la chaîne d'approvisionnement, de la production aux clients, de même que la transparence.

40. Une participante des Philippines note que, dans son pays, les entreprises offrant des salaires négociés par le biais de la négociation collective peuvent être exemptées de la législation sur les salaires minimaux.
41. Une participante de la République dominicaine répond aux commentaires qui ont été formulés au sujet des ZFE de son pays. Les entreprises des ZFE ont 17 degrés différents de salaires minimaux (qui varient en fonction des secteurs, de la taille de l'entreprise ou du statut de la ZFE). Elle déplore le fait que les données officielles fournies par le gouvernement indiquent que les grosses entreprises des industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure offrent des salaires encore plus bas que ceux d'autres entreprises et que les travailleurs ont perdu 40 pour cent de leur pouvoir d'achat. Une telle situation est injustifiable. Les travailleurs devraient prendre part au dialogue social et l'on constate souvent que les salaires minimaux ne sont pas respectés. Les salaires et les retraites devraient être accrus et plus de transparence s'impose. Les salaires des travailleurs sont misérables et les débats devraient être francs, responsables et non pas basés sur la polémique.

## **Point de discussion 2: Mesures visant à rendre les lieux de travail plus conformes à la réglementation nationale du travail, aux normes internationales du travail et aux conventions collectives sur les salaires et les heures de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure**

42. La secrétaire exécutive introduit le deuxième point de discussion sur les mesures que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs devraient prendre pour rendre le lieu de travail plus conforme à la réglementation nationale du travail, aux normes internationales du travail et aux conventions collectives sur les salaires et les heures de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure; ainsi que sur la façon dont ces mesures peuvent permettre de répondre aux problèmes de l'égalité hommes-femmes en vue d'un lieu de travail à prédominance féminine.
43. La coordonnatrice du groupe des travailleurs prie les participants de procéder à un échange de leurs expériences, aussi bien celles qui se sont soldées par un succès dans le secteur que celles qui nécessitent des améliorations afin que des évaluations puissent être menées. Elle attire l'attention sur l'importance que revêt une représentation exacte des travailleurs afin que les conditions de travail puissent être améliorées dans le secteur. Les syndicats devraient être capables de fournir des conseils dans le cadre des inspections du travail ou des systèmes de contrôle. L'inspection du travail permet d'assurer la conformité, mais, généralement, les ressources disponibles pour ce travail d'inspection sont rares; les problèmes liés à l'inspection sont parfois dus au phénomène de corruption; d'autres fois, l'inspection est purement et simplement inexistante. Sans la participation des syndicats, on ne peut garantir des systèmes d'inspection efficaces. Les syndicats devraient faire partie d'accords d'inspection annexes. Dans certains cas, des accords unilatéraux et n'ayant pas

---

force exécutoire ont pris la place de mécanismes d'inspection du travail. Certaines entreprises ont mis sur pied des unités de contrôle de la conformité (ou ont collaboré avec des ONG ou d'autres organisations à cette fin), mais elles ne parviennent pas à remonter à l'origine des problèmes rencontrés. Même si ces initiatives sont pour la plupart menées en toute bonne foi, elles risquent d'être vouées à l'échec de par leur caractère non obligatoire. La représentation syndicale peut aussi aider à remédier à l'absence de directives sur la façon de procéder aux inspections dans l'industrie. Les normes de l'OIT et d'autres efforts liés aux responsabilités sociales des entreprises ne sont pas parvenus à garantir l'exécution de leurs objectifs fondamentaux. L'introduction de changements positifs n'a fait l'objet d'aucune pression, de sorte que les travailleurs ont le sentiment que leurs conditions de travail se sont dégradées ces dernières années. Un engagement actif des syndicats se traduit par une amélioration des revenus économiques pour les entreprises et pour les gouvernements. Les participants devraient repenser la question des salaires minimaux par rapport aux salaires vitaux, les syndicats devraient faire partie intégrante des processus d'inspection et il conviendrait de tirer profit des conventions collectives. Ces dernières constituent des conditions de sécurité favorables et permettent une croissance économique globale du pays. Des accidents tragiques dus au feu, comme celui qui s'est produit au Bangladesh, ne devraient pas constituer l'unique raison et le seul facteur déclenchant pour améliorer les conditions de travail des industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. L'oratrice fait appel aux partenaires sociaux et aux gouvernements pour qu'ils unissent leurs efforts; il pourrait être utile de recourir à des accords-cadres qui permettent de traiter les questions nationales et mondiales dans le but d'améliorer les conditions de travail, en évitant qu'il ne s'agisse de mesures unilatérales.

44. D'après un représentant gouvernemental de l'Allemagne, les conditions de travail dans le secteur constituent des questions transnationales qui traversent les frontières, pour lesquelles des conseils doivent être fournis sur des modèles où des initiatives d'inspection volontaires revêtiraient un aspect plus contraignant pour l'ensemble des parties concernées. Des liens de collaboration plus étroits sont nécessaires entre l'Etat et les inspecteurs du travail. L'orateur insiste sur le fait que la transparence et la responsabilisation sont extrêmement importantes mais, si l'on en croit une étude menée récemment par l'UE, les entreprises ne publient que peu d'informations sur les conditions de travail habituelles dans leurs usines. La mise en place de procédures de plaintes et de réclamations ne devrait pas s'appliquer seulement dans le pays d'origine des entreprises mais également dans les pays où a lieu la production. Les entreprises qui ont progressé dans la mise en place de cadres et de mécanismes de transparence ne devraient pas avoir à subir les effets préjudiciables d'entreprises concurrentes qui ne sont pas parvenues à instaurer de bonnes pratiques.
45. Un représentant gouvernemental des Pays-Bas partage cet avis en se concentrant sur la question de savoir comment combler l'écart entre le salaire minimum et le salaire vital. Il demande que des recommandations soient formulées sur la façon de traiter cette question délicate. Des repères (tels que ceux de la FWF) devraient être mis en place, avec comme points de départ possibles les niveaux de salaire et les indicateurs de salaire. Les entreprises du textile de l'Allemagne et des Pays-Bas ont lancé des projets pilotes sur la question des divergences entre le salaire minimum et le salaire vital. D'autres entreprises néerlandaises ont signé des engagements en vue de combler cet écart d'ici à 2020, en offrant un salaire de subsistance décent à tous les employés.
46. Un représentant gouvernemental de la Thaïlande fait remarquer que la plupart des pays disposent de réglementations en la matière, mais que leur application effective reste complexe. Un des problèmes majeurs qui se pose dans ce domaine tient au fait que le nombre de travailleurs a considérablement augmenté dans une période de temps relativement courte. L'augmentation du nombre des inspecteurs du travail ne peut se faire au même rythme. L'orateur sollicite des conseils sur le renforcement des capacités, ainsi que des recommandations en vue d'une application effective des réglementations.

- 
47. Un représentant gouvernemental du Panama met l'accent sur les mesures que son gouvernement a prises afin d'améliorer les mécanismes et les opérations d'inspection de la main-d'œuvre. Premièrement, le nombre des inspecteurs et celui des véhicules ont récemment augmenté pour passer de 217 à 350 pour l'un, et de dix à 45 pour l'autre. Deuxièmement, le gouvernement, les syndicats et les associations professionnelles ont été encouragés à collaborer activement. Troisièmement, la création d'un bureau chargé des questions de genre permet de superviser l'instauration de conditions de travail égales pour tous les travailleurs. Toutes ces mesures sont exécutées grâce à la publication d'une législation secondaire dans le cadre de la législation du travail existante.
48. Un représentant travailleur des Etats-Unis fait référence à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Le premier principe – liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective – est obligatoire pour tous les Etats Membres de l'OIT, y compris pour les plus grands pays exportateurs du secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. Les gouvernements doivent accorder aux travailleurs le droit d'organisation et de choisir leurs propres représentants, et protéger les travailleurs en cas de non-respect de la liberté d'association. Le dialogue social et des relations professionnelles harmonieuses ne peuvent être assurés qu'en présence du droit à la négociation collective, qui – avec le droit de grève – est le meilleur moyen d'établir des salaires de subsistance pour les travailleurs. L'orateur fournit des exemples de violation des droits de l'homme dans lesquels la responsabilité ne relève pas seulement des gouvernements, les entreprises de production ayant elles aussi un rôle à jouer. Si les marques mondiales croient en leurs codes de conduite, alors les entreprises de production devraient respecter les droits consacrés dans la Déclaration de l'OIT.
49. Une représentante travailleuse du Japon met l'accent sur l'importance de la liberté d'association et du droit de grève. Il est important que les relations professionnelles soient solides, et les obstacles à une liberté d'association effective sont nombreux. Spécialement dans les pays en développement, les syndicats du secteur du textile sont les premiers à être créés et souvent également les premiers à échouer. Les syndicats sont des pionniers, mais il leur est souvent difficile de perdurer. L'existence de syndicats crédibles est importante, car ce sont eux qui peuvent être le moteur de changements dans les conditions de travail. En Asie, les syndicats rencontrent beaucoup de difficultés dans la mesure où les lois ne sont pas en faveur de la création de syndicats. Les ZFE en particulier rendent difficile la création de syndicats.
50. Une représentante travailleuse du Pakistan déclare que, en juillet 2014, les salaires dans le secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure étaient d'environ 120 dollars E.-U. par mois pour une journée de travail de huit heures. L'application de la loi est un sujet crucial – la grande question est la liberté d'association, à laquelle il convient d'ajouter l'inspection du travail et les salaires minimaux. Des accords nationaux devraient être adoptés. L'attention devrait être portée sur l'égalité entre hommes et femmes, l'amélioration des conditions de travail, les salaires minimaux, l'application de la loi et le problème de la corruption.
51. Un participant travailleur de l'Afrique du Sud propose quelques suggestions afin d'améliorer les salaires et les conditions de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. Le gouvernement est un acheteur important de biens et de services et, en cela, il devrait imposer le respect des normes sur l'achat des produits du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. Les gouvernements accordent également des mesures de soutien à l'industrie, lesquelles pourraient être utilisées pour assurer la conformité. Il est important de renforcer la capacité des inspections du travail, d'améliorer les règles commerciales (au sein de l'Organisation mondiale du commerce (OMC)) et d'étendre les mécanismes de contrôle. Les gouvernements peuvent aussi apporter leur soutien dans le cadre des relations de travail et renforcer le droit de grève. En outre, il laisse entendre que le fait d'accélérer la procédure relative aux questions de

---

conformité juridique pourrait s'avérer également utile. Le renforcement de la négociation collective centralisée et la ratification des conventions fondamentales du travail œuvreraient en faveur de l'industrie. Pour ce qui est des employeurs, il est utile de condamner le non-respect de la législation, et la production ne devrait pas être externalisée ou sous-traitée à des entreprises commettant de telles infractions. Il ne s'agit pas seulement d'administrer des sanctions (dont la fermeture de l'usine), mais de prendre des mesures d'incitation et d'encouragement en faveur des entreprises faisant preuve de bonne conduite et respectant la législation. Il est également important que ce respect de la législation soit certifié et d'usage facile. Les employeurs peuvent aider à renforcer le respect de la législation et les inspections des lieux de travail, tout en soutenant un environnement dans lequel les dysfonctionnements sont décelés sans crainte des représailles et en autorisant les travailleurs à entreprendre des actions revendicatives à l'encontre d'entreprises qui ne respectent pas la législation.

52. Un participant travailleur du Bangladesh déclare qu'il est du devoir des employeurs et des gouvernements de veiller, par une surveillance approfondie, à ce que les lieux de travail soient sûrs. Les marques et les acheteurs ont eux aussi un rôle dans la responsabilité sociale des entreprises. En l'absence de syndicat au niveau de l'établissement, ce sont les marques et les acheteurs qui fournissent en quelque sorte le certificat de conformité. La seule existence d'un mécanisme d'inspection ne saurait garantir le respect des règles par l'entreprise. L'Accord du Bangladesh est un nouveau modèle pour la sécurité des lieux de travail qui encourage le respect de la législation.
53. Une participante travailleuse de l'Espagne remarque que peu de marques sont présentes au forum. Elle prie instamment les multinationales de signer des accords mondiaux avec les représentants des travailleurs. Certaines entreprises sont pionnières dans ce domaine, mais d'autres (Gap, par exemple) n'ont pas (ou pas encore) signé l'Accord du Bangladesh. Le travail décent devrait être une réalité pour chacun.
54. Une participante travailleuse de l'Indonésie affirme qu'il existe dans son pays un protocole sur la liberté d'association, que de nombreuses marques ont signé. Les travailleurs demandent aux marques de respecter les *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU (UNGPs)*; mais le fait même de signer des accords ne suffit pas – encore faut-il qu'ils soient appliqués.
55. La coordonnatrice du groupe des employeurs a commencé par répondre aux commentaires relatifs au droit de grève que les participants travailleurs ont formulés au cours de la discussion. Elle tient à préciser que le programme du présent forum est centré sur les salaires et les heures de travail et que, d'après le groupe des employeurs, il ne devrait pas traiter de la question du droit de grève. Elle insiste ensuite à nouveau sur le fait que les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure ont pour caractéristiques leur aspect changeant, leur faible prévisibilité et leurs marges de bénéfice généralement faibles. La sous-traitance est courante et les intermédiaires jouent un rôle important en faisant baisser les coûts. Les abus en matière de travail et les violations des droits de l'homme devraient être traités grâce à l'application de la législation nationale. Les principes et droits fondamentaux au travail devraient être encouragés dans toutes les économies, en particulier dans le secteur informel. L'écart entre la législation et la pratique est un défi important pour les économies nationales, qui nécessite une collecte et une analyse des données supplémentaires. Il est également important de réduire l'économie informelle et la corruption, de même qu'il est tout aussi important d'améliorer la sécurité sociale. Il convient d'échanger plus d'informations sur des modèles de respect de la législation novateurs utilisés dans différents pays. Elle mentionne l'exemple de la «liste d'or», utilisée en Jordanie, qui contient des incitations à encourager le respect de la législation et prévoit des sanctions en cas de non-respect. Les employeurs ne souhaitent pas voir des travailleurs vivant dans la pauvreté mais, ceci étant, les salaires minimaux doivent être raisonnables et les heures de travail doivent être flexibles étant donné le caractère saisonnier de la

---

demande en produits finis. Les travailleurs ne devraient pas travailler pendant des heures excessivement longues et sur de longues périodes de temps, et les heures supplémentaires devraient se faire sur une base volontaire. L'oratrice poursuit en se déclarant d'accord avec l'intervention du participant travailleur de l'Afrique du Sud, qui a fait état de la nécessité pour tous les employeurs de respecter et de contrôler le respect de la législation. Il existe différents modèles et différents mécanismes destinés à encourager et à favoriser le respect de la législation. Dans ce contexte, les marchés publics sont un bon moyen de débiter. Les inspecteurs du travail doivent accroître leur capacité en matière de compétences et de connaissances techniques en ce qui concerne le respect de la législation. Elle est aussi d'avis que les employeurs pourraient être plus stricts en termes d'externalisation auprès de sous-traitants qui ne respectent pas la législation. Ils devraient encourager leurs acheteurs à s'approvisionner auprès d'usines qui respectent la législation. Enfin, leurs recommandations relatives au respect de la législation sur le lieu de travail et au contrôle de l'application supposent une appropriation nationale. Les salaires et les heures de travail devraient être discutés dans le cadre national.

- 56.** Le participant employeur de l'Afrique du Sud n'approuve pas le commentaire des travailleurs selon lequel chacun bénéficierait de salaires plus élevés. Cette question complexe a été largement débattue sans qu'aucune solution claire n'ait été trouvée. De surcroît, la réponse ne réside pas dans un modèle de salaire à taille unique, qui puisse convenir à tous. Les salaires doivent être adaptés aux besoins socio-économiques propres à chaque contexte national et régional. Il apporte son soutien à la déclaration du participant travailleur de l'Afrique du Sud sur le respect et l'application nécessaires. Il est important de déterminer l'écart qui existe entre les normes du travail et la pratique. L'Afrique du Sud a mis au point un système de certification de la conformité grâce auquel les différents acteurs de la chaîne d'approvisionnement peuvent vérifier que les entreprises avec lesquelles ils traitent respectent la législation. Bien que son succès soit mitigé, ce système est conçu pour récompenser les entreprises qui respectent la législation.
- 57.** Un participant employeur du Brésil approuve les observations faites par la coordonnatrice du groupe des employeurs et fait observer que les employés et les employeurs n'existeraient pas les uns sans les autres. Au Brésil, le dialogue social multipartite est très important. Il traite plusieurs questions telles que le travail des migrants et l'économie informelle. Même si, dans son pays, les textiles sont avant tout produits pour une consommation nationale, il s'agit d'un secteur très compétitif. Pour conclure, l'orateur encourage le BIT à apporter son soutien, y compris en tenant des discussions avec l'OMC.
- 58.** Le représentant gouvernemental de l'Éthiopie soulève les problèmes des inspecteurs illicites et de la prise en compte des sexes. Il déclare dans un premier temps que la corruption sur le lieu de travail est un problème individuel. Le gouvernement devrait assumer son rôle de contrôle et prendre des mesures à l'encontre des inspecteurs corrompus. En Éthiopie, les efforts à déployer afin de réduire la corruption consistent notamment à mettre en place des comités de sécurité et de santé dans le travail et au sein de la direction des entreprises et à instaurer un système régulier d'échange de l'information entre les employeurs, les dirigeants et les travailleurs. Deuxièmement, l'Éthiopie a proclamé le droit des femmes dans sa Constitution nationale. Le fait qu'un cadre juridique existe pour assurer la protection des droits de la femme ne suffit pas. Le problème fondamental est celui de l'attitude des gens envers les droits de la femme, en particulier dans les pays d'Afrique subsaharienne. Le gouvernement éthiopien a pour approche de changer l'attitude sociale envers les femmes. Les pays en développement sont en pleine mutation. Des interventions d'ordre politique doivent avoir lieu pour changer le modèle établi et faire en sorte que les femmes prennent confiance en elles. La promotion de l'enseignement des filles et le renforcement des capacités des femmes sont des stratégies qu'il convient d'appliquer en plus des mesures d'inspection et de respect de la législation.



- 
- 59.** La représentante gouvernementale des Philippines signale que son gouvernement a mis en place plusieurs mesures applicables à la promotion du respect de la législation sur le lieu de travail. A la suite d'un contrôle du système d'inspection effectué par le BIT, le gouvernement des Philippines a augmenté la capacité de son service d'inspection par le biais d'approches réglementaires et de développement, en s'assurant la participation active des employeurs et des travailleurs. Le gouvernement encourage une culture de respect volontaire des normes, ce qui comprend une meilleure connaissance des partenariats à l'échelle des usines et des procédures simplifiées qui permettent aux entreprises de se conformer aux normes. Le gouvernement a autorisé la création de 372 nouveaux postes de cadres de l'inspection, avec des salaires appropriés. Le pays emploie donc 574 agents chargés de l'application de la loi, de sorte qu'il est conforme à la recommandation de l'OIT qui est de un inspecteur pour 120 établissements. Les inspecteurs ont reçu une formation et disposent pour leur inspection de systèmes mobiles de vérification électronique des points à contrôler. Le dispositif, qui a été mis au point avec l'aide du BIT, comprend des indicateurs de travail décent. Les données recueillies sont transmises en temps réel pour être examinées. Les inspecteurs peuvent ensuite recenser immédiatement les résultats et mettre au point des stratégies d'inspection sur la base des résultats. Le gouvernement prend aussi des mesures pour lutter contre la corruption au sein du service d'inspection. Des programmes de formation sont élaborés en partenariat avec l'association des entreprises de l'habillement.
- 60.** Le coordonnateur du groupe gouvernemental présente un résumé des principales questions que les représentants du groupe ont identifiées concernant le deuxième point de la discussion. La conformité du lieu de travail pourrait être améliorée par un renforcement des capacités des inspecteurs du travail, des initiatives privées de contrôle de la conformité pourraient venir compléter les inspections du travail et la formalisation de l'économie informelle devrait être accrue. En ce qui concerne la prise en compte des sexes, les usines devraient mettre à disposition des structures de soins et les gouvernements devraient prendre des mesures de manière à ventiler les statistiques par genre et veiller à l'application des conventions du travail pertinentes, en particulier celles qui portent sur l'égalité de chances et de traitement.
- 61.** Le représentant gouvernemental de l'Allemagne signale le besoin de consensus au sujet des mécanismes de fixation du salaire minimum et de conformité aux normes. Le salaire minimum devrait être raisonnable et fixé en fonction du contexte national. Les questions du salaire minimum, des heures de travail et du secteur informel sont toutes imbriquées les unes dans les autres. Les gouvernements devraient veiller à ce que les personnes puissent gagner un salaire décent qui leur permette de satisfaire leurs besoins de base. Le dialogue social devrait également permettre d'étudier comment assurer des mécanismes de conformité effectifs, ce qui passe notamment par un changement des pratiques relatives aux marchés publics et la mise au point de nouveaux mécanismes. Les discussions sur ces points devraient regrouper tous les partenaires sociaux, les parties prenantes, les gros détaillants et les ONG, dans le but d'améliorer la transparence et l'efficacité.
- 62.** La représentante gouvernementale des Pays-Bas confirme l'idée que toutes les parties prenantes doivent participer au dialogue social. Les gouvernements devraient inviter les marques mondiales à participer au dialogue social afin d'empêcher les usines de quitter le pays dès que les salaires augmentent.
- 63.** La coordonnatrice du groupe des travailleurs insiste sur le fait que la liberté d'association et la négociation collective sont des droits fondamentaux qui permettent aux travailleurs de négocier des salaires et des heures de travail décentes. Il en va aussi de l'intérêt des employeurs, car aucun employeur ne peut négocier individuellement avec chaque employé. Le dialogue social peut aussi traiter les questions se rapportant à la difficulté de fixer un agenda de production dans le secteur. Les parties prenantes sont nombreuses à avoir leur part de responsabilité dans l'application des règles et des normes. Les gouvernements,

---

quant à eux, doivent renforcer les règles et appliquer des sanctions. De l'expérience des travailleurs, les systèmes de conformité volontaires ne fonctionnent pas. Les salaires et le temps de travail dans le secteur relèvent d'une répartition équitable. D'après les données dont nous disposons, les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure se sont bien portées ces dix dernières années. Les travailleurs doivent obtenir une part équitable des bénéfices. Le fait d'inscrire des règles contraignantes dans les accords avec l'OMC serait aussi une avancée positive vers l'instauration de l'équité. Se félicitant des nombreuses références qui sont faites à la dimension hommes-femmes dans le secteur, l'oratrice fait remarquer que l'égalité sur le lieu de travail ne peut être isolée de l'égalité sociale des femmes en général. Les règles sur le lieu de travail ne peuvent être effectives si le droit de la famille continue à favoriser les hommes et les laisse déterminer si une femme doit travailler et quand elle doit travailler. Les gouvernements ont la responsabilité de traiter ces questions et de promouvoir l'emploi des femmes. Elle se félicite aussi des propos tenus dans la présente discussion au sujet de l'importance des inspecteurs du travail et des références qui sont faites à un salaire vital. Les salaires dans le secteur devraient être décents pour des heures de travail telles que fixées par les normes de l'OIT. Les travailleurs ne devraient pas avoir recours à des heures supplémentaires excessives ou à des emplois multiples pour gagner leur vie dans le secteur.

64. La coordonnatrice du groupe des employeurs insiste sur l'importance qu'il y a à appliquer les lois nationales et le dialogue social avec les mandants tripartites. Elle déclare une nouvelle fois que, depuis longtemps, le groupe des employeurs affirme qu'il ne devrait pas y avoir de lien entre le commerce et les sanctions relatives aux droits du travail. Cela dit, étant donné l'évolution de la situation, un dialogue plus approfondi est nécessaire sur les mécanismes de l'OMC dans ce domaine. Les employeurs soutiennent pleinement la liberté d'association et le droit à la négociation collective dans le cadre fixé par la législation nationale. La mise en application de ces droits doit avoir lieu dans un contexte national. Les heures de travail et les salaires doivent eux aussi être fixés dans un contexte national. Pour conserver la compétitivité dans un contexte difficile où les programmes de production changent, il est essentiel de garder une certaine souplesse à propos des heures de travail. Les heures supplémentaires devraient aussi être un choix personnel, mais il est important de tenir compte du contexte national. Au Cambodge, par exemple, les salariés ont deux mois de congé plus les jours fériés, mais il est nécessaire de recourir aux heures supplémentaires pour pouvoir respecter les calendriers de production.

### **Point de discussion 3: Contribution du dialogue social pour résoudre les problèmes relatifs aux salaires et au temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure**

65. La secrétaire exécutive présente le troisième point de discussion sur la façon dont le dialogue social peut contribuer à résoudre les problèmes relatifs aux salaires et aux conditions de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. Elle note qu'il convient de tenir compte des diverses formes de dialogue social et que la négociation collective est au cœur du dialogue social.
66. La coordonnatrice du groupe des employeurs explique que le dialogue social devrait débuter sur le lieu de travail, afin d'assurer de bonnes relations de travail et d'éviter tout problème concernant les salaires et le temps de travail. Il est essentiel que les représentants des travailleurs rencontrent la direction régulièrement et que des procédures de plainte et de réclamation existent pour résoudre les problèmes au niveau de l'entreprise. A l'échelle

---

nationale, le dialogue social doit être préventif, dicté par les données et ne pas se limiter à un nombre restreint d'intervenants. Un dialogue social de qualité nécessite une bonne compréhension des questions sociales et économiques et le respect de toutes les parties concernées. A l'échelle nationale, ceci suppose des vérifications bipartites régulières qui permettent de contrôler que le dialogue social existe bien; des procédures de plainte et de réclamation traitées dans les délais; un cadre de discussion à même de résoudre les problèmes; et des sanctions en cas de non-respect persistant des normes. L'application des lois est importante, au même titre que la sensibilisation au dialogue social dans l'entreprise.

- 67.** D'après la coordonnatrice du groupe des travailleurs, le dialogue social est fondé sur les droits fondamentaux de la liberté d'association et de la négociation collective. Le dialogue social est interprété différemment dans l'entreprise, et c'est pourquoi il est important d'impliquer d'autres participants dans ce processus. La discussion sur les salaires passe par le dialogue social tout comme d'autres sujets tels que la productivité et l'efficacité. Il convient aussi de prendre en considération la perception de la valeur du travail dans le secteur dans le processus de fixation des salaires. Le travail dans le secteur est souvent perçu comme étant un travail féminin, donc rémunéré avec des salaires plus bas. Si, par exemple, un homme entre dans le secteur, il arrive souvent qu'il perçoive un salaire plus élevé car la perception de la valeur de son travail est plus élevée. Un sujet doit être abordé: il s'agit du lien existant entre les multinationales et les fournisseurs nationaux. Dans certains cas, les multinationales sont prêtes à payer des salaires plus élevés, mais ces conditions ne concernent jamais les travailleurs. Le dialogue social doit aussi inclure les multinationales.
- 68.** Le coordonnateur du groupe gouvernemental résume les points de vue exprimés au cours de la discussion de son groupe. De nombreux pays ont besoin de renforcer leurs capacités en matière de dialogue social, en particulier au niveau local. Ils reconnaissent que la fixation des salaires minimaux nécessite une certaine souplesse, certains d'entre eux devant être fixés à l'échelle de la province et certaines exceptions pouvant être autorisées. Les représentants gouvernementaux se posent la question de savoir comment inclure le secteur informel dans le dialogue social et recommandent donc de poursuivre les efforts en vue de la formalisation. Certaines ZFE sont gérées par des politiques différentes, ce qui peut aussi avoir un impact sur le dialogue social. Enfin, les marques internationales devraient prendre part au dialogue social en vue de l'augmentation des salaires.
- 69.** Le représentant gouvernemental de l'Algérie souligne le fait que le dialogue social a lieu à de nombreux niveaux différents et peut être influencé par une multitude de facteurs qui rendent la conciliation et le consensus difficiles.
- 70.** Le représentant gouvernemental du Cambodge préconise vivement la participation tripartite dans la procédure de fixation du salaire minimum. Il décrit le processus du dialogue social tripartite de négociation du salaire minimum actuellement en cours au Cambodge avec le soutien technique du BIT. Il insiste aussi sur le fait que les salaires minimaux devraient être fixés à l'avance et augmentés progressivement.
- 71.** Le représentant gouvernemental du Ghana insiste sur le fait que le dialogue social est essentiel à la paix sociale et à la sécurité nationale. La législation du travail du Ghana autorise facilement la création des syndicats, qui a eu lieu pour de nombreux syndicats après un dialogue social tripartite. En conséquence, le secteur public a mis au point une procédure de négociation unique des salaires minimaux, qui regroupe tous les intervenants. Dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, un problème supplémentaire se pose, qui est celui de l'insertion des travailleurs informels dans le dialogue social tripartite, nécessaire pour assurer la conformité avec les salaires et les conditions de travail, sans pour autant porter atteinte à la productivité.

- 
72. Le représentant gouvernemental de la République islamique d’Iran fait savoir que le dialogue social est un outil important qui est inscrit dans la législation nationale du travail de l’Iran. Les conventions collectives doivent servir à négocier les augmentations du salaire minimum ou des primes, conformément au droit du travail national.
73. Le représentant gouvernemental de l’Allemagne a expliqué que le dialogue social a lieu à différents niveaux. Ces processus devraient être liés les uns aux autres, et également aux initiatives internationales. Le secteur de l’habillement allemand comprend de nombreux syndicats, et les conventions collectives sont un avantage pour les entreprises. La négociation collective est une part importante du dialogue social qui encourage la paix et la justice sociales envers les travailleurs, empêche que la concurrence soit faussée et aide les entreprises à surmonter la crise financière actuelle. Il souligne enfin la nécessité de renforcer le processus de formalisation des travailleurs informels afin d’élargir le nombre de travailleurs bénéficiant du dialogue social et de la négociation collective.
74. Selon le représentant gouvernemental de l’Ethiopie, le dialogue social est un élément clé de relations professionnelles harmonieuses. En Ethiopie, la législation du travail devrait être soumise à une décision tripartite avant adoption et en vue d’une mise en œuvre effective. L’échange d’informations est aussi un élément important pour assurer un dialogue fructueux. Certains employeurs sont réticents à la création de syndicats au sein de leur entreprise car ils en ignorent l’importance. L’Ethiopie a ratifié les conventions de l’OIT relatives au dialogue social dans la mesure où elles sont fondées sur les droits de l’homme. Le dialogue social favorise la stabilité et la productivité lorsque les travailleurs ont le sentiment que l’entreprise pour laquelle ils travaillent leur appartient. Le dialogue social devrait être préventif afin d’éviter les conflits.
75. La représentante gouvernementale du Mexique met l’accent sur le fait que le dialogue social encourage la communication et pousse à résoudre les différences; grâce à celui-ci, la Commission nationale des salaires minima, dans son pays, a pu fixer ces salaires pendant plusieurs années, au moyen de résolutions soutenues à l’unanimité par les secteurs de production et les pouvoirs publics. Elle ajoute qu’elle partage l’avis formulé par le représentant du gouvernement de l’Allemagne selon lequel la formalisation du travail est une tâche prioritaire. Elle précise aussi que le travail informel sévit dans le secteur textile du Mexique et que, à cet égard, le gouvernement de son pays a consenti d’importants efforts pour formaliser le travail dans l’économie, avec le soutien des partenaires sociaux. Pour conclure, l’oratrice insiste sur la nécessité de renforcer la transparence dans le déroulement des négociations sur le travail afin que le processus de dialogue social se fasse dans la confiance.
76. Le représentant gouvernemental de la Tunisie affirme que, dans son pays, le dialogue social joue un rôle clé dans la promotion du travail décent tout en maintenant la compétitivité et la durabilité des entreprises. C’est grâce à lui que le gouvernement peut fixer les salaires minimaux et inscrire les principes de travail décent dans les négociations collectives. Les partenaires sociaux tunisiens ont signé un contrat social dans lequel ils s’engagent à respecter le dialogue social et les principes de travail décent. Un conseil national de dialogue social est prévu pour garantir l’instauration d’un dialogue tripartite réel et durable. La négociation collective offre également un cadre de discussion sur des sujets tels que les salaires et les compétences.
77. La représentante gouvernementale des Philippines reconnaît l’accord qui se dégage de la salle sur l’importance du dialogue social pour toutes les industries ainsi que pour la réalisation des objectifs de travail décent. Aux Philippines, un dialogue tripartite s’est tenu à différents niveaux. Pour aller plus loin dans les discussions, certaines questions pourraient être posées: par exemple, ce dialogue a-t-il été organisé à l’échelle appropriée, les représentants qui y ont pris part étaient-ils les plus concernés et les questions à l’ordre du jour étaient-elles les bonnes? Les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la

---

chaussure gènèrent de l'emploi et exigent que l'attention soit portée sur les questions relatives au travail décent sur le lieu de travail, à l'échelle du secteur et à celle du pays.

- 78.** Une représentante gouvernementale des Pays-Bas, indiquant que son pays s'inspire des principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en ce qui concerne les salaires vitaux, encourage les marques à combler l'écart entre les salaires minimaux et les salaires vitaux. Les marques internationales devraient prendre part au dialogue social dans les pays producteurs tout comme à l'échelle internationale. Elle demande au groupe des employeurs de donner leur avis sur la possibilité de prévoir, à l'échelle des régions, un dialogue qui soit à la fois tripartite et social.
- 79.** Une participante travailleuse de la République dominicaine déclare que le dialogue social suppose des syndicats forts, dont les dirigeants sont élus librement et qui peuvent mener efficacement des négociations collectives. Le dialogue social devrait avoir lieu à l'échelle locale et au niveau international. Les travailleurs sont ouverts à une discussion sur des sujets très variés, dont la compétitivité et la productivité, mais les accords sur les salaires doivent avoir la priorité. La transparence du dialogue social avec les gouvernements et les employeurs est nécessaire pour discuter les coûts réels des sociétés et la façon dont les gouvernements peuvent accroître la compétitivité de leur pays et offrir aux travailleurs la possibilité de vivre décemment. Les travailleurs reconnaissent la valeur du dialogue social pour améliorer les conditions de travail et de vie dans le secteur.
- 80.** Un participant travailleur de Sri Lanka insiste sur l'importance du dialogue social à tous les niveaux. Un véritable dialogue social aide à réduire les conflits, à instaurer la confiance et à améliorer les conditions de travail, les salaires et la productivité.
- 81.** Un représentant travailleur de la Suède est heureux d'entendre plusieurs déclarations positives émanant des employeurs et des représentants gouvernementaux en faveur du dialogue social et du besoin d'améliorer les conditions de travail dans le secteur. Il préfère utiliser l'expression «relations professionnelles», qui couvre les conditions et les problèmes qui se posent de manière générale entre les travailleurs, les syndicats et les employeurs. De nos jours, les travailleurs n'ont pas droit à la parole et ne prennent pas part aux activités de prise de décisions de l'entreprise. Les relations professionnelles peuvent évoluer pour traiter à la fois les conditions de travail et la productivité de l'entreprise. Cette situation peut s'instaurer sur la base de bonnes relations entre les partenaires sociaux et présuppose la liberté d'association et la négociation collective. Il est étrange que les systèmes de relations professionnelles n'aient pas été mis en place plus largement, étant donné les avantages à en tirer aussi bien pour la direction que pour les syndicats. Le syndicat auquel il appartient a signé un accord avec H&M qui vise à promouvoir les relations professionnelles dans les pays d'Asie, en particulier au Cambodge. Enfin, l'orateur invite les gouvernements à instaurer des relations professionnelles dans l'industrie comme sur les lieux de travail de leurs pays.
- 82.** Un participant travailleur de l'Afrique du Sud mentionne le fait que la négociation collective devrait améliorer les conditions de travail. Les travailleurs doivent avoir le droit à la négociation par l'intermédiaire de leurs associations. Lorsque des accords sont conclus, les gouvernements devraient veiller à leur application dans les cas où les employeurs tentent de l'éviter. Dans de nombreux pays, une législation a été adoptée sur les salaires minimaux, mais de nombreuses entreprises en ont retardé l'application. L'orateur invite les gouvernements à adopter une législation claire qui offre aux syndicats la possibilité de prendre part au dialogue social. Ce dernier devrait porter également sur des sujets de développement plus vastes, tels que la création d'emplois et des stratégies de production novatrices.

- 
- 83.** D'après un participant travailleur du Bangladesh, sans dialogue social, il ne peut y avoir de relations professionnelles. Les négociations et la négociation collective ne peuvent avoir lieu que par l'intermédiaire du dialogue social. Sans lui, les conflits ne peuvent être résolus. C'est le dialogue social qui permet aux travailleurs et aux employeurs d'entretenir une relation plus harmonieuse, qui favorise la résolution des problèmes ainsi que les discussions sur la productivité.
- 84.** Un participant travailleur du Cambodge tient à préciser que les marques internationales devraient encourager leurs fournisseurs à assurer une stabilité à long terme dans leur pays. Il mentionne que, au Cambodge, la discussion sur les salaires minimaux a lieu au sein d'un comité tripartite mis en place par le gouvernement. L'orateur souligne que le niveau établi est inacceptable pour les travailleurs, ce qui entraîne grèves et violence. Les discussions tripartites entre le syndicat et la direction au niveau de l'entreprise sont importantes. De plus, il prie instamment les marques de revenir à la table des négociations.
- 85.** De l'avis d'un participant travailleur des Etats-Unis, le dialogue social suppose une réelle représentation. Les travailleurs ont besoin de syndicats et les employeurs ont besoin de propriétaires d'usines, d'employeurs directs et de marques multinationales. Il note que, comme indiqué dans le document de réflexion, ce sont les entreprises multinationales qui déterminent quand, où et comment se fait la production. Il y a vingt ans, les marques répondaient aux critiques concernant le travail des enfants en affirmant qu'elles n'étaient pas responsables, mais une telle affirmation était inacceptable. Ensuite, des politiques de RSE et des codes de conduite ont vu le jour. En 2013, 180 marques ont signé l'Accord du Bangladesh sur la sécurité des bâtiments et la sécurité incendie, qui est un accord contraignant qui autorise les syndicats à effectuer conjointement des inspections avec les usines de fabrication. En 2014, les syndicats cambodgiens se sont adressés aux marques pour qu'elles demandent aux fournisseurs d'augmenter les salaires minimaux. Suite à des manifestations syndicales, certaines marques internationales ont écrit au gouvernement pour lui indiquer qu'elles étaient prêtes à ajuster leurs prix pour garantir des salaires plus élevés. Mais elles ne sont pas prêtes pour autant à prendre l'entière responsabilité des conditions de travail des usines qui fabriquent leurs produits. En Amérique du Nord, le Syndicat international des travailleurs du secteur des vêtements de femmes (ILGWU) et certaines marques de la Septième avenue, telles que Calvin Klein, Donna Karan ou encore Liz Claiborne, ont négocié des «accords intermédiaires» fixant des normes minimales pour les usines des fournisseurs nord-américains. Les usines des fournisseurs, les syndicats et les marques ont entrepris une négociation triangulaire garantissant des prix équitables, des profits stables, des salaires de subsistance corrects et des conditions de travail décentes. Les marques et les usines rivalisent en termes de productivité et de modèles plus que de salaires bas. La négociation triangulaire stabilise l'industrie de l'habillement de la femme, fournit des emplois de qualité à des milliers de travailleurs jusqu'à ce que la libéralisation ne vienne l'affaiblir. S'il existe un véritable engagement, les accords peuvent être appliqués au niveau de l'industrie mondiale dans le but d'éliminer la course aux salaires bas.
- 86.** De l'avis d'une participante travailleuse du Japon, la divulgation et la transparence des résultats de l'entreprise sont des éléments importants. La productivité devrait être séparée des arguments portant sur les salaires minimaux. Pour accroître la productivité, il convient d'impliquer les syndicats comme des partenaires à titre égal. Les gains de productivité ne devraient pas entraîner des licenciements. Le partage équitable des hausses de la productivité devrait se refléter dans les salaires. Les travailleurs devraient être traités comme des partenaires dans les discussions sur la productivité. Dans ces conditions, les travailleurs devraient participer activement aux discussions sur la productivité car un problème supplémentaire ne manquera pas de se poser en cas contraire. La main-d'œuvre comme la direction devraient avoir confiance dans la transparence afin de créer des partenariats de qualité. C'est seulement après qu'elles peuvent entamer des négociations en vue de salaires équitables.

- 
87. La coordonnatrice du groupe des employeurs explique pourquoi son groupe n'a pas encore abordé la question des acheteurs dans la présente discussion. Le groupe encourage un dialogue plus régulier et plus officiel entre les acheteurs, d'une part, et les syndicats, les gouvernements et les usines, de l'autre, et ce à différents niveaux, mais il ne voit pas le rôle que les acheteurs pourraient jouer dans les négociations sur les salaires. Elle exprime son accord non seulement pour que les conventions collectives du travail favorisent le dialogue social, mais aussi pour qu'elles soient centrées sur la création d'emplois et la productivité. Le dialogue doit tenir compte des problèmes dans leur contexte national; sans cela, il ne sera pas possible de créer de meilleures conditions de travail, des emplois mieux rémunérés et des emplois appropriés qui permettent de grimper le long de la chaîne des valeurs. Les entreprises privées ne peuvent se substituer aux gouvernements; en revanche, ce sont elles qui créent des milliers d'opportunités d'emploi. Le groupe des employeurs invite à des mouvements syndicaux cohérents, transparents, engagés et appropriés, car la multiplicité pourrait détruire les chances d'un véritable dialogue. Il est important que le processus de dialogue social, dont la négociation collective fait partie, soit respecté pour que ce dialogue puisse être entrepris et s'achever avant qu'une grève ne soit déclarée. Tous les intervenants devraient suivre la réglementation de façon à être considérés comme responsables devant la loi. Pour ce qui est des négociations de salaires, le rôle des syndicats internationaux est d'aider de façon constructive les syndicats nationaux et d'éviter de fixer des attentes irréalisables. Les différents pays n'en sont pas tous au même stade de développement et n'ont pas tous le même degré d'implication dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. Il est indispensable de tenir compte de ces différences lors des négociations sur les salaires afin de créer des opportunités futures et d'améliorer le dialogue social en vue de relations professionnelles harmonieuses.
88. Un participant employeur de l'Afrique du Sud fait remarquer que c'est le groupe des employeurs qui a les meilleures intentions; la preuve en est leur présence – de bonne foi – au forum. Il est important de trouver des moyens pratiques et durables d'améliorer le milieu du secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. Il en appelle à un respect mutuel, dans le cadre du forum comme dans celui des usines. Des progrès sur des questions aussi graves ne pourront être accomplis que si toutes les parties prenantes comprennent qu'il s'agit là d'une responsabilité commune aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs.
89. La présidente fait part de ses impressions à propos de la discussion de ce point: les débats ont été équitables et constructifs et les groupes n'ont pas montré la moindre intention de créer une mauvaise ambiance.

#### **Point de discussion 4: Action future de l'OIT et de ses Membres sur les salaires et les conditions de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure**

90. La secrétaire exécutive introduit le quatrième point, qui porte sur l'identification des recommandations visant spécifiquement à orienter dans les années à venir les travaux des mandants tripartites et l'OIT dans le secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure.
91. Le coordonnateur du groupe des travailleurs propose un soutien transfrontière pour la négociation des conventions collectives, ce qui est positif aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs – car il assure plus de stabilité, de sécurité, de productivité, d'innovation, de modernisation et de compétitivité. Chacun est d'avis qu'il convient

---

d'éviter une spirale à la baisse des salaires, des conditions de travail et du respect de la législation concernant les heures de travail. L'inégalité des salaires pourrait être évitée par la mise au point d'échelles de salaires fixes. La négociation collective peut réduire les coûts en permettant plus de souplesse et l'élaboration de partenariats bipartites; leur application devrait renforcer les compétences et la capacité des travailleurs, des syndicats et des employeurs. Les travailleurs migrants, à temps partiel et à domicile pourraient eux aussi être inclus, de même que les acteurs de l'économie informelle – de sorte que le dialogue social gagne en efficacité. Une consultation tripartite s'impose sur les cadres institutionnels, la négociation collective et les mécanismes au sein des entreprises. Les discussions menées dans le cadre du BIT pourraient être centrées sur l'offre comme sur la demande. Une idée à suivre pourrait être celle de projets pilotes qui iraient dans le sens de programmes tels que Better Work et Better Factories Cambodia, les rendant ainsi plus contraignants.

- 92.** La coordonnatrice du groupe des employeurs propose quatre recommandations. Premièrement, il convient de renforcer les besoins en matière de collecte de données. Les données sont des révélateurs des niveaux d'emploi des fabricants nationaux comme des exportateurs, de même que de la structure salariale par pays. Elles apportent également des éclaircissements sur le respect de la législation et sur les enjeux les plus décisifs concernant l'application de la législation nationale. Les données sur les taux de productivité et les profils éducationnels par pays pourraient, elles aussi, faire l'objet d'une collecte. Deuxièmement, l'oratrice insiste sur le fait que l'OIT abrite plusieurs programmes destinés à développer les compétences et la productivité. Des programmes capables d'être appliqués devraient être analysés et adaptés au secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. La réutilisation de programmes qui ont été couronnés de succès pourrait permettre de prendre des mesures rapides et efficaces. Troisièmement, les programmes ciblant le caractère informel du secteur peuvent constituer des outils utiles qui permettent au gouvernement d'accroître ses revenus et de réduire la corruption. A titre d'exemples concrets de pays qui entreprennent avec succès une démarche de lutte contre l'informalité, l'oratrice cite le Brésil et la Chine. Quatrièmement, l'oratrice souligne la nécessité de prendre des initiatives en vue du renforcement des capacités. Celles-ci pourraient avoir pour cible les inspections du travail et d'autres organes gouvernementaux afin qu'ils aient les compétences requises et que soit développée la technologie visant à accroître les taux d'observation de la réglementation. Les efforts en vue du renforcement des capacités devraient aussi encourager la diffusion des bonnes pratiques et créer une plate-forme de discussion équitable.
- 93.** Le coordonnateur du groupe gouvernemental met en avant, pour sa part, quatre recommandations. Premièrement, il insiste sur la nécessité de disposer de données et de statistiques précises. Le BIT pourrait fournir une aide aux Etats Membres afin de leur permettre de renforcer les efforts de collecte de données. Deuxièmement, il convient d'envisager également l'élaboration de programmes dans le cadre du BIT, en particulier en vue de renforcer les capacités des services d'inspection. Troisièmement, il propose de promouvoir la coopération et le dialogue entre les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes (à savoir des marques internationales). Des partenariats public-privé, tels que ceux qui ont été établis dans le cadre d'action du BIT, pourraient s'avérer utiles pour le secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. Quatrièmement, l'orateur recommande que les meilleures pratiques et les formules ayant fait leurs preuves soient regroupées afin qu'elles puissent être appliquées dans d'autres pays.
- 94.** Un représentant gouvernemental de l'Algérie recommande aux participants d'opter pour une approche ergonomique dans ce domaine. Il clarifie sa position en indiquant que la définition de ce terme pris dans son sens large consiste en l'étude générale de l'amélioration du lieu de travail dans le but de garantir des conditions de travail décentes et productives. De plus, il voit la question de l'informalité comme étant un défi majeur qui nécessite une approche globale. Les efforts devraient être axés surtout sur un changement



---

des mentalités des employeurs vis-à-vis du travail informel, ce qui est un travail de longue haleine. L'orateur propose enfin que le BIT aide les Etats Membres à étudier de façon approfondie les efforts qui doivent être déployés en matière de renforcement des capacités.

- 95.** Un représentant gouvernemental du Ghana insiste sur le fait que l'industrie doit avant tout survivre avant de tenter de résoudre d'autres problèmes liés aux conditions de travail. Dans le cas du Ghana, il partage l'avis selon lequel les textiles de faible qualité ont submergé le marché. L'application des normes et le respect de la législation relative aux salaires minimaux devraient être prioritaires. A l'instar d'autres collègues et d'autres participants, il estime que la coopération devrait avoir pour objectif de développer les compétences et d'offrir des possibilités de formation.
- 96.** Un représentant gouvernemental de l'Ethiopie appelle les Etats Membres à fournir des conditions propices au dialogue social, par le biais de l'application des consultations tripartites. De plus, il propose que les programmes nationaux relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST) soient adaptés et appliqués au niveau des entreprises.
- 97.** Un représentant gouvernemental de l'Allemagne fait part d'expériences positives qui ont été menées dans son pays et qui pourraient être répliquées ailleurs. Les accords-cadres et l'Accord du Bangladesh constituent des initiatives contraignantes qui pourraient servir de point de départ. De plus, les gouvernements allemand et néerlandais ont mené des programmes pilotes qui ont eu des résultats positifs. L'orateur est d'accord que l'on a besoin de plus de données. Cela étant dit, cette situation ne devrait pas empêcher les gouvernements de chercher activement à mettre en œuvre, entre temps, d'autres mesures d'ordre politique.
- 98.** Une représentante gouvernementale des Pays-Bas reconnaît que des données supplémentaires sont requises. Parmi les initiatives prises par le gouvernement, il convient de citer le financement du programme Better Work. Les efforts en vue de la collecte des données sont au cœur de ce programme.
- 99.** Une représentante gouvernementale de l'Egypte fait remarquer que les solutions à trouver doivent prendre en considération les particularités de chaque pays en développement. Une base de données comprenant des particularités techniques, financières et autres par pays pourrait fournir un outil utile pour les procédures de prise de décisions.
- 100.** Un représentant gouvernemental du Brésil souscrit à l'idée que des efforts pilotes, tels que le programme Better Work, peuvent contribuer à améliorer les conditions de travail dans le secteur. Les gouvernements traitant avec des entreprises transnationales, des solutions transfrontières s'imposent. Or les données sont collectées à l'échelle nationale. Le BIT pourrait montrer la voie en aidant les pays Membres à harmoniser leurs données et leurs indicateurs statistiques.
- 101.** La coordonnatrice du groupe des employeurs approuve la proposition du Brésil visant à renforcer les bureaux des statistiques et les services d'inspection nationaux afin de recueillir des données plus harmonisées. L'oratrice ajoute que l'Accord du Bangladesh a vu le jour dans des circonstances exceptionnelles. Les efforts déployés en vue de la signature d'autres accords contraignants devraient adopter une approche plus inclusive. D'une manière générale, les mandats nationaux devraient être aux commandes et s'approprier le rôle principal de ces initiatives.
- 102.** Une représentante gouvernementale des Pays-Bas approuve la suggestion mise en avant par le gouvernement du Brésil. Une harmonisation des indicateurs peut donner les moyens aux directions nationales de mettre au point des outils utiles à l'amélioration des conditions de travail dans le secteur.

- 
- 103.** Une représentante gouvernementale du Mexique propose que le BIT envisage de mettre au point des enquêtes salariales fondées sur des indicateurs normalisés au niveau mondial; la possibilité de disposer de variables salariales harmonisées serait particulièrement utile pour analyser les données nationales par rapport au contexte international.
- 104.** D'après la coordonnatrice du groupe des travailleurs, le programme Better Work est un bon point de départ mais laisse la place à des améliorations. Les programmes lancés, de même que les initiatives entreprises dans ce domaine, devraient inclure un contrôle de meilleure qualité, promouvoir la transparence et fixer des sanctions. Par exemple, l'annulation de licences d'exportation peut donner assez de motivation à des entreprises qui ne respectent pas la législation. Ces programmes et ces initiatives qui cherchent à améliorer les conditions de travail dans le secteur devraient être indépendants des interventions du gouvernement.
- 105.** La coordonnatrice du groupe des employeurs rappelle aux participants que des initiatives telles que le programme Better Work ont pour objectif de renforcer les capacités de l'inspection du travail. Chaque cadre réglementaire national devrait mettre sur pied sa propre structure de sanctions.
- 106.** Une représentante gouvernementale de l'Égypte demande non sans une pointe d'humour s'il est possible qu'un programme de travail soit indépendant.

## **Discussion des projets de points de consensus**

- 107.** A la clôture de la séance plénière, les participants au forum examinent le document GDFTCLI/2014/5.
- 108.** Au moment où les participants adoptent les paragraphes 1 à 4 du point de discussion 1, la coordonnatrice du groupe des travailleurs propose de passer directement au point 4 de façon à veiller à ce que les recommandations d'action future de l'OIT et de ses Membres puissent être traitées dans le temps restant imparti. Les paragraphes 24 à 27 ont été ainsi adoptés.
- 109.** Environ une heure après l'heure prévue pour la fin des délibérations du forum, la présidente a dû s'excuser et quitter la chaire. En accord avec les participants, elle a été remplacée par le représentant gouvernemental de la Chine, qui était le coordonnateur du groupe gouvernemental. C'est M. Francisco Figueiredo de Souza (Brésil) qui l'a remplacé dans cette fonction de coordonnateur du groupe gouvernemental pour le reste du forum.
- 110.** Les participants ont achevé l'adoption des paragraphes 5 à 8 jusqu'à ce que les services d'interprétation prévus pour le forum soient obligés de s'interrompre. La secrétaire générale du forum explique que les participants peuvent décider de clore la réunion à ce stade, s'ils le souhaitent. Cependant, ce faisant, ils empêchent que les paragraphes restants soient traités ou modifiés, de même que l'adoption de l'ensemble des points de consensus. Tous les groupes déplorent l'absence des services d'interprétation à la fin du forum mais acceptent que la séance se poursuive en anglais seulement. Le représentant gouvernemental du Brésil, la coordonnatrice du groupe des employeurs et la coordonnatrice du groupe des travailleurs insistent sur le fait que ceci ne doit pas être considéré comme un précédent et qu'il convient de l'éviter à tout prix dans le futur. La secrétaire générale remercie les participants pour leur diligence et confirme que ce problème d'interprétation ne devrait pas créer un précédent pour les prochaines réunions.

---

**111.** Le coordonnateur du groupe gouvernemental remarque que de nombreux représentants gouvernementaux ont malheureusement dû quitter la séance, mais que ceux qui sont restés sont d'avis que les quelques restrictions imposées à l'organisation du Forum du dialogue mondial (ce qui s'est déjà produit dans de précédentes réunions) étaient clairement énoncées dans le processus d'adoption des points de consensus. Il est important de noter que quelques paragraphes ont été discutés trois fois, alors que d'autres ne l'ont pas été du tout ou alors très tard dans les discussions, en l'absence des interprètes et de nombreux participants. Si la présidente, le coordonnateur du groupe gouvernemental (qui est devenu le président suppléant), les coordonnatrices des groupes des employeurs et des travailleurs, le Bureau et tous ceux qui ont pris part à l'organisation du forum ont été félicités pour leur travail. Il n'en reste pas moins que les gouvernements craignent que, en procédant ainsi, l'on prenne le risque d'aboutir à un document final qui ne soit pas en cohérence avec les discussions précédentes ou qui n'apporte pas les solutions nécessaires aux points soulevés dans le document de réflexion. Le besoin et l'opportunité sont là pour permettre une réflexion sur la façon d'améliorer le fonctionnement des réunions sectorielles, en particulier les forums de dialogue mondial. Certains gouvernements ont déclaré auparavant qu'il est possible qu'une mise à jour des règles de procédure s'impose afin de les rendre conformes à la structure des réunions. Cette réflexion pourrait avoir lieu au moment où le rapport du Forum de dialogue mondial sera présenté au Conseil d'administration en mars 2015.

**112.** Suite à ces remarques, les participants au forum concluent d'un commun accord les discussions sur les derniers paragraphes et adoptent les points de consensus ci-joints.

---

## Points de consensus <sup>1</sup>

### Questions les plus importantes en ce qui concerne les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure

1. Les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure constituent un secteur qui utilise une main-d'œuvre abondante, principalement féminine, et qui se caractérise par une production géographiquement dispersée et des mutations rapides soumises aux forces du marché puisque ce sont les acheteurs qui déterminent le producteur et le lieu de production. De nombreux emplois ont été créés dans des pays en développement, en particulier pour les femmes, les jeunes et les travailleurs peu qualifiés. Comme le potentiel de création d'emplois continue de croître dans de nombreux pays, ce secteur peut également jouer un rôle important dans le développement industriel, tenant lieu dans bien des cas de passerelle vers l'industrie manufacturière.
2. Le contexte varie considérablement d'un pays à l'autre. Les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure sont marquées par une forte concurrence et, dans l'ensemble, la marge bénéficiaire des fabricants est faible. La pression des acheteurs et du marché fait baisser les coûts d'approvisionnement et notamment les coûts de fabrication, qui eux-mêmes englobent les coûts de main-d'œuvre.
3. Le niveau du salaire minimum est généralement bas dans le secteur et ne suffit pas toujours à satisfaire les besoins des travailleurs et de leur famille. Les travailleurs doivent parfois effectuer un nombre excessif d'heures supplémentaires pour satisfaire ces besoins. Le niveau des salaires dépend en outre de la politique nationale et du prix payé par les acheteurs.
4. Les variations de la demande et la brièveté des délais dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure exigent que la durée du travail soit flexible. Toutefois, lorsqu'elles ne sont pas correctement gérées, elles entraînent un allongement excessif de la durée du travail. Or un nombre excessif d'heures supplémentaires est une cause de préoccupation pour la sécurité et la santé au travail et pour l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs. Les heures supplémentaires devraient être l'exception.
5. Le respect de la réglementation qui régit les salaires et le temps de travail constitue un défi dans ces industries. La présence de producteurs qui l'enfreignent complique considérablement les efforts visant à faire respecter cette réglementation à l'échelle du secteur dans son ensemble, ce qui entraîne souvent une concurrence déloyale et des achats non conformes à l'éthique.
6. Le dialogue social joue un rôle important dans la détermination des salaires et du temps de travail. Son absence est une cause de préoccupation. Les gouvernements devraient veiller à la promotion, au respect et à la mise en pratique des principes et droits fondamentaux au travail.
7. En règle générale, comme indiqué au paragraphe 22 d), il n'y a pas assez de données nationales sur les salaires, le temps de travail et les inégalités hommes-femmes.

<sup>1</sup> Ces points de consensus ont été adoptés lors du forum de dialogue mondial, le 25 septembre 2014. Conformément à la procédure en vigueur, ils seront soumis au Conseil d'administration du BIT pour examen à sa 323<sup>e</sup> session, en mars 2015.

---

## **Mesures visant à favoriser le respect de la législation nationale du travail, des normes internationales du travail et des conventions collectives qui régissent les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure**

8. Il existe dans le secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure d'importants écarts entre la législation et la pratique en ce qui concerne les salaires et le temps de travail. Le respect de la législation étant essentiel pour réaliser le travail décent et rendre impossible la violation des droits de l'homme et des droits au travail, il est impératif que les gouvernements fassent respecter la législation nationale et les conventions ratifiées de l'OIT. Les problèmes d'infraction ont différentes causes parmi lesquelles l'informalité et la corruption ainsi qu'une répression insuffisante de la part du gouvernement.
9. Un système efficace d'inspection du travail est fondamental pour faire respecter la législation et assurer des conditions égales pour tous. Pour garantir une telle efficacité, les pays devraient régulièrement examiner et actualiser le mode de fonctionnement des systèmes d'inspection du travail et les moyens dont ils disposent grâce, notamment, à la formation d'inspecteurs et à l'octroi de ressources adéquates. Les technologies de l'information peuvent grandement contribuer à l'efficacité de ces systèmes en améliorant la collecte des données nécessaires. Des visites d'inspection régulières revêtent une importance déterminante.
10. Les services d'inspection du travail et les mesures visant à assurer le respect de la législation devraient non seulement sanctionner et réprimer mais aussi définir des mesures d'incitation constructives. Ces services devraient fournir des informations et des conseils techniques pertinents aux employeurs et aux travailleurs. En outre, des mesures devraient être prises pour que les inspecteurs du travail ne soient pas soumis à des influences extérieures indésirables. Des campagnes d'information et de sensibilisation peuvent promouvoir davantage la conformité des lieux de travail.
11. Les initiatives privées de contrôle de conformité ne peuvent pas remplacer l'inspection du travail mais elles peuvent compléter les efforts que font les pays en vue d'une meilleure application de la législation. Toutefois, des programmes de conformité des entreprises qui se fondent sur un système de vérification et auxquels les partenaires sociaux ne sont pas associés ont démontré les limites de ce type d'approche.
12. Les gouvernements, en consultation avec les employeurs et les travailleurs, ont un rôle important à jouer pour promouvoir des mesures favorables à l'égalité entre les sexes à l'aide de cadres juridiques et institutionnels appropriés. Les partenaires sociaux et les gouvernements doivent collaborer à la mise en place de mesures visant, entre autres, à garantir que les travailleuses aient accès sans discrimination à l'éducation et à des possibilités de formation et d'emploi et à mettre des services à la disposition des travailleurs qui ont des personnes à charge.
13. Les gouvernements doivent aussi collecter des données ventilées par sexe, qui puissent être utilisées pour évaluer la situation dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure et orienter par la suite les décisions des pouvoirs publics ainsi que les actions tripartites.
14. Compte tenu de la répercussion du niveau d'instruction et de qualification sur le salaire, il conviendrait d'accorder une attention prioritaire à la formation et au perfectionnement professionnels des travailleurs, notamment par le biais de la formation en cours d'emploi.

---

## **Manière dont le dialogue social peut contribuer à résoudre les problèmes relatifs aux salaires et au temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure et promouvoir le travail décent et des entreprises durables**

15. Le dialogue social est un outil important pour établir des relations professionnelles constructives et harmonieuses. Il doit se fonder sur le respect de la liberté syndicale et sur la reconnaissance effective du droit de négociation collective.
16. La production dans le secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure est véritablement mondialisée; le dialogue social peut donc bénéficier de la participation d'acteurs internationaux tels que les acheteurs. Le dialogue social sectoriel peut avoir lieu sur le lieu de travail et aux niveaux national, régional ou international.
17. Dans de nombreux pays, ce secteur est en partie informel. Le dialogue social peut favoriser la transition vers l'économie formelle grâce à la formalisation des entreprises et des travailleurs de l'économie informelle.
18. C'est lorsqu'il est pratiqué régulièrement et par anticipation, entre des partenaires sociaux dotés des capacités nécessaires, que le dialogue social est le plus efficace. La transparence et la fiabilité des données requises (voir le paragraphe 22 d)) contribuent à la réussite du dialogue social.
19. Le dialogue social peut fortement contribuer à la stabilité et à la prospérité du secteur. Les gouvernements devraient établir des cadres réglementaires à cet effet, ou les renforcer selon le cas, et prendre des mesures pour garantir une meilleure application des accords.
20. Le dialogue social peut aussi jouer un rôle important dans l'établissement de la législation du travail; la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, est particulièrement importante dans ce contexte.

## **Recommandations en vue des activités futures de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres**

21. Compte tenu de la discussion qui a eu lieu lors du Forum de dialogue mondial sur les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, les activités futures suivantes ont été recommandées.
22. **Le Bureau devrait:**
  - a) continuer de promouvoir la ratification et l'application effective des normes internationales du travail applicables au secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, y compris le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires, 2014, et les normes relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective ainsi que le respect et l'application des principes et droits fondamentaux au travail;
  - b) promouvoir le dialogue social, et notamment la négociation collective, dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure et renforcer la capacité des mandants tripartites à pratiquer efficacement le dialogue social;

- 
- c) proposer aux Etats Membres et aux mandants des programmes d'assistance technique pour les aider à concevoir et mettre en place des cadres réglementaires et institutionnels adéquats visant à améliorer les conditions de travail, les compétences, la productivité, les salaires, la compétitivité et la formation des inspecteurs du travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure ainsi qu'à assurer la pérennité de ces industries;
  - d) aider les Etats Membres à concevoir un système unifié de collecte des données de base sur le volume de l'emploi, le salaire minimum, la structure salariale, le temps de travail, la rémunération globale, le coût total de la main-d'œuvre et d'autres données utiles pour mieux comprendre le contexte national;
  - e) effectuer des études et des analyses comparatives à l'échelle mondiale, recenser les bonnes pratiques et diffuser les données mentionnées à l'alinéa d) et les chiffres des marges bénéficiaires réalisées à l'échelle mondiale.

### **23. Les gouvernements devraient:**

- a) s'employer à améliorer les conditions de travail dans le secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure en faisant appliquer la législation du travail, en assurant la protection effective des droits des travailleurs et en renforçant les capacités des travailleurs et des employeurs;
- b) veiller à la conformité des lieux de travail par le biais de systèmes d'inspection du travail qui s'appuient sur des méthodes de gouvernance efficaces et efficientes et puissent nouer de vastes partenariats (y compris des initiatives privées de contrôle de conformité), notamment avec des acheteurs internationaux;
- c) s'approvisionner auprès d'usines respectueuses de la législation;
- d) concevoir des politiques publiques qui favorisent la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et améliorer ces politiques;
- e) aider les partenaires sociaux qui le demandent à constituer des organes de négociation représentatifs;
- f) promouvoir le dialogue social, et notamment la négociation collective, dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure et renforcer la capacité des mandants bipartites à pratiquer efficacement le dialogue social;
- g) défendre, respecter et appliquer les principes et droits fondamentaux au travail.

### **24. Les organisations d'employeurs et de travailleurs des industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure devraient:**

- a) engager un véritable dialogue social afin de promouvoir le travail décent et des entreprises durables;
- b) œuvrer en faveur du dialogue social et définir et mettre en place des mécanismes destinés à faire participer les acheteurs multinationaux à l'amélioration des conditions de travail, de la productivité et de la compétitivité;
- c) promouvoir des pratiques d'approvisionnement et de sous-traitance qui favorisent le respect de la législation.

---

**List of participants**  
**Liste des participants**  
**Lista de participantes**



---

Chairperson  
Président  
Presidenta

Ms Susanne HOFFMANN, the Director-General for European and International Employment and Social Policy,  
Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Berlin, Germany.

Members representing Governments  
Membres représentant les gouvernements  
Miembros representantes de los gobiernos

**ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA**

M. Mohand ZOUGGAR, directeur général P/1, Groupe industriel des cuirs, Alger.

**ANGOLA**

H.E. Mr Apolinário Jorge CORREIA, Ambassador, Permanent Mission of Angola, Geneva, Switzerland.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

Ms Joana Solange ALMEIDA DE SOUSA, Directora de Recursos Humanos, Ministério da Indústria, Luanda.

Mr Cavula Elias Miúdo COLE, Chefe do Departamento de Rendimentos do Trabalho, Ministério de  
Administração Pública, Trabalho e Segurança Social.

Mr Alberto Samy GUIMARÃES, Second Secretary, Permanent Mission of Angola, Geneva, Switzerland.

Ms Maria Ivone Vita Tito ANDRÉ, Técnica Superior, Instituto de Desenvolvimento Industrial de Angola  
Ministério da Indústria de Angola.

Ms Elvira CHICAMBI, Técnica Superior da Classe, Ministério da Indústria.

Ms Helena de Fátima R. C. CÂNDIDO, Funcionaria Pública, Ministério da Indústria.

**AUSTRALIA AUSTRALIE**

Ms Janine PITT, Minister-Counsellor, Australian Embassy, Paris, France.

**BRAZIL BRÉSIL BRASIL**

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

Mr Francisco FIGUEIREDO DE SOUZA, Second Secretary, Permanent Mission of Brazil, Geneva,  
Switzerland.

Mr Mauro RODRIGUES DE SOUZA, Coordenador-Geral de Relações do Trabalho, Ministério do Trabalho e  
Emprego, Secretaria de Relações do Trabalho, Brasília.

**CAMBODIA CAMBODGE CAMBOYA**

Mr Kem CHAMROEUN, Adviser, Ministry of Labour and Vocational Training, Ranking Deputy Director-  
General, Ministry of Labour and Vocational Training, Phnom Penh.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Mr Srun CHANTHOL, Deputy Director of Labour Inspection Department, Ministry of Labour and Vocational  
Training, Phnom Penh.

---

**CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN**

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

M. Francis NGANTCHA T., ministre plénipotentiaire, ministre conseiller, mission permanente du Cameroun, Genève, Suisse.

**CHINA CHINE CHINA**

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

Mr Dongwen DUAN, Counsellor, Permanent Mission of the People's Republic of China, Geneva, Switzerland.

Mr Feng TIAN, First Secretary, Permanent Mission of the People's Republic of China, Geneva, Switzerland.

**DOMINICAN REPUBLIC RÉPUBLIQUE DOMINICAINE  
REPÚBLICA DOMINICANA**

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Sr. Pablo M. MEDINA JIMÉNEZ, Ministro Consejero, Misión Permanente de la República Dominicana, Ginebra, Suiza.

**EGYPT EGYPT EGIPTO**

Ms Hala Amir Eltaher ABDALLA, PhD, Labour Counsellor, Permanent Mission of the Arab Republic of Egypt, Geneva, Switzerland.

**EL SALVADOR**

Sra. Rosibel MENÉNDEZ ESPINOZA, Ministra Consejera, Misión Permanente de El Salvador, Ginebra, Suiza.

**ETHIOPIA ETHIOPIE ETIOPÍA**

H.E. Dr Zerihun KEBEDE WUDIE, State Minister of Labour and Social Affairs, Ministry of Labour and Social Affairs, Addis Ababa.

**GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA**

Mr Andreas SCHAUMAYER, Policy Adviser, Federal Ministry for Economic Cooperation and Development, Berlin.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

Mr Jan FARZAN, Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Berlin.

Mr Klaus GÜNTHER, Counsellor, Permanent Mission of the Federal Republic of Germany, Geneva, Switzerland.

Mr Christian Nicolas HELFRICH, Intern, Permanent Mission of the Federal Republic of Germany, Geneva, Switzerland.

Mr Marcel WILHALM, Intern, Permanent Mission of the Federal Republic of Germany, Geneva, Switzerland.

---

## **GHANA**

Mr George SMITH GRAHAM, Chief Executive Officer, Ghana Fair Wages Commission, Accra.

*Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica*

Ms Vivian ASEMPAPA, Minister-Counsellor, Permanent Mission of Ghana, Geneva, Switzerland.

## **GREECE GRÈCE GRECIA**

Ms Triantafyllia TOTOU, Official, Department of Working Hours, Directorate of Terms of Work Ministry of Labour, Social Security and Welfare, Athens.

## **INDONESIA INDONÉSIE**

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

Mr Fransiskus Xaverius WATRATAN, Head of Section, Ministry of Manpower and Transmigration, Jakarta.

Mr Arsi Dwinugra FIRDAUSY, First Secretary, Permanent Mission of the Republic of Indonesia, Geneva, Switzerland.

## **ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN**

Mr Seyyed Morteza FATTAHI, Head, Collective Bargaining Sector, Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare, Department of International Affairs, Tehran.

## **IRELAND IRLANDE IRLANDA**

Mr John NEWHAM, Minister-Counsellor, Permanent Mission of Ireland, Geneva, Switzerland.

## **KENYA**

Ms Elizabeth Faith ONUKO, Minister-Counsellor, Labour, Permanent Mission of Kenya, Geneva, Switzerland.

## **REPUBLIC OF KOREA RÉPUBLIQUE DE CORÉE REPÚBLICA DE COREA**

Mr Sangun CHOI, Labour Attaché, Permanent Mission of the Republic of Korea, Geneva, Switzerland.

## **LESOTHO**

Mr Nkopane MONYANE, Permanent Representative/Ambassador, Permanent Mission of Lesotho, Geneva, Switzerland.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Mr Ntsime JAFETA, Minister-Counsellor, Permanent Mission of Lesotho, Geneva, Switzerland.

## **MADAGASCAR**

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

M. Emi-Haulain KOLA, conseiller, mission permanente de Madagascar, Genève, Suisse.

---

**MALAYSIA MALAISIE MALASIA**

Mr Roslan Bin BAHARI, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia, Geneva, Switzerland.

**MEXICO MEXIQUE MÉXICO**

*Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica*

Sra. Alida BERNAL COSIO, Directora Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México D.F.

**NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS**

Ms Jos HUBER, Senior Policy Adviser, Corporate Social Responsibility, Sustainable Economic Development Department, Ministry of Foreign Affairs, The Hague.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

Mr Tim KRAP, Policy Adviser, Multilateral Organizations and Human Rights Department, Social and Economic UN Affairs Division, Ministry of Foreign Affairs, The Hague.

Mr André WESTERINK, Deputy Head, International Affairs Department, International Affairs Division, Ministry of Social Affairs and Employment, The Hague.

Mr Wiebren van DIJK, First Secretary, Permanent Representation of the Kingdom of the Netherlands, Geneva, Switzerland.

**OMAN OMÁN**

Mr Yousef Ali AL SERAEI, Assistant Director of Inspection Department, Ministry of Manpower, Directorate General of Labour Care, Muscat.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico*

Mr Ibrahim Hilal AL YAQOUBI, Legal Adviser, Ministry of Manpower, Muscat.

**PANAMA PANAMÁ**

Sr. Rutilio GONZÁLEZ, Director de Planificación, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Panamá.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

Sra. Marixenia ÁLVAREZ, Analista, Departamento de Productividad, Salario, Oficina de Planificación, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Panamá.

Sr. Alejandro I. MENDOZA GANTES, Consejero, Encargado de Negocios, a.i., Misión Permanente de Panamá, Ginebra, Suiza.

**PHILIPPINES FILIPINAS**

Ms Celeste VALDERRAMA, Labor Attaché, Permanent Mission of the Philippines, Geneva, Switzerland.

**POLAND POLOGNE POLONIA**

Ms Magdalena NOJSZEWSKA-DOCHEV, First Secretary, Permanent Mission of Poland, Geneva, Switzerland.

---

**RUSSIAN FEDERATION FÉDÉRATION DE RUSSIE  
FEDERACIÓN DE RUSIA**

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Mr Sergey DIYACHENKO, Counsellor, Permanent Mission of the Russian Federation, Geneva, Switzerland.

**SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA**

Ms Mongwadi Mary NGWETJANA, Department of Labour, Labour Relations, Collective Bargaining Section, Pretoria.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Mr Mahlomola SKHOSANA, Labour Attaché, Permanent Mission of the Republic of South Africa, Geneva, Switzerland.

**SPAIN ESPAGNE ESPAÑA**

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Sr. Pedro CARBAJAL, Jefe de Sección, Misión Permanente de España, Ginebra, Suiza.

**SWEDEN SUÈDE SUECIA**

Mr Thomas JANSON, Deputy Director, Ministry of Employment, Stockholm.

**THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA**

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Mr Pakawat SRISUKWATTANA, First Secretary, Permanent Mission of Thailand, Geneva, Switzerland.

**TUNISIA TUNISIE TÚNEZ**

M. Kamel KALLEL, directeur des salaires et de la productivité, Direction générale du travail, ministère des Affaires sociales, Tunis.

**UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS**

Ms Sarah M. BROOKS, Foreign Affairs Officer Office of International Labor Affairs, Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, Washington, DC.

**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA  
RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA  
REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Sr. Carlos Enrique FLORES TORRES, Consejero Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela, Ginebra, Suiza.

---

**Members representing the Employers**  
**Membres représentant les employeurs**  
**Miembros representantes de los empleadores**

Mr Johann BAARD, Executive Director, Apparel Manufacturers of South Africa (AMSA), Pinelands, South Africa.

Mr Shervin BADAMCHI, Managing Director, Shadilon Textile Group, Tehran, Islamic Republic of Iran.

M<sup>me</sup> Béatrice CHAN CHING YIU, vice-présidente – GEFP, présidente de la Commission sociale – GEFP, membre de la Commission sociale – GEM, Groupement des entreprises de Madagascar – GEM, Groupement des entreprises franches et partenaires – GEFP, Antananarivo, Madagascar.

Ms Sandra D'AMICO, Vice-President, Cambodia Federation of Employers and Business Associations (CAMFEBA), Phnom Penh, Cambodia.

Sr. Javier DÍAZ CRESPO, Presidente Ejecutivo, Asociación de Industriales Textiles del Ecuador (AITE), Quito, Ecuador.

Mr Bassam MAHFOUZ, Member, Management Board, Association of Lebanese Industrialists, Beirut, Lebanon.

M<sup>me</sup> Limata OUEDRAOGO, responsable Service du personnel, Filature du Sahel (FILSAH) SA, Burkina Faso.

Mr Fernando V. PIMENTEL Director – Superintendente, Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT), Sao Paulo, Brazil.

Sra. Doris RODRÍGUEZ ALVARADO, Directora Ejecutiva, Cámara Venezolana del Calzado y Componentes (CAVECAL), Caracas, República Bolivariana de Venezuela.

Mr Adel M. TAWILEH, Member, Board of Directors, Deputy Secretary, Jordan Chamber of Industry (JCI), Amman, Jordan.

**Additional members representing the Employers**  
**Membres additionnels représentant les employeurs**  
**Miembros adicionales representantes de los empleadores**

Ms Libby ANNAT, Primark, United Kingdom.

Mr Sergei BYKOVSKII, Manager, National Confederation of Employers, Kyrgyzstan.

Mr Renato JARDIM, Manager, International and Economic Area, Brazilian Association of Textile and Clothing Industry (ABIT), Brasilia, Brazil.

Ms Maritha LORENTZON, Social Sustainability Coordinator, H&M, Hennes & Mauritz AB, Sustainability Department, Stockholm, Sweden.

Ms Shelley McCLOSKEY, Global Project Manager, Primark Stores Limited, London, United Kingdom.

Mr Kwame OFORI-GYAU, Group Human Resource Director, GTP/VLISCO, Premium African Textiles Co. Ltd, Tema, Ghana.

**Members representing the Workers**  
**Membres représentant les travailleurs**  
**Miembros representantes de los trabajadores**

Sr. Máximo GUTIÉRREZ HUAMANÍ, Secretario General, Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTTP), Lima, Perú.

Mr V.R. JAGANATHAN, General Secretary, All India Organizing Secretary – INTUC, Indian National Textile Workers Federation (INTWF), Coimbatore, India.

Sra. Mayra JIMÉNEZ, Secretaria General, Federación Unitaria de Trabajadores de las Zonas Francas (FUTRAZONA), Santo Domingo, República Dominicana.

---

Mr Z.M. KAMRUL ANAM, President, Bangladesh Textile and Garment Workers League (BTGWL), Dhaka, Bangladesh.

Mr Iwan Kusmawan KARIMAN, Serikat Pekerja Nasional (SPN), Jakarta, Indonesia.

Sr. Pedro ORTEGA MÉNDEZ, Secretario General, Federación Nacional de Sindicatos Textil, Vestuario, Piel y Calzado (FESITEX), Managua, Nicaragua.

Ms Simontha SOK, Organizing and Educator Officer, Cambodian Union Federation (CUF), Phnom Penh, Cambodia.

Ms Thi Bich Thuy TRAN, Deputy Chief, International Department, Viet Nam National Union of Textile and Garment Workers (VNUTGW), Hanoi, Viet Nam.

Mr Tung Van NGUYEN, President, Viet Nam National Union of Textile and Garment Workers (VNUTGW), Hanoi, Viet Nam.

Ms Farida ZAHEER, General Secretary, Pakistan National Textile, Leather, Garments and General Workers' Federation (PNTLGGWF), Multan, Pakistan.

**Additional members representing the Workers**  
**Membres additionnels représentant les travailleurs**  
**Miembros adicionales representantes de los trabajadores**

Ms Annie R. ADVIENTO, Regional Secretary, South East Asia Office, IndustriALL Regional Office, Singapore.

Mr Marcus ANTON, Joint Secretary, Free Trade Zone and General Services Employees Union, Colombo, Sri Lanka.

Mr Nayafeh Suleiman ALAZAZMEH, JTGCU, Amman, Jordan.

Mr M.D. BADRUDDOZA, Garments Tailors Workers League (GTWUL), Dhaka, Bangladesh.

Mr Abdulah BELJHAJ, SNTTC-UMT, Casablanca, Morocco.

Ms Laudicia CASANA, General Secretary, TF-2 Kilos Damit/FFW, Manila, Philippines.

M. Pierre COUTAZ, assistant de M. Bernard Thibault, Confédération générale du travail (CGT), Montreuil, France.

Sra. Paula Alvéz DA SILVA, Secretaria del Sector Textil-Piel, Industria y Trabajadores Agrarios (FITAG/UGT), Madrid, España.

Ms Irene FERNÁNDEZ PLA, Administrative Assistant, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland.

Mr Chris GINA, Deputy General Secretary, Southern African Clothing and Textile Workers Union (SACTWU), Dalbridge, South Africa.

Ms Akiko GONO, Director, International Affairs Bureau, the Japanese Federation of Textile, Chemical, Food, Commercial, Service and General Workers' Unions (UA ZENSEN), Tokyo, Japan.

Mr Jeff HERMANSON, Director, Global Strategies, Workers United, New York, United States.

Ms Jenny HOLDCROFT, Policy Director, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland.

Ms Amandine IWACHOW, Administrative Coordinator, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland.

Ms Monika KEMPERLE, Assistant General Secretary, IndustriAll Global Union, Geneva, Switzerland.

Mr Themba KHUMALO, President, Southern African Clothing and Textile Workers Union (SACTWU), Dalbridge, South Africa.

Mr Andre KRIEL, General Secretary, Southern African Clothing and Textile Workers Union (SACTWU), Woodstock, South Africa.

Sr. José Ricardo LEITE, Federación de Trabajadores del Estado de Paraná, Sao Paulo, Brasil.

Ms Emiko MURAKAMI, Interpreter, UA ZENSEN, Tokyo, Japan.

---

Ms Shahnaz RAFIQUE, Coordinator, South Asia Office, IndustriALL Regional Office, New Dehli, India.

Ms Fanja RASOLOMANANA, Programmes Officer, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland.

Sr. Carlos Manuel Felipe REYES PEÑA, Secretario General, Unión Nacional de Trabajadores de la Zona Franca, Santo Domingo, República Dominicana.

Mr Nuon RITHY, Adviser, Coalition of Cambodian Apparel Workers' Democratic Union (CCAWDU), Phnom Penh, Cambodia.

Mr Hisanobu SHIMADA, Vice-President, the Japanese Federation of Textile, Chemical, Food, Commercial, Service and General Workers' Unions (UA ZENSEN), Tokyo, Japan.

Ms Elly Rosita SILABAN, Chairperson, Garteks, Jakarta, Indonesia.

Mr Mats SVENSSON, International Secretary, IF Metall, Stockholm, Sweden.

M. Bernard THIBAUT, membre du Conseil d'administration, Bureau international du Travail, Confédération générale du travail (CGT), Paris, France.

Ms Beauty ZIBULA, First Deputy President, Southern African Clothing and Textile Workers Union (SACTWU), Durban, South Africa.

Representatives of the United Nations, specialized agencies  
and other official international organizations  
Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées  
et d'autres organisations internationales officielles  
Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados  
y de otras organizaciones internacionales oficiales

**European Union  
Union européenne  
Unión Europea**

Mr Marco FERRI, Minister-Counsellor, Head of Section – Social and Health Issues, Permanent Delegation of the European Union, Geneva, Switzerland.

Mr Danny SCHEERLINCK, Policy Officer, Social Dialogue, Industrial Relations, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission, Brussels, Belgium.

Mr Andrea TOGNONI, Intern, Permanent Delegation of the European Union, Geneva, Switzerland.

**United Nations Industrial Development Organization (UNIDO)  
Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI)  
Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial**

Mr Ivan KRAL, Industrial Development Officer, Agri-business Development Branch, Vienna International Centre, Vienna, Austria.

Representatives of non-governmental international organizations  
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales  
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

**Ethical Trading Initiative (ETI)**

Ms Sabita BANERJI, Knowledge and Learning Adviser, Ethical Trading Initiative (ETI), London, United Kingdom.

**Fair Wear Foundation**

Ms Margreet VRIELING, International Verification Coordinator, Fair Wear Foundation, Amsterdam, the Netherlands.



---

**UNI Global Union**

Mr Ben VANPEPERSTRAETE, Supply Chain Coordinator, UNI Global Union, Nyon, Switzerland.

**International Organisation of Employers (IOE)**  
**Organisation internationale des employeurs (OIE)**  
**Organización Internacional de Empleadores (OIE)**

M. Jean DEJARDIN, conseiller, Organisation internationale des employeurs (OIE), Genève, Suisse.

**International Trade Union Confederation (ITUC)**  
**Confédération syndicale internationale (CSI)**  
**Confederación Sindical Internacional (CSI)**

Ms Esther BUSSER, Assistant Director, ITUC Geneva Office (ITUC–GO), Geneva, Switzerland.

# Rapport final de la discussion

## Forum de dialogue mondial sur les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure

(Genève, 23-25 septembre 2014)

