

**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

Points de consensus ¹

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

1. Les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure constituent un secteur qui utilise une main-d'œuvre abondante, principalement féminine, et qui se caractérise par une production géographiquement dispersée et des mutations rapides soumises aux forces du marché puisque ce sont les acheteurs qui déterminent le producteur et le lieu de production. De nombreux emplois ont été créés dans des pays en développement, en particulier pour les femmes, les jeunes et les travailleurs peu qualifiés. Comme le potentiel de création d'emplois continue de croître dans de nombreux pays, ce secteur peut également jouer un rôle important dans le développement industriel, tenant lieu dans bien des cas de passerelle vers l'industrie manufacturière.
2. Le contexte varie considérablement d'un pays à l'autre. Les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure sont marquées par une forte concurrence et, dans l'ensemble, la marge bénéficiaire des fabricants est faible. La pression des acheteurs et du marché fait baisser les coûts d'approvisionnement et notamment les coûts de fabrication, qui eux-mêmes englobent les coûts de main-d'œuvre.
3. Le niveau du salaire minimum est généralement bas dans le secteur et ne suffit pas toujours à satisfaire les besoins des travailleurs et de leur famille. Les travailleurs doivent parfois effectuer un nombre excessif d'heures supplémentaires pour satisfaire ces besoins. Le niveau des salaires dépend en outre de la politique nationale et du prix payé par les acheteurs.
4. Les variations de la demande et la brièveté des délais dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure exigent que la durée du travail soit flexible. Toutefois, lorsqu'elles ne sont pas correctement gérées, elles entraînent un allongement excessif de la durée du travail. Or un nombre excessif d'heures supplémentaires est une

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

cause de préoccupation pour la sécurité et la santé au travail et pour l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs. Les heures supplémentaires devraient être l'exception.

5. Le respect de la réglementation qui régit les salaires et le temps de travail constitue un défi dans ces industries. La présence de producteurs qui l'enfreignent complique considérablement les efforts visant à faire respecter cette réglementation à l'échelle du secteur dans son ensemble, ce qui entraîne souvent une concurrence déloyale et des achats non conformes à l'éthique.
6. Le dialogue social joue un rôle important dans la détermination des salaires et du temps de travail. Son absence est une cause de préoccupation. Les gouvernements devraient veiller à la promotion, au respect et à la mise en pratique des principes et droits fondamentaux au travail.
7. En règle générale, comme indiqué au paragraphe 22 d), il n'y a pas assez de données nationales sur les salaires, le temps de travail et les inégalités hommes-femmes.

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

8. Il existe dans le secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure d'importants écarts entre la législation et la pratique en ce qui concerne les salaires et le temps de travail. Le respect de la législation étant essentiel pour réaliser le travail décent et rendre impossible la violation des droits de l'homme et des droits au travail, il est impératif que les gouvernements fassent respecter la législation nationale et les conventions ratifiées de l'OIT. Les problèmes d'infraction ont différentes causes parmi lesquelles l'informalité et la corruption ainsi qu'une répression insuffisante de la part du gouvernement.
9. Un système efficace d'inspection du travail est fondamental pour faire respecter la législation et assurer des conditions égales pour tous. Pour garantir une telle efficacité, les pays devraient régulièrement examiner et actualiser le mode de fonctionnement des systèmes d'inspection du travail et les moyens dont ils disposent grâce, notamment, à la formation d'inspecteurs et à l'octroi de ressources adéquates. Les technologies de l'information peuvent grandement contribuer à l'efficacité de ces systèmes en améliorant la collecte des données nécessaires. Des visites d'inspection régulières revêtent une importance déterminante.
10. Les services d'inspection du travail et les mesures visant à assurer le respect de la législation devraient non seulement sanctionner et réprimer mais aussi définir des mesures d'incitation constructives. Ces services devraient fournir des informations et des conseils techniques pertinents aux employeurs et aux travailleurs. En outre, des mesures devraient être prises pour que les inspecteurs du travail ne soient pas soumis à des influences extérieures indésirables. Des campagnes d'information et de sensibilisation peuvent promouvoir davantage la conformité des lieux de travail.
11. Les initiatives privées de contrôle de conformité ne peuvent pas remplacer l'inspection du travail mais elles peuvent compléter les efforts que font les pays en vue d'une meilleure application de la législation. Toutefois, des programmes de conformité des entreprises qui

se fondent sur un système de vérification et auxquels les partenaires sociaux ne sont pas associés ont démontré les limites de ce type d'approche.

12. Les gouvernements, en consultation avec les employeurs et les travailleurs, ont un rôle important à jouer pour promouvoir des mesures favorables à l'égalité entre les sexes à l'aide de cadres juridiques et institutionnels appropriés. Les partenaires sociaux et les gouvernements doivent collaborer à la mise en place de mesures visant, entre autres, à garantir que les travailleuses aient accès sans discrimination à l'éducation et à des possibilités de formation et d'emploi et à mettre des services à la disposition des travailleurs qui ont des personnes à charge.
13. Les gouvernements doivent aussi collecter des données ventilées par sexe, qui puissent être utilisées pour évaluer la situation dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure et orienter par la suite les décisions des pouvoirs publics ainsi que les actions tripartites.
14. Compte tenu de la répercussion du niveau d'instruction et de qualification sur le salaire, il conviendrait d'accorder une attention prioritaire à la formation et au perfectionnement professionnels des travailleurs, notamment par le biais de la formation en cours d'emploi.

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

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

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

21. Compte tenu de la discussion qui a eu lieu lors du Forum de dialogue mondial sur les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, les activités futures suivantes ont été recommandées.

22. Le Bureau devrait:

- a) continuer de promouvoir la ratification et l'application effective des normes internationales du travail applicables au secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, y compris le Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires, 2014, et les normes relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective ainsi que le respect et l'application des principes et droits fondamentaux au travail;
- b) promouvoir le dialogue social, et notamment la négociation collective, dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure et renforcer la capacité des mandants tripartites à pratiquer efficacement le dialogue social;
- c) proposer aux Etats Membres et aux mandants des programmes d'assistance technique pour les aider à concevoir et mettre en place des cadres réglementaires et institutionnels adéquats visant à améliorer les conditions de travail, les compétences, la productivité, les salaires, la compétitivité et la formation des inspecteurs du travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure ainsi qu'à assurer la pérennité de ces industries;
- d) aider les Etats Membres à concevoir un système unifié de collecte des données de base sur le volume de l'emploi, le salaire minimum, la structure salariale, le temps de travail, la rémunération globale, le coût total de la main-d'œuvre et d'autres données utiles pour mieux comprendre le contexte national;
- e) effectuer des études et des analyses comparatives à l'échelle mondiale, recenser les bonnes pratiques et diffuser les données mentionnées à l'alinéa d) et les chiffres des marges bénéficiaires réalisées à l'échelle mondiale.

23. Les gouvernements devraient:

- a) s'employer à améliorer les conditions de travail dans le secteur du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure en faisant appliquer la législation du travail, en assurant la protection effective des droits des travailleurs et en renforçant les capacités des travailleurs et des employeurs;
- b) veiller à la conformité des lieux de travail par le biais de systèmes d'inspection du travail qui s'appuient sur des méthodes de gouvernance efficaces et efficientes et puissent nouer de vastes partenariats (y compris des initiatives privées de contrôle de conformité), notamment avec des acheteurs internationaux;
- c) s'approvisionner auprès d'usines respectueuses de la législation;
- d) concevoir des politiques publiques qui favorisent la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et améliorer ces politiques;

-
- e) aider les partenaires sociaux qui le demandent à constituer des organes de négociation représentatifs;
 - f) promouvoir le dialogue social, et notamment la négociation collective, dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure et renforcer la capacité des mandants bipartites à pratiquer efficacement le dialogue social;
 - g) défendre, respecter et appliquer les principes et droits fondamentaux au travail.

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

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