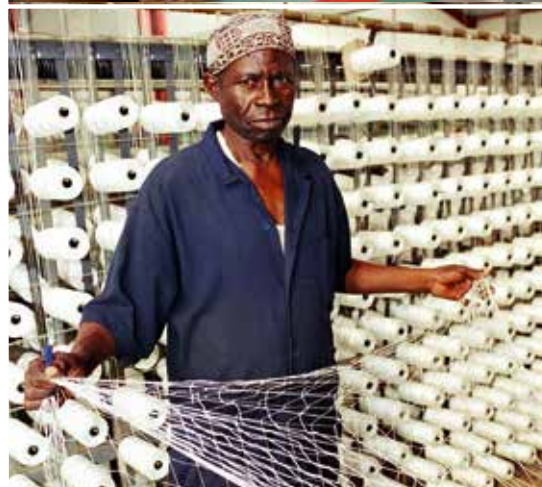


## Salaires et temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure



**GDFTCLI/2014**

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département des activités sectorielles

## **Salaires et temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure**

**Document d'orientation pour 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  
(Genève, 23-25 septembre 2014)**

Genève, 2014

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2014

Première édition 2014

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.

---

*Salaires et temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure*, document d'orientation pour 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, Genève, 23-25 septembre 2014, Bureau international du Travail, Département des activités sectorielles, Genève, BIT, 2014.

ISBN 978-92-2-228773-4 (imprimé)

ISBN 978-92-2-228774-1 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Wages and working hours in the textiles, clothing, leather and footwear industries*, Issues Paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries, Geneva, 23-25 September 2014, ISBN 978-92-2-128773-5 (print) and ISBN 978-92-2-128774-2 (web pdf), Geneva, 2014, et en espagnol: *Salarios y tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado*, documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido y el calzado, Ginebra, 23-25 de septiembre de 2014, ISBN 978-92-2-328773-3 (impreso) y ISBN 978-92-2-328774-0 (web pdf), Ginebra, 2014.

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).

---

## Préface

Le présent document a été conçu pour servir de base aux discussions 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. A sa 319<sup>e</sup> session (octobre 2013), le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) a décidé que le forum se tiendrait du 23 au 25 septembre 2014, qu'il réunirait dix travailleurs et dix employeurs choisis après consultation avec les groupes respectifs du Conseil d'administration, qu'il serait ouvert à tous les gouvernements intéressés et que les représentants de certaines organisations internationales non gouvernementales et intergouvernementales seraient invités à y prendre part <sup>1</sup>. Le but de ce forum est d'étudier les 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, afin d'adopter des points de consensus permettant d'élaborer des politiques appropriées à l'avenir. La dernière réunion concernant ces industries a eu lieu en 2005 <sup>2</sup>.

Le présent document, publié sous la responsabilité du Bureau international du Travail, contient des informations provenant de sources diverses, y compris des publications du BIT, des travaux universitaires et des bases de données statistiques. Il a été établi par le Département des activités sectorielles (SECTOR), avec l'aide du Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY) et du Département de la gouvernance et du tripartisme (GOVERNANCE).

<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> Réunion tripartite pour promouvoir une mondialisation juste dans le secteur des textiles et des vêtements après la fin de l'AMF (Genève, 24-26 oct. 2005).



---

## **Table des matières**

	<i>Page</i>
Préface .....	iii
1. Tendances récentes et enjeux dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure .....	1
1.1. Contexte .....	1
1.2. Production.....	3
1.3. Commerce.....	7
1.4. Tendances de l'emploi .....	10
2. Salaires et temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure .....	15
2.1. Salaires.....	15
2.2. Temps de travail .....	22
2.3. Inspection et administration du travail.....	28
2.4. Initiatives de vérification privées.....	30
3. Dialogue social et relations professionnelles .....	32
3.1. Dialogue social .....	32
3.2. Conventions collectives .....	33
3.3. Accords-cadres internationaux .....	36
3.4. Mécanismes novateurs.....	37
4. Remarques finales.....	40



---

# 1. Tendances récentes et enjeux dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure

## 1.1. Contexte

1. Jusque dans les années quatre-vingt, les industries des vêtements et de la chaussure, à l'exception de la haute couture, se caractérisaient par la production de masse de modèles normalisés qui ne changeaient guère d'une saison à l'autre. L'essentiel de la production de matières premières et de produits finis se déroulait relativement près des consommateurs finaux. Aux Etats-Unis et dans de nombreux pays d'Europe, les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure étaient florissantes. Les activités étaient déterminées par l'offre, les cycles de production étaient prévisibles, la base de fournisseurs était généralement régionale et assez stable et on dénombrait deux collections saisonnières (printemps/été et automne/hiver).
2. Dans les années quatre-vingt-dix, les distributeurs des industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure ont commencé à développer leurs gammes de produits. La formule consistant à associer des modèles plus à la mode, la création de marques distinctes et la recherche de coûts de production plus faibles à l'étranger s'est révélée rentable<sup>1</sup>. La forte concurrence a poussé les distributeurs à se regrouper, ce qui a augmenté le pouvoir de négociation des entreprises acheteuses. Les marques et les distributeurs de vêtements et de chaussures ont commencé à déplacer les activités de production à l'étranger et à externaliser les activités manufacturières, en quête d'une main-d'œuvre et de possibilités de production peu coûteuses. Aujourd'hui, la concurrence entre les marques et les distributeurs est plus féroce que jamais, et la plupart des entreprises de vêtements conçoivent et commercialisent leurs produits dans les pays développés, tandis qu'elles sous-traitent la production à des fabricants établis dans des pays en développement. Au cours des vingt-cinq dernières années, le nombre de collections par an a considérablement augmenté, certaines marques de mode présentant jusqu'à 20 collections chaque année.
3. L'évolution vers une production plus rapide et plus flexible ainsi que vers une baisse des prix dans les industries du textile et des vêtements s'est accélérée en 2005, à la suite de l'abandon progressif de l'Arrangement multifibres (AMF). L'expiration du système de contingents qui régissait les échanges depuis 1974 a exposé les industries à la concurrence mondiale et a accentué la rivalité en matière d'investissement étranger et de création d'emplois entre les pays producteurs. L'industrie des vêtements a été la plus directement touchée, tandis que la production textile, moins sujette aux changements rapides de lieux de production, a subi des transformations moins importantes. La production industrielle de textiles est une activité à forte intensité de capital, et les processus de production et de manutention nécessitent une grande quantité de ressources énergétiques et naturelles telles que l'eau. L'industrie textile exige généralement une main-d'œuvre plus qualifiée. Les industries du cuir et de la chaussure ont aussi connu des changements à l'échelle mondiale, mais ceux-ci ont été plus progressifs dans la mesure où ces industries n'étaient pas régies par un accord commercial mondial.

<sup>1</sup> G. Gereffi et O. Memedovic: *The Global Apparel Value Chain: What Prospects for Upgrading by Developing Countries?*, série des études sectorielles, ONUDI, Vienne, 2003.



- 
4. La crise économique de 2008 a accentué certaines faiblesses des industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, notamment la vulnérabilité financière des petites et moyennes entreprises locales, qui constituaient auparavant la base de ces industries. Du fait de la détérioration de la situation financière des marques et distributeurs internationaux et de la baisse simultanée de la demande de consommation sur des marchés clés tels que les Etats-Unis et l'Europe, l'environnement entrepreneurial international est devenu de plus en plus concurrentiel et instable. C'est entre les fournisseurs que la concurrence semble avoir été la plus rude, et la crise a entraîné la faillite de plusieurs fabricants de textiles, de vêtements et de chaussures et, dans certains cas, de marques et de distributeurs. Les travailleurs se sont souvent retrouvés sans indemnités pour cause de compression de personnel et ont parfois été privés de leur salaire<sup>2</sup>. La désormais dissoute Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) a indiqué que, après 2008, environ 8 000 unités de production de textiles, de vêtements et de chaussures ont fermé, provoquant la destruction de 11 millions d'emplois et le chômage partiel de trois millions de travailleurs dans le monde entier<sup>3</sup>. Si elle montre actuellement des signes de reprise, l'économie mondiale ne croît pas encore à un rythme qui permettrait de créer un nombre suffisant d'emplois décents pour revenir aux niveaux d'emploi d'avant la crise<sup>4</sup>.
5. En raison de la concurrence accrue et des enjeux mondiaux et sectoriels, on observe, dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, une division croissante entre production et marques haut de gamme, d'une part, et production et marques bas de gamme (de qualité inférieure), d'autre part. Dans le secteur de la production haut de gamme, les usines utilisent généralement des technologies plus efficaces et emploient une main-d'œuvre plus qualifiée. Elles affichent un degré plus élevé de participation aux initiatives multipartites<sup>5, 6</sup>. A l'inverse, dans le secteur de la production bas de gamme ou de qualité inférieure, le prix occupe une place centrale et les conditions de travail sont souvent mauvaises.

<sup>2</sup> M. Forstater: *Sectoral Coverage of the Global Economic Crisis: Implications of the Global Financial and Economic Crisis on the Textile and Clothing Sector*, Genève, BIT, Département des activités sectorielles, 2010.

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> Banque mondiale: *Rapport sur le développement dans le monde 2013: Emplois*, Washington, DC, 2012.

<sup>5</sup> M. Hess: *Global production networks and variegated capitalism: (Self-)regulating labour in Cambodian garment factories*, Better Work Discussion Paper Series, n° 9, Genève, BIT, 2013.

<sup>6</sup> R. W. Jones: *Interpreting (non-)compliance: The role of variegated capitalism in Vietnam's garment sector*, Better Work Discussion Paper Series, n° 11, Genève, BIT, 2013.

---

## 1.2. Production

6. L'économie mondiale d'aujourd'hui, notamment le secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, se caractérise par une production dispersée sur le plan géographique et des évolutions rapides déterminées par le marché. Des millions d'emplois ont été créés dans le secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure dans les pays en développement, en particulier pour les femmes, et certains pays en ont retiré beaucoup d'avantages <sup>7</sup>.
7. Ce secteur est dominé par de grandes entreprises qui décident des articles à produire ainsi que du lieu et des acteurs de la production, et les activités de production sont rapidement déplacées d'un pays ou d'une région à l'autre. Les politiques publiques ont donc leur importance, et les gouvernements peuvent instaurer un environnement favorable à la croissance de ces industries, en garantissant dans le même temps un cadre social qui associe une réglementation appropriée, l'application de la législation et le renforcement des capacités des entreprises locales <sup>8</sup>. L'incidence potentielle de la croissance économique dépend principalement de deux facteurs sur lesquels les politiques publiques ont une influence importante et qui consistent à déterminer si cette croissance favorisera l'apprentissage et la modernisation et si l'environnement entrepreneurial et institutionnel du pays est propice à l'apprentissage au sein des entreprises et aux investissements en faveur de l'amélioration des compétences techniques. Les capacités et compétences des entreprises locales sont des éléments clés pour tirer parti de la croissance des industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure et la renforcer <sup>9</sup>.
8. A l'heure actuelle, la production dans les industries du textile et des vêtements est difficile à gérer car elle fait intervenir plusieurs acteurs de taille différente dans des lieux géographiquement éloignés et comprend de nombreuses étapes et activités qui doivent être réalisées dans un certain ordre et en un temps donné <sup>10</sup>. En outre, les industries du textile et des vêtements se caractérisent par une forte volatilité, une faible prévisibilité <sup>11</sup> et des marges bénéficiaires généralement limitées <sup>12</sup>. Le recours à la sous-traitance est fréquent, les intermédiaires font baisser les coûts et les délais de production jouent un rôle toujours plus important <sup>13, 14</sup>. La concurrence est vive à tous les niveaux et les acteurs cherchent

<sup>7</sup> Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED): *World Investment Report 2013: Global Value Chains: Investment and Trade for Development*, Nations Unies, New York et Genève, 2013.

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> K. Fernandez-Stark, S. Frederick et G. Gereffi: «The Apparel Global Value Chain: Economic Upgrading and Workforce Development», dans G. Gereffi, K. Fernandez-Stark et P. Psilos: *Skills for Upgrading: Workforce Development and Global Value Chains in Developing Countries*, Duke University, Caroline du Nord, 2011.

<sup>11</sup> M. Bruce et L. Daly: «Buyer behaviour for fast fashion», *Journal of Fashion Marketing and Management*, vol. 10(3), 2006, pp. 329-344.

<sup>12</sup> M. Bruce, L. Daly et N. Towers: «Lean or agile: A solution for supply chain management in the textiles and clothing industry?», *International Journal of Operations and Production Management*, vol. 24(2), 2004, pp. 151-170.

<sup>13</sup> A. Rossi: «Does Economic Upgrading Lead to Social Upgrading in Global Production Networks? Evidence from Morocco», *World Development*, vol. 46, 2013, pp. 223-233.

---

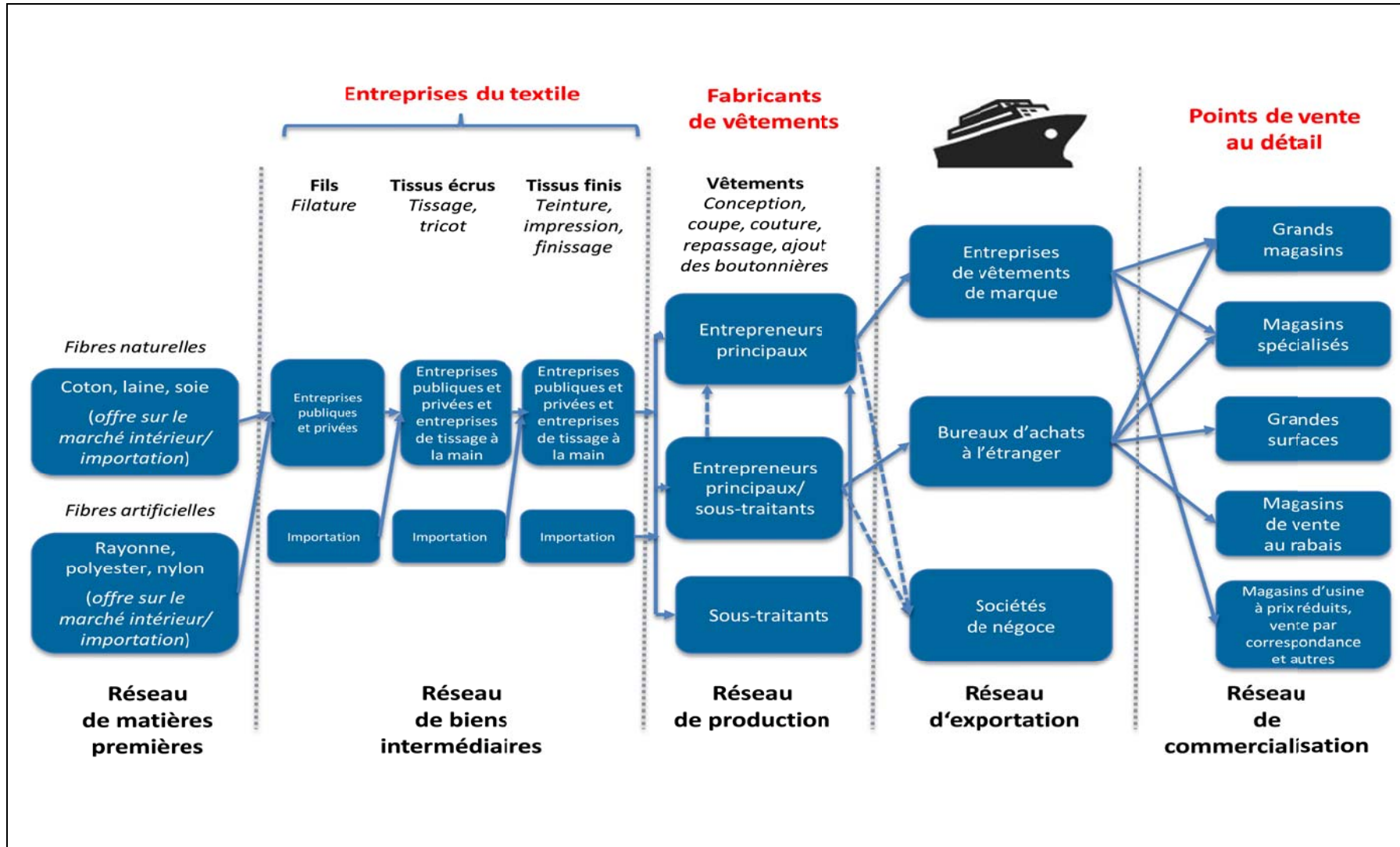
constamment à réduire les coûts et à conserver ou améliorer leurs marges bénéficiaires. D'après les spécialistes du secteur, les marques qui ont également des activités de distribution seront confrontées à une diminution des marges et à une hausse des coûts<sup>15</sup>, et un nombre croissant de distributeurs cesseront ou devront limiter leurs activités<sup>16</sup>. Pour être compétitifs, les marques et les distributeurs cherchent à gagner en flexibilité en matière de conception, de qualité, de livraison et d'accès au marché. La figure 1 présente l'organisation actuelle de la production de textiles et de vêtements.

<sup>14</sup> R. Masson *et al.*: «Managing complexity in agile global fashion industry supply chains», *International Journal of Logistics Management*, vol. 18(2), 2007, pp. 238-254.

<sup>15</sup> I. Kenneally: «New Sourcing Survey: Expect Rising Costs and Narrowing Margins», *Sourcing Journal* (version électronique), 24 mars 2014, <https://www.sourcingjournalonline.com/tag/merchandise-margin>.

<sup>16</sup> Stealing Share: «The retail space: An in-depth study of where the industry stands now», <http://www.stealingshare.com/pages/The%20Retail%20Space:%20An%20in-depth%20study%20of%20where%20the.htm>.

Figure 1. Chaîne d'approvisionnement des industries du textile et des vêtements



Source: M. Martin: *Creating Sustainable Apparel Value Chains: A Primer on Industry Transformation*, Genève, Impact Economy, 2013, <http://www.impacteconomy.com/en/primer2.php>.

- 
9. D'après l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), entre 2005 et 2011, la valeur ajoutée<sup>17</sup> a progressé de 2,1 pour cent dans le secteur du textile, de 3,9 pour cent dans le secteur des vêtements et de la fourrure et de 3,9 pour cent dans le secteur du cuir, des articles en cuir et de la chaussure<sup>18</sup>. Les quatre pays qui ont tiré le plus grand avantage du changement des lieux de production à l'échelle mondiale – à savoir la Chine, l'Inde, le Brésil et l'Indonésie – ont considérablement accru leur valeur ajoutée dans toutes les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. Ces pays ont vu leur demande intérieure progresser grâce aux améliorations récentes du niveau de vie et du pouvoir d'achat. Si la Chine, l'Inde et l'Indonésie consacrent aussi une part considérable de leur production à l'exportation, la production du Brésil est principalement destinée à la consommation nationale.
10. Les 15 principaux pays producteurs de textile, par rapport à la valeur ajoutée totale au niveau mondial<sup>19</sup>, n'ont guère changé entre 2005 et 2009, mais leur part dans la valeur ajoutée a considérablement évolué en peu de temps. Ainsi, les Etats-Unis, le Japon, la République de Corée et de grands pays producteurs en Europe ont vu leur valeur ajoutée reculer, de plus de 30 pour cent dans bien des cas. En revanche, les pays qui ont bénéficié de la suppression du système de contingents ont affiché des taux de croissance de 35 pour cent ou plus. La plus forte croissance a été enregistrée en Chine (65 pour cent).
11. La valeur ajoutée de l'industrie des vêtements a davantage évolué que celle de la production textile. Au Brésil, en Inde et en Indonésie, la valeur ajoutée de l'industrie des vêtements a augmenté de plus de 100 pour cent entre 2005 et 2009. En Chine, ce taux de croissance a atteint 66 pour cent. Par contre, en seulement quatre ans, les pays européens et les Etats-Unis ont assisté à un recul considérable de cette valeur ajoutée. Ce recul a été le plus marqué au Royaume-Uni, où la valeur ajoutée de l'industrie des vêtements a diminué de 63 pour cent<sup>20</sup>.
12. Les activités de transformation du cuir et de la chaussure ont délaissé l'Europe et les Etats-Unis. Elles ont progressé de plus de 100 pour cent en Inde et de 46 pour cent en Fédération de Russie. Au Brésil et au Mexique, la valeur ajoutée de l'industrie du cuir a augmenté d'un cinquième. D'autres producteurs de cuir ont vu leur production stagner ou diminuer. L'évolution de la production de chaussures est similaire à celle de la production de cuir. L'Indonésie, la Chine et le Brésil ont enregistré une augmentation de leur production comprise entre 72 et 84 pour cent, tandis que la production du Mexique s'est accrue de 23 pour cent. La plus forte hausse a été observée en Inde (+114 pour cent). La production de chaussures a généralement diminué en Europe, sauf en Roumanie (+10 pour cent), et a stagné aux Etats-Unis.

<sup>17</sup> La valeur ajoutée correspond à la production nette d'un secteur après addition de tous les extrants et soustraction des intrants intermédiaires. Elle désigne la contribution au PIB d'un producteur, d'une industrie ou d'un secteur donné (<http://unstats.un.org/unsd/snaama/Introduction.asp>).

<sup>18</sup> ONUDI: *International Yearbook of Industrial Statistics*, table 1.9: Annual growth of value added of divisions, selected country groups, 2000-2005 and 2005-2011, Vienne, 2013, pp. 80-81.

<sup>19</sup> Les chiffres concernant la valeur ajoutée utilisés dans le présent document sont basés sur l'annuaire de l'ONUDI, *International Yearbook of Industrial Statistics*, Vienne, 2013 (CD-ROM). Cependant, les données ignorent certains producteurs importants tels que le Bangladesh, le Pakistan, le Viet Nam, le Cambodge et la Thaïlande.

<sup>20</sup> ONUDI, *op. cit.*

- 
- 13.** Comme l'industrie des vêtements, l'industrie de la chaussure est un secteur à forte intensité de main-d'œuvre, divisé entre production haut de gamme et production bas de gamme et qui compte un grand nombre de petites et moyennes entreprises locales. Des fabricants asiatiques transnationaux assurent la production de la plupart des marques de chaussures au niveau mondial (en particulier dans le secteur de la chaussure de sport). L'industrie a été frappée par la crise financière et fait face à une hausse des coûts depuis 2009, et la baisse des recettes pèse sur les salaires et les conditions de travail dans le secteur manufacturier<sup>21</sup>.

### **1.3. Commerce**

- 14.** Sur la période 2000-2011, les exportations des industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure ont progressé plus rapidement que la valeur ajoutée du secteur manufacturier<sup>22</sup>. En 2010, la Chine est devenue le premier exportateur mondial de textile et de vêtements en passant devant l'Union européenne (UE) et a atteint la première place dans les quatre industries – il s'agit littéralement de l'usine du monde pour le textile, les vêtements, le cuir et la chaussure. En 2012, la Chine contribuait pour 33 pour cent aux exportations mondiales de textile, pour 38 pour cent aux exportations mondiales de vêtements et pour 60 pour cent aux exportations mondiales de cuir et de chaussures. Même si des signes indiquent un déplacement de la production vers des pays où les coûts sont plus bas, la Chine reste le premier producteur et le premier exportateur de textile, de vêtements, de cuir et de chaussures au niveau mondial.
- 15.** En raison de la libéralisation des échanges, la valeur totale des exportations de textile et de vêtements a augmenté de 480 milliards de dollars E.-U. en 2005 à 709 milliards en 2012<sup>23</sup>, ce qui représente 4 pour cent du volume mondial des exportations de marchandises, à raison de 423 milliards pour les vêtements et de 286 milliards pour les textiles<sup>24</sup>. Au niveau mondial, malgré la libéralisation des échanges et le grand nombre de pays producteurs, les industries du textile et des vêtements restent toujours concentrées dans quelques pays.

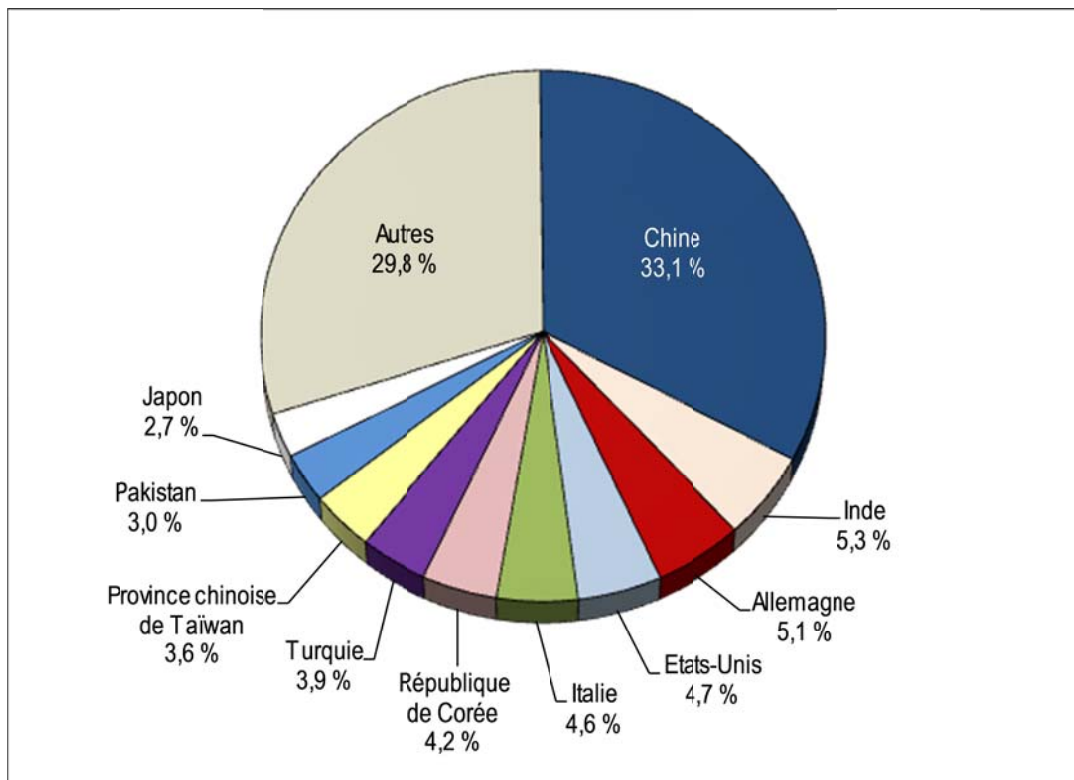
<sup>21</sup> IBISWorld Industry Report: *Global Footwear Manufacturing: C1321-GL*. IBISWorld Industry Report, 2010. *Ibid.*

<sup>22</sup> Organisation mondiale du commerce (OMC): *Rapport sur le commerce mondial 2005: Analyse des liens entre le commerce, les normes commerciales et l'OMC*, Genève, 2005, et *Rapport sur le commerce mondial 2013: Facteurs déterminant l'avenir du commerce mondial*, Genève, 2013.

<sup>23</sup> *Ibid.*

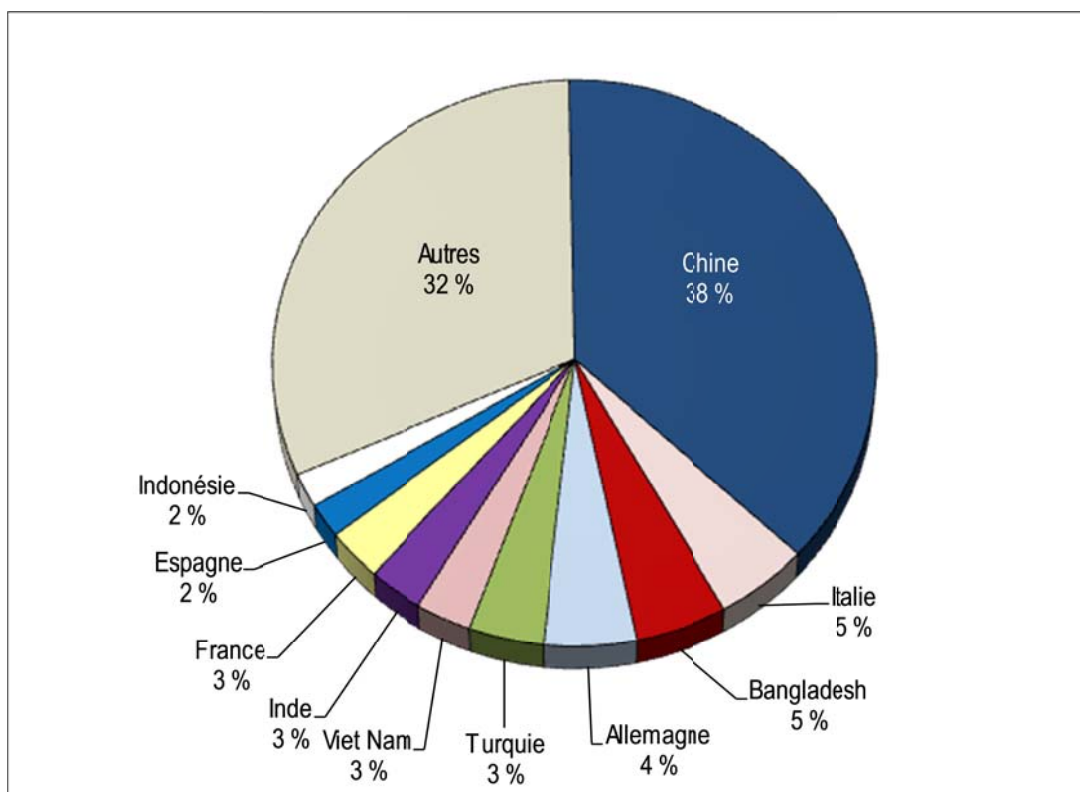
<sup>24</sup> *Ibid.*

Figure 2. Quinze principaux exportateurs mondiaux de textile: part du total des exportations mondiales de textile, 2012



Source: Graphique basé sur le tableau de l'OMC: «Commerce de marchandises des pays, par produit (textile), 2012».

Figure 3. Quinze principaux exportateurs mondiaux de vêtements: part du total des exportations mondiales de vêtements, 2012



Source: Graphique fondé sur le tableau de l'OMC: «Commerce de marchandises des pays, par produit (vêtements), 2012».

- 
16. De nombreuses économies nationales sont tributaires de l'industrie des vêtements: 88 pour cent des exportations totales d'Haïti, 79 pour cent des exportations totales du Bangladesh, 58 pour cent des exportations totales du Lesotho, 52 pour cent des exportations totales du Cambodge, 43 pour cent des exportations totales de Sri Lanka, 38 pour cent des exportations totales du Honduras, 36 pour cent des exportations totales d'El Salvador, 31 pour cent des exportations totales de Maurice, 20 pour cent des exportations totales de Madagascar, 18 pour cent des exportations totales de la Tunisie, 17 pour cent des exportations totales du Pakistan, 15 pour cent des exportations totales du Maroc, 13 pour cent des exportations totales de la Jordanie, 12 pour cent des exportations totales du Viet Nam et 10 pour cent des exportations totales de la Turquie<sup>25</sup> sont liées à cette industrie.
17. Parallèlement à l'expansion du commerce, les prix des vêtements ont effectivement baissé. Ainsi, en Chine, les prix ont diminué de 30 pour cent avant l'abrogation de l'Arrangement multifibres<sup>26</sup>, et le prix moyen des vêtements importés de Chine par les Etats-Unis était plus faible en 2013 qu'en 2008<sup>27</sup>. Au Bangladesh, les prix des vêtements ont baissé de 40 pour cent au milieu de l'année 2000<sup>28</sup>. Des réductions de prix similaires ont également été observées dans d'autres pays<sup>29, 30</sup>.
18. Plus de la moitié de la distribution mondiale de vêtements se concentre en Amérique du Nord et en Europe. La ventilation de la distribution au niveau mondial est la suivante: 25 pour cent en Amérique du Nord, 27 pour cent en Europe de l'Ouest, 10 pour cent en Europe de l'Est et en Turquie, 13 pour cent au Japon et en République de Corée, et 25 pour cent dans le reste du monde.
19. Le commerce mondial du cuir a évolué de la même façon que le commerce mondial du textile et des vêtements, la production se déplaçant régulièrement depuis les années quatre-vingt-dix vers les pays où les coûts sont bas, notamment en Asie. La valeur de l'industrie du cuir est actuellement estimée à 10 milliards de dollars E.-U. par an<sup>31, 32</sup>. Si la production de cuirs et peaux bruts et les processus de prêtannage se déroulent dans le monde entier, la production de cuirs finis est plus concentrée sur le plan géographique.

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> R. Welford et S. Frost: «Corporate social responsibility in Asian supply chains», *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 2006, vol. 13(3), pp. 166-176.

<sup>27</sup> M. Flanagan: «The Flanarant: Can you choose your productivity philosophy?», *just-style*, 17 fév. 2014, [http://www.just-style.com/comment/can-you-choose-your-productivity-philosophy\\_id120682.aspx](http://www.just-style.com/comment/can-you-choose-your-productivity-philosophy_id120682.aspx).

<sup>28</sup> J. Harley et N. Faiz: *Assessing the impact of purchasing practices on code compliance: A case study of the Bangladesh garment industry*, Forum de l'AMF, 2007.

<sup>29</sup> G. Lopez-Acevedo et R. Robertson (dir. de publication): *Sewing Success? Employment, Wages, and Poverty following the End of the Multi-fibre Arrangement*, Washington, DC, Banque mondiale, 2012.

<sup>30</sup> American Apparel and Footwear Association: *Publications and Statistics*, 2014, <https://www.wewear.org/industry-resources/publications-and-statistics/>.

<sup>31</sup> I. Leach et R. T. Wilson: *Higher value addition through hides and skins*, séries de brochures de la FAO sur la diversification, n° 8, Division des infrastructures rurales et des agro-industries, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Rome, 2009.

<sup>32</sup> FAO: *Recueil de statistiques mondiales sur les cuirs et les peaux bruts et préparés et les chaussures de cuir 1992-2011*, Division des produits et du commerce international, Rome, 2011.



Près de 70 pour cent des cuirs finis proviennent de dix pays seulement, et quatre pays dominent le secteur: la Chine, l'Inde, l'Italie et la République de Corée <sup>33</sup>.

- 20.** L'Asie joue un rôle prédominant dans la production de chaussures: plus de 85 pour cent du commerce se concentre en Chine, en Inde ainsi qu'en Asie centrale et en Asie du Sud-Est. Contribuant pour 60 pour cent à la production mondiale, la Chine est actuellement le premier producteur de chaussures; l'Inde et la Turquie contribuent pour 10 pour cent environ, tandis que le Viet Nam, la Thaïlande et l'Indonésie assurent 13,2 pour cent de cette production. Le Brésil est le principal fabricant d'Amérique du Sud, avec 6,5 pour cent de la production totale. La part de l'Europe est en recul, et le continent se tourne vers la production de chaussures à prix moyens et élevés. A l'échelle mondiale, le secteur de la chaussure de luxe reste dominé par des entreprises européennes, et les ventes internationales sont satisfaisantes. La part de l'Europe dans la production mondiale de chaussures s'élève à 5,3 pour cent, tandis que celle des Etats-Unis n'est que de 2,5 pour cent <sup>34</sup>.

#### 1.4. Tendances de l'emploi

- 21.** Dans un grand nombre de pays à faible revenu, les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure sont d'une importance primordiale pour l'emploi. La valeur ajoutée, la productivité et la croissance de l'emploi sont étroitement liées et suivent les évolutions récentes de ces industries.
- 22.** Le tableau 1 indique le nombre de personnes employées dans les industries du textile et des vêtements, d'après les données disponibles de l'ONUDI <sup>35, 36</sup>. Cependant, on constate des divergences par rapport à d'autres sources, qui vont de plusieurs centaines de milliers à plusieurs dizaines de millions de personnes pour certains des principaux producteurs de textile et de vêtements et qui illustrent la nécessité de disposer de données de meilleure qualité sur l'emploi.

Tableau 1. Emploi formel dans les industries du textile et des vêtements – Principaux producteurs

Pays	Emploi dans le secteur du textile	Emploi dans le secteur des vêtements	Total de l'emploi dans les secteurs du textile et des vêtements	Année
Chine	6 700 000	4 501 100	11 201 100	2010
Inde	1 379 264	862 689	2 241 953	2009
Viet Nam	195 551	844 069	1 039 620	2010
Brésil	308 155	671 356	979 511	2010
Indonésie	498 005	464 777	962 782	2009
Thaïlande	311 554	345 835	657 389	2006

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> IBISWorld, *op. cit.*

<sup>35</sup> ONUDI: *International Yearbook of Industrial Statistics*, Vienne, 2013, CD-ROM.

<sup>36</sup> La prudence s'impose dans la comparaison des données d'un pays à l'autre car les chiffres proviennent de différentes sortes de sources, font référence à des périodes et à des modes de classification différents et peuvent avoir un champ d'application différent.

Pays	Emploi dans le secteur du textile	Emploi dans le secteur des vêtements	Total de l'emploi dans les secteurs du textile et des vêtements	Année
Turquie	265 957	329 584	595 541	2009
Pakistan	438 657	62 388	501 045	2006
Etats-Unis	290 804	130 340	421 144	2008
Italie	182 177	199 001	381 178	2008-09
Sri Lanka	35 264	260 308	295 572	2010
Japon	137 772	137 665	275 437	2010
Mexique	83 674	163 118	246 792	2010
Egypte	130 815	103 268	234 083	2010
Province chinoise de Taïwan	114 253	87 261	201 514	2006
Roumanie	27 763	154 547	182 310	2010
République de Corée	87 868	76 701	164 569	2008
Maroc	34 026	129 508	163 534	2010
Pologne	49 688	109 253	158 941	2009
Portugal	47 463	97 516	144 979	2009
Philippines	16 853	105 875	122 728	2008
Allemagne	76 676	43 775	120 451	2009
Bulgarie	11 631	99 998	111 629	2010
Espagne	43 948	62 181	106 129	2009
France	49 002	48 701	97 703	2009
Malaisie	29 982	54 512	84 494	2010
Royaume-Uni	55 250	28 056	83 306	2009
Jordanie	3 797	33 683	37 480	2010

Source: UNIDO: *International Yearbook of Industrial Statistics*, Vienne, 2013, CD-ROM.

- 23.** Entre 2004 et 2008, l'emploi dans l'industrie des vêtements a augmenté de 40 pour cent au Bangladesh, de 20 pour cent au Cambodge, de 48 pour cent en Inde, de 8 pour cent au Pakistan et de 52 pour cent au Viet Nam<sup>37</sup>. En Chine, la croissance de l'emploi dans ce secteur a été notable, même si l'on ne dispose pas de chiffres exacts. Dans le même temps, d'autres pays ont vu décliner leurs niveaux d'emploi dans les industries du textile et des vêtements: l'emploi a reculé de 34,8 pour cent au Mexique, de 7,7 pour cent au Maroc et de 12 pour cent à Sri Lanka<sup>38</sup>. Aux Etats-Unis, 80 pour cent des emplois ont été détruits dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure depuis 2005<sup>39</sup>.

<sup>37</sup> Lopez-Acevedo et Robertson, *op. cit.*

<sup>38</sup> *Ibid.*

<sup>39</sup> Ministère du Travail des Etats-Unis, Bureau des statistiques du travail: *Employment in Apparel Manufacturing*, 2012, <http://www.bls.gov/spotlight/2012/fashion/>.

---

**24.** Les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure sont solidement établies en Europe, et le continent a assuré la majorité de la production mondiale du XVIII<sup>e</sup> siècle à l'année 2010<sup>40</sup>. La destruction d'emplois avait déjà commencé avant 2005, mais l'Europe a conservé sa place de premier fabricant et de premier exportateur de textile et de vêtements au niveau mondial jusqu'en 2010. L'abandon progressif de l'Arrangement multifibres, la crise financière et la hausse du coût du travail, des matières premières et des transports ont eu une incidence majeure sur l'emploi en Europe, où la moitié des emplois des industries du textile et des vêtements ont été détruits au cours de la dernière décennie<sup>41</sup>. L'emploi a chuté de plus de 55 pour cent en Espagne, en France, en Allemagne et en République tchèque, tandis que la plus forte baisse a été enregistrée au Royaume-Uni (67 pour cent)<sup>42</sup>. En Pologne, en Roumanie, au Portugal, en Bulgarie, en République tchèque, en Lituanie et en Grèce, l'industrie des vêtements reste une importante source d'emplois (5-15 pour cent) et produit jusqu'à 10 pour cent du total des articles manufacturés<sup>43</sup>. Même si une large part de leur main-d'œuvre a été licenciée, les industries européennes du textile et des vêtements emploient toujours 1,8 million de travailleurs<sup>44</sup>. Elles jouent un rôle plus important dans les économies des nouveaux Etats membres et des pays candidats que dans les économies des pays de l'UE-15. Les modalités d'emploi sont similaires dans les industries européennes du cuir et de la chaussure, et de nombreux emplois ont été déplacés vers des pays où les coûts sont moindres. Dans l'Europe d'aujourd'hui, les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure sont relativement fragmentées et sont composées de petites et moyennes entreprises. Plus de 90 pour cent de la main-d'œuvre travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés, et ces entreprises contribuent pour près de 60 pour cent à la valeur ajoutée<sup>45</sup>. Les entreprises européennes de vêtements emploient en moyenne dix travailleurs<sup>46</sup>.

<sup>40</sup> OMC: Base de données statistiques, séries chronologiques, textile and clothing manufacturing, 2005-12, <http://stat.wto.org/Home/WSDBHome.aspx?Language=> (données consultées en oct.-nov. 2013).

<sup>41</sup> R. Adinolfi et T. Andersen: «Task 1: Survey of the situation of the European textile and clothing sector and prospects for its future development», *In-depth assessment of the situation of the T&C sector in the EU and prospects*, rapport final ENTR/2010/16 établi pour la Commission européenne, DG Entreprises et industrie, Bruxelles, oct. 2011.

<sup>42</sup> *Ibid.*

<sup>43</sup> *Ibid.*

<sup>44</sup> Euratex, the European Apparel and Textile Confederation, [http://euratex.eu/uploads/media/keyfigures\\_2012.pdf](http://euratex.eu/uploads/media/keyfigures_2012.pdf).

<sup>45</sup> M. Scheffer: «Task 7: Synthesis report for the European textile and clothing sector», *In-depth assessment of the situation of the T&C sector in the EU and prospects*, rapport final ENTR/2010/16 établi pour la Commission européenne, DG Entreprises et industrie, Bruxelles, déc. 2012.

<sup>46</sup> Adinolfi et Andersen, *op. cit.*

- 
25. A l'échelle mondiale, d'après l'ONUDI, l'industrie du cuir emploie environ 1,1 million de travailleurs, tandis que l'industrie de la chaussure en compte 4,2 millions<sup>47</sup>. Cependant, d'après des sources sectorielles et gouvernementales, ces chiffres seraient plutôt de 6 millions de travailleurs pour l'industrie du cuir<sup>48</sup> et de 7,1 millions de travailleurs pour l'industrie de la chaussure<sup>49</sup>.
26. D'après des sources sectorielles<sup>50</sup>, la Chine contribue pour 53,4 pour cent à l'emploi mondial dans l'industrie de la chaussure. Cette contribution est de 12 pour cent pour l'Inde et l'Asie centrale (Turquie), de 19,8 pour cent pour l'Asie du Sud-Est, de 5,2 pour cent pour l'Europe, de 4,9 pour cent pour le Brésil et de 0,6 pour cent pour le reste de l'Amérique du Sud, de 2,2 pour cent pour l'Afrique, le Moyen-Orient et l'Océanie et de seulement 1,9 pour cent pour les Etats-Unis.
27. Les femmes jeunes et relativement peu qualifiées constituent une large part de la main-d'œuvre dans l'industrie des vêtements, qui fait souvent partie, dans de nombreux pays en développement, des quelques industries où l'emploi contractuel des femmes est accepté. Les femmes représentent en moyenne 68 pour cent de la main-d'œuvre dans l'industrie des vêtements, 45 pour cent de la main-d'œuvre dans l'industrie du textile et 46 pour cent de la main-d'œuvre dans les industries du cuir et de la chaussure<sup>51</sup>. Dans certains pays, la proportion de femmes dans la main-d'œuvre de ces industries peut atteindre 90 pour cent. Il convient d'interpréter les moyennes avec prudence car elles varient considérablement d'un pays à l'autre, et l'ONUDI indique que seul un petit nombre de pays producteurs de textile, de vêtements, de cuir et de chaussures fournissent des données sur l'emploi des femmes dans ces industries<sup>52</sup>.

<sup>47</sup> ONUDI: *International Yearbook of Industrial Statistics*, Vienne, 2013, CD-ROM.

<sup>48</sup> Les entreprises italiennes employaient 136 000 travailleurs en 2013: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php?title=File:Employment\\_by\\_enterprise\\_size\\_class\\_manufature\\_of\\_leather\\_and\\_related\\_products\\_%28NACE\\_Division\\_15%29,\\_2010\\_A.png&filetimestamp=20130507064002](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Employment_by_enterprise_size_class_manufature_of_leather_and_related_products_%28NACE_Division_15%29,_2010_A.png&filetimestamp=20130507064002).

Le Brésil employait 104 000 travailleurs en janvier 2014: <https://www3.bcb.gov.br/sgspub/consultarvalores/consultarValoresSeries.do?method=consultarValores&optSelecionaSerie=1598&dataInicio=31%2F12%2F1962&dataFim=09%2F11%2F2031&selTipoArqDownload=2&hdOidSerieSSelecionadas=1598>.

L'Inde employait 2,5 millions de travailleurs. Council for leather exports, Inde: <http://www.leatherindia.org/about-council/industryatGlance.asp>.

Les entreprises chinoises de l'économie formelle employaient près de 3 millions de travailleurs. Institut international de recherche sur les politiques alimentaires, 2012. M. McMillan: <http://www.ifpri.org/sites/default/files/publications/gsspdn22.pdf>. The Role of Foreign Investment in Ethiopia's Leather Value Chain: Lessons for Ghana. IFPRI, Washington, DC, 2012.

<sup>49</sup> IBISWorld, *op. cit.*

<sup>50</sup> IBISWorld, *op. cit.*

<sup>51</sup> ONUDI: *International Yearbook of Industrial Statistics*, Vienne, 2013, CD-ROM. Les données ne concernent pas certains producteurs importants tels que le Bangladesh, le Pakistan, le Viet Nam, le Cambodge et la Thaïlande.

<sup>52</sup> *Ibid.*

---

**28.** Les conditions de travail dans l'industrie des vêtements et certaines pratiques sectorielles peuvent être particulièrement difficiles pour les femmes<sup>53, 54</sup>. Le travail informel et le travail à domicile est plus fréquent chez les femmes que chez les hommes. Des horaires de travail excessifs et imprévisibles et des problèmes de sécurité réduisent la capacité des femmes à combiner responsabilités familiales et travail. En raison du faible niveau des salaires, des possibilités limitées de négociation collective et de l'absence d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, les femmes sont plus facilement soumises à l'exploitation à l'intérieur et en dehors du lieu de travail. Dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, la protection de la maternité demeure faible ou inexistante, et différentes formes de violence, d'abus ou de harcèlement sont toujours recensées.

<sup>53</sup> M. Fontana et A. Silberman: *Analysing Better Work data from a gender perspective: A preliminary exploration of worker surveys with a focus on Vietnam*, Better Work Discussion Paper Series, n° 13, Genève, BIT, 2013.

<sup>54</sup> BIT: *Gender equality at the heart of decent work*, Rapport VI, CIT, 98<sup>e</sup> session, Genève, 2009.

---

## 2. Salaires et temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure

29. Les salaires et le temps de travail ont une incidence directe sur la vie des travailleurs et la compétitivité des entreprises. L'un des aspects essentiels de la mission du BIT est l'élaboration de normes internationales du travail qui aident les gouvernements à établir une législation nationale sur les salaires et le temps de travail et qui fournissent aux représentants des employeurs et des travailleurs un cadre juridique solide pour la négociation collective et d'autres formes de négociation.

### 2.1. Salaires

30. La réglementation et la fixation des salaires font partie intégrante du mandat de l'OIT depuis la création de l'Organisation. Le Préambule de la Constitution de l'OIT de 1919 et la Déclaration de Philadelphie de 1944 incitent à adopter des politiques propres à réaliser «la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains, de durée du travail et autres conditions de travail, et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection». Le droit à «une rémunération équitable et satisfaisante» assurant une existence conforme à la dignité humaine a été reconnu comme un droit humain fondamental dans la Déclaration universelle des droits de l'homme en 1948. La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, telle que modifiée en 2006, fait référence à la nécessité, pour les entreprises multinationales, de respecter les niveaux de rémunération et d'«octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles dans le cadre de la politique du gouvernement». En 2008, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée à l'unanimité par la Conférence internationale du Travail (CIT), dispose qu'«il est encore plus nécessaire de faire en sorte que les résultats soient meilleurs et équitablement partagés entre tous» et rappelle l'obligation de l'OIT de promouvoir «les objectifs que constituent le plein emploi et l'élévation des niveaux de vie, un salaire minimum vital et l'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui en ont besoin».

31. La CIT a adopté 12 conventions et recommandations spécifiques sur les salaires, dont celles indiquées ci-après qui concernent le secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure<sup>1</sup>:

Conventions et recommandations actuelles de l'OIT sur les salaires	
■	Convention (n° 95) et recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949
■	Convention (n° 131) et recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970
■	Convention (n° 173) et recommandation (n° 180) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992

32. La convention n° 131, qui a été ratifiée par 52 Etats Membres, prescrit aux Etats parties d'«établir un système de salaires minima protégeant tous les groupes de salariés dont les

<sup>1</sup> D'autres normes de l'OIT fournissent également des orientations sur la fixation des salaires. Voir BIT: *Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970*, Rapport III (Partie 1B), CIT, 103<sup>e</sup> session, Genève, 2014, paragr. 13 et 14.

---

conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection». Lorsqu'ils déterminent et réexaminent périodiquement le niveau des salaires minima, les Etats Membres doivent prendre en considération «les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux», ainsi que «les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi». L'établissement, l'application et la modification des systèmes de salaires minima doivent se dérouler en pleine concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Ils nécessitent aussi l'adoption de «mesures appropriées, telles qu'un système adéquat d'inspection complété par [d']autres mesures nécessaires», permettant d'assurer l'application effective des dispositions relatives aux salaires minima. La recommandation n° 135 complète la convention et présente, entre autres, un certain nombre de mécanismes pouvant être utilisés pour fixer les taux de salaires minima, y compris la loi, des décisions de l'autorité compétente, des décisions prises par des commissions des salaires ou des conseils des salaires, des décisions des tribunaux de prud'hommes ou d'autres tribunaux du travail ou des conventions collectives ayant force de loi.

33. La convention n° 95 sur la protection du salaire et la recommandation n° 85 qui l'accompagne précisent les modalités (lieu, date, procédure) relatives au versement des salaires afin d'offrir la protection la plus complète possible aux travailleurs, tandis que la convention n° 173 et la recommandation n° 180 qui l'accompagne contiennent des dispositions sur la protection du salaire en cas d'insolvabilité ou de fermeture d'une entreprise. En avril 2014, ces conventions avaient été ratifiées par 97 et 21 Etats Membres, respectivement.
34. La protection du salaire dépend essentiellement du respect des principes et droits fondamentaux, et plus particulièrement des conventions n°s 87 et 98 sur la liberté syndicale et la négociation collective<sup>2</sup>. La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, fournissent aux femmes la protection nécessaire contre toute forme de discrimination et d'autres pratiques abusives.
35. L'étude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima<sup>3</sup>, soumise pour discussion à la CIT en juin 2014, souligne que les dispositions en matière de salaire minimum doivent être juridiquement contraignantes, qu'il est interdit de verser une rémunération inférieure au salaire minimum et que les mécanismes de fixation des salaires minima ne sont efficaces que si leur mise en œuvre est assurée dans la pratique.
36. Les éléments du salaire minimum varient considérablement d'un pays à l'autre, mais certaines lois nationales stipulent que le salaire minimum fixé devrait correspondre à la durée normale du travail<sup>4</sup>. Sur les 150 pays visés par l'étude du BIT, environ la moitié disposent d'un système dans lequel les salaires minima sont fixés par le gouvernement

<sup>2</sup> En avril 2014, la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, avait été ratifiée par 153 Etats Membres, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, avait été ratifiée par 164 Etats Membres.

<sup>3</sup> BIT: *Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, op. cit.* Voir également le résultat de la discussion à l'OIT: *Compte rendu provisoire*, n° 13, première partie, CIT, 103<sup>e</sup> session, Genève, 2014, pp. 43-47. Disponible à l'adresse suivante: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_246778.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_246778.pdf).

<sup>4</sup> *Ibid.*

---

après consultation d'un organe spécialisé<sup>5</sup>. Dans certains pays d'Europe, la négociation collective est fréquemment utilisée pour fixer les salaires minima. Ces salaires peuvent être établis par secteur; tel est le cas dans certains pays producteurs de textile, de vêtements, de cuir et de chaussures, dont le Cambodge, El Salvador, le Guatemala, le Honduras, l'Inde, Maurice, le Maroc, le Nicaragua et l'Afrique du Sud<sup>6</sup>. La discrimination indirecte reste omniprésente et les salaires minima fixés au niveau sectoriel ont tendance à être plus faibles dans les industries employant principalement des femmes<sup>7</sup>.

- 37.** Indépendamment des lois nationales qui fixent des taux de salaires minima et stipulent que les travailleurs comme les employeurs doivent disposer des informations nécessaires, des travaux de recherche indiquent que la législation en matière de salaire est souvent peu respectée dans le secteur<sup>8,9</sup>. Par exemple, dans le cadre d'une étude portant sur plus de 100 fournisseurs dans dix pays asiatiques<sup>10</sup>, près d'un cinquième des entreprises visées ont indiqué qu'elles devaient retarder le paiement des salaires, plus de la moitié ont indiqué qu'elles versaient des salaires inférieurs aux minima établis, principalement pour les heures supplémentaires, et près de la moitié ne s'acquittaient pas des cotisations sociales. L'étude conclut notamment que les travailleurs doivent effectuer de très longues journées de travail pour gagner simplement le salaire minimum légal. Ce problème ne concerne pas seulement l'Asie: d'après les conclusions d'une étude menée dans l'industrie des vêtements aux Etats-Unis, 43 pour cent des travailleurs n'ont pas perçu les prestations minimales légales auxquelles ils ont droit, et 71 pour cent des travailleurs n'ont pas été payés pour les heures supplémentaires qu'ils ont effectuées<sup>11</sup>.
- 38.** Le besoin d'une plus grande flexibilité et les pressions exercées sur les coûts de main-d'œuvre ont aussi contribué à l'«informalisation» des industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. Pour faire des économies, les entreprises de nombreux pays réduisent le nombre d'emplois formels et ont recours à la sous-traitance. Les travailleurs au bénéfice d'un contrat permanent sont généralement protégés par la législation nationale en matière de salaire, mais il arrive fréquemment que les travailleurs de l'économie informelle ne le soient pas. L'informalisation, qui concerne souvent davantage les femmes que les

<sup>5</sup> BIT: *Working Conditions Laws Report 2012: A global review*, Genève, 2013.

<sup>6</sup> BIT: *Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima*, 1970, *op. cit.*, pp. 82-83.

<sup>7</sup> *Ibid.*, p. 92.

<sup>8</sup> Société financière internationale (SFI) et BIT: *Better Work: Stage II: Global Compliance Synthesis Report 2009-2012*, Genève, 2013.

<sup>9</sup> Voir également U. Rani *et al.*: «Couverture et respect de la législation sur le salaire minimum dans les pays en développement», *Revue internationale du Travail*, vol. 152, n° 3-4, Genève, BIT, 2013.

<sup>10</sup> D. Vaughan-Whitehead: *How «fair» are wage practices along the supply chain? Global Assessment in 2010-11*, document de travail pour la conférence sur le programme Better Work lancé par le BIT et la SFI, Washington, DC, 2011.

<sup>11</sup> A. Bernhardt *et al.*: *Broken Laws, Unprotected Workers: Violations of Employment and Labor Laws in America's Cities*, Chicago, Center for Urban Economic Development, 2008.



---

hommes, est une pratique assez courante dans plusieurs pays, dont le Brésil, la Chine, l'Inde, l'Afrique du Sud<sup>12</sup>, le Maroc et la Roumanie<sup>13</sup>.

- 39.** La réglementation du travail à la pièce concerne directement les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. La rémunération au taux à la pièce ou à la tâche peut pousser beaucoup de travailleurs à effectuer un grand nombre d'heures pour gagner le salaire minimum, ce qui revient à effectuer des heures supplémentaires non rémunérées. Certains pays tels que le Cambodge, Madagascar et le Maroc<sup>14</sup> ont adopté des lois nationales spécifiques sur le travail à la pièce afin de protéger les travailleurs des pratiques abusives en la matière.
- 40.** Les débats sur les salaires minima menés récemment aux niveaux international et national ont porté sur la couverture et l'application de ces salaires ainsi que sur le niveau auquel ils devraient être fixés pour offrir un revenu correct aux travailleurs et assurer un juste équilibre pour les entreprises. La Commission européenne a recommandé aux Etats membres d'établir des rémunérations viables et décentes et de fixer des salaires minima adaptés. Des initiatives sur le salaire vital<sup>15</sup> ont été lancées par les gouvernements de l'Allemagne et des Pays-Bas<sup>16</sup>, par des syndicats<sup>17</sup> et par des organisations non gouvernementales<sup>18, 19</sup>. D'autres acteurs ont mené des campagnes de sensibilisation sur le faible niveau des salaires dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la

<sup>12</sup> C. Tilly *et al.*: *Final Report: Informal Worker Organizing as a Strategy for Improving Subcontracted Work in the Textile and Apparel Industries of Brazil, South Africa, India and China*, Institute for Research on Labor and Employment, University of California, Los Angeles, 2013.

<sup>13</sup> L. Plank, A. Rossi et C. Staritz: «What Does “Fast Fashion” Mean for Workers? Apparel Production in Morocco and Romania», dans A. Rossi, A. Luinstra et J. Pickles (dir. de publication): *Towards Better Work: Understanding Labour in Apparel Value Chains*, Londres, Palgrave Macmillan, 2014.

<sup>14</sup> BIT: *Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, op. cit.*, pp. 89-90.

<sup>15</sup> Le «salaire minimum vital» n'est pas réglementé ou défini par une norme spécifique, même si l'expression a été utilisée dans la Déclaration de Philadelphie de 1944 et dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008. Néanmoins, il convient de ne pas considérer le salaire vital comme un substitut des droits syndicaux, des salaires minima ou de la négociation collective.

<sup>16</sup> Ministère néerlandais des Affaires étrangères, ministère fédéral allemand de la Coopération et du Développement économique (BMZ), et German Round Table on Codes of Conduct: *Report of the European Conference on Living Wages*, 25 et 26 nov. 2013, Berlin, fév. 2014.

<sup>17</sup> IndustriALL Living Wage Campaign: <http://www.industrialall-union.org/fr/themes/justice-sociale-et-mondialisation/salaire-vital>.

<sup>18</sup> La notion d'«échelle des salaires» a aussi été utilisée par la Fair Wear Foundation: *Living Wage Engineering: A study by Fair wear Foundation*: [http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/fwpublications\\_reports/LivingWageEngineering20141.pdf](http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/fwpublications_reports/LivingWageEngineering20141.pdf).

<sup>19</sup> Notamment la campagne «Asian Floor Wage»: <http://www.asiafloorwage.org/>.

---

chaussure<sup>20</sup>. Des initiatives visant à améliorer les pratiques salariales tout au long de la chaîne d'approvisionnement ont aussi été prises<sup>21</sup>.

41. La question des salaires minima a fait l'objet d'un regain d'intérêt, si bien que l'on s'est mis en quête d'informations sur la meilleure manière de définir une politique en la matière et de lui donner effet, d'où une multiplication des demandes d'assistance technique adressées au Bureau par les mandants. Des conseils spécifiques sont fournis aux Etats Membres (par exemple au Lesotho en 2012, au Bangladesh en 2013, au Cambodge en 2014) pour renforcer leur capacité institutionnelle de mettre en œuvre des politiques salariales fondées sur des données probantes. Par ailleurs, le Centre international de formation de l'OIT organise régulièrement, à Turin et dans les régions, des ateliers de formation sur des politiques salariales efficaces<sup>22</sup>, et le *Rapport mondial sur les salaires 2012/13* du BIT offre un aperçu des dernières tendances en matière de salaires minima et contient une analyse documentée des politiques applicables.
42. Le salaire moyen réel a légèrement augmenté au niveau mondial en 2011<sup>23</sup>, mais il semblerait que les salaires dans les industries du textile et des vêtements restent faibles. D'après le rapport de l'ONUDI intitulé *Industrial Development Report 2013*, les salaires moyens dans l'industrie des vêtements et dans l'industrie textile sont inférieurs de 35 pour cent et de 24 pour cent, respectivement, au salaire moyen dans l'industrie manufacturière<sup>24</sup>. Dans certains pays producteurs, le salaire minimum demeure en deçà du minimum national de subsistance<sup>25</sup>. La figure 4 présente le niveau des salaires minima dans l'industrie des vêtements dans les principaux pays producteurs, à l'exclusion des pays développés<sup>26</sup>.

<sup>20</sup> E. Harbour et C. Sharples (dir. de publication): *Tailored Wages: Are the big brands paying the people who make our clothes enough to live on?*, campagne «Clean Clothes», mars 2014.

<sup>21</sup> Voir l'approche du salaire équitable dans D. Vaughan-Whitehead: *Fair Wages: Strengthening Corporate Social Responsibility*, Cheltenham, Edward Elgar, 2010.

<sup>22</sup> Des activités de formation ont été organisées à Johannesburg en 2011, à Amman en 2012 et dans le Pacifique-Sud en 2013.

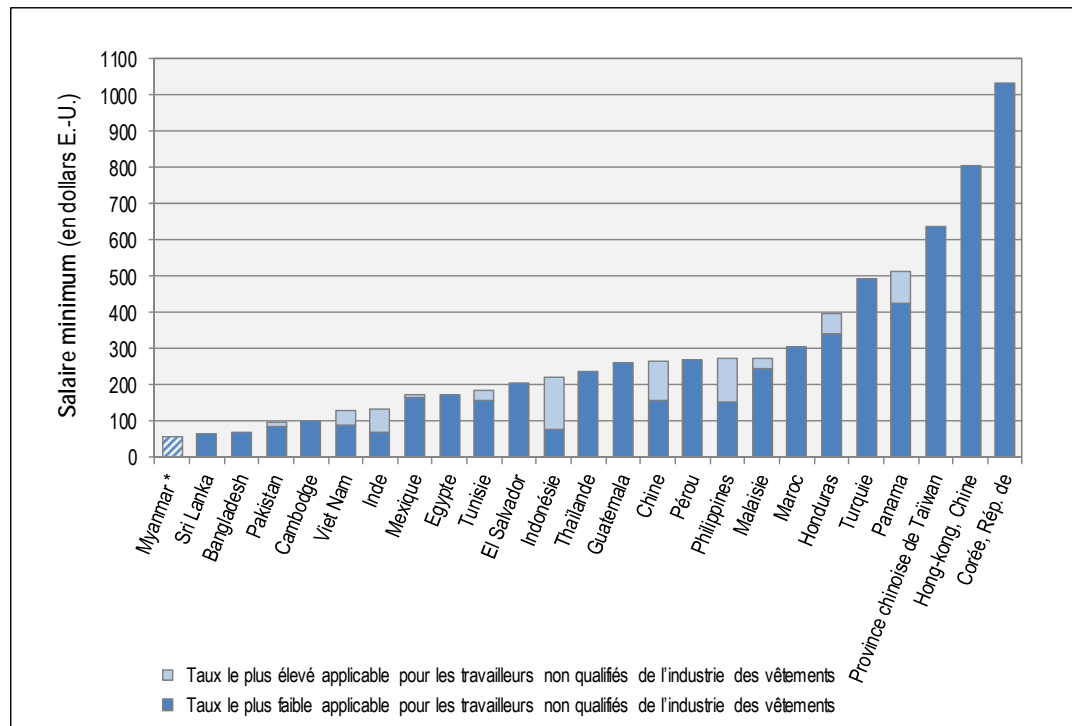
<sup>23</sup> BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2012/13: Salaires et croissance équitable*, Genève, 2013.

<sup>24</sup> ONUDI: *Industrial Development Report 2013: Sustaining Employment Growth: The Role of Manufacturing and Structural Change*, Vienne, 2013.

<sup>25</sup> Vaughan-Whitehead: *How «fair» are wage practices...*, *op. cit.*

<sup>26</sup> Les données rendent compte des différences en fonction de la taille de l'entreprise et, le cas échéant, de la province, de la région ou de l'Etat, pour les principaux lieux de production. Pour les pays où les salaires minima sont fixés par heure et par jour, le taux mensuel est obtenu en prenant comme hypothèse une semaine de travail de 48 heures et six jours de travail par semaine, sauf si un équivalent mensuel a été calculé par les autorités nationales. Le salaire indiqué pour le Myanmar correspond au salaire minimum temporaire pour les zones industrielles et a été pris en compte en raison de l'importance potentielle du pays en tant que futur producteur de vêtements.

Figure 4. Salaires minima mensuels dans l'industrie des vêtements en 2014 pour certains pays choisis



\* Taux temporaire pour les zones industrielles, en cours d'examen. Source: BIT: à partir de sources nationales. Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique/Unité régionale d'analyse économique et sociale, 10 fév. 2014.

43. Bon nombre des pays comptant parmi les 20 premiers producteurs mondiaux, tels que le Bangladesh, le Viet Nam, l'Inde, le Pakistan, le Cambodge et Sri Lanka, affichent les salaires minima les plus faibles du secteur. La figure 4 établit une distinction entre le taux applicable le plus faible et le taux applicable le plus élevé. En Indonésie, en Chine, aux Philippines, au Viet Nam et en Inde, il existe des écarts considérables entre ces deux taux.
44. En ce qui concerne les pays développés, les salaires minima vont de 752 euros (1 042 dollars E.-U.) en Espagne<sup>27</sup> à 1 445 euros (2 001 dollars E.-U.) en France<sup>28</sup>, tandis que, en Italie et en Allemagne, il n'existe pas de salaire minimum universel – les salaires sont fixés par voie de négociation collective sectorielle<sup>29</sup>. L'Allemagne a décidé d'adopter un salaire minimum national à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.
45. De manière générale, les niveaux de salaire dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure restent faibles et varient peu d'une industrie à l'autre. D'après l'ONUDI, les salaires dans l'industrie du textile sont légèrement supérieurs aux salaires dans les industries des vêtements et de la chaussure, et les salaires dans l'industrie de la chaussure sont légèrement plus élevés que les salaires dans l'industrie des vêtements<sup>30</sup>.

<sup>27</sup> Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=0&language=fr&pcode=tps00155>.

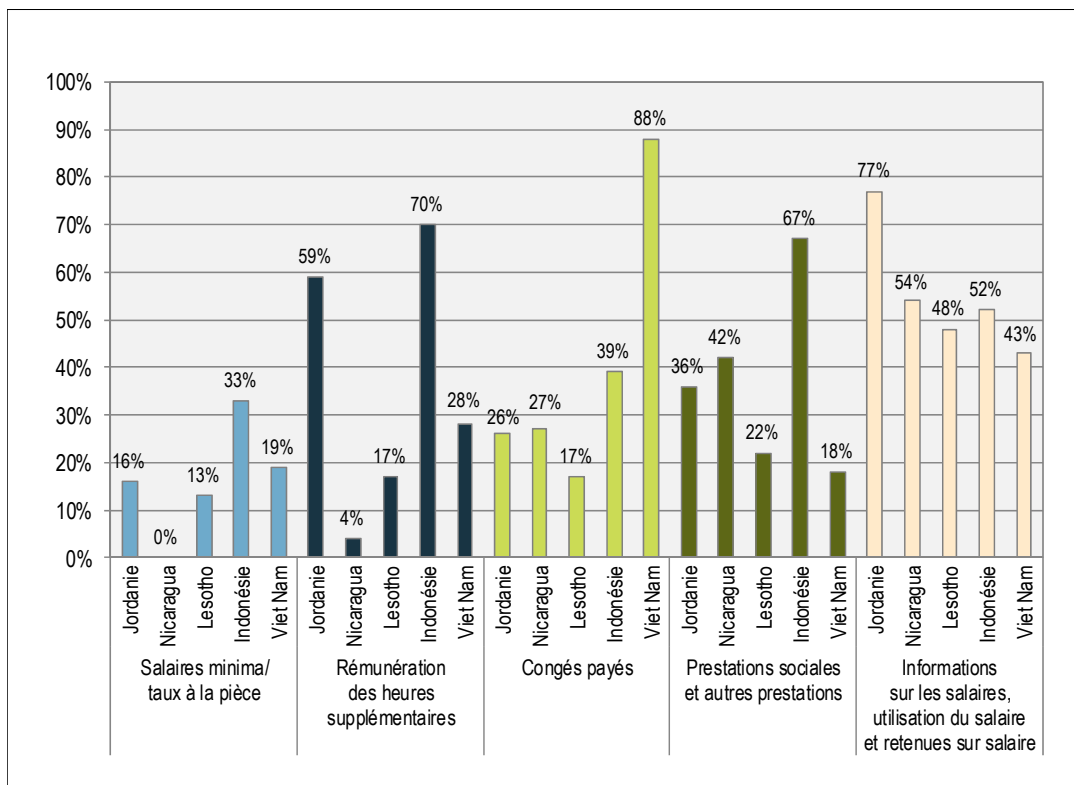
<sup>28</sup> Eurostat: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_mw\\_cur&lang=fr](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=fr).

<sup>29</sup> BIT: *Working Conditions Laws Report 2012, op. cit.*

<sup>30</sup> ONUDI: *International Yearbook of Industrial Statistics*, Vienne, 2013, CD-ROM.

46. Des études menées dans le cadre du programme Better Work<sup>31, 32</sup> indiquent que le faible niveau des salaires s'accompagne souvent d'autres problèmes relatifs au travail. Bien qu'ils varient d'un pays à l'autre, les taux de non-conformité les plus élevés concernent généralement les congés payés (demandes refusées ou découragées, rémunération inappropriée des travailleuses), les prestations de sécurité sociale et autres prestations ainsi que l'inexactitude des paiements et le manque d'informations sur les salaires<sup>33</sup>.

Figure 5. Taux de non-conformité en matière de paiement des salaires et prestations dans les usines évaluées dans le cadre du programme Better Work (sélection de pays de référence)<sup>34, 35</sup>



Source: Données du programme Better Work concernant la conformité (Cambodge et Haïti non inclus)<sup>36</sup>.

<sup>31</sup> SFI et BIT: *Better Work: Stage II...*, op. cit.

<sup>32</sup> A. Rossi et al. (dir. de publication): *Towards Better Work. Understanding Labour in Apparel Global Value Chains*, Palgrave Macmillan, 2013.

<sup>33</sup> Pour des informations plus détaillées, voir SFI et BIT: *Better Work: Stage II...*, op. cit.

<sup>34</sup> Pour obtenir des informations sur le salaire minimum en Haïti, veuillez consulter SFI et BIT: *Better Work Haïti: Garment Industry, 8th Biannual Synthesis Report under the HOPE II Legislation*, Better Work Haïti, 2014.

<sup>35</sup> Dans cette figure, les «congés» incluent les vacances annuelles, les périodes de repos hebdomadaire, les absences pour maladie, les congés de maternité/paternité, les pauses pour allaitement et tout autre congé visé par la législation nationale. Dans les figures 5 et 6, le paiement des congés annuels est inclus sous «congés payés».

<sup>36</sup> Pour des informations détaillées sur les critères de non-conformité utilisés et les calculs réalisés pour chaque pays, voir [www.betterwork.org](http://www.betterwork.org).

47. Dans nombre de pays en développement, les femmes sont parfois moins mobiles que les hommes et n'ont pas la possibilité de travailler dans d'autres secteurs offrant des conditions générales de travail et des salaires plus satisfaisants. Par conséquent, leurs conditions générales de travail et leurs salaires sont exposés à de plus fortes pressions à la baisse. D'après une étude menée en 2012 par la Banque mondiale sur le salaire des femmes dans l'industrie des vêtements au Cambodge et à Sri Lanka, les femmes ont vu leurs salaires chuter immédiatement après la suppression de l'Arrangement multifibres (AMF). Par la suite, les salaires se sont améliorés, mais ils n'ont jamais retrouvé leurs niveaux d'avant la suppression de l'AMF. Au Cambodge, l'écart entre le salaire des femmes et celui des hommes était de 26,6 pour cent en 1996, de 13,3 pour cent sur la période 2004-2008 et de 11,5 pour cent en 2009. A Sri Lanka, les femmes gagnaient 40 pour cent de moins que les hommes en 2002, 55 pour cent de moins que les hommes en 2006 et 44 pour cent de moins que les hommes en 2008<sup>37</sup>. Une étude concernant plus de 100 usines de vêtements en Asie (Sri Lanka inclus) sur la période 2008-2010<sup>38</sup> a conclu qu'il n'existait pas de discrimination salariale entre hommes et femmes à travail similaire, mais a indiqué que, dans les usines de vêtements et de chaussures, les hommes occupaient fréquemment des postes de direction et d'encadrement ou des postes nécessitant des compétences particulières et qu'ils percevaient donc souvent des salaires plus élevés.

## 2.2. Temps de travail

48. Le principe consistant à limiter la durée normale du travail à une journée de huit heures et à une semaine de 48 heures est établi au niveau international depuis l'adoption de la première convention de l'OIT en 1919. Depuis cette date, l'OIT a adopté 21 autres conventions, 18 recommandations et un protocole sur le temps de travail<sup>39</sup>.

Normes de l'OIT sur le temps de travail les plus pertinentes pour le secteur du textile,  
des vêtements, du cuir et de la chaussure

Durée du travail, repos hebdomadaire et congés payés

- Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919
- Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921
- Convention (n° 47) des quarante heures, 1935
- Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970
- Recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962

Travail de nuit

- Convention (n° 171) et recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990

<sup>37</sup> Y. Savchenko et G. Lopez-Acevedo: *Female Wages in the Apparel Industry Post-MFA: The Cases of Cambodia and Sri Lanka*, document de travail consacré à la recherche sur les politiques n° 6061, Banque mondiale, Réseau pour la lutte contre la pauvreté et pour la gestion économique, 2012.

<sup>38</sup> Vaughan-Whitehead: *How «fair» are wage practices...*, *op. cit.*

<sup>39</sup> Certaines normes ont été retirées ou mises à l'écart, d'autres sont dépassées. La liste complète est disponible à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/>.

- 
- 49.** La convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, a limité la durée normale du travail à 48 heures par semaine et à huit heures par jour, sauf dans certains cas limités et circonscrits <sup>40</sup>. Certains des principaux pays producteurs de textile, de vêtements, de cuir et de chaussures n'ont pas ratifié la convention n° 1 <sup>41</sup>. D'après l'étude d'ensemble sur la durée du travail <sup>42</sup> soumise pour discussion à la CIT en juin 2005, l'établissement au niveau international de limites à la durée du travail contribue à l'instauration de conditions permettant une concurrence loyale entre les pays, et des normes internationales en matière de durée du travail sont nécessaires pour assurer une protection efficace aux travailleurs, mais la convention n° 1 ne reflète pas pleinement la réalité actuelle en matière de réglementation de la durée du travail. Le rapport indique que les obstacles à la ratification sont principalement liés aux obligations figurant dans la convention, considérées comme trop prescriptives, rigides et peu adaptées à la demande actuelle d'une flexibilité accrue.
- 50.** Cependant, le besoin de normes sur la durée du travail acceptées au niveau international s'est accru parallèlement à la mondialisation. L'existence de «règles du jeu» établies au niveau international contribue à instaurer les conditions d'une concurrence loyale entre les pays, de sorte qu'aucun pays ne dispose d'un avantage comparatif sur le marché international <sup>43</sup>. L'existence ou l'absence de limites nationales du temps de travail a une plus grande incidence, et la Constitution de l'OIT relève que la non-adoption, dans un pays donné, d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres pays désireux d'améliorer le sort de leurs propres travailleurs.
- 51.** En 2011, la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail <sup>44</sup> organisée par l'OIT a examiné l'évolution de la durée du travail et les nouvelles dispositions applicables en la matière. Le rapport soumis pour discussion à la réunion énumérait une série de principes qui devraient être appliqués pour régler le temps de travail, lesquels sont particulièrement pertinents pour les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure.

<sup>40</sup> Les exceptions sont les suivantes: répartition variable de la durée du travail sur une semaine (art. 2 b)), travail par équipes (art. 2 c)), travaux à caractère continu (art. 4), et travaux préparatoires, complémentaires ou spécialement intermittents (art. 6, paragr. 1 a)).

<sup>41</sup> La convention n° 1 a été ratifiée par 52 pays.

<sup>42</sup> BIT: *Etude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, et la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930*, Rapport III (Partie 1B), CIT, 93<sup>e</sup> session, 2005, Genève.

<sup>43</sup> *Ibid.*

<sup>44</sup> BIT: *Le temps de travail au XXI<sup>e</sup> siècle*, rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail, Genève, 17-21 oct. 2011.

### Principes fondamentaux sur l'aménagement du temps de travail

- Nécessité de fixer des limites journalières, hebdomadaires et, éventuellement, annuelles à la durée du travail
- Importance du maintien du caractère exceptionnel des heures supplémentaires, limitation de leur nombre et indemnisation adéquate
- Droit à un repos hebdomadaire ininterrompu pris à intervalles réguliers
- Droit à un congé annuel payé
- Nécessité du maintien du caractère exceptionnel du travail de nuit et octroi d'une protection particulière
- Importance des besoins des entreprises en ce qui concerne la souplesse de l'aménagement du temps de travail
- Droit de négociation collective; consultations réelles et complètes avec les représentants des employeurs et des travailleurs sur la réglementation de la durée du travail
- Nécessité d'instaurer un système d'inspection ou d'autres mesures efficaces de contrôle pour prévenir et sanctionner les abus

52. Les conventions et recommandations de l'OIT fournissent un cadre général pour les lois nationales, et des dispositions juridiques visant à lutter contre les durées de travail excessives ont régulièrement été introduites dans les codes du travail nationaux. La plupart des pays visés par l'étude du BIT (150)<sup>45</sup> ont légiféré sur la durée normale du travail, la limitation du temps de travail hebdomadaire, la rémunération des heures supplémentaires et les congés annuels. Le rapport du BIT intitulé *Working Conditions Laws Report 2012* offre un aperçu de la législation en matière de temps de travail dans les pays producteurs de textile, de vêtements, de cuir et de chaussures.

53. Dans nombre de pays développés, la semaine de travail de 40 heures ou moins est considérée comme la norme, mais plus de la moitié des pays inclus dans la base de données de l'OIT sur le temps de travail autorisent, dans leur législation, des semaines de travail de plus de 40 heures<sup>46</sup>. Certains pays producteurs de textile, de vêtements, de cuir et de chaussures comme l'Inde, le Myanmar, le Pakistan et Sri Lanka n'ont pas fixé de limite universelle de la durée du travail mais légifèrent au niveau sectoriel et, dans certains cas, au niveau des régions ou des Etats<sup>47</sup>.

54. D'après une étude menée dernièrement par le BIT, 22 pour cent de la main-d'œuvre mondiale, soit 614,2 millions de travailleurs, travaillent toujours plus de 48 heures par semaine<sup>48</sup>. La durée du travail varie d'un pays à l'autre et est souvent liée au niveau de développement, au type d'activité économique, ainsi qu'au sexe et à l'âge des travailleurs. Au cours des cinquante dernières années, on a observé une tendance mondiale à limiter la semaine de travail légale à 40 heures, mais les heures de travail effectives sont souvent plus nombreuses, en particulier dans les pays en développement.

<sup>45</sup> BIT: *Working Conditions Laws Report 2012, op. cit.*

<sup>46</sup> *Ibid.* Les données de la base de données du BIT sur les législations régissant les conditions de travail sont collectées à partir des lois nationales sur la durée du travail.

<sup>47</sup> *Ibid.*

<sup>48</sup> S. Lee, D. McCann et J. Messenger: *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, Londres et Genève, Routledge et BIT, 2007.

- 
- 55.** Dans les pays européens, la durée hebdomadaire normale du travail est inférieure ou égale à 40 heures. Dans la plupart des pays à revenu intermédiaire, la limite des 48 heures hebdomadaires est respectée; les journées de travail sont plus longues dans l'industrie des vêtements que dans le secteur de la fabrication de textile<sup>49</sup>; enfin, les hommes effectuent généralement plus d'heures que les femmes.
- 56.** Néanmoins, dans les pays en développement producteurs de textile, de vêtements, de cuir et de chaussures, des problèmes majeurs persistent en ce qui concerne les durées excessives de travail et l'octroi de périodes de repos et de récupération appropriées, y compris le repos hebdomadaire et les congés annuels payés. Pour faire face aux variations de la demande, aux délais plus courts, à la baisse des prix et à la concurrence accrue, de nombreux fournisseurs tentent de réduire les coûts en conservant un groupe d'employés permanents plus restreint, composé de travailleurs plus qualifiés<sup>50</sup>. Pendant les périodes de forte activité, ils obligent ces derniers à effectuer un nombre excessif d'heures supplémentaires et font appel à des travailleurs au bénéfice de contrats temporaires ainsi qu'à des sous-traitants<sup>51</sup>.
- 57.** Les heures supplémentaires sont aussi liées aux niveaux de salaire. Une étude de l'industrie des vêtements menée dans plusieurs pays<sup>52</sup> a montré que les travailleurs devaient effectuer des heures supplémentaires pour gagner des salaires leur permettant de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, et que ces heures supplémentaires étaient systématiquement rémunérées en deçà des obligations légales. D'après les informations disponibles, l'absence de dialogue social, la mauvaise qualité de la communication générale entre travailleurs et membres de la direction et le manque d'information des travailleurs sur leurs droits dans des domaines tels que le calcul des heures supplémentaires étaient monnaie courante. L'étude a conclu que les travailleurs des usines travaillaient plus de 60 heures par semaine en moyenne, et plus de six jours consécutifs pour 88 pour cent d'entre eux<sup>53</sup>.
- 58.** Un nombre excessif d'heures supplémentaires a été relevé dans toutes les usines de vêtements évaluées par le programme Better Work dans différents pays<sup>54</sup>. La figure 6 montre que la durée ordinaire du travail n'est pas respectée, que le temps de travail dépasse les limites légales et que les travailleurs ne bénéficient pas de la période de repos hebdomadaire nécessaire. Les cas de non-conformité peuvent aussi résulter de relevés de temps de travail ne rendant pas compte des heures effectivement travaillées.

<sup>49</sup> BIT: Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK), base de données n° 13, années 2008-2010.

<sup>50</sup> S. Barrientos, G. Gereffi et A. Rossi: «Nouveau paradigme du progrès économique et social dans les réseaux de production mondiaux», *Revue internationale du Travail*, vol. 150, n° 3-4, Genève, BIT, 2011.

<sup>51</sup> M. Anner, J. Bair et J. Blasi: *Towards joint liability in global supply chains: Addressing the root causes of labor violations in international subcontracting networks*, Pennsylvania State University, 2013.

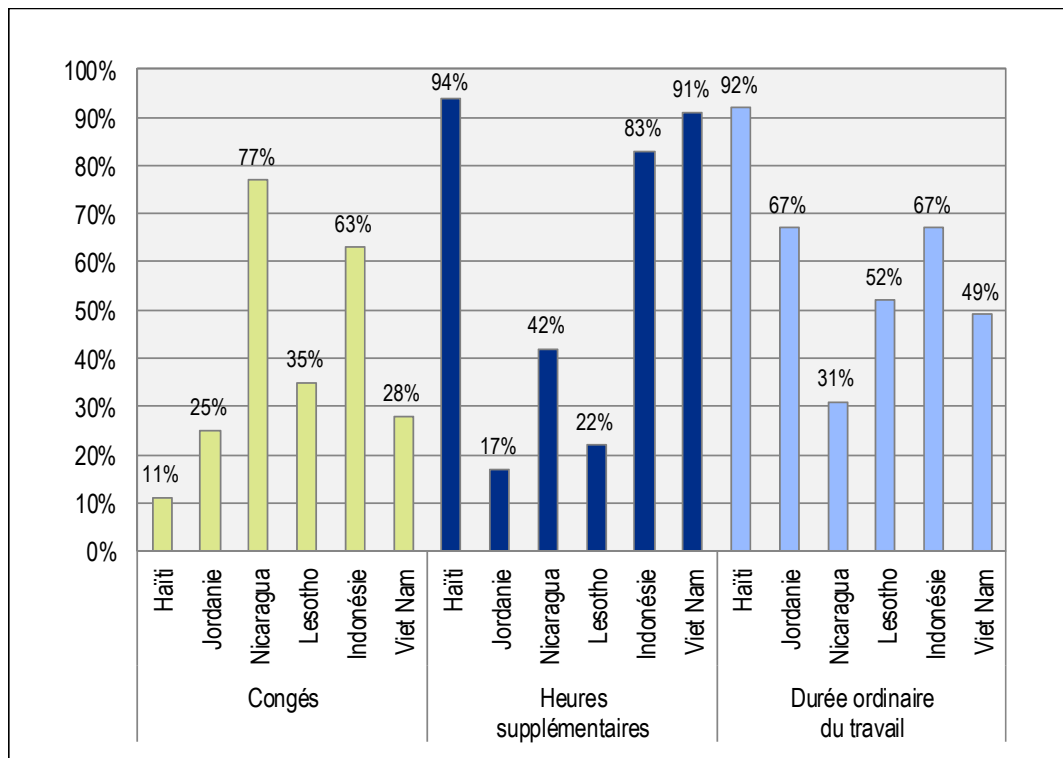
<sup>52</sup> Vaughan-Whitehead: *How «fair» are wage practices...*, *op. cit.*

<sup>53</sup> Des résultats similaires ont été obtenus dans le cadre de l'étude menée en 2011 par R. Smyth *et al.*: «Working hours in supply chain Chinese and Thai factories: Evidence from the Fair Labor Association's "Soccer Project"», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51(2), pp. 382-408, 2013.

<sup>54</sup> SFI et BIT: *Better Work: Stage II...*, *op. cit.*



Figure 6. Taux de non-conformité en matière de temps de travail dans les usines évaluées dans le cadre du programme Better Work (sélection de pays de référence) <sup>55</sup>



Source: Données du programme Better Work concernant la conformité (Cambodge non inclus) <sup>56</sup>.

**59.** Des travaux de recherche récents évaluent les conséquences à court et long termes d’une durée excessive du travail pour les travailleurs et les employeurs, ainsi que pour l’ensemble de la société <sup>57, 58</sup>. Une durée du travail excessive a des effets sur la santé et le bien-être des travailleurs ainsi que sur la sécurité sur le lieu de travail et peut engendrer des coûts indirects imprévus pour les entreprises en induisant accidents, blessures, absentéisme, baisse de la productivité et rotation élevée du personnel, autant d’éléments qui nécessitent le recrutement de nouveaux employés et le financement de leur formation <sup>59, 60</sup>.

<sup>55</sup> Dans cette figure, les «congés» incluent les vacances annuelles, les périodes de repos hebdomadaire, les absences pour maladie, les congés de maternité/paternité, les pauses pour allaitement et tout autre congé visé par la législation nationale. Dans la figure 5, le paiement des congés annuels est inclus sous «congés payés». En ce qui concerne la durée ordinaire du travail, les cas de non-conformité fréquemment recensés dans toutes les usines sont le dépassement des limites légales de la durée du travail et le défaut d’octroi de la période de repos hebdomadaire obligatoire par les employeurs.

<sup>56</sup> Pour des informations détaillées sur les critères de non-conformité utilisés et les calculs réalisés pour chaque pays, voir [www.betterwork.org](http://www.betterwork.org).

<sup>57</sup> Lee, McCann et Messenger, *op. cit.*

<sup>58</sup> BIT: *Le temps de travail au XXI<sup>e</sup> siècle*, *op. cit.*

<sup>59</sup> J. Seo: *Excessive overtime, workers, and productivity: Evidence and implications for Better Work*, Better Work Discussion Paper Series, n° 2, Genève, BIT, 2011.

60. Outre les risques qu'elle présente pour la santé des travailleurs, la fatigue a une incidence directe sur la sécurité au travail ainsi que sur la productivité et la qualité des produits: le risque d'accident du travail est multiplié par deux lorsque les employés travaillent plus de 12 heures par jour et augmente de plus de 40 pour cent au-delà de dix heures de travail par jour<sup>61, 62</sup>.

#### Le programme Better Work BIT/SFI

Le programme Better Work («Travailler mieux») – un partenariat entre le BIT et la Société financière internationale (SFI) – associe l'expertise de l'OIT dans les domaines du dialogue social et des normes du travail et de leur application à celle de la SFI en matière de développement du secteur privé. Opérationnel depuis 2009, ce programme concerne aujourd'hui près d'un millier d'usines et plus d'un million de travailleurs en Haïti, en Indonésie, en Jordanie, au Lesotho, au Nicaragua et au Viet Nam, ainsi qu'au Cambodge dans le cadre du programme Better Factories Cambodia. Un programme lancé récemment au Bangladesh augmentera considérablement le nombre d'usines et de travailleurs visés.

Pour chaque programme national, un comité national tripartite appelé «Comité consultatif du projet» est établi. Présidé par le gouvernement et réunissant des partenaires sociaux, il est chargé d'approuver l'outil d'évaluation de la conformité sur lequel se fondera le suivi des conditions de travail dans les usines de vêtements. Il garantit l'adéquation du programme aux priorités nationales et sectorielles, contrôle les opérations, donne des conseils sur les questions clés et assure la coopération avec les institutions nationales. Dans certains pays, le Comité consultatif du projet est aussi une instance de dialogue social pour les questions sectorielles.

Le programme Better Work vise à améliorer le respect des normes du travail et la compétitivité en évaluant la conformité des usines avec les législations nationales du travail et les normes fondamentales du travail de l'OIT et en mettant à disposition, dans les usines, les activités de formation, les outils et l'appui nécessaires à la réalisation des changements requis. Les acteurs du programme travaillent en coopération étroite avec des responsables d'usines et de grandes marques afin d'améliorer les droits fondamentaux et la protection sociale sur le lieu de travail. Le programme Better Work dialogue directement avec les gouvernements, les investisseurs et les associations d'entreprises pour les sensibiliser au respect de la législation du travail et à l'importance du dialogue social, de façon à garantir l'emploi décent dans le secteur. Des activités de collaboration avec les systèmes nationaux d'inspection du travail sont aussi menées pour accroître la conformité sur le lieu de travail.

Le programme met l'accent sur le renforcement de la capacité des employeurs et des travailleurs à recenser et anticiper les éventuels problèmes liés au travail et à prendre des mesures efficaces pour les résoudre. Le programme aide à la mise en place, au niveau des entreprises, de comités mixtes travailleurs/direction qui seront chargés d'élaborer, de mettre en œuvre et de suivre les plans d'amélioration visant à garantir la conformité du travail dans les usines. Dans certains pays, la constitution de comités de ce type est requise par la loi. Le programme Better Work fait une distinction claire entre le rôle de ces organes et le rôle et les activités des syndicats. Les représentants syndicaux sont choisis par le(s) syndicat(s) concerné(s) ou sont élus dans l'entreprise suivant un processus rigoureux et transparent, sans intervention de la direction.

<sup>60</sup> P. Tucker et S. Folkard: *Working time, health and safety: A research synthesis paper*, Conditions of Work and Employment Series, n° 31, Genève, BIT, 2012.

<sup>61</sup> L. Golden: *The effects of working time on productivity and firm performance: A research synthesis paper*, Conditions of Work and Employment Series, n° 33, Genève, BIT, 2012.

<sup>62</sup> Tucker et Folkard, *op. cit.*

---

## 2.3. Inspection et administration du travail

- 61.** La mise en œuvre des lois en matière de rémunération et de temps de travail relève essentiellement de la compétence des gouvernements<sup>63</sup>. Pour assurer le respect de la législation nationale, il est nécessaire de disposer de systèmes d'administration et d'inspection du travail qui adoptent des méthodes de gouvernance et de gestion rationnelles et efficaces et qui puissent établir des partenariats élargis<sup>64</sup>. Renforcer la conformité des lieux de travail par l'inspection du travail fait partie des huit domaines de première importance du BIT récemment déterminés par le Conseil d'administration.
- 62.** Les systèmes d'administration et d'inspection du travail opèrent dans un environnement qui évolue sans cesse, et les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure en sont un bon exemple: transformations spectaculaires des modèles de production, de l'organisation du travail, des structures de l'emploi et des relations de travail; migrations de main-d'œuvre; externalisation; extension et complexification des systèmes de production mondiaux; et développement de l'économie informelle. La résolution concernant l'administration et l'inspection du travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2011, appelle à la mise en place de systèmes d'inspection du travail solides dont le champ d'intervention peut être étendu à l'ensemble des travailleurs qui forment aujourd'hui une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée à l'échelle mondiale, comprenant des travailleurs occupés dans des chaînes d'approvisionnement mondiales et dans les zones franches d'exportation. Cette résolution complète les conventions et recommandations de l'OIT pertinentes<sup>65</sup>, qui fournissent les principales orientations en matière d'administration et d'inspection du travail.
- 63.** Le respect de la législation en matière de salaire minimum et de durée du travail reste un enjeu majeur dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure d'un grand nombre de pays. L'amélioration des conditions de travail dans ces industries requiert l'action des pouvoirs publics étant donné que les gouvernements disposent de la légitimité nécessaire pour faire appliquer la législation du travail et protéger les droits des travailleurs<sup>66</sup>.
- 64.** Le nombre d'inspecteurs du travail a augmenté dans plusieurs pays producteurs de textile, de vêtements, de cuir et de chaussures, dont l'Éthiopie, le Honduras, l'Indonésie, l'Italie, le Mexique, le Nicaragua, les Philippines, le Portugal, l'Afrique du Sud, les États-Unis et le Viet Nam<sup>67</sup>, et les systèmes d'inspection du travail ont été améliorés dans d'autres pays producteurs tels que la Bulgarie, El Salvador, l'Indonésie, le Lesotho, le Mexique, les Philippines, l'Afrique du Sud et le Viet Nam<sup>68</sup>. Au Cambodge, un programme national sur

<sup>63</sup> BIT: *Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, op. cit.*

<sup>64</sup> Résolution concernant l'administration et l'inspection du travail, adoptée par la CIT en juin 2011.

<sup>65</sup> La convention (n° 81) et la recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 150) et la recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978, définissent le rôle, les fonctions, l'organisation et le fondement des systèmes nationaux d'administration et d'inspection du travail.

<sup>66</sup> BIT: *Administration du travail et inspection du travail*, Rapport V, CIT, 100<sup>e</sup> session, Genève, 2011.

<sup>67</sup> *Ibid.*

<sup>68</sup> BIT: *Administration du travail et inspection du travail, op. cit.*, 2011.

---

la sécurité et la santé au travail a permis de renforcer la coopération entre les organismes œuvrant dans ce domaine, grâce à la tenue régulière de réunions et à l'échange de données d'expérience en vue de l'élaboration de programmes d'action conjoints <sup>69</sup>. L'OIT a collaboré avec certains de ces pays pour les aider à renforcer leurs capacités institutionnelles et à mieux coopérer avec d'autres organes de contrôle de la conformité ainsi qu'avec les partenaires sociaux.

65. Certains pays ont aussi amélioré la formation de leurs inspecteurs du travail en adoptant des plans de formation budgétisés et en modernisant leur programme de formation. Ainsi, au Viet Nam, le ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales s'est employé activement à réviser son programme de formation des inspecteurs et à renforcer les compétences des formateurs en matière d'animation. Ces maîtres formateurs ont ensuite dispensé des cours de formation de formateurs à des inspecteurs de tout le pays pour renforcer leur capacité d'intervenir dans l'industrie de l'habillement <sup>70</sup>. Des activités de formation sont aussi organisées au Centre international de formation de l'OIT à Turin, qui a mis au point en 2010 un manuel de formation sur l'inspection du travail couvrant les principes, politiques et stratégies en la matière et fournissant aux inspecteurs des outils pratiques et des méthodes (manuel disponible sous forme de modules d'enseignement à distance) <sup>71</sup>.

#### Renforcer l'inspection du travail au Bangladesh

L'administration et l'inspection du travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure ont fait l'objet d'une attention considérable après les incendies et l'effondrement tragiques de plusieurs usines au Bangladesh. Les représentants des travailleurs et des employeurs ont demandé que les inspecteurs du travail disposent de ressources supplémentaires. Quant aux entreprises multinationales, elles soulignent de plus en plus la nécessité d'améliorer l'administration du travail dans les pays où elles exercent leurs activités et de reconnaître que des systèmes solides d'inspection et d'administration du travail constituent la base d'une bonne gouvernance.

En conséquence, le gouvernement du Bangladesh a décidé de transformer le Bureau de l'inspecteur en chef des usines et établissements en une direction administrative à part entière, ce qui constitue une étape importante de la mise en œuvre de l'un des engagements pris par le gouvernement au titre du Plan d'action national tripartite sur la sécurité incendie et l'intégrité structurelle et du Pacte mondial sur la durabilité conclu avec l'UE. Le gouvernement entend porter le nombre d'inspecteurs du travail à 200 sur le court terme et à 1 000 sur le long terme. Il s'agit d'une avancée notable dans l'amélioration de la sécurité et des droits des travailleurs dans l'industrie de l'habillement au Bangladesh. La modernisation des services d'inspection marque un tournant dans les efforts conjoints déployés pour renforcer la capacité du gouvernement ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs à traiter les questions liées aux conditions de travail, à la sécurité et aux droits des travailleurs bangladais.

Le Bureau de pays de l'OIT pour le Bangladesh prépare des plans détaillés pour améliorer les capacités de la nouvelle direction administrative, lesquels prévoient notamment la formation des nouveaux inspecteurs au cours des trois années à venir.

Source: Bureau de l'OIT à Dhaka, communiqué de presse, fév. 2014.

<sup>69</sup> *Ibid.*

<sup>70</sup> Ce programme est soutenu par le programme Better Work, qui élabore actuellement la phase suivante de perfectionnement d'autres inspecteurs de tout le pays en vue de renforcer la capacité du système d'inspection à avoir une incidence positive sur les entreprises.

<sup>71</sup> BIT: *Administration du travail et inspection du travail, op. cit.*, 2011.

---

## 2.4. Initiatives de vérification privées

- 66.** Les initiatives de vérification privées (ou initiatives privées de contrôle de conformité) sont des initiatives volontaires dont le but est de contrôler le respect des lois établies et des prescriptions en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE)<sup>72</sup>. Les prescriptions et codes de conduite en matière de RSE s'inspirent généralement des conventions fondamentales de l'OIT, et les initiatives de vérification privées reprennent souvent les dispositions légales obligatoires. En raison de la pression exercée depuis plus de deux décennies par les syndicats et les organisations non gouvernementales, ces initiatives privées et les engagements en matière de RSE sont devenus pratiquement inévitables pour les entreprises de vêtements et de chaussures soucieuses de leur réputation. Les initiatives de vérification privées basées sur la RSE ont élargi leur champ d'intervention au cours de la dernière décennie et se sont manifestées sous différentes formes, de qualité variable, dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. Dans ces seules industries, quelque 30 organisations<sup>73</sup> ont inscrit des questions sociales et de travail dans leur programme.
- 67.** Bien que de plus en plus nombreuses, les initiatives de vérification privées ne suffisent pas pour instaurer des conditions de travail meilleures ou plus sûres. Elles peuvent faciliter la tâche des services d'inspection du travail dans certains cas, mais elles n'ont pas le même mandat que ces services ni la capacité de les remplacer. Progressivement, un nombre croissant de partenaires reconnaissent que, en définitive, c'est à l'inspection du travail qu'il incombe de faire appliquer la législation du travail. Etant donné que les compétences et ressources dont disposent les inspecteurs du travail varient grandement d'un pays à l'autre et compte tenu de la diversité des initiatives de vérification privées, il convient de trouver des modes de coopération efficaces. Cette coopération concerne la prise de décisions sur les normes applicables, la crédibilité des résultats, la fréquence des visites d'inspection et la transparence des résultats de l'inspection.
- 68.** Le rapport soumis pour discussion à la Réunion d'experts sur l'inspection du travail et le rôle des initiatives de vérification privées organisée par l'OIT (décembre 2013) a souligné que la compréhension des liens entre normes nationales et normes privées favorise la cohérence et peut s'avérer importante pour l'efficacité des initiatives de vérification privées. A l'heure actuelle, les services d'inspection du travail peinent à assurer l'étendue et le niveau de service nécessaires au bon fonctionnement des systèmes d'inspection, et les initiatives de vérification privées ne sont pas non plus garantes d'une pleine conformité. Ces initiatives ne sont pas nécessairement en contradiction avec les services publics d'inspection du travail et peuvent permettre d'améliorer les conditions de travail, mais les rôles potentiels ainsi que les faiblesses et avantages des différents acteurs doivent être évalués attentivement<sup>74</sup>. Le rapport recommande également l'«approche de l'engagement

<sup>72</sup> BIT: *Inspection du travail et initiatives de vérification privées: Tendances et enjeux*, document d'information en vue de la Réunion d'experts sur l'inspection du travail et le rôle des initiatives de vérification privées (Genève, 10-12 déc. 2013). Ces initiatives incluent des systèmes d'audit interne et externe, des systèmes de publication de rapports (Pacte mondial des Nations Unies, Initiative mondiale sur les rapports de performance, Fair Factories Clearinghouse), des initiatives de certification et d'étiquetage (SA8000, WRAP), des approches basées sur la gestion des systèmes et des initiatives associant plusieurs des éléments susmentionnés (programme Better Work, Global Social Compliance Programme, Initiative pour un commerce éthique, campagne «Clean Clothes», Worker Rights Consortium, International Labor Rights Forum, Better Cotton Initiative).

<sup>73</sup> Statistiques du Centre du commerce international; Better Work: travaux de recherche internes, mars 2013.

<sup>74</sup> BIT: *Inspection du travail et initiatives de vérification privées, op. cit.*

---

constructif» adoptée par le programme Better Work du BIT et de la Société financière internationale (SFI) pour favoriser le respect des normes du travail.

- 69.** Les initiatives de vérification privées mobilisant plusieurs parties prenantes se multiplient ces dernières années. Elles font intervenir des entreprises, des associations de consommateurs, des organisations de travailleurs, des groupes de pression, des universités et d'autres acteurs sociaux et, dans certains cas, des organismes des Nations Unies (OIT, ONUDI, Pacte mondial des Nations Unies et Centre du commerce international) ainsi que des institutions financières mondiales (SFI)<sup>75</sup>. Certaines initiatives s'éloignent des modèles fondés simplement sur la vérification et la conformité avec les codes de conduite pour adopter des approches plus incitatives et davantage axées sur le développement, qui visent à l'amélioration durable des conditions de travail.

<sup>75</sup> Le Programme mondial de conformité sociale coopère avec le programme Better Work du BIT, l'UNIDO, le Pacte mondial des Nations Unies et le Centre du commerce international.

---

### 3. Dialogue social et relations professionnelles

70. L'augmentation des conflits du travail<sup>1, 2, 3, 4, 5, 6</sup> dans plusieurs pays producteurs de textile, de vêtements, de cuir et de chaussures fait ressortir la nécessité d'améliorer les relations professionnelles et le dialogue social entre les partenaires sociaux. L'exemple récent du Bangladesh, où les mandants de l'OIT se sont réunis, illustre l'importance et l'utilité du dialogue social pour satisfaire les besoins spécifiques de l'industrie et apporter des réponses immédiates.

#### 3.1. Dialogue social

71. Le dialogue social peut produire des changements durables et favoriser le travail décent et productif. Au cours des dernières décennies, les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure ont connu des transformations profondes, et le dialogue social joue un rôle essentiel dans les réponses apportées à l'accélération de la mondialisation, à l'évolution de la structure de l'emploi, à l'insécurité accrue et aux pressions financières constantes.

72. La tenue de consultations pleines et véritables avec les organisations d'employeurs et de travailleurs est indispensable pour améliorer les conditions de travail et fixer les taux de salaire minimum, qui ne devraient pas être déterminés exclusivement par le gouvernement. En effet, des taux de salaire minimum résultant de la pleine consultation des partenaires sociaux sont le meilleur moyen d'assurer la cohésion sociale<sup>7</sup>. Le dialogue social nécessite un environnement favorable à la liberté syndicale, au droit d'association et à l'existence de partenaires sociaux forts, indépendants et compétents. Pour favoriser la coopération constructive entre les partenaires aux niveaux mondial et local, les représentants des travailleurs et des employeurs devraient collaborer dans le respect et la confiance mutuels et échanger des informations de façon transparente, en vue d'améliorer les conditions de travail et les salaires dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure et de promouvoir les principes et les droits fondamentaux au travail.

<sup>1</sup> OIT et SFI: *Better Factories Cambodia: Thirtieth synthesis report on working conditions in Cambodia's garment sector*, Genève, BIT, 2013.

<sup>2</sup> *China Labour Bulletin*, Strike Map: <http://www.numble.com/PHP/mysql/clbmap.html>.

<sup>3</sup> A. Shaheen, M. Z. Raihan et N. Islam: «Labor Unrest in the Ready-Made Garment Industry of Bangladesh», *International Journal of Business and Management*, vol. 8, n° 15, 2013, <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/viewFile/25661/17243>.

<sup>4</sup> *Better Work Vietnam Newsletter*, n° 5, janv.-avril 2012, <http://betterwork.com/vietnam/wp-content/uploads/Better-Work-Vietnam-Newsletter-N%C2%B05-Jan-Apr-2012-en.pdf>.

<sup>5</sup> L. Barrie: «Egypt: Thousands of workers strike for minimum wage», *just-style*, 13 fév. 2014, [http://www.just-style.com/news/thousands-of-workers-strike-for-minimum-wage\\_id120684.aspx](http://www.just-style.com/news/thousands-of-workers-strike-for-minimum-wage_id120684.aspx).

<sup>6</sup> Vaughan-Whitehead: *How «fair» are wage practices...*, *op. cit.*

<sup>7</sup> BIT: *Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970*, *op. cit.*

73. Les partenaires sociaux souhaitent véritablement instaurer de nouvelles formes de dialogue social. Le comité de dialogue social sectoriel «textile et habillement» de l'UE<sup>8</sup> a été créé en 1999 pour examiner les principaux problèmes rencontrés dans ce secteur, notamment en ce qui concerne la délocalisation de la production vers d'autres régions. En collaboration avec la Commission européenne, les travailleurs et les employeurs ont mis en place un Conseil européen des compétences<sup>9</sup>, chargé d'élaborer une stratégie pour la reconversion de la main-d'œuvre en Europe.
74. Au Viet Nam, des comités composés de travailleurs et de membres de la direction ont été créés dans les usines participantes pour améliorer les conditions de travail; ces comités jouent un rôle de premier plan dans les activités du programme Better Work menées dans les usines. Les travailleurs élisent leurs représentants, et le dialogue permet de mettre en place les bases et la structure nécessaires à un changement durable. Sur la base des résultats obtenus, la loi du travail a été modifiée et contient à présent des dispositions concernant la coopération sur le lieu de travail. Cette coopération passe par la tenue régulière de réunions de dialogue bipartites sur le lieu de travail, rassemblant autant de représentants des travailleurs que de représentants de la direction. L'équipe du programme Better Work travaille également avec la Confédération générale du travail du Viet Nam et la Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam pour aider les représentants des travailleurs et des employeurs à participer pleinement au processus<sup>10</sup>.

#### Conseil bipartite au Maroc

En 2002, le gouvernement du Maroc et l'OIT ont lancé un programme pilote sur le travail décent dans les industries marocaines du textile et des vêtements. Ce programme visait à améliorer la productivité dans ces secteurs par le biais du travail décent. Avec l'appui d'un programme d'action de l'OIT, un conseil bipartite spécifique aux industries du textile et des vêtements a été créé pour permettre aux employeurs et aux syndicats de débattre des problèmes du secteur et de parvenir à des solutions concertées. Ce conseil bipartite a permis de favoriser la coopération, faciliter le règlement des conflits entre employeurs et travailleurs, améliorer les politiques sociales, promouvoir le travail décent et l'application des normes fondamentales du travail et suivre les évolutions économiques et sociales au sein de ces industries.

Source: Programme d'action de l'OIT: *Improving competitiveness in the textile, clothing and footwear sector through the promotion of decent work*, BIT, 2013.

### 3.2. Conventions collectives

75. Les troubles sociaux qui ont agité les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure de plusieurs pays sont liés aux salaires, à la durée du travail et aux conditions de travail. Les manifestations organisées par les travailleurs pour faire entendre leurs réclamations ont parfois pris une tournure violente, provoquant des décès et de graves blessures<sup>11</sup>, tandis que certaines manifestations prolongées ont conduit à l'interruption de la production et ont affecté les livraisons. Les employeurs estiment avoir subi des pertes notables dans de telles situations puisqu'à plusieurs reprises des usines ont dû être fermées,

<sup>8</sup> Commission européenne: *Dialogue social sectoriel – Textile et habillement*, Emploi, affaires sociales et inclusion, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=fr&intPageId=1858>.

<sup>9</sup> Conseil européen des compétences: textiles, habillement et cuir, <http://europeanskillscouncil.t-cl.eu/eng/EuropeanSkillsCouncil.aspx>.

<sup>10</sup> Better Work: *Case Study: Better Work Vietnam shows path for labour law reform*, <http://betterwork.org/global/?p=3795>.

<sup>11</sup> Better Factories Cambodia: Latest News, <http://betterfactories.org/?cat=11>.



---

notamment au Cambodge et au Bangladesh<sup>12</sup>. Les travailleurs indonésiens ont également demandé de meilleurs salaires ainsi que la fermeture de certaines usines<sup>13</sup>. Des licenciements au Honduras, en El Salvador et au Nicaragua et des différends du travail en Haïti, en Chine, en Inde, en Afrique du Sud et au Lesotho<sup>14</sup> ont aussi suscité des conflits sociaux dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure.

- 76.** Au Cambodge, le nombre de grèves a augmenté de 170 pour cent entre 2010 et 2012<sup>15</sup>. Les grèves n'ont pas suivi le protocole légal convenu, qui prévoit que le droit de grève peut être exercé seulement lorsque toutes les méthodes de règlement amiable du différend avec l'employeur ont été épuisées ou que le Conseil d'arbitrage n'a pas rendu sa décision dans un délai de 15 jours. Au Viet Nam, les travailleurs des industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure ont mené, depuis 2005, une série de grèves, dont le nombre a atteint près de 1 000 en 2011 et 400 en 2012<sup>16</sup>. En 2013, une modification novatrice a été apportée au Code du travail vietnamien, qui prévoit l'établissement de comités travailleurs/direction dans toutes les entreprises pour faciliter le dialogue social. Le nouveau Code du travail vise toutes les industries, toutes les entreprises et entre huit et dix millions de travailleurs<sup>17</sup>.
- 77.** Le recours à la négociation collective dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure<sup>18</sup> varie considérablement d'une région et d'un pays à l'autre. La négociation collective est bien établie en Europe, où syndicats et employeurs participent activement au processus<sup>19</sup>. En Autriche, en Belgique, en Allemagne, en Finlande, en France, en Italie, aux Pays-Bas, en Roumanie, en Suède et en Slovénie, elle protège plus de 80 pour cent de la main-d'œuvre de ces industries, et 70 pour cent au Danemark. En revanche, 20 pour cent seulement de la main-d'œuvre est protégée par la négociation collective en Hongrie, en Irlande, en Lituanie, au Luxembourg, en Pologne, en Slovaquie, en Espagne et au Royaume-Uni.
- 78.** Dans d'autres régions, la négociation collective dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure prend des formes différentes. En Asie de l'Est, l'approche la plus utilisée est celle de la négociation collective décentralisée ou au niveau

<sup>12</sup> L. Adendorff: «Cambodia and Bangladesh count the cost of disruption», *just-style*, 15 janv. 2014, [http://www.just-style.com/analysis/cambodia-and-bangladesh-count-the-cost-of-disruption\\_id120336.aspx](http://www.just-style.com/analysis/cambodia-and-bangladesh-count-the-cost-of-disruption_id120336.aspx).

<sup>13</sup> Better Work Indonesia: *Media Updates*, <http://betterwork.org/indonesia/?cat=9&paged=2>.

<sup>14</sup> International Union League for Brand Responsibility: *2013: A year in victories for garment workers worldwide*, [http://www.union-league.org/2013\\_victories](http://www.union-league.org/2013_victories).

<sup>15</sup> SFI et BIT: *Better Factories Cambodia: Thirtieth synthesis report*, *op. cit.*

<sup>16</sup> *Better Work Vietnam Newsletter*, n° 5, janv.-avril 2012, <http://betterwork.com/vietnam/wp-content/uploads/Better-Work-Vietnam-Newsletter-N%C2%B05-Jan-Apr-2012-en.pdf>.

<sup>17</sup> Better Work: *Case Study: Better Work Vietnam shows path for labour law reform*, <http://betterwork.org/global/?p=3795>.

<sup>18</sup> Les syndicats ne représentent pas tous les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure collectivement, mais les limites de ces industries sont parfois floues et les définitions se chevauchent.

<sup>19</sup> Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound): «Representativeness of the European social partner organisations: Textiles and clothing sector», Dublin, 2013.

---

de l'entreprise<sup>20</sup>. Contrairement à la situation en Europe, la couverture conventionnelle est bien inférieure au taux de syndicalisation dans des pays producteurs de vêtements et de chaussures tels que l'Indonésie, la Thaïlande et les Philippines. Le Canada, le Japon et les Etats-Unis utilisent un système de négociation avec un employeur unique et affichent des taux de couverture conventionnelle plus faibles que ceux enregistrés dans les pays où les organisations d'employeurs et les fédérations syndicales sont puissantes et où la négociation se déroule à des niveaux supérieurs<sup>21</sup>. Au Lesotho, les salaires minima sont négociés par le Conseil consultatif sur les salaires au niveau sectoriel, puis publiés pour que tous les employeurs puissent les consulter et les appliquer. Tout ce qui ne concerne pas le salaire minimum peut être négocié au niveau des usines<sup>22</sup>. Certains pays producteurs de textile et de vêtements comme l'Egypte, le Maroc et Maurice ont introduit des lois qui favorisent l'enregistrement des partenaires sociaux et le caractère contraignant des conventions collectives<sup>23</sup>.

- 79.** Au Cambodge, où le taux de syndicalisation dans les usines de vêtements et de chaussures est relativement élevé, tous les syndicats peuvent négocier collectivement avec les employeurs, tandis que le syndicat majoritaire qui représente plus de 50 pour cent des travailleurs de l'usine peut conclure une convention applicable à tous les travailleurs. Les syndicats minoritaires peuvent tout de même négocier leurs propres conventions collectives, mais celles-ci s'appliqueront uniquement à leurs membres. De ce fait, les syndicats se disputent leurs droits de négociation, et la couverture conventionnelle n'est pas répartie de façon homogène. Un phénomène similaire peut être observé en Indonésie et aux Philippines. Au Cambodge, les industries des vêtements et de la chaussure font l'objet d'une négociation du salaire minimum au niveau sectoriel, d'une intervention de l'Etat et de négociations au niveau de l'entreprise.
- 80.** Au Bangladesh, autre important producteur de textile et de vêtements, la liberté syndicale et la négociation collective dans ces industries ont connu une évolution majeure. En effet, le gouvernement a récemment modifié la loi nationale sur le travail en supprimant une disposition qui autorisait les propriétaires d'usines à opposer leur veto à la syndicalisation de travailleurs individuels. En Inde, le champ d'intervention et la couverture de la négociation collective restent limités car une grande partie de la main-d'œuvre des industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure travaille hors du cadre légal. Au Brésil, les relations professionnelles sont bien développées, les syndicats jouent un rôle actif et le gouvernement fournit le soutien nécessaire, mais le système de négociation collective reste très fragmenté et soumis à la concurrence<sup>24</sup>. Au Mexique, la négociation se

<sup>20</sup> Y. Youngmo: *A comparative study on industrial relations and collective bargaining in East Asian countries*, Genève, BIT, 2009.

<sup>21</sup> Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE): «Les négociations collectives: niveaux et portée», *Perspectives de l'emploi 1994*, chap. 5, <http://www.oecd.org/els/emp/2409993.pdf>.

<sup>22</sup> Better Work: *Lesotho: Baseline Report: Worker Perspectives from the Factory and Beyond*, Genève, BIT, 2012, p. 9.

<sup>23</sup> R. G. Koçer et S. Hayter: *Comparative study of labour relations in African countries*, document de travail n° 116, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, 2011.

<sup>24</sup> A. Cardoso et J. Gindin: *Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared*, Genève, BIT, 2009.

---

déroule essentiellement au niveau des entreprises<sup>25</sup>. En Afrique du Sud, les relations professionnelles et la négociation collective restent solides, et les conseils de négociation tripartites jouent un rôle central dans la négociation collective sectorielle<sup>26</sup>.

- 81.** En Indonésie, des négociations entre les syndicats, les entreprises de vêtements de sport de marque et leurs fournisseurs directs ont abouti en 2011 à la signature d'un protocole unique sur la liberté syndicale<sup>27</sup>, qui fournit des orientations détaillées sur la façon dont doit se traduire cette liberté au niveau des entreprises. Le protocole est encore dans sa phase initiale de mise en œuvre, mais les observateurs indiquent qu'il a déjà permis d'améliorer les relations professionnelles et le dialogue social et d'augmenter le nombre de conventions collectives<sup>28</sup>.

Le programme Better Work au Viet Nam s'est associé à la Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam pour organiser, chaque trimestre, des séminaires sectoriels sur des questions techniques à l'intention des 150 usines participant actuellement au programme. Au dernier trimestre de 2011, un séminaire sur l'efficacité de la négociation collective, animé par des experts du Bureau de pays de l'OIT pour le Viet Nam (BP-Hanoi) et du Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique à Bangkok, a été organisé dans ce cadre. La formation visait à encourager la mise en place, dans les usines, de mécanismes efficaces de coopération et de règlement conjoint des problèmes, ainsi qu'à réduire le nombre de grèves sauvages dans le secteur. Une manifestation de fin d'année consacrée aux prévisions pour l'industrie de l'habillement en 2012 a également été organisée à l'intention des usines.

Source: Better Work Viet Nam Newsletter, janv.-avril 2012, n° 5.

### 3.3. Accords-cadres internationaux

- 82.** En 1988, les accords-cadres internationaux (ACI) ont fait leur apparition en tant que nouveau mécanisme de réglementation des relations professionnelles dans un monde du travail mondialisé. Ces instruments, conclus entre les entreprises multinationales et les fédérations syndicales internationales, traitent des conditions de travail et des relations professionnelles entre les entreprises multinationales et leurs fournisseurs et visent à garantir le respect des normes dans tous les pays où opèrent ces entreprises. Les syndicats sectoriels du pays d'origine de l'entreprise multinationale participent généralement à la négociation de l'accord. Les ACI permettent aux syndicats de dialoguer directement avec les entreprises multinationales et améliorent leur capacité de promouvoir le travail décent, la liberté syndicale et la négociation collective dans le monde entier. Ils permettent également aux entreprises multinationales de bénéficier d'un dialogue social intensifié, de la paix sociale et de relations renforcées avec les décideurs politiques et économiques.

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> R. Grawitzky: *Collective bargaining in times of crisis: A case study of South Africa*, document de travail n° 32, DIALOGUE, Genève, BIT, 2011.

<sup>27</sup> Le texte du protocole peut être consulté à l'adresse suivante: [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/FOA\\_Protocol\\_English\\_translation\\_May\\_2011.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/FOA_Protocol_English_translation_May_2011.pdf) (consultée le 28 juin 2014).

<sup>28</sup> SwedWatch: *Play fair – a campaign for decent sportswear, Has the first agreement between multinational companies and local unions strengthened freedom of association in Indonesia?*, [http://www.swedwatch.org/sites/default/files/swedwatch\\_-\\_fair\\_play\\_-\\_eng.pdf](http://www.swedwatch.org/sites/default/files/swedwatch_-_fair_play_-_eng.pdf) (adresse consultée le 28 juin 2014).

- 
- 83.** En général, les ACI intègrent les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que les conventions fondamentales de l'OIT et comprennent souvent des normes du travail sur les salaires, la sécurité et la santé et l'amélioration des compétences. Ces accords sont mis en œuvre, suivis et négociés avec les représentants des travailleurs. En ce sens, ils se distinguent des autres types d'initiatives de vérification et de mécanismes de contrôle unilatéraux, tels que les codes de conduite et les initiatives concernant la RSE <sup>29</sup>.
- 84.** En mars 2014, on recensait au total 142 accords <sup>30</sup> mais, à ce jour, seules deux entreprises multinationales du secteur du textile et des vêtements ont signé des ACI. En 2004, UNI Global Union et Hennes & Mauritz AB (H&M) ont signé un accord de coopération visant à protéger et promouvoir les droits fondamentaux des travailleurs sur les lieux de travail de H&M dans le monde entier. En 2007, Inditex et la désormais dissoute FITTCH ont signé un ACI portant sur les normes fondamentales du travail, la sécurité et la santé au travail, l'emploi régulier, les droits de l'homme et la prise en considération de l'environnement dans la chaîne d'approvisionnement. Au sujet des salaires et du temps de travail, l'accord disposait qu'Inditex veillerait à ce que ses fournisseurs versent des salaires respectant au moins le minimum légal ou la convention collective et permettant aux travailleurs de satisfaire leurs besoins fondamentaux. Les salaires devraient être versés à temps et leur paiement ne devrait en aucun cas être différé, et les travailleurs devraient disposer d'informations écrites et détaillées en la matière. L'entreprise Inditex s'est aussi engagée à garantir que ses fournisseurs ne travaillent pas plus de 48 heures par semaine ou de 12 heures par jour et que les travailleurs bénéficient d'une compensation et de périodes de repos appropriées en cas d'heures supplémentaires <sup>31</sup>. Un accord portant sur le travail décent et les droits fondamentaux au travail a ensuite été signé en 2009, et un accord sur la veille des syndicats au respect des conditions de travail chez les fournisseurs a été conclu en 2012 avec IndustriALL (l'organisation qui a remplacé la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir).
- 85.** Ces ACI ont permis l'application d'un nouveau système de relations professionnelles <sup>32</sup> entre les parties. Néanmoins, les entreprises risquent de faire l'objet de critiques concernant leur capacité de garantir la mise en œuvre des normes du travail par leurs fournisseurs <sup>33</sup>.

### **3.4. Mécanismes novateurs**

- 86.** Les tragiques incendies d'usines survenus au Pakistan et au Bangladesh en 2012 et l'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh en 2013, qui a causé la mort de près de 1 200 travailleurs, ont poussé différentes parties prenantes à se réunir en vue d'améliorer

<sup>29</sup> K. Papadakis (dir. de publication): *Shaping Global Industrial Relations: The Impact of International Framework Agreements*, Advances in Labour Studies, Genève, BIT et Palgrave Macmillan, 2011.

<sup>30</sup> Commission européenne: Base de données sur les accords d'entreprise transnationaux, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=fr> (adresse consultée le 19 mars 2014).

<sup>31</sup> Accord-cadre international conclu par Inditex: <http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Inditex/inditex-gfa-english.pdf>.

<sup>32</sup> D. Miller: *Global social relations and the limits and possibilities of transformative CSR in outsourced apparel supply chains: The case of the Inditex IFA*, Newcastle, University of Northumbria, 2009.

<sup>33</sup> *Ibid.*

---

les pratiques de travail dans les industries du textile et des vêtements. Ces accidents dramatiques ont attiré l'attention du monde entier sur les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs de ce secteur. Depuis lors, l'amélioration de la coopération entre les mandants tripartites et les autres parties prenantes a permis la négociation d'accords sociaux novateurs.

- 87.** L'Accord sur la sécurité incendie et bâtiments au Bangladesh («l'Accord») a été signé le 13 mai 2013. Il vise à assurer le développement sûr et durable de l'industrie bangladaise du prêt-à-porter pendant cinq ans, grâce à la mise en œuvre de mesures raisonnables en matière de santé et de sécurité<sup>34</sup>. A ce jour, 150 entreprises internationales ont signé l'Accord, qui concerne plus de deux millions de travailleurs et 1 700 usines. Les inspections dans les usines ont débuté en janvier 2014. L'OIT exerce la fonction de président neutre et de conciliateur pour IndustriALL, UNI Global Union, les syndicats bangladais et les entreprises privées.
- 88.** Le 25 juillet 2013, le gouvernement du Bangladesh et les représentants des organisations bangladaises d'employeurs et de travailleurs ont signé le Plan d'action tripartite national sur la sécurité incendie et l'intégrité structurelle dans le secteur du prêt-à-porter bangladais, principal document-cadre pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur du prêt-à-porter<sup>35</sup>. Ce plan prévoit notamment l'évaluation de l'intégrité structurelle et de la sécurité incendie des bâtiments des usines de prêt-à-porter, le renforcement de l'inspection du travail, la sensibilisation des travailleurs et de la direction aux questions de sécurité et santé au travail et aux droits des travailleurs et la fourniture d'une assistance aux travailleurs handicapés. Un comité tripartite de haut niveau, présidé par le secrétaire du ministère du Travail et de l'Emploi, est chargé du suivi, de la mise en œuvre et de l'actualisation du plan d'action. Le BIT apporte son aide pour la mise en œuvre et la coordination du plan d'action et a élaboré, pour ce faire, un programme triennal d'amélioration des conditions de travail dans le secteur du prêt-à-porter. Le Bureau est aussi chargé de la gestion du fonds d'affectation spéciale créé pour indemniser les victimes de la tragédie du Rana Plaza.
- 89.** Outre l'Accord et le plan d'action, des distributeurs et des marques nord-américains se sont associés pour mettre au point une autre initiative. Lancée en juillet 2013, l'Alliance pour la sécurité des travailleurs du Bangladesh est une initiative sectorielle quinquennale à caractère contraignant, dont le but est d'accroître la sécurité dans les usines bangladaises de prêt-à-porter<sup>36</sup>.
- 90.** L'Accord marque un tournant dans l'évolution des relations professionnelles dans l'industrie des vêtements. Il ne s'agit pas d'une initiative multipartite volontaire mais d'un accord juridiquement contraignant signé par plusieurs entreprises de leur plein gré, qui lie différents partenaires prêts à travailler ensemble dans un but commun, à savoir garantir le respect des conditions de sécurité dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh.

<sup>34</sup> Site Web de l'Accord: <http://www.bangladeshaccord.org/faqs/>.

<sup>35</sup> Ce plan se fonde sur le Plan d'action tripartite national sur la sécurité incendie dans le secteur du prêt-à-porter bangladais signé le 24 mars 2013 en réponse à l'incendie de l'usine Tazreen et sur la déclaration commune adoptée par les partenaires tripartites le 4 mai 2013, au lendemain de la tragédie du Rana Plaza.

<sup>36</sup> Site Web de l'Alliance pour la sécurité des travailleurs du Bangladesh: <http://www.bangladeshworkersafety.org/>.

- 
- 91.** Face aux demandes internationales, l'OIT a lancé un programme d'amélioration des conditions de travail dans le secteur du prêt-à-porter pour accroître la sécurité des bâtiments industriels et renforcer les droits et améliorer les conditions d'emploi des travailleurs bangladais. Ce programme prévoit des évaluations de la sécurité des bâtiments et de la sécurité incendie, la réadaptation et la formation des travailleurs, des activités visant à sensibiliser les travailleurs ainsi que le personnel d'encadrement et de direction aux questions de sécurité et de santé au travail, le renforcement de l'inspection du travail et l'appui à l'inspection des bâtiments et de la sécurité incendie (par la voie législative, l'élaboration de politiques et la mise en place d'activités de formation conçues pour améliorer les systèmes d'inspection et sensibiliser les inspecteurs du travail aux questions d'égalité entre les sexes).

---

## 4. Remarques finales

- 92.** Ces dernières années, les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure ont connu une croissance rapide et ont suscité un intérêt accru de la part du grand public. Le présent document souligne que, conformément aux normes de l'OIT en matière de rémunération et de temps de travail, des orientations devraient être fournies sur les moyens d'accroître le respect de ces normes tout en favorisant les entreprises durables et les perspectives d'emploi.
- 93.** Le but 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 est de permettre aux représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs d'étudier les 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, à partir des thèmes proposés pour discussion. En conséquence, des points de consensus permettant d'orienter l'action future de l'OIT et de ses Membres devraient être adoptés par la réunion.