

ICI *et* LÀ-BAS

Bulletin de Solidarité Mondiale a.s.b.l. – chaussée de Haecht, 579 – 1031 Bruxelles – Tél 02 246 38 81 – www.solmond.be



Dans l'ombre des multinationales



**solidarité
mondiale**

ensemble contre l'injustice sociale

BE96-7995-5000-0005

ICI & LA-BAS

n°110

Dans ce numéro

ANALYSE

41
Filières mondiales d'approvisionnement :
le travail décent y est-il possible?



BELGIQUE

81
Catastrophe sociale pour géant mondial



ASIE

Bangladesh

101
Trois années supplémentaires
pour des usines sûres

Jef Van Hecken : «*la situation reste difficile*»



AMERIQUE LATINE

Haïti

141
Les parcs industriels : entre ironie et
non-respect des droits



AFRIQUE

161
Les minerais au bénéfice
des peuples ?



EUROPE

181
Made in Europe, made in dignity ?



CAMPAGNE

201
Elle soutient notre équipe.
Et vous ?



Nos partenaires



LA COOPÉRATION
BELGE AU DÉVELOPPEMENT .be

SOLIDARITÉ MONDIALE

a pour ambition de renforcer les
mouvements sociaux dans le Sud pour
qu'ils soient acteurs de changement et
agents de développement en faveur de
leur population locale.

Financer ces partenaires là-bas et
sensibiliser ici sur les enjeux Nord-Sud
sont les principaux objectifs de notre
organisation.

SOLIDARITÉ MONDIALE

est l'ONG du Mouvement ouvrier chrétien
et de ses organisations membres :
CSC, ANMC, JOC, VF, EP.

SOLIDARITÉ MONDIALE asbl

Chaussée de Haecht 579

1030 Bruxelles

Tél 02 246 38 81

Fax 02 246 38 85

solidarite.mondiale@solmond.be

www.solmond.be

Cpt : BE 96-7995-5000-0005

Coordination générale

Jennifer Van Driessche

Ont collaboré à ce numéro

Jean-Marc Caudron, Carole Crabbé,
Fabrice Eeklaer, Christian Kunsch,
Antoinette Maia, Johan Secco, Stijn
Sintubin, Stéphanie Vankeer, Dieudonné
Wamu Oyatambwe

Photo couverture

©Lieve Blancquaert

Sommaire

© Lieve Blancquaert

Conception / MEP

Marie-Hélène Toussaint

Impression

Imprimerie Les Editions Européennes

Ici et Là-Bas est imprimé sur
papier recyclé, encre végétale,
en format économique.



N°110

Janvier-Février-Mars -Avril 2018

Editrice responsable :

Antoinette MAIA

chaussée de Haecht, 579

1030 Bruxelles



PAR CHRISTIAN KUNSCH, PRÉSIDENT DU MOC

La coopération sous pression

Après l'adoption, ces dernières années, de nouvelles règles de reconnaissance et de financement des ONG fixées par le ministre fédéral De Croo, après les coupes budgétaires de l'an passé, nous pensons que le secteur pourrait se consacrer pleinement à son cœur de métier : le soutien au développement, la lutte contre les inégalités et les injustices à travers le monde.

Hélas, 2018 apporte à nouveau son lot de menaces et d'incertitudes !

Suite au changement de majorité en Région wallonne, le ministre président MR Willy Borlus également en charge du secteur de la coopération, remet en question le soutien financier au CNCND et à la campagne 11.11.11 par des appels à projet plus aléatoires, tout en restreignant le nombre de pays du Sud concernés par le financement WBI ...

Au niveau fédéral, le gouvernement souffle le chaud et le froid, tantôt en annonçant de bonnes perspectives économiques profitables au budget de l'Etat, tantôt en invoquant la nécessité de nouvelles coupes budgétaires. Le secteur reste sur le qui-vive en attente du prochain conclave dans la crainte d'une reconduction des économies décidées l'an passé.

L'appel « Stop aux coupes budgétaires » de 111 personnalités académiques, de la société civile et du monde économique pour le maintien du soutien public à la Coopération au développement, n'aura pas suffi.

Enfin, nous ne devons pas oublier l'approche des élections législatives de 2019. Le MOC et Solidarité Mondiale-WSM mettent en avant la revendication d'« assurer un travail décent et une protection sociale pour toutes et tous, partout dans le monde » notamment en élaborant un traité international contraignant sur les

« entreprises et droits de l'Homme », tout en travaillant à l'élargissement des socles de protection sociale dans le monde. Cette revendication prend appui sur le travail de sensibilisation et d'éducation permanente mené par Solidarité Mondiale-WSM et le MOC, au travers des campagnes que ce soit pour une justice migratoire au travers de l'action 'Communes hospitalières' ou encore la campagne #VETEMENTSCLEAN dont la journée de lancement s'est tenue le 22 mars 2018 et qui a rassemblé plus de 250 personnes motivées et prêtes à mouiller leur maillot pour défendre les revendications de la campagne : des conditions de travail décentes dans la production de vêtements de sport. Cinq ans après l'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh, la question de la transparence des marques sur leurs pratiques est plus que jamais à l'ordre du jour. Nous sommes, toutes et tous, invité/es à participer activement à ces campagnes et à la préparation des élections ! 🍷

Une citation...

« La grande chose de la démocratie, c'est la solidarité. »

Victor Hugo

... Une image



Filières d'approvisionnement décent y est-il possible ?

Les filières d'approvisionnement mondiales constituent les systèmes commerciaux et de production les plus développés au monde. Celles-ci ont certes généré une partie de la croissance économique mondiale, mais elles sont aussi le lieu par excellence de l'exploitation et des violations des droits humains. De nombreux cas d'abus des droits humains impliquant des entreprises belges et étrangères ont été répertoriés¹ dans des secteurs sensibles et socialement à risque tels que les industries extractives, la construction, le textile, l'alimentation, le bois, le dragage ou encore les forêts. Nous gardons tous en mémoire le drame du Rana Plaza en 2013 au Bangladesh.

Les déficits de travail décent se décèlent dans les filières d'approvisionnement mondiales, de plus en plus diverses, morcelées et incluant des formes de travail atypiques. Le constat est général : défaillances en termes de salaires, sécurité, santé au travail, discrimination ou encore des droits fondamentaux des travailleurs... Sans oublier les incidences négatives sur l'accès à la protection sociale des travailleurs œuvrant dans ces chaînes mondialisées.



© Iteve Blanchardet

Du producteur au consommateur, les filières globales d'approvisionnement sont longues, et les zones d'ombre sur les conditions des travailleurs nombreuses.

Les filières d'approvisionnement mondiales constituent les systèmes commerciaux et de production les plus développés au monde. Par filières d'approvisionnement mondiales, nous entendons les filières transfrontalières, diverses et complexes que les grandes entreprises multinationales utilisent pour produire, transporter et vendre leurs marchandises. On pourrait les comparer à une série d'entreprises dans plusieurs pays qui contribuent chacune à la fabrication d'un produit lié à une entreprise multinationale, chaque entreprise étant un maillon de la chaîne. En 2015, Li & Fung a

1. - Conditions de travail dans les mines de Marikana en Afrique du Sud : www.amnesty.org/en/documents/afri53/4552/2016/en/

Travail forcé d'enfants dans les mines de cobalt en RD.Congo : <https://www.amnesty.org/en/documents/afri62/3183/2016/en/> ; -

Violations des droits du travail au Qatar dans les chantiers de la Coupe du Monde de Football 2022 : <http://www.solmond.be/Qatar-2022-plus-de-morts-sur-les>

ent mondiales : le travail

PAR STIJN SINTUBIN, RESPONSABLE DU DÉPARTEMENT INTERNATIONAL DE LA CSC



Cambodge : des travailleurs sont emmenés sur leur lieu de travail, très tôt le matin. Ils y prestent de trop longues journées.

© CLAUDIO MONTEBANO CASTILLOS

été sacrée championne dans la catégorie « filières d'approvisionnement mondiales ». Li & Fung est un fabricant et vendeur de jouets dont la chaîne se compose de plus de 15.000 entreprises réparties dans quarante pays !

La Banque mondiale estime que, en 2013, plus de 500 millions de personnes travaillaient dans les filières d'approvisionnement mondiales et selon les Nations unies, 80% de la production mondiale est liée aux filières d'approvisionnement. Au Sud de la planète, 400 millions de PME sont associées à ces filières mais seules 9% d'entre elles sont actives dans l'économie formelle...

Les filières d'approvisionnement mondiales ont certes généré une partie de la crois-

sance économique mondiale, mais elles sont aussi le lieu par excellence de l'exploitation et des violations des droits humains. Nous gardons tous en mémoire le drame du Rana Plaza en 2013 au Bangladesh. Cette usine faisait partie des nombreuses chaînes de production de

grandes enseignes textiles. Son effondrement a provoqué la mort de plus de 1.500 travailleurs et travailleuses.

La catastrophe du Rana Plaza et les incendies mortels de plusieurs entreprises textiles au Pakistan ont changé les mentalités. Les pouvoirs publics, les institutions, les organisations de la société civile et même les entrepreneurs ont reconnu que cette situation ne pouvait durer : « *Les filières d'approvisionnement mondiales doivent garantir un travail décent !* ». En 2016, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a amorcé un processus visant à bannir l'exploitation et les violations dans les filières d'approvisionnement mondiales. Nous plaçons beaucoup d'espoir dans le résultat de ce processus.

Il existe une large gamme d'instruments qui permettent d'améliorer et de renforcer la position des travailleurs des filières d'approvisionnement mondiales :

- **Des initiatives publiques** sont généralement prises par les pouvoirs publics sur le plan légal. La législation nationale se limite aux frontières que les filières d'approvisionnement mondiales s'empressent de franchir. Cette approche est donc peu efficace. Les normes internationales du travail – en particulier les conventions de base – de l'OIT constituent toutefois un ensemble de règles universelles que les filières d'approvisionnement mondiales sont également tenues de respecter. Certains pouvoirs publics prennent également leurs propres initiatives, comme « The modern Slave act » au Royaume-Uni ou la nouvelle « Loi de vigilance » en France.
- **Les initiatives du secteur privé** sont rares et se limitent plutôt à la Responsabilité sociale des

80 accords de ce type, conclus notamment avec H&M, Danone, Accor, ENI, Carrefour, Volkswagen, Renault, etc. Ces accords ne sont malheureusement pas suffisamment contraignants mais ils fixent des dispositions sur divers thèmes auxquelles les délégations syndicales peuvent recourir dans les filiales de ces entreprises en cas de violations, de problèmes ou de négociations. Certains couvrent également les filières d'approvisionnement mondiales de ces enseignes. Les « Accords contraignants avec les Enseignes » sont intéressants parce que, comme le nom l'indique, ils sont effectivement contraignants. Quelques exemples : le « *Bangladesh Accord on fire and building safety* » (voir page 10) doit garantir la sécurité des usines textiles au Bangladesh. Il a été négocié directement après la catastrophe du Rana Plaza entre les principales enseignes textiles, les syndicats nationaux et internationaux, les ONG (notamment la *Clean Clothes Campaign*) et les autorités du Bangladesh. Le « *Protocole d'accord sur la liberté syndicale en Indonésie* », négocié par quelques syndicats du secteur textile avec des marques internationales de vêtements, en est un deuxième exemple. Ce protocole garantit la liberté d'action syndicale dans les entreprises liées à la chaîne d'approvisionnement des marques de vêtements. Aux Pays-Bas, les conventions sectorielles, des accords conclus entre les autorités, les employeurs et les travailleurs en faveur de la transparence de la chaîne, vont également dans la bonne direction.

- En guise de dernier outil, il y a également **les initiatives multilatérales émanant d'institutions internationales**, comme la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales de l'OIT, les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales, le Global Compact des Nations unies, etc. Ces instruments sont intéressants mais ils constituent souvent des processus de traitement des plaintes compliqués et trop longs.



Il est temps de faire toute la lumière sur les conditions de travail derrière la production de nos objets de consommation courante.

© CHARLES FOX

Entreprises, comme des codes de conduites, etc. Ces derniers sont malheureusement vagues et sans engagement.

- **Il y a en outre les initiatives des partenaires sociaux** (syndicats, employeurs et également pouvoirs publics). Les accords-cadres internationaux (ACI) constituent un instrument intéressant mais sous-utilisé. Ces ACI résultent d'un dialogue social entre la fédération syndicale internationale d'un secteur spécifique et la direction d'une entreprise multinationale. Il existe actuellement

Pourquoi tant d'instruments ne parviennent-ils pas à enrayer les violations des droits dans les filières d'approvisionnement mondiales ?

Le caractère facultatif de la plupart de ces instruments est au cœur du problème. Les filières sont très diverses, complexes et souvent opaques. Nous ignorons souvent quelle entreprise produit (même secrètement) pour quelle chaîne ou enseigne. Les travailleurs et les syndicats ne disposent pas de ces informations. Bref, il y a un manque total de transparence. En outre, les travailleurs et les syndicats sont peu informés de l'existence de ces instruments et ils n'y recourent donc pas ou pas suffisamment. Les ACI font également l'objet de critiques récurrentes : ces accords conclus au niveau international ont souvent été négociés dans un bureau et ne sont pas connus des travailleurs et des syndicats de l'entreprise concernée ; ou encore il y a trop peu de syndicats forts organisés au sein de l'entreprise, ce qui vide les ACI de leur substance.

Ce constat peut paraître très négatif mais nous gardons espoir. Certaines initiatives efficaces fonctionnent, même au niveau national. En voici deux exemples :

- La campagne « #vêtementsclean » de Solidarité Mondiale (WSM) entend inciter plusieurs entreprises belges du secteur textile à s'affilier à la Fair Wear Foundation (FWF), en exerçant des pressions et en menant une action collective. La FWF est une organisation qui contrôle et encourage les entreprises à veiller à la transparence et à l'ajustement de leurs filières d'approvisionnement mondiales afin d'éviter toute forme d'exploitation et les violations des droits humains. Rendez-vous en page 20 pour découvrir comment y participer !
- Le CCAWUDU, un syndicat du secteur textile au Cambodge, partenaire de la CSC et de Solidarité Mondiale (WSM). Lorsque des violations des droits de l'Homme sont constatées dans des entreprises textiles cambodgiennes, ils déposent plainte auprès des enseignes ou exercent des pressions sur leurs filières de vente. Ces démarches portent leurs fruits.



© CLAUDIO MONTESANO CASILLAS

Le travail doit permettre à chacun de vivre dignement.

Quelle stratégie pour l'avenir ?

Certains des processus en cours au niveau international peuvent déboucher sur des instruments vraiment utiles et contraignants qui permettraient d'instaurer le travail décent dans les filières d'approvisionnement mondiales. Parallèlement au processus de l'OIT, les Nations unies en ont amorcé un autre afin d'adopter un « Traité contraignant sur les entreprises transnationales et les droits humains ». Le concept de « devoir de vigilance » (« due diligence ») est un élément central de ce traité, ainsi que dans la « Loi de vigilance » française. Ce devoir de protection contraint les entreprises, grandes ou petites, à élaborer une stratégie claire et à apporter éventuellement les ajustements nécessaires afin que leurs actions n'entraînent plus des violations des droits humains, des catastrophes environnementales et sociales dans leurs filières d'approvisionnement mondiales. L'avenir se profile clairement dans les traités globaux, mondiaux ou sectoriels, ayant un caractère obligatoire et contraignant. Une fois que ce type de cadres sera mis en place, le défi pour les mouvements sociaux consistera à diffuser les informations auprès des travailleurs.se.s afin qu'ils connaissent et utilisent ces cadres. 🌱²

2. Cet article est paru initialement dans le numéro de décembre 2017 de la revue « Chou de Bruxelles »

Catastrophe sociale pour

PAR FABRICE EEKLAER, SECRÉTAIRE FÉDÉRAL DE LA CSC CHARLEROI, SAMBRE&MEUSE

Le 2 septembre 2016, Caterpillar notifiait officiellement sa décision de fermer le site de Gosselies et de licencier ses quelque 2.000 travailleurs. Cette annonce intervient trois ans après celle du 28 février 2013 qui avait provoqué une importante restructuration dans le cadre de laquelle l'entreprise Caterpillar avait supprimé près de 1.400 emplois, soit 40% de l'effectif sur ce même site. De quoi Caterpillar est-elle le nom ?

Caterpillar est le premier producteur mondial de matériels de construction et d'exploitation minière, de moteurs diesel et à gaz naturel, et de turbines à gaz industrielles. En 2013, les raisons invoquées sont de nature industrielle. L'entreprise américaine avait spécialisé son siège carolo sur la production de grandes excavatrices et de chargeuses sur pneus équipés de moteur Tier 4, norme antipollution applicable aux Etats-Unis et en Europe, diminuant les émissions de particules de 90%. Ces moteurs sont plus chers et les territoires de vente de l'usine de Gosselies sont, outre l'Europe, l'Afrique, le Moyen Orient et l'Asie. Les normes environnementales sont devenues un désavantage comparatif pour Gosselies. Cela explique pourquoi Caterpillar a accéléré son implantation en Chine.¹

Les réactions sont unanimes : il faut repenser la politique industrielle au niveau européen, pour préserver un véritable tissu industriel en Belgique et en Europe ; il faut d'urgence établir

1. Guy Raulin, *Caterpillar, carnets d'un perceur de coffre*, Couleur livres-GRESEA, Bruxelles, 2015.



© CSC CHARLEROI

Il faut une grande stratégie de relance non seulement au niveau belge, mais aussi au niveau européen ; il faut lier les aides aux entreprises au maintien de l'emploi ; il faut ... éviter que cela se reproduise.

des règles sociales et environnementales dans le commerce mondial pour protéger l'industrie européenne ; il faut une grande stratégie de relance non seulement au niveau belge, mais aussi au niveau européen ; il faut lier les aides aux entreprises au maintien de l'emploi ; il faut ... éviter que cela se reproduise.

Le 2 septembre 2016, une chappe de plomb s'abat sur une ville de Charleroi qui s'apprête à fêter ses 350 ans. Cette fois, les raisons sont bien différentes. Nous les trouvons dans cet

géant mondial

extrait du rapport annuel 2015 de Caterpillar : « En 2015, nous avons racheté pour 2 milliards d'actions et augmenté le dividende trimestriel de 10%. Nous augmentons le montant du dividende depuis 22 ans consécutifs et, depuis 2007, notre dividende a plus que doublé. » Il est hors de question pour Caterpillar de diminuer les dividendes distribués. Or, même si la firme a comptabilisé 785 millions de dollars de bénéfice opérationnel sur le seul second trimestre 2016, ses ventes ont reculé de 16% au second trimestre. Pour les actionnaires, ces chiffres ne sont pas acceptables.

Mark Thompson, le directeur financier du groupe vient donc expliquer que Caterpillar est capable de produire ailleurs à moindre coût et avec moins d'investissement. Pour ne jamais diminuer les dividendes, Caterpillar Gosselies est fermé.

Autre géant, autre coût social : Carrefour

Le 25 janvier 2018, Carrefour annonce la fermeture de magasins et jusqu'à 1.233 pertes d'emplois. Carrefour est le n°1 européen et le n°2 mondial de la grande distribution.

Carrefour serait donc en perte ? Non le chiffre d'affaires augmente moins que prévu et, en Belgique, il est stable. Le résultat opérationnel est positif, mais moins que prévu. Et il

faut investir pour l'avenir ! Il faut sans doute traduire cette assertion par : remplacer des caissières par des machines !

Que faire face à ce capitalisme financier ?

Le point commun entre ces deux groupes est sans nul doute que les travailleurs sont strictement des variables d'ajustement pour assurer la rémunération des actionnaires, même si ceux-ci sont, comble du cynisme capitaliste, Bill & Melinda Gates Foundation Trust ou bien encore Bernard Arnault.²

Que faire alors face à cela ? La première tâche est d'accompagner les travailleurs ici et maintenant. C'est ce que réalise quotidiennement l'organisation syndicale entre autres au travers des cellules de reconversion. Ensuite, les solutions restent certainement du côté des « il faut » cités en 2013 lors du plan de restructuration de Caterpillar. Elles sont également dans le soutien de l'industrie et de l'activité économique locale, dans le développement de l'économie sociale, dans le développement d'un autre modèle de production et de consommation. Elles passeront par une réduction collective du temps de travail. Nous savons que leur réalisation nécessite la construction d'un rapport de force, c'est le rôle de l'éducation populaire et de l'action collective mises en œuvre dans une organisation syndicale. ↻

2. Bernard Arnault, dont la presse française présente l'accession à la 4^e place du classement Forbes des plus grandes fortunes comme s'il venait de gagner une médaille olympique. Cela en dit long sur la culture dominante, mais il s'agirait là d'écrire un autre article.



Les solutions naîtront sur base d'un rapport de forces construit notamment sur les actions collectives des mouvements syndicaux.

Bangladesh

Trois années supplémentaires

Lorsqu'en 2013 le Rana Plaza s'est effondré, tuant 1.134 travailleurs de l'habillement, il est devenu évident que quelque chose devait changer pour rendre les usines de confection du Bangladesh plus sûres. Trois semaines plus tard, l'« Accord sur la sécurité des bâtiments et la prévention incendie » était lancé. Un pas historique. Ces cinq dernières années, l'Accord a mené des inspections, supervisé les rénovations et formé des travailleurs aux questions de sécurité dans 1.631 usines.

L'Accord prendra fin le 15 mai 2018. Pour terminer le travail entamé et pérenniser les avancées réalisées, un « Accord de transition » prendra le relais pour trois ans. Il nécessite encore le soutien des enseignes. Et celles-ci ne disposent d'aucun autre moyen crédible pour garantir la sécurité et les droits des travailleurs qui fabriquent leurs vêtements au Bangladesh.

Il aura fallu une catastrophe de l'ampleur du Rana Plaza pour que 200 enseignes d'habillement signent enfin l'Accord sur la sécurité des bâtiments et la prévention incendie au Bangladesh, une forme de contrat signé entre des syndicats du Bangladesh et internationaux, et ces enseignes. Un accord innovant et historique. En quoi ?

L'Accord consiste en un programme d'inspection et de mise en conformité des usines qui fournissent les enseignes signataires. Il couvre plus de deux millions de travailleurs. Le financement de sa mise en œuvre est assuré par les deux cents enseignes signataires, qui s'engagent également à obliger leurs fournisseurs à accepter les inspections et les rénovations, et à maintenir leur niveau de commande au Bangladesh durant la mise en œuvre de l'Accord. Elles s'engagent aussi à s'assurer que leurs fournisseurs disposent des moyens financiers nécessaires pour mettre leurs bâtiments aux normes.

En outre, l'Accord travaille en toute transparence¹ et est juridiquement contraignant. À deux reprises, les syndicats ont saisi la

La sécurité des usines au Bangladesh a fait un énorme bond en avant depuis 2013. Mais il reste des améliorations encore à faire.



pour des usines sûres

PAR JEAN-MARC CAUDRON, ACHACT

Cour internationale d'arbitrage, ce qui a permis dans les deux cas de régler le différent à l'amiable pour financer et accélérer la mise aux normes de plus de deux cents usines².

L'ACCORD a sauvé des vies !

Lors des inspections, les inspecteurs ont identifié plus de 130.000 problèmes de sécurité. Toutes les usines étaient concernées. Aujourd'hui, 83% de ces problèmes ont été résolus, 136 usines ont mis en œuvre l'entièreté de leur plan d'actions de correction et 726 usines ont mis en œuvre plus de 90%.

Bien sûr, la mise en œuvre de l'Accord n'est pas parfaite. Nonante-six usines ont refusé de se faire inspecter ou de rénover leurs bâtiments. Et quelques 1.200 usines sont en retard sur la mise en œuvre de leur plan d'actions correctrices.

Il n'en reste pas moins que l'Accord a déjà sauvé des vies et rendu plus sûr le travail de plus de deux millions d'hommes et de femmes au Bangladesh.

Accord de transition : toutes les enseignes doivent s'engager

Le 15 mai 2018, un Accord de transition prendra le relais de l'Accord signé en 2013. Son objectif est double : terminer la mise en œuvre de l'Accord initial et pérenniser les avancées réalisées. En effet, les retards s'accumulent dans les rénovations des usines et un délai supplémentaire est nécessaire pour garantir au maximum la sécurité des travailleurs. Par ailleurs, le gouvernement du Bangladesh n'a pas encore démontré toute la volonté nécessaire, ni ses capacités à reprendre le travail d'inspection et de mise aux normes des usines. Cette transition doit permettre aux travailleurs de suivre les questions de sécurité dans leur usine et au gouvernement du Bangladesh de développer une inspection sociale




© LIEVE BLANQUAERT

1.138 personnes tuées, plus de 1.500 autres blessées...
Le drame de l'effondrement du Rana Plaza a marqué durablement la population sur place, mais aussi l'opinion publique internationale.

qui garantisse effectivement la protection des travailleurs.

La réussite de l'Accord de transition dépend aujourd'hui de la volonté des enseignes de s'engager. Les entreprises ne disposent d'aucun autre moyen crédible pour respecter le droit des travailleurs qui fabriquent leurs vêtements au Bangladesh à travailler en toute sécurité.

Mi-mars, seules 120 enseignes d'habillement avaient signé l'Accord de transition³. À nous de convaincre les grandes marques internationales comme les enseignes belges de signer l'Accord. 

Rendez-vous sur www.achACT.be pour agir.

1. Les rapports d'inspection et l'état d'avancement de la mise aux normes sont consultables sur <http://bangladeshaccord.org>

2. <https://www.theguardian.com/business/2018/jan/22/bangladesh-textile-factory-safety-unions-settlement>

3. La liste complète et mise à jour des enseignes signataires est disponible sur <http://www.industrial-union.org/signatories-to-the-2018-accord>

Bangladesh

Jef Van Hecken :

« *la situation reste difficile* »

UNE INTERVIEW DE JOHAN SECCO (STAGIAIRE)

Jef Van Hecken a été notre coopérant pendant deux ans et demi au Bangladesh. Il était présent lors de la catastrophe du Rana Plaza qui a tué plus d'un millier de travailleurs. Il revient d'une mission au Bangladesh effectuée au mois de janvier et témoigne de ses impressions... Sur place, qu'est-ce qui a changé ?

Jef VH : *J'étais présent lorsque les problèmes énormes de sécurité au Bangladesh se sont révélés. A savoir les deux fameuses catastrophes, celle de Tazreen et du Rana Plaza. Toute la misère et les conditions ouvrières sont sorties au grand jour. Bien avant ces catastrophes, nous travaillions déjà sur ces problématiques. Nous étions en contact avec les partenaires qui défendent les droits des travailleurs et leur protection.*

Pouvez-vous nous parler des conditions de travail avant ces catastrophes ?

Jef VH : *Je dis toujours qu'il y a eu deux périodes : l'avant et l'après Rana Plaza. Le premier problème concernait la sécurité des bâtiments, rien n'était en ordre. Les ouvriers travaillaient dans l'insécurité la plus totale. Deuxièmement, les salaires étaient misérables, tout le monde était obligé de faire des heures supplémentaires pour arriver à gagner sa vie. Troisièmement, il n'y avait pas du tout la possibilité de s'organiser en syndicat pour les travailleurs afin de rendre l'organisation du travail plus humaine, moins stressante et plus sécurisée. Chaque initiative de se rassembler était bloquée, ceux qui essayaient*



Jef a vécu quelques années au Bangladesh et a vécu de près la tragédie du Rana Plaza. Il en est revenu plus combatif que jamais.

étaient licenciés. Quatrièmement, il n'y avait aucune forme de sécurité sociale.

Quand est-il de l'après Rana Plaza ?

Jef VH : *En 2013, deux accords importants et historiques ont été signés. Ils mettent en valeur l'importance de l'investissement en matière de sécurité des bâtiments. Les inspections qui ont suivi couvrent 3.000 usines sur les 5.000 autres du parc industriel du Bangladesh. Les 2.000 autres sont couvertes par le gouvernement bangladais et sont moins strictes. Dans la société capitaliste bangladaise, les ouvriers sont comme des instruments. Au niveau politique, certains dirigeants d'entreprise sont aussi au Parlement, il y a une forme de cumul malsain des professions et mandats.*

Ils gagnent d'un côté pour en perdre de l'autre...

Jef VH : *Le salaire était d'environ 30 euros par mois en 2013. On a besoin de plus ou moins*

100 euros pour vivre dignement. Avec des heures de travail supplémentaires, on pouvait arriver à un maximum de 50 euros. Fin 2013, le salaire minimum a augmenté à 53 euros sans heure supplémentaire. Celles-ci ne sont pas basées sur le nouveau barème mais sur l'ancien. Problème : les salaires ne sont pas indexés à l'augmentation du coût de la vie, et depuis, le prix de la nourriture a doublé. Autre élément qui rend la situation encore plus difficile pour les travailleuses et travailleurs : on est passé d'une production de septante pièces par jour à un quota de cent vingt. Pour remplir le quota, on preste des heures supplémentaires non payées ! Le travail est donc au final plus intense, et moins bien payé !

Et concernant l'organisation syndicale, comment est-elle maintenant ?

Jef VH : Les syndicats restent très faibles. Etant donné ceux-ci sont mal vus, les travailleurs ont peur de perdre leur emploi. Il y en a qui font des actions pour tenter de faire bouger les choses dont le partenaire de Solidarité Mondiale (WSM), NGWF, qui a toujours été lié à la Clean Clothes Campaign.

Pouvons-nous voir des améliorations en matière de protection sociale ?

Jef VH : Au niveau de la protection sociale, il y a les victimes physiques des catastrophes. On a créé un fond d'aide aux victimes. On essaye de créer un système public pour une nouvelle forme de compensation en cas d'accident du travail. Il y a une initiative de nos partenaires qui est remarquable, c'est celle de GK qui donne des services de santé pour les travailleurs. Les travailleurs et les entreprises forment un fond, et les soins de santé sont payés par ce fond. Dans ce système, il y a déjà l'employeur et le travailleur, mais où est le gouvernement ?

Comment se sent la population ?

Jef VH : Certaines personnes trop handicapées ne peuvent plus travailler. La plupart des jeunes travaillent quelques années pour épargner et revenir au village, c'est leur idéal. Dans les meilleures usines, les travailleurs sont contents. Ils ont même des cours de sécurité en cas de catastrophe. Mais les gens continuent à vivre dans

les bidonvilles, ça reste dur et donne encore plus de pression. Il y aussi le bruit intempestif des machines dans les usines qui engendre des troubles du sommeil.

Quelles sont les pistes de solution pour les travailleurs locaux ?

Jef VH : Ce sont les mots des syndicalistes locaux : « nous produisons ce que vous portez ». Nous sommes liés. Ce n'est pas uniquement les entrepreneurs qui décident seuls, ils suivent les directives des marques. Cela veut dire que nous, consommateurs « du Nord », devons agir et interpeller les marques pour pousser au changement. Nous ne devons plus accepter la fast-fashion qui nuit aux travailleurs locaux. A nous de jouer ! ➤



Les traces physiques de l'effondrement du Rana Plaza sont bien visibles. Mais les effets sur la santé mentale sont également dévastateurs.

Haïti

Les parcs industriels: entre

PAR STÉPHANIE VANKEER

La vie est difficile en Haïti. L'agriculture a fortement chuté et la population haïtienne trouve difficilement du travail surtout si elle n'est pas qualifiée. Seules les usines de sous-traitance offrent des emplois faciles d'accès, mais souvent précaires. Les gens y travaillent pour à peine 5 euros par jour et l'augmentation du minimum légal est loin d'être acceptée. Qui ne s'y plie pas sera licencié sur le champ car des centaines de candidats font la file aux portes des usines.

Malgré la faiblesse d'Haïti ces dernières années en matière de gouvernance, l'instabilité politique persistante et l'infrastructure déficiente, de nombreux investisseurs, principalement dominicains, américains et coréens, ont montré leurs intérêts économiques pour le pays. Ces derniers sont attirés par des avantages comparatifs : d'une part, le coût du travail le plus bas de l'hémisphère, l'exonération totale ou partielle des taxes à l'exportation, des droits de douane, de l'impôt direct sur les bénéfices, et, d'autre part, la proximité et l'accès préférentiel au marché américain. C'est ainsi que l'ironie frappe le pays ! Saviez-vous que bon nombre des t-shirts bariolés d'inscriptions en anglais du style « *keep calm and...* » que porte la population haïtienne ont, en fait, été fabriqués sur place pour, ensuite, transiter par le marché américain pour y être 'stylés', vendus, jetés, et puis, réexportés à nouveau

vers Haïti, terminant leur course sur les marchés locaux à des prix tellement dérisoires qu'ils dérégulent l'économie intérieure.

Zones franches, zones de non-droit

Avec ces parcs, micro-parcs et autres zones franches en construction depuis les catastrophes qui ont ravagé le pays, une nouvelle logique industrielle est en marche sous un objectif d'augmentation de la productivité du travail et de la croissance économique.

Cependant, en raison des pratiques anti-syndicales qui sévissent dans la plupart de ces zones et du laxisme du respect des droits et des normes du travail, les travailleurs/euses de la sous-traitance n'ont pas la possibilité d'exercer efficacement leurs droits à la liberté d'association et de négociation collective. Ils/elles se disent victimes de licenciements illégitimes, de suspensions, de politiques de bas salaire, de conditions de travail peu sécurisantes, d'in-





ironie et non-respect des droits

timidations par violences physiques ou d'inscriptions sur des listes noires pour les travailleurs qui s'affilient ou forment un syndicat.

Quand les parcs industriels fleurissent, c'est l'environnement qui s'enlise

Actuellement, Haïti possède quatre parcs industriels et cinq zones franches.

Les parcs « Caracol » et « Métropolitain », sous la tutelle de la Sonapi (Société Nationale des Parcs Industriels), sont publics. Tous les autres parcs industriels et zones franches sont privés. Bien que certaines zones franches servent à la production de produits agricoles et manufacturiers, la plupart sont dédiées à la production de textiles.

Les vêtements constituent ainsi plus de 80% du total des exportations du pays, selon l'Association des industries d'Haïti (Adih). Bien que les parcs génèrent de nombreux emplois directs et indirects, c'est l'écologie qui est mise à mal. De fait, la création du parc de la Sonapi à Port-au-Prince et la « bidonvillisation » qui s'en est suivie affectent toute la zone métropolitaine de la capitale. Côté environnement, la population haïtienne a assisté - impuissante ou insouciant - à la détérioration, sous ses yeux, de l'une des plus belles baies du monde avec ses montagnes avoisinantes et ses précieux bassins qui, aujourd'hui, sont pollués et héritent d'un débit fortement réduit. Port-au-

Prince aurait pu être la plus belle capitale dans les Caraïbes...mais il n'en sera rien !

Un centre de santé synonyme d'espoir au cœur des usines

Le « Centre de Promotion des Femmes ouvrières », plus connu sous l'abréviation CPFO, partenaire de Solidarité Mondiale et de la CSC, est une institution, qui offre une série d'activités d'éducation et de services et qui existe depuis 1985. Elle se situe en plein cœur dans la zone industrielle de la Sonapi à Port-au-Prince, un emplacement stratégique pour toucher sa cible car la majorité de ces ouvrières se trouvent confrontées au problème d'accessibilité de produits et services, dont les soins de santé.

Le centre leur apporte donc une dose d'espoir et un soutien unique, entièrement gratuit. Ici, les femmes et les jeunes filles reçoivent des informations sur l'alimentation saine, le planning familial, la grossesse, les maladies transmissibles, etc. Dans la pharmacie, il y a aussi des femmes médecins pour les accueillir. Mais le CPFO fait bien plus que prodiguer des soins. Il prend également en main, de façon subtile, l'organisation de formations, à présence obligatoire, et des actions de renforcement de capacités d'autodétermination et de décisions de ces femmes en les informant sur leurs droits. Via ces services, le CPFO entend lutter pour le changement de la condition ouvrière et participer pleinement à la création d'une nouvelle dynamique sociale. 



Les minerais au bénéfice des peuples ?

PAR DIEUDONNÉ WAMU OYATAMBWE

En Afrique, l'extraction des ressources minières est au cœur de bien des problèmes : conflits armés, déstabilisation de systèmes politiques, déplacement forcé des populations en leur arrachant même leurs terres agricoles, non-respect des droits de travailleurs et violations de droits humains, etc. Beaucoup de populations y sont victimes de leurs richesses.

En Guinée, au Togo, au Burkina Faso, des partenaires de Solidarité Mondiale (WSM) sont très engagés dans les négociations avec des autorités nationales et des firmes internationales pour améliorer les conditions de travail dans le secteur minier, y faire accepter les organisations syndicales, veiller au respect de l'environnement, et adopter des mesures de protection sociale pour les travailleurs. Et là aussi, les rapports avec les firmes minières sont bien compliqués ! En Afrique du Sud, le 12 août 2012, une foule de grévistes de la mine propriété du groupe britannique LONMIN se rassemble sur les collines de Marikana, pour réclamer de meilleurs salaires et des logements décentes. La police répond par des tirs et tue par balles 36 grévistes !

Le Congo (RDC) est ravagé depuis plus de 20 ans par des guerres et des violences armées sur fond de l'exploitation de minerais, dont le coltan, qui est un composant essentiel dans la fabrication de matériels informatique et électronique. Dans ce pays souvent qualifié de « scandale géologique » en raison de ses énormes richesses naturelles, la population croupit dans une misère croissante, alors même que l'exploitation et les revenus de ces richesses ne cessent d'augmenter. Et ce n'est pas près de finir : avec le développement attendu des voitures électriques dans le monde, le pays fera à nouveau l'objet de moultes convoitises, notamment autour du cobalt nécessaire dans la production de batteries, et dont la RDC détient la première réserve mondiale.

L'exploitation des minerais nécessite des moyens dont les Etats africains ne disposent pas ; ce qui les livre donc à la merci des firmes multinationales...



© WSM

Tout récemment, la RDC a promulgué un nouveau « code minier » le 9 mars 2018 en vue de taxer davantage l'exploitation de certaines ressources 'stratégiques' ; mais cela a nécessité d'après négociations avec les firmes minières internationales, qui voulaient maximiser leurs bénéfices en payant le moins possible à l'Etat. Il reste maintenant à voir si l'augmentation attendue de ces recettes se traduira aussi par une quelconque amélioration de conditions de vie des populations congolaises.

Des efforts pour respecter les droits humains

Bref, la question est d'une actualité permanente¹. Face à cette situation, il faut donc agir sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement de ces minerais.

Avec de 500 millions de consommateurs, l'Union européenne constitue un premier marché mondial pour les minerais et les métaux, à la fois comme matières premières à transformer et comme produits finis pour la consommation courante (ordinateurs, GSM, smartphones, laptops...). L'UE s'est déjà saisie de cette question de l'exploitation et de la commercialisation des minerais. La société civile a compris cet enjeu et a obtenu dès 2010 du Parlement européen un positionnement clair en faveur d'un mécanisme de transparence dans les chaînes d'approvisionnement de plusieurs ressources minières, notamment l'étain, le tungstène, le tantale et l'or. Ce processus a débouché sur l'élaboration d'un règlement européen, en 2014, se basant sur « le devoir de diligence pour des chaînes responsables d'approvisionnement en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque » (OCDE). Ce mécanisme vise à ce que la consommation de ces ressources ne serve plus à financer des conflits armés ni à porter atteinte à des droits humains à travers le monde.

Ce règlement a ensuite fait l'objet de plusieurs débats, avec de nombreuses concessions faites aux entreprises, avant d'être adopté le 16 mars 2017.

Déçue par les nombreuses concessions faites aux entreprises durant les négociations,



L'exploitation artisanale de minerais est un travail dur, mais le prix à la vente ne dépend pas du travailleur...

© VSM

la société civile en déplore notamment les éléments suivants : le caractère contraignant ne concerne que quelques entreprises « en amont » de la chaîne d'approvisionnement, et pas celles qui travaillent sur les produits finis ; le caractère volontaire et autorégulé trop important pour ces entreprises ; enfin, ce règlement n'entrera en application qu'en 2021 !

Néanmoins, la société civile considère ce règlement comme un premier pas, et en appelle à la bonne volonté du secteur privé pour, malgré tout, consentir des efforts en faveur de circuits d'approvisionnement plus respectueux des droits humains. La vigilance et la mobilisation permanente restent donc nécessaires. ♻️

1. Nous avons déjà abordé ce sujet dans notre ILB (n°95), avril-juin 2014 « Ressources naturelles »

Made in Europe, **made in dignity ?**

PAR CAROLE CRABBÉ, ACHACT

L'industrie de l'habillement se caractérise bien souvent par des conditions de travail scandaleuses. L'Europe ne fait malheureusement pas exception. Dans de nombreux pays d'Europe centrale et orientale, se pratiquent des salaires dérisoires qui, pas plus qu'en Asie, ne couvrent les besoins fondamentaux d'une travailleuse et de sa famille.

Une part importante des vêtements de mode, ou des vêtements de travail, est fabriquée en Europe centrale et orientale. Par exemple, 20% des approvisionnements de Bel-confect, première entreprise belge de vêtements de travail à s'affilier à la Fair Wear Foundation proviennent d'Europe orientale, dont 9% d'Albanie. Dans ce pays, le salaire mensuel d'une travailleuse de la confection employée à temps plein avoisine la plupart du temps le salaire minimum légal fixé à 150 euros par mois. Ce salaire correspond en Albanie au pouvoir d'achat d'une travailleuse en Chine. Concrètement, cela signifie qu'une travailleuse doit travailler une heure durant pour se payer un litre de lait (contre 6 minutes en Allemagne).

« **Made in Europe** », le dernier rapport de notre réseau international Clean Clothes Campaign, illustre bien les conditions de travail qui règnent dans l'industrie de l'habillement en Europe centrale et orientale. Les salaires minimaux légaux dans la région sont en réalité inférieurs aux seuils de pauvreté et aux niveaux de subsistance officiels de ces pays. Les conséquences sont dramatiques : « *Parfois,*

nous n'avons simplement rien à manger » raconte une femme travaillant dans une usine de confection en Ukraine. Une autre travailleuse en Hongrie a déclaré : « *Nos salaires suffisent à peine à payer les factures d'énergie, d'eau et de chauffage* ».

Des entrevues avec cent dix travailleuses et travailleurs des usines de fabrication de chaussures et de vêtements en Hongrie, en Serbie et en Ukraine ont révélé qu'ils sont obligés de faire des heures supplémentaires uniquement pour atteindre leurs objectifs de production. Pourtant, même en travaillant davantage, ils gagnent à peine plus que le salaire minimum légal.

Un grand nombre de travailleuses et travailleurs interrogés ont signalé des conditions de travail périlleuses telles que l'exposition à des chaleurs extrêmes et à des produits chimiques toxiques, des ateliers insalubres, des heures supplémentaires obligatoires non rémunérées et un traitement abusif de la part de la direction. Certains déclarent être intimidés et constamment menacés de licenciement ou de délocalisation.

Lorsque les travailleuses et travailleurs serbes demandent à la direction pourquoi il n'y a pas de climatisation durant l'été, pourquoi l'accès à l'eau potable est limité, pourquoi ils doivent travailler à nouveau le samedi, la réponse est toujours la même : « *La porte est là.* ».

Comment expliquer ces conditions de travail dantesques ? Luc Triangle, secrétaire général d'IndustriALL, pointe le pourcentage extrêmement faible de la syndicalisation dans ces pays.

Il est clair que de grandes marques de mode internationales et des producteurs de vêtements de travail profitent largement de ce système de bas salaires. achACT et la Clean Clothes Campaign appellent ces marques à

Devenez Miss/Mister achats durables !



cette attractivité ne garantit malheureusement pas l'amélioration des conditions de travail. Sous la pression de l'Union européenne, la production de ces pays est confinée au travail à façon faisant de l'industrie vestimentaire un grand champ de sous-traitance aux ordres des marques et entreprises de l'Union européenne. Les politiques commerciales ou les conditionnalités imposées notamment par l'UE, pour les pays candidats ou dans le cadre de prêts ou Accords d'association, contraignent ces pays à limiter les augmentations des salaires légaux.

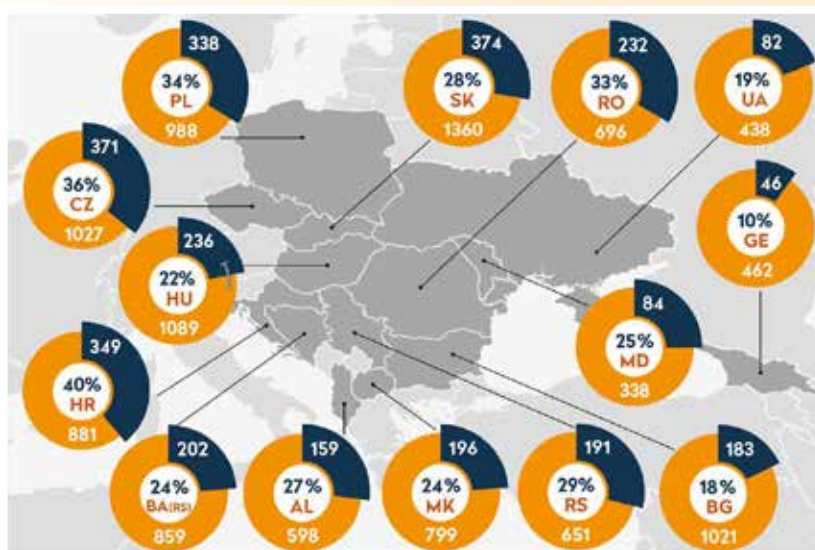
À la veille des élections communales, achACT vous

payer un salaire vital et à travailler avec leurs fournisseurs pour éradiquer les conditions de travail illégales et inhumaines publiées dans ce nouveau rapport.

propose de devenir Miss/Mister achats durables ! Faites des achats durables un enjeu des élections communales. Et demandez aux candidats de concrétiser cet engagement dès leurs prochains marchés de vêtements de travail ou promotionnels.¹

L'Europe orientale constitue indubitablement un hub de production. Il réunit trois avantages : les prix bas, la proximité du marché et l'appellation « Made in Europe »... Mais

¹ d'infos sur <http://www.achact.be/achatsdurables.htm>



*Bleu = Salaire net minimum légal
Orange = Salaire vital estimé selon les travailleuses et travailleurs interrogés
% = Salaire net minimum légal en pourcentage du salaire vital estimé*

Elle soutient notre équipe. Et vous ?

PAR ANTOINETTE MAIA

Cent quarante euros, 120 euros ou 160 euros est le salaire moyen mensuel d'une ouvrière du secteur de l'habillement au Cambodge, au Bangladesh ou encore en Indonésie. C'est inacceptable. Le doublement de leur salaire ferait un monde différence pour ces travailleuses et ne se ressentirait même pas dans le prix des vêtements de sport que nous chérissons tant en Europe ou en Belgique.



L'industrie de l'habillement est un exemple type de la globalisation. Nos vêtements sont des produits globaux : fabriqués d'un côté de la planète et vendus de l'autre. Ce secteur a connu des mouvements tout au long de son histoire, mais la vitesse à laquelle la production des vêtements s'est déplacée de l'Occident vers l'Asie au cours de la deuxième moitié du XX^e siècle est sans précédent.

Les facteurs principaux qui ont joué un rôle dans ce phénomène sont les bas salaires, la disponibilité de travailleurs flexibles, les mesures d'encouragement pour les entreprises étrangères, les nouvelles technologies

de communication et les frais de transport peu élevés. Ceci a permis aux marques de vêtements de se transformer en entreprises internationales : elles créent des vêtements, mais sous-traitent les aspects moins lucratifs à un fournisseur qui à son tour sous-traite la production à des sous-traitants...

Le secteur des vêtements de sport représente environ 7% du secteur total de l'habillement en Europe et le secteur des chaussures de sport, y compris donc les baskets, en représente environ 20%. Ce secteur connaît une croissance deux fois et demie plus rapide que celui de l'habillement en général. Une grande partie des vêtements de sport du marché européen sont produits en Asie (Cambodge, Indonésie, Vietnam...). Aussi bien les grands distributeurs, tels qu'*Intersport*, *Decathlon* ou *Foot Locker*, que les trois grandes marques *Nike*, *Puma*, *Adidas*, sous-traitent leur production à des usines en Asie depuis des années.

En dialogue avec les marques

Vous portez un maillot de sport Adidas, Nike, ou une autre marque de sport mondialement connue ? Un maillot acheté chez Decathlon ? Il existe aussi des marques belges qui commercialisent des vêtements de sport, mais où exactement, et dans quelles conditions ? Comme consommateurs et citoyens, il n'est pas aisé d'avoir accès à ces informations importantes. Alors que nous attendons toujours de nos sportifs qu'ils soient clean en pratiquant leur sport, pourquoi ne pas attendre la même chose



commerciales. L'une de ces marques nous a répondu : « Pour nos clients, les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement ne sont pas importantes car ils ne posent pas de questions là-dessus. Commercialement, il n'y a pas de plus-value à produire de façon éthique ! »

Pour obtenir des changements de pratiques de ces marques, nous leur proposons une « feuille de route vers des #VêtementsClean », dans laquelle nous précisons les étapes que nous estimons nécessaires pour une filière d'approvisionnement éthiquement responsable. Les marques de sport qui veulent vraiment s'engager sérieusement choisiront de s'affilier à la Fair Wear Foundation (FWF). Les membres de la FWF ont un bon code de conduite qu'ils doivent concrétiser – et cela implique des avancées en matière de salaire vital et de liberté d'association – et se soumettent à des contrôles externes indépendants. Dans le secteur des vêtements de sport, beaucoup d'entreprises sont déjà affiliées: Gonso, Odlo, Deuter, Jack Wolfskin, Vaude,...



de nos vêtements de sport et des marques qui les produisent ?

Nous pensons d'abord à Bioracer, Jartazi, Patrick, Vermarc ou Agiva, marques belges surtout connues comme fournisseurs de clubs de sport. Eux aussi font fabriquer leurs productions à l'étranger. **En 2017, Solidarité Mondiale a rencontré ces marques pour en savoir plus. Sur leurs filières d'approvisionnement, mais aussi pour voir si elles sont prêtes à faire les efforts nécessaires en termes de transparence et de pratiques**

Des vêtements clean à 100% ?

« Des vêtements clean à 100%, ça n'existe pas, nous explique Sara Ceustermans de la campagne SKC (Schone Kleren Campagne), lors de la journée de lancement de la Campagne #vetementsclean du 22 mars dernier, parce qu'il n'y a aucune chaîne de production qui offre une garantie 'Made in dignity' depuis la fabrication de la matière première comme le coton par exemple. Mais les marques, les distributeurs et



les producteurs de vêtements peuvent adhérer à la Fair Wear Foundation (FWF). Ils s'engagent de cette manière à ce que leurs unités de confection de leurs filières d'approvisionnement puissent être contrôlées de manière indépendante dans un objectif de transparence et d'amélioration des conditions de travail.»

La Fair Wear Foundation développe une démarche de mise en conformité progressive, basée sur un code de conduite négociée entre les différentes parties prenantes de l'organisation (sur base des normes de l'OIT et de la Déclaration des droits de l'Homme). Ce code se résume en huit points : pas de travail forcé ni de travail des enfants, pas de discrimination (à l'embauche, dans les salaires ou l'accès à la formation), droit de grève, de négociation collective et d'appartenance à un syndicat, salaires vitaux, temps de travail limité à 48h/semaine avec une journée de repos, droit à des conditions sanitaires et de sécurité minimum, et respect des standards légaux contractuels.

En signant ce code, l'entreprise qui adhère à la FWF reconnaît sa responsabilité vis-à-vis de tous les travailleurs impliqués dans ses filières de confection, y compris les travailleurs des sous-traitants de ses fournisseurs. Les entreprises s'engagent à mettre en œuvre



Objectifs réalisables

- Pousser au moins 2 marques belges à faire des progrès concrets en faveur des vêtements clean : soit en s'affiliant à la Fair Wear Foundation, ou en suivant la feuille de route de huit étapes proposées dans notre brochure de campagne (disponible sur site www.vetementsclean.be).
- Au-delà des marques belges, comme c'est l'année de la Coupe du Monde, nos interpellations s'élargiront aux marques internationales comme Nike, Adidas, ou encore Sport Direct ou Décathlon.
- Enfin, pousser nos organisations à la cohérence en favorisant une politique d'achats durables.

TOUT COMME TES IDOLES SPORTIVES, SIGNE LA PETITION

Avec ton matériel de sport, tu portes haut les couleurs de ton club. Tu ne paupériser pas l'écrit. Mais sans toi que valent et ceux qui ont fabriqué ne gagnent pas assez pour vivre dignement ?

Nous voulons que cela change ! Et c'est temps que les marques de sport rejoignent l'Offre la pause décente pour un salaire vital et pour plus de sécurité au travail en www.fairwear.org Ensemble, poussons les marques de sport à franchir la ligne vers plus de transparence dans la production de vêtements de sport.

#VÊTEMENTS CLEAN

Plus que jamais, nous avons besoin de votre soutien pour faire progresser l'initiative de la CSC, la CSC Spazio, l'ACV-CSC, METIER, le CIG, la CSC Administration de Gestion, la CSC Services publics, la Mutualité d'orientation, l'Association des Amis des Universités et l'Association des ACV. Animée par Solidarité Mondiale.

1. Le Fair Wear Foundation est une organisation à but non lucratif.

ce code, à contrôler les usines qui produisent pour leur compte et le cas échéant à y améliorer les conditions de travail.

Seulement 7 entreprises belges sont membres de la FWF :

B&C - vêtements promotionnels - membre FWF depuis 2009, **Stanley & Stella** - vêtements promotionnels - membre FWF depuis 2011, **Mayerline** - vêtements de mode - membre FWF depuis 2010, **Bel&Bo** - vêtements de mode - membre FWF depuis 2014, **JBC** - vêtements de mode - membre FWF depuis 2015, **Claudia Sträter** (FNG Group) - vêtements de mode - membre FWF depuis 2015, **Bel-Confect** - vêtements de travail - membre FWF depuis 2016¹.

Faire bouger les lignes, c'est possible !

La campagne #VETEMENTSCLEAN propose à chacun et chacune d'y participer concrètement :

- en signant la pétition et en incitant un maximum de gens, de sportifs, de collectifs de sport à la signer pour mettre la pression sur les marques !
- en rendant la campagne visible dans les médias, lors d'événements sportifs locaux et autres, en conscientisant un maximum

1. Plus d'infos: <http://www.achact.be/Fair-wear-foundation.htm> - <http://www.fairwear.org/>

de monde à la nécessité des vêtements clean et au pouvoir de pression de chacun en tant que consomm'acteur !

- **en incitant un maximum de monde à poser des questions** dans leurs magasins de vêtements de sport, auprès de leurs fournisseurs dans le cas des clubs de sport... Une carte postale est à votre disposition pour interpeller les enseignes. Demandez-la à Solidarité mondiale.
- **en récoltant des fonds pour nos partenaires** sur place au Bangladesh, Cambodge..., pour les rendre plus forts et mieux à même de défendre les droits des travailleuses et travailleurs ! Solidarité Mondiale : BE96-7995-5000-0005. Comme **par exemple, en organisant des pronostics** dans votre entreprise, au sein de votre réseau d'amis, famille... au moment de la Coupe du Monde de foot qui démarrera le 14 juin prochain.

Découvrez le site de la campagne sur lequel vous trouverez tous les outils de campagne et où vous pourrez signer également la pétition : www.vetementsclean.be

Les clubs sportifs se mouillent pour des vêtements clean

Il est nécessaire d'augmenter la pression car les marques font la sourde oreille et les consommateurs n'ont pas toujours conscience de leur pouvoir ! Cette année, année de Coupe du Monde oblige, la campagne #vetementsclean se tourne vers le monde du football, vers ses supporters, qui sont prêts à tout donner pour leur équipe, y compris parfois des sommes folles pour porter son maillot ! Nous élargirons donc nos revendications aux marques internationales comme Nike, Adidas, Puma ou Decathlon, qui vont faire un maximum de bénéfices en cette année particulière. Il est temps que les personnes qui fabriquent nos vêtements aient de meilleurs salaires.

Qui dit football, dit aussi sport d'équipe. Ce 'teamspirit' qui vit dans les clubs de sport doit également servir les ouvrières en Asie. Nous voulons inciter les clubs de sport à ne fut-ce que poser des questions, donner des exigences à leur fournisseur. Faisons entendre cette voix aux marques !

Alors n'hésitez plus un instant ! Et soutenez l'action #VETEMENTSCLEAN !

Rendez-vous sur www.vetementsclean.be





JE SOUTIENS TON EQUIPE. ET TOI, SOUTIENDRAS-TU LA MIENNE ?

Avec ton maillot de sport, tu portes haut les couleurs de ton club. Tu as payé cher pour l'avoir. Mais sais-tu que celles et ceux qui l'ont fabriqué ne gagnent pas assez pour vivre dignement? Nous voulons que cela change! Il est temps pour les marques de sport de réagir. Offre la passe décisive pour un salaire vital et pour plus de sécurité au travail.

[SIGNE LA PETITION SUR WWW.VETEMENTSCLEAN.BE](http://WWW.VETEMENTSCLEAN.BE)

Une campagne à l'initiative de la CSC, la CSC Sporta, l'ACV-CSC METEA, la CNE, la CSC Alimentation et Services, la CSC Services publics, la Mutualité chrétienne, énéoSport et Altéo, en collaboration avec achACT.
Animée par Solidarité Mondiale.



**VÊTEMENTS
CLEAN**

www.solimond.be • Merci pour vos dons • Cpt : BE96-7995-5000-0005

Solidarité Mondiale dans votre région

Brabant Wallon : boulevard Fleur de Lys 25-1400 Nivelles - 067.21.89.91 • Bruxelles : rue Pléiades 19-1000 Bruxelles - 02.508.89.60 • Charleroi : boulevard Tirou 167-6000 Charleroi - 071.31.22.56
• Hainaut Occidental : avenue des États-Linis 10 bis 8-7500 Tournai - 069.88.07.62 • Hainaut Centre : rue Marguerite Bernvoets 10-7000 Mons - 065.35.39.63 • Liège : rue Saint-Gilles 29-4000 Liège
- 04.232.61.61 • Luxembourg : rue des Déportés 39-6700 Aion - 063.21.87.33 • Namur : Place l'Ilon 17-5000 Namur - 081.22.68.71 • Verviers : rue du Palais 25-4800 Verviers - 087.33.77.07



**solidarité
mondiale**