



ETUDE 2016

TRAVAIL DÉCENT ET TEXTILE ÉQUITABLE

*Impact du commerce équitable sur
la durabilité des chaînes textiles.
Etude de cas de 4 organisations
équitables Indiennes.*

Patrick Veillard | Patrick.Veillard@mdmoxfam.be

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
MÉTHODOLOGIE	5
QUESTIONS D'ANALYSE	5
SÉLECTION DES ORGANISATIONS ÉTUDIÉES	5
COLLECTE DE DONNÉES	5
SALAIRE MINIMUM	6
LIMITATIONS MÉTHODOLOGIQUES	7
ANALYSE DE LA FILIÈRE TEXTILE INDIENNE	7
INDUSTRIE DU TEXTILE ET DE L'HABILLEMENT EN INDE	7
DROIT DU TRAVAIL ET PROTECTION DES TRAVAILLEURS INDIENS DU TEXTILE	9
Formalisation du travail	9
Travail forcé	11
Travail des enfants	13
Discriminations	14
Liberté d'association et droits à la négociation collective	15
Salaires	18
Heures de travail	20
Conditions de santé et de sécurité	20
Conclusions	21
ANALYSE COMPARATIVE DE 4 ORGANISATIONS ÉQUITABLES INDIENNES	23
PRÉSENTATION GÉNÉRALE ET VIABILITÉ ÉCONOMIQUE	23
CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL	28
CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION	29
COUVERTURE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	35
EMPOWERMENT DES ARTISANS / TRAVAILLEURS	39
ANALYSE COMPARATIVE GLOBALE	44
Rémunérations	44
Couverture de la chaîne	45
Empowerment	46
CONCLUSIONS	47

ABRÉVIATIONS

AFWA : Asian Floor Wage Alliance
AG : Assisi Garments
AITUC : All India Trade Union Congress
ALE : accord de libre échange
AMF : accord multi-fibres
ATV : accord sur le textile et les vêtements
CCT : convention collective de travail
CH : Creative Handicrafts
COACPL : Chetna Organics Agriculture Producer Company Limited
CITU : Centre of Indian Trade Unions
CRC : Craft Resource Center
CSI : confédération syndicale internationale
EFTA : European Fair Trade Association
EPF : Employees' Provident Fund
ESI : Employees' State Insurance
ETI : Ethical Trading Initiative
FIDH : fédération internationale des droits de l'Homme
FOB : free-on-board
FTF-I : Fair Trade Forum India
FT USA : Fair Trade USA
GAWU : Garment and Allied Workers' Union
GATT : General Agreement on Tariffs and Trade
GATU : Garment and Textile Workers' Union
GOTS : Global Organic Textile Standard
IDE : investissements directs étrangers
INTUC : Indian National Trade Union Congress
OCE : organisation commerce équitable
OIT : organisation internationale du travail
ONG : organisation non-gouvernementale
OMC : organisation mondiale du commerce
OMM : Oxfam-Magasins du monde
NCEUS : National Commission on Enterprises in the Unorganized Sector
PIB : produit intérieur brut
PF : provident fund
RCML : Rajlakshmi Cotton Mills Ltd.
RSE : responsabilité sociale des entreprises
SEWA : Self-Employed Women Association
SMR : salaire minimum régional
SPG : système de préférence généralisé
UE : Union européenne
WIEGO : Women in Informal Employment: Globalizing & Organizing
WFTO : World Fair Trade Organisation

INTRODUCTION

Nous avons analysé dans une étude précédente les problématiques des chaînes textiles mondialisées ainsi que les différentes tentatives pour les réguler, notamment l'alternative du commerce équitable. Nous avons pu voir combien ces chaînes étaient l'objet de nombreuses violations du droit du travail et de lourds dommages environnementaux¹.

Afin d'affiner notre analyse, nous nous concentrerons dans cette étude sur les droits des travailleurs indiens du textile. Nous l'illustrerons de manière concrète avec le cas plus particulier encore de quatre organisations équitables. Pourquoi l'Inde ? Ce pays continent n'est pas connu pour abriter les cas les plus extrêmes de violation des droits du travail dans le secteur textile. Le Bangladesh ou le Cambodge par exemple sont davantage pointés du doigt, entre autres pour les questions de salaire et de sécurité des usines².

Mais même si elle est moins visible, l'Inde a également son lot de travail indécemment, comme nous le verrons plus bas : nombreux cas de travail forcé et des enfants (via par exemple les contrats dits « Sumangali » en Inde du Sud), liberté d'association

et niveaux de syndicalisation très limités, salaires largement en dessous des standards de salaire vital ou même du minimum légal, prévalence du travail informel, nombreuses discriminations envers les populations marginalisées telles que dalits, migrants, femmes, etc.

L'Inde est par ailleurs caractérisée par une spécificité peu répandue : la présence sur son sol de toutes les étapes de la fabrication textile, de la culture du coton jusqu'à la confection, en passant par l'égrenage, le filage et le tissage. Cela en fait un cas intéressant d'étude pour l'amélioration des droits du travail sur l'intégralité des chaînes, en particulier pour le filage³ et le tissage, deux maillons généralement moins ciblés par les politiques de régulation que la confection (car moins en lien avec le produit final et donc le

consommateur). Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si la majorité des fournisseurs d'habillement équitable certifiés par l'organisation mondiale du commerce équitable (WFTO) sont indiens, l'intégration des critères équitables sur toutes les étapes y étant facilitée.

Cette prévalence du textile équitable en Inde constitue une autre raison de faire du pays l'objet de cette étude. Le but est entre autres d'étudier l'impact des filières équitables en comparaison avec le secteur conventionnel. Nous ferons cet exercice au travers de 4 études de cas, couvrant une variété d'organisations de commerce équitable (OCE). Un objectif plus précis sera de mieux comprendre leurs apports et défis en matière de rémunération, de niveau de couverture de la chaîne et d'empowerment⁴ des travailleurs. Au final, ce travail devrait nous permettre de formuler une série de recommandations à destination des différentes parties prenantes, afin d'améliorer l'exemplarité de ces OCE vis-à-vis du reste du secteur textile indien.

1 Veillard P. Décembre 2015. Travail décent et textile équitable. Impact du commerce équitable sur la durabilité des chaînes textiles. Analyse de contexte globale.

2 A titre de comparaison, les salaires minimum légaux au Sri Lanka, au Cambodge, en Inde (région Gurgaon) et en Chine étaient en 2014 respectivement égaux à €52, €73, €76 et €188. Source: CCC. 2014. Living wage in Asia.

3 Le nombre d'usines de filage a fortement augmenté en Inde ces dernières années, en particulier dans le Tamil Nadu (surnommé le « Manchester indien du fait de sa concentration en usines textiles). D'après l'ONG locale SAVE, cette augmentation est liée à une politique d'attraction des investissements de la part de l'Etat, notamment de nombreuses réductions d'imposition des entreprises.

4 Le terme d'empowerment (ou empoderamiento en espagnol) n'a pas d'équivalent en français car il regroupe différentes notions, telles que renforcement, émancipation ou autonomisation. Mais que ce soit en anglais ou en espagnol, on retrouve dans les termes les mots « power / poder », c'est-à-dire pouvoir. La notion fait ainsi référence au pouvoir que l'individu peut avoir sur sa propre vie, au développement de son identité, ainsi qu'à la capacité du collectif à changer les rapports de pouvoir dans les sphères économique, politique, juridique et socioculturelle. Source : Charlier S. 2006. L'analyse de l'empowerment des femmes qui participent à une organisation de commerce équitable. Une proposition méthodologique. In Auroi C., Yopez I. 2006. Economie Solidaire et commerce équitable. Acteur et actrices d'Europe et d'Amérique latine. Presse Universitaires UCL/IUED.

MÉTHODOLOGIE

QUESTIONS D'ANALYSE

L'objectif de cette étude est d'évaluer l'impact et les défis rencontrés par 4 OCE indiennes spécialisées dans le textile équitable. Les questions que nous nous poserons incluent : Sont-elles capables de combiner qualité sociale et économique ? Parviennent-elles à appliquer les principes et critères du commerce équitable dans le textile, un secteur exigeant et complexe ? Quels sont les principaux défis qu'elles rencontrent ? Existe-t-il une forme organisationnelle, des approches, tailles, etc., susceptibles de mieux fonctionner que d'autres ?

SÉLECTION DES ORGANISATIONS ÉTUDIÉES

Les 4 organisations faisant l'objet de cette étude – Craft Resource Center (CRC), Creative Handicrafts (CH), Assisi Garments (AG) et Rajlakshmi Cotton Mills Ltd. (RCML) – ont été sélectionnées sur base de différents critères :

- Fournisseurs existants (CRC), passés (RCML) ou potentiels (CH, AG) en produits textiles équitables pour Oxfam-Magasins du monde (OMM) (meilleure connaissance des OCE et possibilité d'utiliser l'information collectée dans le futur travail d'éducation et de sensibilisation lié aux produits

commercialisés). CRC, CH et AG sont membres de WFTO (et adhèrent donc aux 10 principes WFTO du commerce équitable), tandis que RCML est certifié Fairtrade et Fair Trade USA (et prévoit d'adhérer à WFTO dans le futur⁵).

- Diversité de tailles, de formes organisationnelles, de zones géographiques et de populations cibles, avec en particulier et comme on le verra, aussi bien des organisations de type artisanales qu'industrielles (les premières visant, à l'inverse des secondes, davantage les populations rurales, féminines et marginalisées).
- Capacité à produire et à fournir une certaine diversité de pro-

duits, allant des produits basiques (ex. tee-shirts, sous-vêtements) aux accessoires de mode (ex. foulards, sacs), au textile d'intérieur (ex. serviettes, nappes), jusqu'au prêt-à-porter (ex. robes, chemises).

COLLECTE DE DONNÉES

La majorité des données de cette étude ont été collectées en octobre – novembre 2015 durant une mission de trois semaines en Inde, via différents entretiens semi-directifs⁶:

- Avec le staff et les artisans / travailleurs des 4 OCE indiennes de textile équitable sélectionnées. Le staff interrogé comprenait



Travailleur de Rajlakshmi dans le département de coupe

5 Jani M. November 2015. EFTA monitoring Rajlakshmi Cotton Mills Ltd.

6 L'entretien semi-directif est une technique qualitative de recueil d'informations permettant de centrer le discours des personnes interrogées autour de thèmes définis préalablement et consignés dans un guide d'entretien. Contrairement à l'entretien directif, l'entretien semi-directif n'enferme pas le discours de l'interviewé dans des questions prédéfinies, ou dans un cadre fermé. Il lui laisse la possibilité de développer et d'orienter son propos, les différents thèmes devant être intégrés dans le fil discursif de l'interviewé. Source : Eureval. 2010. Réaliser un entretien semi-directif. Fiche technique Eureval.

principalement la direction, les responsables des activités d'éducation ou de campagne et les responsables commerciaux. Ces discussions couvraient notamment le fonctionnement de l'organisation, les relations avec les travailleurs ou artisans, les activités commerciales, politiques ou éducationnelles, etc.

- Avec une sélection de travailleurs et artisans ayant des fonctions de gestion de groupe ou de représentation des travailleurs au sein des instances de ces organisations (ex. les délégués syndicaux dans les organisations au profil industriel ou les responsables de groupe d'artisans).
- Avec diverses parties prenantes externes, notamment des responsables d'organisations non-gouvernementales (ONG) spécialisés en droit du travail dans le secteur textile, ainsi que divers experts européens :
 - S.M. Prithiviraj, CARE-T (Coimbatore, Tamil Nadu).
 - Aloysius Arockiam et M. Vijayakumar, SAVE (Tirupur, Tamil Nadu).
 - K. Samy, READ (Erode district, Tamil Nadu).
 - D.J. Mohanty, consultant et auditeur indépendant (Delhi).
 - M. Buddle, Ethical Trading Initiative (Royaume-Uni).

- P. Williams, consultant indépendant / Homenet (Royaume-Uni).
- C. Crabé, achAct (Belgique).

Divers documents d'évaluation de ces organisations (ex. résultats d'audits Fairtrade, EFTA⁷ / WFTO monitoring, rapports d'auto-évaluation, etc.) ont également été recueillis afin de compléter les informations.

SALAIRE MINIMUM

L'analyse des conditions de rémunération a été conduite principalement à l'aide des documents d'évaluation et d'audit. L'une des raisons était la difficulté à obtenir des chiffres précis et cohérents de la part du staff et des travailleurs interviewés. Les valeurs de salaire minimum régional (SMR)⁸, variables en Inde en fonction des États, des niveaux de qualification des travailleurs et des zones d'habitation (urbaines ou rurales), ont été obtenues sur le site de la Fondation WageIndicator (et le site associé Paycheck).

Par souci de cohérence et à cause d'un manque de ressources, différents salaires vitaux n'ont pas été calculés pour chaque région mais repris au niveau national de deux sources, l'Asian Floor Wage Alliance (AFWA) et la Fondation WageIndica-

tor. Cette dernière définit et calcule le salaire vital comme la rémunération permettant de couvrir les coûts de la nourriture, du logement, du transport ainsi qu'une part pour les imprévus (correspondant à 10% du montant total). Des trois montants disponibles, c'est celle pour une famille de taille moyenne qui a été retenue (les autres sont pour un individu seul et pour une famille « standard » de deux parents et deux enfants)⁹.

A l'inverse d'autres définitions et méthodologies, le salaire vital de WageIndicator n'inclut pas les dépenses d'habillement, de santé et d'éducation, ce qui résulte en des valeurs relativement faibles (14 200 rps pour l'Inde), notamment comparées à celles de l'AFWA (18 727 rps¹⁰). Le salaire vital de cette dernière utilise une définition plus extensive des besoins fondamentaux puisqu'il couvre les coûts du loyer, d'énergie, de l'alimentation, de l'eau potable, de l'habillement, de la santé, de la protection sociale, de l'éducation, des transports et de l'épargne. En outre, l'AFWA estime que le salaire vital doit faire vivre trois unités de consommation (travailleur + 1 adulte + 2 enfants ou travailleur + 2 adultes ou travailleur + 4 enfants)¹¹. Au final, les pratiques salariales au sein des

7 L'EFTA (European Fair Trade Association), comme son nom l'indique, regroupe les principaux importateurs européens de commerce équitable. Afin d'optimiser les ressources de ses membres, les évaluations (« monitoring ») de partenaires sont mutualisées.

8 Bien qu'il ne soit pas suffisant pour satisfaire les besoins fondamentaux des travailleurs et de leurs familles, le SMR constitue un élément minimal de protection des travailleurs. A noter également que 22 États indiens exigent de l'employeur le versement d'une indemnité de vie chère (« dearness allowance »), un pourcentage à rajouter au SMR afin de compenser entre autres l'inflation. Source : Artisans du Monde. Mai 2015. Les prix et les salaires équitables au sein des filières d'Artisans du Monde.

9 Le salaire vital y est estimé pour un travailleur à temps plein et son calcul s'ajuste sur les différences de genre en termes de taux d'emploi, de manière à ce que le revenu total du foyer gagné par les deux parents recevant un salaire vital permette toujours de couvrir les dépenses de base de la famille. Source : Artisans du Monde. Mai 2015. Les prix et les salaires équitables au sein des filières d'Artisans du Monde.

10 Après conversion du salaire vital de dollars PPP (parité de pouvoir d'achat) en roupies. En 2015, ce salaire vital était égal à PPP\$ 1021. Plus d'infos sur le site de l'AFWA.

11 Artisans du Monde. Mai 2015. Les prix et les salaires équitables au sein des filières d'Artisans du Monde.

OCE étudiées ont été comparées avec les deux systèmes de calcul, AFWA et WageIndicator.

LIMITATIONS MÉTHODOLOGIQUES

Étant donné le nombre limité d'OCE visitées et de travailleurs / artisans interviewés, il est évident que cette étude n'a pas de valeur quantitative, ni même académique. Elle donne simplement des pistes d'analyse qualitative sur les impacts socio-économiques de ces organisations, plus particulièrement en matière de droits des travailleurs / artisans, et les défis qu'elles rencontrent pour développer des filières équitables. De plus, les visites dans chaque organisation ont été relativement courtes et ne peuvent donc avoir la valeur d'un audit. Cela explique pourquoi les analyses ont aussi beaucoup reposé sur l'étude des documents d'audit existants (avec toute la prudence nécessaire quant à leur réelle valeur et capaci-



Producteur de coton du réseau Chetna Organic, fournisseur de Rajlakhmi

té à saisir une image complète de la situation), ainsi qu'à l'avis de parties prenantes extérieures. Par ailleurs, les témoignages collectés ne concernent que trois zones géographiques bien spécifiques (Mumbai,

Tamil Nadu, Kolkata). À noter enfin que les traductions ont rendu les discussions moins fluides et affaibli l'authenticité des témoignages.

ANALYSE DE LA FILIÈRE TEXTILE INDIENNE

Cette analyse de contexte couvrira majoritairement les aspects propres à l'industrie textile. Pour une analyse plus générale des contextes économiques, sociaux et politiques de l'Inde, voir notamment l'étude « genre et travail décent » d'Oxfam-Magasins du monde¹².

INDUSTRIE DU TEXTILE ET DE L'HABILLEMENT EN INDE

L'Inde est le 3^{ème} exportateur mon-

dial de produits textile et d'habillement, ce qui fait de ce secteur l'un des piliers de l'économie indienne.

Au total, il représente \$33 milliards de chiffre d'affaire, 4% du produit intérieur brut (PIB) et 12% de la valeur totale des exportations. Illustration de cette importance, l'Inde dispose d'un ministère dédié uniquement au secteur textile¹³. Le pays possède également une forte production de coton, ce qui en fait

12 Veillard P. Janvier 2015. Artisanat et genre. Impact de l'artisanat équitable sur l'empowerment des femmes en Inde et au Bangladesh. Etude Oxfam-Magasins du Monde.

13 CCC. February 2015. India country report. An overview of the garment industry.

l'un des seuls à intégrer de manière significative l'ensemble des étapes textiles.

Une grande partie de la capacité de production textile indienne s'est développée dans le courant des années 1990-2000, suite à :

- **L'implémentation en 2000 de la « National Textile Policy ».** Cette loi visait à accroître les exportations et à déréguler le secteur via diverses mesures : diminution du contrôle de l'Etat sur les usines, augmentation des lignes de crédit en leur faveur, arrêt des reprises d'usines en faillite, développement de la recherche et politiques d'attraction des investissements directs étrangers (IDE), afin d'acquies de nouvelles technologies et équipements¹⁴.
- **La fin progressive des quotas d'importation en produits textiles des pays industrialisés,** jusqu'à leur disparition en 2005¹⁵. Cela a permis aux pays en développement et émergents tels que l'Inde de capter petit à petit le marché de la production textile, en utilisant pour cela leur compétitivité-coût, largement basée sur une main d'œuvre abondante et peu onéreuse.

Cette production croissante a permis de répondre en grande partie à



Principaux centres de production textile en Inde

la demande des acheteurs internationaux¹⁶. Néanmoins, une part importante reste à destination du marché domestique, notamment celle provenant de métiers à tisser manuels ou électriques, qui représentent encore la majorité de la

production de tissu (respectivement 59 et 11% du total)¹⁷.

L'une des principales zones de production est la région de Tirupur / Coimbatore, dans l'Etat du Tamil Nadu. D'après S.M. Prithiviraj de l'ONG

14 UCLA. Septembre 2013. Informal worker organizing as a strategy for improving subcontracted work in the textile and apparel industries of Brazil, South Africa, India and China.

15 Le système de quotas était régi par un accord du GATT (« General Agreement on Tariffs and Trade ») dit « Accord Multi Fibres » (AMF). Son successeur, « l'Accord sur les textiles et les vêtements » (ATV) a été négocié dans le cadre des négociations de l'organisation mondiale du commerce (OMC) à partir de 1994. Voir aussi le chapitre 2.3.1 de l'étude : Veillard P. Décembre 2015. Travail décent et textile équitable. Impact du commerce équitable sur la durabilité des chaînes textiles. Analyse de contexte globale. Etude Oxfam-Magasins du Monde.

16 Le secteur a connu une croissance de 25% pour la seule année 2005, suite à l'ouverture par de nombreux acheteurs internationaux de bureaux d'approvisionnement en Inde. Afin de répondre à la demande, les fournisseurs indiens ont considérablement augmenté leurs capacités de production, notamment dans le prêt-à-porter, qui représente aujourd'hui 45% des exportations de textile / habillement. Source : Fair Wear Foundation. 2012. Country study India.

17 Ce type d'équipement est opéré majoritairement dans des petits ateliers extra-légaux, c'est-à-dire pas ou peu inspectés par les autorités. Source : The Indian Express. 03/06/2015. Why India's handloom industry needs handholding to get back on its feet.



Travailleur indien sur un métier à tisser manuel

CARE-T, elle représenterait aujourd'hui « un peu plus de 50% de la production totale de vêtements et textiles indiens ». Les autres « clusters » sont situés autour de Bangalore (Karnataka), New Delhi, Mumbai (anciennement Bombay, dans le Maharashtra) et Kolkata (anciennement Calcutta, dans le Bengale occidental). Après quelques années difficiles suite à la récession, les exportations connaissent de nouveau une croissance importante depuis quelques années, notamment sous l'effet de politiques actives d'attraction des investissements directs étrangers (IDE).

Exemple : le fameux programme « Make in India » du premier ministre N. Modi¹⁸, ou la négociation de nombreux accords bilatéraux d'investissement. En 2014, l'Inde comptait ainsi 84 accords d'investissement avec divers pays tiers¹⁹. Notons enfin que l'Inde bénéficie de préférences commerciales de la part de l'Union européenne (UE) mais que le secteur textiles / vêtements en a récemment été exclu²⁰.

DROIT DU TRAVAIL ET PROTECTION DES TRAVAILLEURS INDIENS DU TEXTILE

Le secteur textile / habillement représentait en 2013 près de 35 millions de travailleurs, dont 8 millions dans le seul domaine de l'habillement. Globalement, 60% de ces travailleurs sont des femmes mais il existe de fortes disparités régionales²¹. Certaines régions sont également caractérisées par une forte concentration de travailleurs migrants, par exemple le Tamil Nadu, qui compterait 30 à 40% de travailleurs en provenance d'autres régions²².

FORMALISATION DU TRAVAIL

Ces chiffres officiels sont cependant très relatifs dans la mesure où ils ne prennent généralement pas en compte l'une des principales caractéristiques du monde du travail indien : la **prévalence de l'informalité**. D'après les chiffres officiels, 93% du total des travailleurs (tous secteurs confondus) ont un emploi informel, l'un des taux les plus élevés au monde²³. D'après le réseau de recherche WIEGO (« Women in Informal Employment: Globalizing & Organizing »), près de 16% de la force de travail serait par ailleurs basée à domicile. A part dans certains secteurs bien spécifiques et protégés tels que le secteur public,

18 De couleur très libérale, cette campagne vise à faire de l'Inde une plaque tournante pour la fabrication industrielle dans le monde, à l'image de la Chine, notamment en allégeant le climat des affaires pour les investisseurs nationaux et étrangers. Il est vrai que l'Inde a des progrès à faire dans ce domaine. Le rapport de la Banque mondiale « Doing Business 2016 » la classait ainsi au 130ème rang (sur un total de 189 économies). L'organisation pointait notamment du doigt les difficultés pour obtenir un permis de construire (183ème), exécuter un contrat (178ème), démarrer une entreprise (155ème) ou encore payer ses impôts (157ème). Les entreprises étrangères se plaignent quant à elles de l'insuffisance des infrastructures, de la lourdeur des procédures pour acquérir un terrain, de la réglementation excessive, des lois du travail rigides ainsi que des fréquentes coupures de courant. Source : European Parliamentary Research Service. January 2015. 'Make in India' for more 'made in India'.

19 Dans le textile, les investissements d'origine 100% étrangère sont autorisés. Source : UNCTAD. India bilateral investment treaties. Consulté le 06/04/2016.

20 Elle est ainsi placée dans la catégorie SPG (système de préférence généralisé) depuis 2014 (voir aussi chapitre 3.1.5 de l'étude Travail décent et textile équitable). Source : CCC. 2015. Facts on India's garment industry.

21 Elles sont plus nombreuses dans les régions Sud, telles que le Tamil Nadu (84%) ou la Karnataka (79%), et en minorité au Nord (en moyenne environ 20%, jusqu'à 4,5% en Uttar Pradesh par exemple). Source : Fair Wear Foundation. 2012. Country study India.

22 Fair Wear Foundation. 2012. Country study India.

23 National Sample Survey Office. 2011. Report on employment and unemployment survey 2009/2010.

une majorité de travailleurs est donc de fait exclue de toute protection sociale (congés payés, assurance maladie, congés maternité, etc.), ce alors qu'ils contribuent pour plus de la moitié au PIB indien²⁴.

Les travailleurs formels bénéficient eux d'une sécurité sociale au travers de deux lois :

- « Employees' State Insurance (ESI) Act »: cette loi prévoit l'accès aux soins médicaux ainsi que le versement d'allocations en cas de maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pour les travailleurs industriels des entreprises d'au moins 10 employés et dont la rémunération est inférieure ou égale à 10 000 roupies (environ 135€) par mois.
- « Employees' Provident Fund (EPF) & Miscellaneous Provisions Act » : rend obligatoire l'affiliation à un régime de retraite des salariés des entreprises d'au moins 20 employés dont la rémunération mensuelle est inférieure à 6500 roupies (ca. 90€), ceci sur tout le territoire et dans tous les secteurs d'activité.

Tendance inquiétante, la dernière enquête officielle sur l'emploi montre un mouvement relativement continu d'informalisation et de précarisation de l'emploi depuis la fin des années 1980. On observe également sur la période récente une



Travailleuses à domicile dans le Bengale occidental

part croissante de travailleurs urbains réguliers déclarant ne pas avoir de contrat de travail écrit (augmentation de 59% à 65% entre 2004/2005 et 2009/2010), ainsi qu'un fort accroissement de la part des travailleurs temporaires et occasionnels.

L'industrie de l'habillement n'est pas épargnée par ce phénomène d'informalisation : de nombreux employeurs du secteur n'offrent à leur employés ni contrat, ni accès à une protection juridique, tandis qu'un nombre croissant de travailleurs travaillent à domicile, soit comme sous-traitants indépendants, soit comme salariés. Les deux catégories sont particulièrement exposées à l'irrégularité ou à l'annulation des commandes, l'ab-

sence d'approvisionnement fiable en matières premières, les retards de paiements et les rejets de marchandises²⁵.

En un sens, la régulation du travail participe même de la persistance de l'informel puisqu'elle opère une distinction entre un secteur dit « organisé » et un autre « non organisé ». Un exemple de cette situation est la loi régulant les relations de travail et la protection de l'emploi, l'« Industrial Dispute Act » de 1947. Très protectrice (elle requiert une autorisation administrative pour les licenciements et fermetures d'usines), elle ne s'applique qu'aux entreprises au-delà de 50 salariés et est concrètement très peu utilisée²⁶. De même, le « Factories Act » (1948), loi fondamentale de régula-

24 Centre d'Analyse Stratégique. Novembre 2012. Droit du travail et protection des travailleurs dans les pays émergents. Annexe 3 : l'Inde. Note d'analyse n°301.

25 UCLA. Septembre 2013. Informal worker organizing as a strategy for improving subcontracted work in the textile and apparel industries of Brazil, South Africa, India and China.

26 A titre d'illustration de ce manque d'effectivité, le ministère du Travail ne recensait en 2009-2010 que 12 entreprises ayant été officiellement autorisées à licencier, pour un total de 2146 travailleurs. Cet « Industrial Dispute Act » a certes été amendé en 2010 dans un sens plus favorable au travailleur, lui permettant de s'adresser directement à une juridiction du travail en cas de litige lié à sa perte d'emploi, mais l'effectivité du droit se heurte ici aux manques de ressources dont souffrent la majorité des travailleurs.

tion des conditions de travail en Inde, ne s'applique pas aux petites entreprises²⁷, ce qui exclut de jure un très grand nombre d'entreprises et de travailleurs indiens de la couverture du droit et, par voie de conséquence, du secteur organisé²⁸. En matière de sous-traitance, le « Contract labour act » (1970) est une loi globalement ignorée et, qui plus est, applicable uniquement aux principaux employeurs (résultat, la plupart d'entre eux utilisent une chaîne de sous-traitance pour l'éviter).

Au final, seules deux lois visent la totalité du secteur non organisé dans la législation indienne du travail, le « Equal remuneration Act » (1976) et le « Bonded labour system abolition Act » (1976). Sur les recommandations d'une commission spéciale (NCEUS²⁹), une série de lois, introduites notamment fin 2014 par le gouvernement nouvellement élu de N. Modi³⁰, visent bien à instaurer un système de sécurité sociale universelle. Mais, de nouveau, leur couverture, ambition et budgets restent limités³¹. De fait, le ministère du travail et de l'emploi a indiqué à de

nombreuses reprises et ouvertement vouloir « créer avant tout des emplois », leur qualité n'étant que secondaire et en découlant selon eux « automatiquement »³².

C'est au niveau régional que les systèmes légaux parviennent peut-être le mieux à atteindre les travailleurs informels, notamment via les fonds d'aide sociale (« welfare boards »), des institutions tripartites (gouvernement, employeurs et travailleurs) fournissant divers bénéfices tels que matériel de travail, support à l'identification, forums de discussion, etc.³³.

TRAVAIL FORCÉ

Un autre problème majeur en Inde est le **caractère relativement répandu des situations de travail forcé**, qui concernerait encore plusieurs centaines de milliers de travailleurs³⁴. Pour rappel, l'organisation internationale du travail (OIT) définit le travail forcé dans sa convention 29 comme « *tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré* »³⁵.

L'Inde a ratifié cette convention n°29 en 1954, ainsi que la convention n°105 sur l'abolition du travail forcé en 2000. Malgré cela, le pays est critiqué par plusieurs institutions internationales (notamment le Comité d'experts de l'OIT sur l'application de ses conventions et recommandations, ainsi que le Comité des Nations Unies pour les droits de l'enfant) pour son inaction à implémenter sa législation dans ce domaine, notamment le « Bonded Labour System (Abolition) Act » de 1976.

Si la plupart des observateurs estiment le travail forcé comme relativement rare dans l'habillement, il serait plus répandu au sein des étapes intermédiaires, en particulier le tissage, notamment via le système « Sumangali ». Ce nom signifiant « femme mariée heureuse » désigne également un système de recrutement et d'emploi de jeunes filles de l'Etat du Tamil Nadu, auxquelles on promet un bon salaire assorti d'un logement et de nourriture gratuits pour l'entièreté du contrat (d'une durée de 3 à 5 ans). Provenant le plus souvent de régions

27 Moins de dix salariés pour les entreprises bénéficiant de l'électricité et moins de vingt lorsqu'elles n'utilisent pas l'électricité.

28 Afin d'éviter de devoir appliquer ces lois, de nombreux employeurs divisent d'ailleurs leurs usines en de plus petites unités de production.

29 La « National Commission on Enterprises in the Unorganized Sector » a rendu ses conclusions en 2007, recommandant l'adoption d'une législation chapeau qui viendrait couvrir tous les travailleurs contre les principaux risques (santé, maladie, emploi, vieillesse).

30 Certains considèrent ce type d'initiatives législatives comme un moyen pour l'actuel gouvernement d'acheter la paix sociale à moindre frais tout en retardant la conduite de réformes structurelles de la protection sociale et du droit du travail. Source : CCC. February 2015. India country report. An overview of the garment industry.

31 La « social security bill », une loi sur la sécurité sociale votée en 2008, ne disposait ainsi pas d'agenda, de budget, ni même de référence explicite à un droit minimum à la sécurité sociale, laissant à chaque Etat le soin de l'implémenter. Source : Lerche J. 2012. Labour regulations and labour standards in India: decent work? School of Oriental and African Studies, University of London.

32 Lerche J. 2012. Labour regulations and labour standards in India: decent work? School of Oriental and African Studies, University of London.

33 UCLA. Septembre 2013. Informal worker organizing as a strategy for improving subcontracted work in the textile and apparel industries of Brazil, South Africa, India and China.

34 Le ministère indien de l'emploi estimait en 2007-2008 le nombre de travailleurs forcés à ca. 300.000.

35 Voir aussi le chapitre 2.3.2 de l'étude : Veillard P. Décembre 2015. Travail décent et textile équitable. Impact du commerce équitable sur la durabilité des chaînes textiles. Analyse de contexte globale. Etude Oxfam-Magasins du Monde.



Travailleuses dans une usine de filage de coton au Tamil Nadu

rurales pauvres, les parents ne sont pas difficiles à convaincre car ils sont attirés par la promesse d'une prime en fin de contrat, prime devant servir à payer la dote du futur mariage.

Malheureusement, les conditions réelles sont bien différentes de celles décrites, combinant le plus souvent insalubrité des conditions de travail et de logement, harcèlement moral et/ou sexuel, heures de travail excessives, privation des libertés de déplacement et de communication, etc.

Arockiam Aloysius, de l'ONG indienne SAVE, indique par exemple « *que les cas d'attouchements sexuels sont assez courants* », et « *parfois même de viols, ce qui peut conduire à des suicides* »³⁶. D'après lui, « *ces jeunes filles n'ont aucune ou une très faible éducation sexuelle et n'ont personne auprès de qui partager leur situation. Elles sont dans des situations de grande fragilité et vulnérabilité, parfois avant même leur recrutement dans ces usines. Cela fait d'elle des proies potentielles fa-*

ciles. Les facteurs de risque, c'est-à-dire la probabilité pour une jeune fille de tomber dans ces schémas Sumangali, sont vraiment multifactoriels et cumulatifs : l'origine ethnique et/ou la caste bien sûr (voir aussi chapitre 3.2.4), mais aussi par exemple le fait d'avoir subi des violences ou agressions dans son enfance, d'avoir arrêté tôt l'école, d'avoir peu de perspectives de travail, comme dans le cas de régions arides au faible développement agricole ».

En dépit de l'attention internationale suscitée par le travail d'ONGs comme SAVE, suivi de la promesse de plusieurs marques de faire cesser ces pratiques, de nombreuses jeunes filles continuent de travailler dans ce type de conditions, via des contrats similaires dont seul le nom a changé (ex. « Mangalya Thittam », « marriage scheme », « camp coolie system »). Tous sont considérées comme des formes « douces » (i.e. moins explicites que la moyenne) de traite d'êtres humains.

DES VIOLS DANS LES USINES

Mary Vijakula, de l'ONG SAVE, relatait dans un rapport de la Fair Wear Fondation (FWF) datant de 2013³⁷, les nombreux cas de harcèlement sexuel, violences et même de viols détectés par son organisation dans les usines textiles indiennes. Elle citait ainsi le cas extrême d'une jeune fille de 16 ans, retrouvée décédée dans une usine de filage avec du colorant pour cheveux dans la bouche, ce qui semblait indiquer un suicide. Mais l'autopsie a montré qu'elle était de fait morte de blessures consécutives à un viol collectif, et que le colorant avait été rajouté post mortem. En l'absence d'enquête policière, SAVE a elle-même investigué l'affaire, et découvert que la jeune fille, arrivée dans l'usine à 12 ans, était maltraitée depuis des années par plusieurs superviseurs et managers.

36 D'après l'ONG locale READ, 85 décès de jeunes filles seraient liés en 2014 à des schémas de recrutement Sumangali ou autres.

37 Fair Wear Foundation. 2013. Standing firm against factory floor harassment. Preventing violence against garment workers in Bangladesh and India.

Selon Karuppu Samy de l'ONG READ, « l'attention internationale n'a fait que déplacer ces pratiques vers les étapes antérieures à la confection, en particulier dans les usines de filage. Ces dernières sont peu visibles et difficilement accessibles pour les syndicats, marques, ONGs et autres parties prenantes car elles sont le plus souvent localisées dans des zones rurales reculées »³⁸.

Martin Buddle, d'Ethical Trading Initiative, précise qu'il existe de fortes disparités, même au niveau régional. « La région de Bangalore, dans l'Etat du Karnataka (NDLR : Nord du Tamil Nadu), comprend surtout de grosses usines bien établies, aux pratiques relativement progressives. En comparaison, la région de Tirupur est caractérisée par de nombreuses petites unités, aux conditions informelles et où la sous-traitance cachée est très importante ».

D'après les recherches et sources de READ, « près de 50.000 filles seraient encore impliquées dans ces différentes formes d'esclavage, sur les 400 et quelques usines de filage du Tamil Nadu »³⁹. K. Samy n'est pas fondamentalement contre la présence de logements attenants aux usines, mais dénonce le faible nombre d'usines enregistrées (une trentaine selon lui, sur les 400 et quelques de la région) sous le « Ta-

mil Nadu Hostel Act », une loi régulant les conditions de logement des travailleurs dans le secteur.

TRAVAIL DES ENFANTS

Etant donné l'âge des jeunes filles recrutées (à partir de 15 ans), ces systèmes de type Sumangali constituent également une **violation des conventions de l'OIT sur le travail des enfants, en particulier la convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants**⁴⁰. L'Inde n'a pas ratifié cette convention, ni la convention n°138 (âge minimum).

Le pays dispose néanmoins d'une loi régulant le travail des mineurs, le « Child Labour (Prohibition and Re-

gulation) Act », datant de 1986. Cette loi a été récemment amendée, pour exclure les enfants de moins de 18 ans des industries jugées « dangereuses », et les moins de 14 ans de tout travail « commercial ». Le travail « familial », dans les exploitations agricoles ou dans l'artisanat, est lui autorisé, à condition de ne pas entrer en concurrence avec le droit fondamental à l'éducation (loi de 2009 couvrant les enfants de 6 à 14 ans). L'apparente souplesse de la loi et le flou des secteurs couverts (lié notamment au caractère familial de nombreuses entreprises en Inde), font craindre à de nombreuses ONGs que cette révision accroisse la prévalence du travail des enfants⁴¹.



Jeune fille travaillant dans une usine de confection au Tamil Nadu

38 Selon SAVE, une autre conséquence de l'attention internationale a été un changement de stratégie de la part des recruteurs, qui ont amélioré l'attractivité des schémas (ex. prime de mariage passée de 30.000 rps en moyenne à 110.000 rps en 2014).

39 Un exemple de l'indifférence générale à cette situation est la récente pétition envoyée à la Haute Cour de Madras, par des syndicats de la région, afin d'enquêter sur la prévalence de ces schémas. Malgré les nombreuses signatures collectées, la Cour a refusé d'admettre le caractère d'intérêt public de l'interpellation, redirigeant les syndicats vers les autorités publiques en charge de l'implémentation des différentes lois du travail.

40 Le rapport de l'ONG SOMO ayant dénoncé ces pratiques dans le Tamil Nadu évaluait à 60% le nombre de travailleurs âgés de moins de 18 ans dans les usines investiguées (15 ans pour les plus jeunes), ce alors que les conditions de travail peuvent clairement être définies comme dangereuses. Source : SOMO. October 2014. Flawed Fabrics. The abuse of girls and women workers in the South Indian textile industry.

41 Itélé. 21/05/2015. Inde : Une réforme de la loi régulant le travail des enfants inquiète les ONG.

Le dernier recensement national (2011) a évalué le nombre d'enfants travaillant en Inde à 4,3 millions (environ 2% du total des enfants âgés de 5 à 14 ans), essentiellement dans l'agriculture (environ 2/3, notamment dans le coton)⁴². L'industrie de l'habillement et du textile serait moins concernée, même si des ONGs relèvent régulièrement des cas, en particulier dans les secteurs des tapis⁴³ ou de la broderie. Les risques augmentent fortement en cas de travail informel, à domicile et/ou dans des ateliers de sous-traitance

n'ayant pas de lien direct avec les acheteurs.

DISCRIMINATIONS

Le système Sumangali illustre également une autre caractéristique du monde du travail indien : **les cas fréquents de discrimination**, en lien avec le caractère profondément inégalitaire de la société indienne⁴⁴. La plupart des travailleurs recrutés dans ce système sont en effet des jeunes filles (supposées plus malléables), d'origine dalit (i.e. de basse caste), et/ou issus de minorités

(musulmanes ou issus de tribus indigènes).

De nouveau, l'Inde dispose pourtant d'un bon arsenal législatif dans ce domaine : l'article 15 de la constitution prohibe la discrimination sur base de la caste ou du genre, tandis que diverses lois, tel le « Sexual Harassment of Women at Workplace (prevention, prohibition and redressal) Act » (2013), sont censées protéger les femmes au travail. L'Inde a par ailleurs ratifié la Convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération en 1958, ainsi que la Convention n°111 sur la discrimination (emploi et profession) en 1960.

Malgré ces diverses lois et autres principes de discrimination positive (attribuant par exemple un certain nombre d'emplois publics aux basses castes), le pays pêche, comme souvent, sur l'implémentation. Les populations autochtones et les membres des basses castes sont en effet toujours fréquemment victimes de discriminations⁴⁵. Les postes de management sont par exemple réservés le plus souvent au personnel issu de castes supérieures et des classes moyennes urbaines.



Jeunes filles en provenance de zones rurales arrivant à Bangalore pour leur nouveau travail dans une usine textile

42 ILAB. 2013. Findings on the worst forms of child labour.

43 La production de tapis est concentrée en Inde dans ce que l'on appelle la « ceinture des tapis » dans l'État Indien de l'Uttar Pradesh. Le gouvernement indien a historiquement encouragé le travail des enfants dans cette zone, afin de répondre à la demande internationale. Le travail des enfants y a néanmoins diminué, sous l'effet de nombreuses campagnes médiatiques (en particulier aux États-Unis), campagnes ayant également conduit à la création de la certification « Rugmark ». Source : Kara S. 2014. Slavery and child labor in India's hand-made carpet sector. FXB Center for health and human rights, Harvard school of public health.

44 L'indice de Gini, qui mesure les inégalités de revenus au sein d'un pays, est ainsi passé en Inde de 30,8 en 1994 à 33,4 en 2005, alors qu'il avait connu une baisse dans les années 1980. Plus de 500 millions d'Indiens vivent encore sous le seuil de pauvreté, soit 42% de la population du pays et un tiers des pauvres de la planète. L'Inde reste par ailleurs considérablement fragmentée : par classes, castes et communautés religieuses, mais aussi au niveau géographique, entre un Nord-Est pauvre et les prospères États du Sud et de l'Ouest, ainsi qu'entre les villes et les campagnes. Plus que jamais les indiens pauvres ont un visage : ils sont pour l'essentiel ruraux, Adivasis (tribus), Dalits (intouchables), musulmans et de sexe féminin. Source : Leroy A. Avril 2014. Inde qui brille, Inde qui pleure. Imagine dlm n°24.

45 La Fair Wear Foundation a notamment constaté d'importantes lacunes d'implémentation de la loi sur le harcèlement sexuel de 2013. Pour tenter d'y remédier, elle effectue un travail de terrain pour former les travailleurs et employeurs, notamment à la mise en place de mécanismes effectifs de gestion des plaintes. Source : Clean Clothes Campaign. 2014. Facts on India's garment industry.

La Fair Wear Foundation (FWF) relevait récemment dans les usines textiles indiennes l'absence quasi généralisée des comités de plaintes, pourtant exigés par la loi sur le harcèlement sexuel de 2013, ainsi que le faible niveau de conscientisation parmi les travailleurs⁴⁶.

Les femmes y sont de plus très souvent écartées des postes à responsabilités, ou bien victimes de licenciements lors des grossesses. Les travailleurs affiliés à un syndicat (ou cherchant à en rejoindre un) sont

eux souvent persécutés ou même licenciés sous de faux prétextes.

LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DROITS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Malgré la présence historique de syndicats en Inde (voir encadré), les **capacités d'organisation collective des travailleurs indiens sont limitées**, voire inexistantes. L'Inde n'a d'ailleurs ratifié ni la convention n°87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948), ni la convention n°98 sur le droit d'organisation et de négocia-

tion collective (1949). La liberté d'association a beau être théoriquement garantie par la constitution (article 19) et le « Trade Union Act » de 1926, en pratique, le niveau de syndicalisation est très faible, en particulier dans l'industrie textile (il y est estimé à 4%). De même, le nombre d'accords de branche est quasi inexistant (estimé à seulement 3% dans le secteur formel de manière générale), le seul contre-exemple dans le textile étant l'accord tripartite sur les salaires de Tirupur (voir chapitre 3.2.6)⁴⁷.

LES DIFFÉRENTS TYPES DE SYNDICATS EN INDE

Il existe une variété relativement importante de syndicats en Inde, en fonction de leur public cible et de leurs stratégies organisationnelles :

- **Syndicats traditionnels affiliés à un parti politique.** Ces syndicats organisent prioritairement les travailleurs formels des usines, en particulier celles destinées à l'export. Sont inclus dans cette catégorie : l'AITUC (« All India Trade Union Congress », affilié au parti Communiste), l'INTUC (« Indian National Trade Union Congress », affilié au parti du Congrès), le CITU (« Centre of Indian Trade Unions », affilié au parti communiste – marxiste) et le BMS (« Bharatiya Mazdoor Sangh, affilié au BJP, parti nationaliste hindou de la majorité gouvernementale).
- **Syndicats indépendants.** Ils diffèrent des syndicats traditionnels dans le sens où ils ne sont affiliés à aucun parti et en étant ouverts aux travailleurs informels. Ils sont plus innovants et flexibles, mais, comptant encore peu d'adhérents (quelques milliers), disposent de beaucoup moins de ressources humaines et financières. Dans le textile, on compte dans cette catégorie le GAWU (« Garment and Allied Workers' Union » dans la région de Delhi) et le GATU (« Garment and Textile Workers' Union », région de Bangalore).
- **Syndicats indépendants pour les travailleurs informels.** Ces syndicats ne sont pas non plus reliés aux partis politiques, mais à la différence des précédents, l'adhésion est limitée aux seuls travailleurs informels (i.e. travaillant dans des ateliers de sous-traitance ou à domicile), produisant majoritairement pour le marché domestique. La principale organisation de ce type est SEWA (« Self-Employed Women Association »), un syndicat fondé en 1971 pour les femmes en emploi indépendant, qui comptait en 2011 plus d'un million de membres. SEWA est à l'origine du réseau Homenet, une plate-forme regroupant 290 organisations d'Asie du Sud et représentant 50 millions de travailleurs informels, dont 80% de femmes⁴⁸.

46 Fair Wear Foundation. Country Plan India 2015.

47 Fair Wear Foundation. 2012. Country study India.

48 Fair Wear Foundation. 2012. Country study India.

Ces difficultés des syndicats à organiser les travailleurs s'expliquent par de nombreux facteurs :

- Les **taux élevés de renouvellement des travailleurs**, qui affaiblissent la stabilité des adhésions aux syndicats. Beaucoup de travailleurs préfèrent quitter leur travail plutôt que d'affronter leurs supérieurs, ce qui limite l'intérêt des syndicats pour la plupart d'entre eux.
- Des amendements en 2001 au « Trade Union Act » ont rendu **l'enregistrement des syndicats auprès des autorités plus difficile** (ex. représentation de minimum 10% ou 100 travailleurs), problème souvent accentué par la collusion entre fonctionnaires et employeurs⁴⁹.
- La **reluctance voire l'hostilité de la plupart des employeurs envers toute forme de syndicalisation**. Même si la discrimination envers les syndicats est prohibée par le « Trade Union Act », ces derniers ne peuvent souvent pas accéder aux usines⁵⁰. De nombreux cas de harcèlement et de violences (parfois criminelles) sont également constatés. Plus subtilement, le fait de devoir se réunir en dehors du lieu et des horaires de travail, les cibles élevées en matière de productivité, les horaires très lourds, etc., sont autant d'obstacles pratiques à la liberté d'association. Dans beaucoup d'usines, des comités de travailleurs, dont les représentants sont choisis par le management, sont utilisés comme prétexte à l'absence de syndicats. Logiquement, ces comités se révèlent totalement incapables de traiter les plaintes et revendications des travailleurs⁵¹.
- Leurs difficultés et **réticences à intégrer les femmes**, alors qu'elles constituent une part croissante de la main d'œuvre de l'industrie textile. Le fait qu'elles soient le plus souvent écartées ou dissuadées d'adhérer aux syndicats diminue clairement la crédibilité et la représentativité de ces derniers.
- La **délocalisation des usines dans des zones plus reculées** géographiquement, moins accessibles aux syndicats. Selon A. Aloysius, « les usines de filage du Tamil Nadu ont toujours eu historiquement une forte culture et présence syndicale, mais cette dernière a fortement diminué avec le déplacement des usines dans des zones rurales reculées ».
- **L'existence d'un droit dit de « lock out »** (littéralement le blocage de l'accès) pour les em-



Manifestation en Inde en 2013

49 FIDH. May 2014. Behind the show room : the hidden reality of India's garment workers.

50 Les ONGs sont parfois mieux à même de pénétrer dans certaines usines inaccessibles aux syndicats, pour y effectuer des tâches de renforcement des capacités, de fourniture de soins, etc. D'aucuns critiquent néanmoins ce travail, considérant qu'il n'améliore qu'à la marge les droits des travailleurs, tout en déresponsabilisant les autorités et en se substituant à la syndicalisation, seule source d'améliorations significatives. Source : FIDH. May 2014. Behind the show room : the hidden reality of India's garment workers.

51 FIDH. May 2014. Behind the show room : the hidden reality of India's garment workers.

ployeurs du secteur privé, c'est-à-dire la possibilité de fermer son entreprise en cas de conflit social et d'arrêter de verser les salaires⁵².

- Une forme de **concurrence de la part des ONGs**. Beaucoup sont devenues très actives sur les questions du droit du travail, attirant des financements internationaux dans un domaine auparavant globalement ignoré. Dans le Tamil Nadu, SAVE, READ ou CARE-T ont par exemple su alerter très tôt sur les schémas Sumangali. Il existe cependant un risque que ces ONG perpétuent le statu quo, et servent de prétexte ou de palliatif à l'absence ou à la faiblesse des syndicats locaux, tout en ne contribuant que de manière marginale à l'amélioration de la situation des travailleurs⁵³.
- Les **politiques de dérégulation du gouvernement**. Initiées durant la vague de libéralisation des années 80, ces politiques ont exacerbé la nature informelle et non protégée de l'industrie textile, en favorisant la sous-traitance et en affaiblissant l'application des lois du travail dans le secteur formel. Cela a amené de plus en plus d'employeurs à remplacer leurs travailleurs réguliers par des travailleurs contractuels / occasionnels, en puisant chez les plus précaires d'entre eux, notamment les migrants⁵⁴. Les zones franches d'exportation constituent la forme

la plus extrême et illustrative de cette dérégulation, le droit du travail y étant très peu respecté (certaines d'entre elles ne sont même pas couvertes par la juridiction du ministère du travail mais directement par les officiers des douanes).

- En lien avec cette généralisation de la sous-traitance et de l'informalité, la **diminution du pouvoir et de l'influence des syndicats traditionnels**. L'adhésion à ces syndicats étant limitée aux seuls travailleurs formels, l'utilisation croissante par les employeurs de travailleurs informels dispersés géographiquement (dans divers ateliers de sous-traitance, métiers à tisser non enregistrés ou à la maison) les affaiblit de manière mécanique. Dans ce contexte, ces syndicats n'ont pas su (ou voulu) renouveler leurs stratégies, en se limitant à des demandes classiques (protection formelle pour l'ensemble des travailleurs, salaires minimums, pensions et assurances santé, etc.). Selon certains observateurs, l'affiliation de la plupart de ces syndicats à un parti politique a de plus tendance à fragmenter les mouvements et à entraver l'unification des actions sociales.

Cette incapacité des syndicats traditionnels à s'adapter à un environnement de plus en plus mouvant et hostile contraste avec le relatif dy-

namisme des syndicats indépendants. Ceux-ci ne se contentent pas d'une approche classique orientée sur le droit du travail per se. Couvrant beaucoup de travailleurs informels marginalisés, ils leur fournissent également des formes de soutien social et civique au sein même de leurs communautés.

Le syndicat indépendant SEWA (« self-employed women association ») plus particulièrement se concentre spécifiquement sur les droits des travailleurs informels, en développant pour eux des stratégies innovantes d'organisation et d'amélioration de leurs droits au sein même de leur statut informel. Exemples : formation de coopératives rachetant des déchets de tissus en gros, que les ouvrières retravaillent puis revendent en robes et autres pièces de vêtement bon marché ; organisation des travailleurs s'occupant du transport des vêtements ; négociation des salaires minima sur base du nombre de pièces (et non horaire).

Grâce à ces approches défendant de manière spécifique les droits civiques et du travail de leurs membres, ces organisations ont gagné en notoriété (internationale) et en expérience. Elles sont de plus en plus reconnues par les différents niveaux de pouvoir (fédéral, régional, local), contrant ainsi la tendance générale à l'affaiblissement

52 Centre d'Analyse Stratégique. Novembre 2012. Droit du travail et protection des travailleurs dans les pays émergents. Annexe 3 : l'Inde. Note d'analyse n°301.

53 Malgré tout, ce risque est à relativiser dans la mesure où le nouveau gouvernement Modi exerce une forte pression sur l'ensemble de la société civile. S.M. Prithviraj, de l'ONG CARE-T, nous indiquait ainsi qu'il était devenu « très difficile d'obtenir les licences nécessaires à l'obtention de fonds de la part de bailleurs internationaux ». Source : FIDH. May 2014. Behind the show room : the hidden reality of India's garment workers.

54 CCC. 2014. Living wage in Asia.

des mécanismes de protection sociale et de négociation collective en Inde⁵⁵.

SALAIRES

L'une des conséquences les plus visibles de la relative faiblesse des syndicats en Inde est sans aucun

doute le **bas niveau des salaires**. Les salaires minimum sont gouvernés par le « Minimum Wage Act » de 1948, ainsi que par la Constitution, qui stipule que « *l'Etat doit s'efforcer de fournir à l'ensemble des travailleurs un salaire vital, des conditions de travail assurant un niveau de vie*

décent et la pleine capacité à jouir des opportunités socio-culturelles et de loisir ». Concernant les conventions internationales, l'Inde a ratifié la Convention n°26 de l'OIT sur les méthodes de fixation des salaires minima mais pas la n°131 sur le salaire minimum.

CALCUL DU SALAIRE MINIMUM EN INDE⁵⁶

Sur base d'une recommandation émise par la conférence nationale du travail en 1957, le salaire minimum indien prend en compte cinq critères :

- l'accès à 3 unités de consommation pour une unité de gain (i.e. famille constituée de deux adultes et deux enfants) ;
- l'accès à un minimum de 2700 calories par adulte par an ;
- l'accès à 66 mètres de tissus d'habillement ;
- l'accès à un loyer au moins équivalent à celui exigé dans un logement social ;
- l'accès à l'essence, la lumière et diverses autres catégories de dépenses qui doivent représenter 20% du salaire minimum total.

En 1991, d'autres critères furent ajoutés par décision de la Cour suprême indienne stipulant que devaient également être pris en compte :

- l'éducation, l'accès aux soins médicaux et un minimum de loisirs pour les enfants, qui doivent représenter au moins 25% du salaire minimum ;
- les conditions locales et d'autres facteurs influençant le niveau de salaire.

En pratique, l'Etat central définit un salaire minimum plancher tous les 5 ans. Il était en juillet 2015 égal à 160 roupies par jour (4160 rps par mois, pour 26 jours de travail, soit un peu moins de €60)⁵⁷. Chacun des 29 Etats régionaux est ensuite libre d'établir son propre salaire minimum au-dessus de

cette valeur (voir exemples tableau 1). Au final, et même si les différents salaires minimum sont extrêmement hétérogènes, le salaire minimum moyen indien était estimé à 2013 à €51,7 par mois, soit juste au-dessus du salaire minimum national et près de trois fois inférieur au salaire vital calculé

pour la même année par l'Asian Floor Wage Alliance (€195,3)⁵⁸.

Comme évoqué plus haut, ces faibles valeurs s'expliquent notamment par le déclin du poids syndical ainsi que la faible influence des organismes de concertation sur les salaires⁵⁹. Malgré deux grèves natio-

55 Tilly C. et al. September 2013. Informal worker organizing as a strategy for improving subcontracted work in the textile and apparel industries of Brazil, South Africa, India and China.

56 Centre d'analyse stratégique. Droit du travail et protection des travailleurs dans les pays émergents. Annexe 3 : l'Inde.

57 Fair Wear Foundation. 2016. Country study India.

58 La conversion en rps (2013) donne un salaire minimum national égal à environ 3700 rps, et un salaire vital AFWA égal à environ 14.000 rps. L'inflation explique la différence de valeurs entre ces données de 2013 et celles utilisées plus loin dans cette étude, qui datent elles de 2015. Source : Clean Clothes Campaign. 2014. Facts on India's garment industry.

59 Pour faciliter les négociations en matière salariale, le gouvernement indien a mis en place dans les années 50-60 des comités tripartites. Dénommés « Wage Boards », ces comités associant représentants des employeurs, syndicalistes et personnalités indépendantes sont chargés de formuler des recommandations concernant l'évolution souhaitable des salaires. Mais ces recommandations ne sont pas

nales de grande ampleur en 2013 et 2015, qui portaient des revendications salariales, aucun progrès récent n'est apparu dans ce domaine et la dernière proposition de loi du gouvernement Modi ne fait que répéter les précédentes législations (i.e. basse valeur plancher au niveau national et grande marge de manœuvre laissée aux régions)⁶⁰.

Dans le secteur formel (pour rappel minoritaire en Inde, i.e. concernant environ 7% des travailleurs), les minima salariaux sont généralement supérieurs aux salaires minimum légaux (national et régionaux) car l'objet d'accords de branche. Mais ces accords sont rares, en particulier dans l'industrie textile. Le meilleur exemple est sans doute l'accord tripartite sur les salaires de Tirupur.

Négocié entre les syndicats et la « Tirupur Exporters Association », cet accord entré en vigueur en 2007 a permis d'importantes augmentations de salaires et a, à ce titre, été présenté comme une « victoire majeure » par les syndicats.

Des organisations telles que Cividep India ont néanmoins critiqué l'absence de prise en compte de l'inflation, ainsi que le faible nombre de travailleurs couverts⁶¹. A. Aloysius nous indiquait ainsi « *qu'aucune réévaluation du minimum n'avait été effectuée, notamment pour prendre en compte l'inflation, depuis l'instauration de la loi il y a une dizaine d'années* ».

Il faut noter par ailleurs que les niveaux de salaires sont variables en

fonction du niveau de compétences des travailleurs. De fait, la plupart d'entre eux sont cantonnés à la catégorie « non qualifié » car il n'existe pas réellement de système pour évaluer et certifier les niveaux de compétences⁶².

Rappelons enfin que les législations sur le salaire minimum ne couvrent pas une partie significative des travailleurs informels (indépendants, à domicile, domestiques, etc.)⁶³ et que même quand ils existent, ces salaires minimum ne sont pas toujours respectés (entre autres de par le peu de vérifications⁶⁴, ainsi que le faible niveau de conscientisation des travailleurs sur la manière dont les salaires sont calculés)⁶⁵.

Zone	Salaire vital		Salaire minimum	% salaire vital Wage Indicator	% salaire vital Wage Indicator
	AFWA	Wage Indicator			
National	18 727	14 200	4160	22%	29%
Maharashtra			6983	37%	49%
Bengale occidentale			5600	30%	39%
Tamil Nadu			7957	42%	56%

Tableau 1. Salaires vitaux et minima légaux Indiens pour des travailleurs non qualifiés du secteur textile (2015)

contraignantes et l'influence de ces comités a fortement décliné avec le temps. Source : Centre d'analyse stratégique. Droit du travail et protection des travailleurs dans les pays émergents. Annexe 3 : l'Inde.

60 Ces grèves nationales et multisectorielles de février 2013 et septembre 2015 revendiquaient entre autres des salaires minimums égaux respectivement à Rs 10000 et 15000 (€135 et €200) par mois. Source : Bhowmik S. November 2015. Fixing minimum wages in India : skirting real issues. Global Labour Column n°221.

61 Fair Wear Foundation. 2012. Country study India.

62 Fair Wear Foundation. Country Plan India 2015.

63 Exemples : la loi sur le salaire minimum ne s'applique pas aux travailleurs à la pièce, tandis la couture de vêtements n'est pas reprise comme activité dans le « Minimum Wage Act ». Source : FIDH. May 2014. Behind the show room : the hidden reality of India's garment workers.

64 Au faible nombre d'inspecteurs, il faut rajouter le caractère très peu dissuasif des amendes, de l'ordre de 500 rps pour une infraction du « Minimum Wage Act » par exemple. Source : Lerche J. 2012. Labour regulations and labour standards in India: decent work? School of Oriental and African Studies, University of London.

65 Les résultats de différentes enquêtes sur l'emploi montrent que seuls les travailleurs réguliers et les hommes en emploi public temporaire en zone urbaine déclarent gagner au moins le salaire minimum. Source : Centre d'analyse stratégique. Droit du travail et protection des travailleurs dans les pays émergents. Annexe 3 : l'Inde.

HEURES DE TRAVAIL

La question des salaires a bien évidemment un lien direct avec les heures de travail. Beaucoup d'ouvriers du textile n'ont en effet d'autre choix que de faire de **longues heures supplémentaires** pour compenser leurs faibles revenus, ce qui signifie moins de temps libre et même souvent séparation familiale⁶⁶.

Dans ce domaine, l'Inde a ratifié la plus ancienne des Conventions de l'OIT (n°1), traduite dans le « Factories Act ». Il y est spécifié que la semaine de travail légale comprend 48 heures (6 jours de 8 heures), et que les éventuelles heures supplémentaires, sur base volontaire, ne doivent pas dépasser 12 heures par semaine (total de 60 heures, avec au moins un jour de congé par période de 7 jours). Elles doivent en outre être compensées par des rémunérations plus élevées (1,5 fois le salaire durant les horaires normaux de travail, doublées le reste du temps, c'est-à-dire la nuit, le dimanche et les jours de congés).

Bien qu'aucune statistique officielle ne soit disponible, on estime que la majorité des ouvriers indiens du textile travaillent au-delà des limites légales, en lien notamment avec le faible nombre d'inspecteurs du travail. Ces longues heures de travail peuvent également constituer un

risque en matière d'agressions, en particulier pour les femmes (une loi qui interdisait le travail des femmes après 19h a été modifiée pour l'étendre à 22h)⁶⁷.

CONDITIONS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

De manière générale, les **conditions de santé et de sécurité dans le textile indien sont très inégales**. Elles sont certainement moins dramatiques que dans certains pays tels que le Bangladesh, par exemple en matière de normes incendie (en place dans la plupart des usines, régulièrement contrôlées). Elles restent néanmoins problématiques dans certaines zones ou secteurs de l'industrie, en particulier dans les petits ateliers de sous-traitance et dans les usines de filage. Dans tous les cas, il est très difficile d'obtenir des statistiques consolidées, ces questions de santé et de sécurité au travail étant couvertes par plusieurs organismes (et aucun dans les secteurs non organisés).

La principale législation dans le domaine est le « Factories Act » de 1948. Comme souvent en Inde, cette loi est relativement protectrice mais peu effective car faiblement implémentée. La principale raison est le sous-effectif des organismes d'inspection du travail, qui doivent de plus couvrir un très grand nombre d'industries différentes (au détri-

ment des industries les plus anciennes et moins robustes économiquement, tel le textile). Ainsi, le nombre d'infractions portées à la connaissance des tribunaux, et a fortiori le nombre d'employeurs condamnés, sont très faibles. A titre illustratif, alors que l'OIT estimait à 47 000 les accidents mortels liés au travail en Inde en 2008, seuls 179 avaient été officiellement reportés par les autorités indiennes la même année⁶⁸.

Le problème est accentué par la corruption généralisée, en particulier dans les « hubs » textiles de Tirupur et Coimbatore. Certains politiciens, des fonctionnaires du gouvernement et même des inspecteurs sont propriétaires d'usines ou y ont de forts intérêts économiques. L'ONG SAVE reportait par exemple en 2014 le cas d'un inspecteur s'étant vu refuser l'entrée d'une usine de filage suspectée d'employer plus de 200 enfants, après avoir reçu un appel téléphonique d'un haut fonctionnaire local⁶⁹.

En matière de santé et de conditions générales de travail, les violations les plus fréquentes relevées par les services d'inspection dans le textile seraient la surpopulation, l'absence de crèches (pour les usines avec plus de 30 employés), de cantine (250 employés) ou encore de toilettes adéquates⁷⁰.

66 Beaucoup de femmes d'origine rurale, contraintes de migrer en ville pour y trouver un travail dans l'industrie textile, ne peuvent s'occuper correctement de leurs enfants. De par le coût des crèches privées ou le peu de crèches fournies par les employeurs (pourtant exigées par la législation), elles sont obligées de les laisser chez leurs grands-parents, souvent situés à des centaines de kms. Source : CCC. 2014. Living wage in Asia.

67 Fair Wear Foundation. 2012. Country study India.

68 Centre d'analyse stratégique. Droit du travail et protection des travailleurs dans les pays émergents. Annexe 3 : l'Inde.

69 FIDH. May 2014. Behind the show room : the hidden reality of India's garment workers.

70 Fair Wear Foundation. 2012. Country study India.

CONCLUSIONS

Le tableau 2 résume les diverses législations en matière de droit du travail dans le secteur textile indien et les niveaux d'implémentation correspondants. Si le pays n'a ratifié que 4 des 8 conventions fondamentales de l'OIT⁷¹, il dispose en apparence d'un important arsenal législatif. Mais après le tour d'horizon des chapitres précédents, l'image finale qui nous apparait est en réalité celle de **nombreuses et systématiques violations des droits des travailleurs**. De fait, et même si l'Inde est moins médiatisée que ses voisins

bangladais, cambodgiens ou chinois, elle obtient le même score qu'eux sur l'échelle de la confédération syndicale internationale (CSI) de 2015 sur les droits du travail dans le monde (voir figure 2) : une note de cinq, ce qui correspond d'après le syndicat international, « aux pires pays au monde », où « les lois peuvent énoncer certains principes de protection », mais « les travailleurs n'y ont pas ou peu d'accès effectif »⁷².

D'après la Fair Wear Foundation, les problèmes les plus courants dans le

textile en Inde sont :

- l'absence de liberté syndicale ou de droit à la négociation collective ;
- les salaires systématiquement inférieurs au salaire vital, voire au salaire minimum ;
- les heures supplémentaires excessives ;
- et, non des moindres, les relations d'emploi juridiquement non contraignantes, avec comme conséquence un taux de travail informel parmi les plus élevés au monde⁷³.

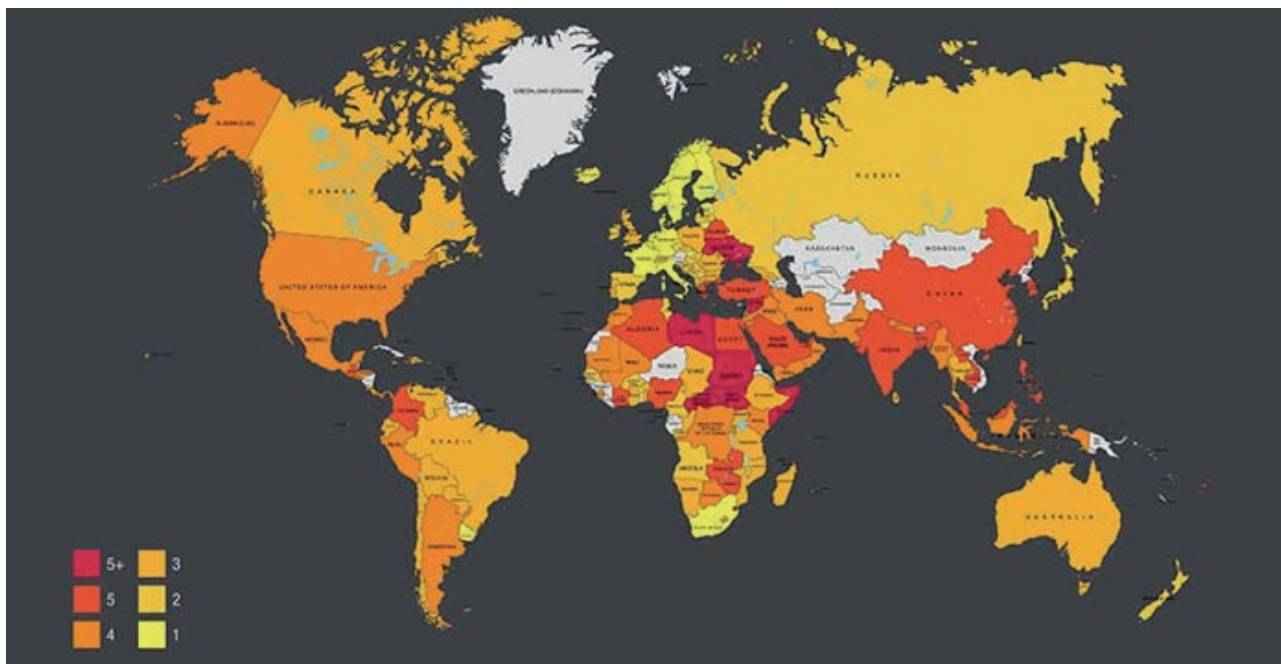


Figure 1. Indice CSI 2015 des droits des travailleurs dans le monde⁷⁴

La fédération internationale des droits de l'Homme (FIDH) souligne par ailleurs combien les travailleurs

indiens du textile sont soumis à un niveau alarmant de contrôle, tant à l'intérieur des usines que sur les

éventuels lieux de logement attenants, y compris par des restrictions aux libertés de mouvement et de

71 Pour rappel, les conventions OIT ratifiées par l'Inde sont les n°29 (travail forcé), n°100 (rémunération égale), n°105 (abolition du travail forcé) et n°111 (discrimination).

72 ITUC. 2015. Global Rights Index. The world's worst countries for workers.

73 Fair Wear Foundation. Country Plan India 2015.

74 5+ = absence d'État de droit, 5 = droits non garantis, 4 = violations systématiques des droits, 3 = violations régulières, 2 = violations réitérées, 1 = violations sporadiques.

communication. Le cas le plus frappant à ce niveau, ainsi qu'en matière de travail des enfants, d'inégalité hommes / femmes et de discrimination, est celui des contrats de travail Sumangali. Malgré l'exposition médiatique et le travail de terrain de nombreuses organisations, le système n'a que peu diminué et reste prévalent sous d'autres formes ou noms⁷⁵.

Au-delà du secteur textile, l'une des priorités du pays reste de mieux appliquer / étendre le droit du travail à la majorité de travailleurs informels. Qu'ils travaillent dans des ateliers, à domicile ou dans des usines en l'absence de contrat, ces travailleurs informels sont encore extrêmement nombreux et vulnérables, malgré l'apparition de formes syndicales spéci-

fiques telles que SEWA. Dans un contexte politique défavorable, vecteur de libéralisation de l'économie et de précarisation de l'emploi, un enjeu majeur semble donc de renforcer les collectifs de travailleurs et les diverses formes de lutte syndicale, afin de notamment aboutir à davantage de protection sociale des travailleurs informels⁷⁶.

Domaine	Conventions OIT	Ratification	Législation nationale	Niveaux d'implémentation
Formalisation des relations d'emploi	n°158, recommandation n°198	n°158 : non. n°198 : NA.	<ul style="list-style-type: none"> Industrial Dispute Act (1947). Factories Act (1948). Contract Labour (Regulation and Abolition) Act (1970). Employees' State Insurance Act. Employees' Provident Fund & Miscellaneous Provisions Act. 	<ul style="list-style-type: none"> Droit social indien marginalement applicable et appliqué, de par sa complexité et rigidité. Taux de travail informel très élevés et en hausse. Multiplicité des statuts et des relations d'emploi.
Travail forcé	n°29, 105	n°29 : 1954 n°105 : 2000	<ul style="list-style-type: none"> Bonded Labour System (Abolition) Act (1976). Contract Labour (Regulation and Abolition) Act (1970). 	<ul style="list-style-type: none"> Non application de la législation à l'économie informelle. Différentes formes de travail forcé déguisé (ex. heures supplémentaires obligatoires). Schémas Sumangali en Inde du Sud.
Travail des enfants	n°138, 182	n°138 : non. n°182 : non.	<ul style="list-style-type: none"> Child Labour (Prohibition and Regulation) Act (1986). 	<ul style="list-style-type: none"> Enfants < 18 ans exclus des industries « dangereuses » (ex. métiers à tisser manuels ou électriques), enfants < 14 ans du travail « commercial », mais pas « familial ». Prévalence du travail des enfants dans le coton et les ateliers de tapis / broderie. Schémas Sumangali en Inde du Sud.
Discriminations	n°100, 111	n°100 : 1958 n°100 : 1960	<ul style="list-style-type: none"> Constitution (article 15) : prohibition de toute discrimination sur base des castes ou du genre. Equal Remuneration Act (1976). Sexual Harrassment at Workplace (2013). 	<ul style="list-style-type: none"> Persistance du système de castes. Différentes formes de discrimination de genre (ex. licenciement en cas de grossesse), harcèlement moral et sexuel envers les femmes, en particulier au travail. Schémas Sumangali en Inde du Sud.
Liberté d'association et négociation collective	n°87, 98	n°87 : non. n°98 : non.	<ul style="list-style-type: none"> Constitution (article 19). Trade Union Act (1926). Industrial Disputes Act (1947). 	<ul style="list-style-type: none"> Faiblesse et inertie des syndicats traditionnels. Discriminations envers les syndiqués et représentants des travailleurs. Syndicalisation et organisation collective difficiles dans le secteur informel.
Salaires	n°26, 131	n°26 : 1955. n°131 : non.	<ul style="list-style-type: none"> Minimum Wage Act (1948). Payment of Wages Act (1936). Payment of Bonus Act (1965). 	<ul style="list-style-type: none"> Salaires minimum national et régionaux très éloignés du salaire vital. Faible implémentation des minimums légaux, en lien avec le peu d'inspections du travail.
Heures de travail	n°1	n°1 : 1921.	<ul style="list-style-type: none"> Factories Act (1948). 	<ul style="list-style-type: none"> Nombreuses heures supplémentaires, en compensation de faibles salaires et en lien avec le peu d'inspections du travail.
Conditions de santé et sécurité au travail	n°155	n°155 : non.	<ul style="list-style-type: none"> Factories Act (1948). Maternity benefit Act (1961). 	<ul style="list-style-type: none"> Relativement bonne implémentation. Manquements en matière de crèches, cantines, toilettes.

Tableau 2. Résumé des principales législations internationales et nationales liées au droit du travail dans le textile indien, et degré correspondant d'implémentation.

75 FIDH. May 2014. Behind the show room : the hidden reality of India's garment workers.

76 Centre d'analyse stratégique. Droit du travail et protection des travailleurs dans les pays émergents. Annexe 3 : l'Inde.

ANALYSE COMPARATIVE DE 4 ORGANISATIONS ÉQUITABLES INDIENNES

PRÉSENTATION GÉNÉRALE ET VIABILITÉ ÉCONOMIQUE

CRAFTS RESOURCES CENTER

Crafts Resources Center (CRC) est une organisation constituée de deux entités juridiques, une entreprise privée (CRC Exports Pvt Ltd) et une ONG (CRC). Elle a été fondée en 1990 par M. Walia and I. Sen (une ancienne designer de l'organisation équitable Sasha), avec le support financier de l'Agence suisse de coopération au développement, ainsi que diverses organisations de commerce équitable européennes (Claro, EZA, CTM). Dès sa création, la philosophie de CRC est de fournir à des artisans traditionnels, issus de populations marginalisées, un ac-

cès aux marchés d'exportation internationaux. Les objectifs sont d'améliorer leurs conditions de vie bien sûr, mais aussi de lutter contre l'exode rural et défendre un artisanat traditionnel indien, en fort déclin face à la forte concurrence des produits à bas coûts en provenance de pays tels que la Chine.

Les bureaux de l'entreprise sont situés à Kolkata, dans le Bengale occidental, mais aucune limite géographique n'est fixée quant à la localisation des groupes (des coopératives pour la plupart) d'artisans fournisseurs. Au nombre de 35 en 2013, ces groupes sont par conséquent dispersés dans de nom-

breuses régions d'Inde, principalement dans de petits villages ou villes, du Cachemire au Bengale occidental, en passant par le Kerala. Au total, CRC supporte environ 5000 familles, via un staff de 17 salariés, pour un chiffre d'affaires d'environ €700 000 (2011)⁷⁷. CRC les sélectionne sur base de leurs besoins et niveaux de vie, ciblant majoritairement des populations marginalisées, mais aussi sur leurs compétences en matière d'artisanat traditionnel. Le résultat est que l'organisation peut fournir à ses nombreux clients (Claro, CTM, EZA, Ten Thousand Villages, Intermon Oxfam, etc.) une large gamme de produits de qualité : accessoires de mode (ex. foulards, saris, sacs et ceintures en cuir), produits d'intérieur (ex. maniques, nappes, tabliers en coton biologique), objets de décoration, bijoux, jouets, etc. CRC assure le caractère équitable de sa production via la garantie WFTO, qu'elle a obtenue en 2015⁷⁸.

Les services fournis aux groupes d'artisans par la branche développement de CRC incluent la comptabilité, le design, le support au développement de produits, le contrôle qualité, l'organisation de la production, de la logistique et des ressources humaines. Le support administratif est particulièrement apprécié dans la mesure où il permet aux artisans de se concentrer à



Travailleur sur un métier à tisser du groupe de travailleurs Bengal Craft (CRC)

77 CRC. 2014. EFTA information form.

78 WFTO. January 2015. Sasha, Baladarshan and CRC Exports join WFTO's guaranteed members list.

100% sur la création et le développement de nouveaux produits. CRC leur fournit également régulièrement diverses formations (ex. anglais, informatique, comptabilité, ateliers de teinture végétale, cuir écologique), ainsi qu'un support technique et financier (ex. construction d'ateliers permanents, de centres de traitement des effluents). Afin d'améliorer encore les ventes de ses produits, l'organisation a créé deux marques : une marque de cuir écologique « Green A'Fair », co-développée avec l'OCE européenne EZA, et une marque propre « Fair&Square », au positionnement marketing centré sur la renaissance des produits artisanaux traditionnels.

Le modèle d'affaire de CRC est donc assez original comparé aux OCE classiques du secteur intégré de commerce équitable. Ces dernières sont généralement centrées sur une zone géographique plus ou moins étendue et une relative spécialisation en matière de produits. CRC se caractérise à l'inverse par une très grande dispersion géographique, une large gamme de produits artisanaux de qualité, fabriqués par des groupes d'artisans auto-entrepreneurs, familiaux et spécialisés historiquement dans un artisanat spécifique culturellement (et donc disposant a priori d'un savoir-faire « ancestral » au-dessus de la moyenne). Exemple : les Sari, écharpes aux motifs très élaborés, difficiles à fabriquer de manière industrielle car très complexes en termes de design. La valeur ajoutée



Atelier au sein des bureaux de Creative Handicrafts à Mumbai

de CRC se trouve donc essentielle-ment dans la sélection des artisans, le support technique qui leur est fourni, et surtout la promotion et le marketing fait auprès des acheteurs équitables pour obtenir un accès aux marchés. L'organisation semble en relative bonne santé économique, même si elle est la plus petite des OCE étudiées ici et souffre, comme la plupart des OCE du secteur artisanal, de la diminution des commandes de la part des acheteurs équitables classiques.

CREATIVE HANDICRAFTS

Créée en 1984 par une sœur catholique (Isabel Martin), Creative Handicrafts (CH) est une entreprise d'économie sociale visant l'autonomie de femmes⁷⁹ défavorisées issues de bidonvilles de Mumbai et/ou de populations tribales discriminées. Elle remplit cet objectif en fournissant à ces femmes un accès aux marchés,

du support technique ou organisationnel ainsi que divers services sociaux. Les débuts sont modestes : essentiellement des formations en couture à quelques travailleuses indépendantes, pour la fabrication de produits relativement simples (textiles d'intérieur, jouets, sacs, etc.). Puis l'organisation prend de l'ampleur : elle est formellement enregistrée comme entreprise en 1994, avant de devenir en 2005 membre officiel de WFTO et enfin membre du système de garantie WFTO en 2013. En 2012, son chiffre d'affaires avoisinait \$1 million par an, comparé à \$50 000 environ en 2000. Elle travaille aujourd'hui avec plus de 150 artisanes, organisées en 11 groupements indépendants, auxquelles il faut rajouter 250 saisonnières (lors des périodes de pointe). En ajoutant les allocataires de services sociaux (épargne et microcrédit), CH atteint près de 900 bénéficiaires au total⁸⁰.

79 La grande majorité des artisan(e)s et autres bénéficiaires des activités de CH sont des femmes (ca. 90%). Quelques hommes y travaillent cependant, surtout pour les pics d'activité (généralement de novembre à janvier).

80 A noter également que certaines des artisanes fondent leur propre entreprise après avoir quitté CH. Source : Interview Johny Joseph, 26/10/2015.

A la demande de ses clients, la gamme de produits s'est beaucoup diversifiée. Elle comprend notamment depuis le début des années 2000 une collection de vêtements, essentiellement pour femmes (robes, tuniques, pantalons, etc.), dont une partie en coton biologique (certification « Global Organic Textile Standard » ou GOTS). Ses clients à l'export incluent aussi bien des importateurs équitables spécialisés (ex. People Tree au Royaume-Uni/Japon, ou CTM en Italie) que conventionnels (ex. Monoprix). CH commercialise par ailleurs une partie de ses produits (environ 15%) dans un réseau local de magasins, dont l'un dans les bureaux mêmes de l'organisation. Les femmes n'ayant pas de compétences ou d'intérêt pour la couture sont employées au sein d'Asli Foods, une structure auto-gérée de restauration qui fournit des repas à plusieurs centaines de travailleurs dans la banlieue de Mumbai.

Ces différentes données révèlent une OCE saine économiquement, bénéficiant d'une croissance soutenue depuis plus d'une dizaine d'années grâce à une solide gestion et un bon développement de produits. Elle est d'ailleurs considérée comme une source fiable de vêtements équitables par nombre d'importateurs. La récente fermeture des activités textiles du fournisseur mauricien Craft Aid pourrait grandement l'avantager, le nombre de fournisseurs de vêtements dans le secteur équitable étant globalement très limité. Néanmoins, plusieurs

acheteurs ont avoué ne lui commander que des produits relativement simples, arguant de sa capacité limitée à fournir dans les délais des produits complexes. Elle pâtit ici clairement de son objet social, qui l'amène à employer des artisanes de faible compétence initiale. On pourra également noter que CH n'est pas vraiment une OCE intégrée, dans le sens où elle n'a que peu d'activités d'éducation ou de campagnes liées au commerce équitable. Elle conduit bien quelques activités sur le genre mais via des subsides séparés (ex. programme de lutte contre la violence faite aux femmes financé par l'ONG espagnole Mano Unidas). Son approche globale, plutôt commerciale comparé à d'autres OCE, est clairement de générer un maximum de revenus afin de les réinvestir dans son objet social.

ASSISI GARMENTS

Assisi Garments (AG) a été fondée en 1994 à Tiruppur (Etat du Tamil Nadu,

au Sud de l'Inde) par des sœurs catholiques, dans le cadre d'un programme de réhabilitation de populations handicapées et femmes défavorisées⁸¹. Dès le début, l'entreprise se spécialise dans la production de vêtements. Comptant initialement une dizaine d'employées, travaillant sur 5 machines à coudre, elle est passée à une centaine de travailleurs aujourd'hui en moyenne⁸², en grande majorité des jeunes femmes ayant migré des régions rurales avoisinantes (surtout de l'Etat voisin du Kerala).

Le chiffre d'affaire d'Assisi était égal en 2015 à environ €2 millions. L'entreprise a un modèle de production clairement industriel et est spécialisée dans l'exportation à l'international de vêtements pour hommes, femmes et enfants, à l'image du reste de la région (Tiruppur est l'un des plus gros « hubs » textiles en Inde). Assisi se distingue cependant par sa production entièrement bio-



Département confection dans l'usine d'Assisi à Tiruppur

81 Les sœurs ayant fondé Assisi sont des franciscaines originaires de la région du Kerala, au Sud-Ouest de l'Inde.

82 Elle emploierait jusqu'à 300 travailleurs dans les périodes de pointe, dont de nombreux sourds et aveugles. Depuis sa création, l'organisation aurait fait travailler dans ses usines plus de 1500 personnes.

logique et équitable, garantie respectivement par ses certifications GOTS et WFTO / coton Fairtrade (en plus de nombreuses autres certifications telles que SA8000, ISO9001, code de conduite Disney, etc.). La quasi-totalité de la production est destinée au marché biologique / équitable international (seul 0,3% du chiffre d'affaire provient des ventes en Inde).

En matière de développement de produits, elle dispose d'un designer en interne, en plus de collaborer régulièrement avec des designers à l'international. Assisi affirme pouvoir produire jusqu'à 10 000 pièces par jour. Ses clients incluent aussi bien des acteurs conventionnels (ex. H&M, Metro, Carrefour, Tesco, Aldy) que spécialisés dans l'équitable (ex. People Tree, CTM, El Punde). Une partie des bénéfices de l'entreprise est reversée à diverses structures liées à l'église catholique, incluant des écoles pour les sourds, muets et aveugles, un foyer pour les personnes âgées et les orphelins, ainsi que des hôpitaux spécialisés dans le traitement du cancer, de la lèpre et du sida.

Au niveau économique global, même si Assisi ne dispose pas du chiffre d'affaire et du volume de production de concurrents tels que Rajlakhmi (voir ci-dessous), l'entreprise reste l'un des principaux fournisseurs de vêtements équitables dans le monde. Elle bénéficie d'une bonne

et longue relation de travail avec nombre d'importateurs équitables européens, en particulier People Tree, pour qui elle fabrique de nombreux produits conçus en commun. De l'avis des acheteurs consultés, ces produits sont de bonne qualité, en particulier au niveau des matières. Mais un effort en termes de design serait intéressant dans la mesure où nombre de vêtements ont un style très indien peu adapté aux goûts des consommateurs occidentaux.

Cette démarche pourrait être d'autant plus nécessaire que l'organisation est à un moment charnière au niveau financier, ayant récemment effectué un gros investissement dans une nouvelle usine de filage de coton. La démarche est intrinsèquement intéressante puisque la remontée dans la chaîne de valeur permet à Assisi d'avoir un meilleur contrôle sur l'origine de ses matières premières (voir aussi chapitre 4.3.3). Mais cela l'oblige d'ors et déjà à maximiser ses ventes (notamment de vêtements, là où elle fait ses plus grosses marges), à un moment où les acheteurs équitables traditionnels sont pour beaucoup en difficulté économique (ex. People Tree UK). L'entreprise essaie bien de diversifier ses ventes auprès d'acheteurs plus conventionnels mais sans trop de succès jusqu'à maintenant. Elle souffre ici d'un manque de contacts professionnels dans ces milieux et aurait sans doute besoin d'investir davantage de ressources dans le

marketing et le démarchage commercial.

RAJLAKSHMI COTTON MILLS LTD.

Des 4 organisations étudiées, Rajlakhmi Cotton Mills Ltd. (RCML) est sans doute la plus distincte, notamment de par sa taille et son mode de production très industriel. C'est en tout cas clairement la plus ancienne : fondée en 1934, elle a longtemps fabriqué des vêtements traditionnels (sarīs) en viscose, puis des tissus industriels dans les années 70, notamment de la toile de chaussure. Ce n'est qu'à la fin des années 90 que l'entreprise s'est spécialisée dans les vêtements et le linge de maison en coton, d'abord conventionnel, puis biologique et équitable. Cette transition dans le durable s'est faite à partir du début des années 2000, sous l'impulsion du directeur R. Jaipura (fils du fondateur), et grâce aux contacts établis avec des organisations de coton biologique, via l'ONG hollandaise Solidaridad. En 2011, RCML s'approvisionnait ainsi en coton biologique et équitable majoritairement (plus de 80%) auprès de Chetna Organic, une organisation située dans les Etats de Maharashtra, Odisha et Andhra Pradesh et regroupant près de 15 000 producteurs⁸³.

En 2015, RCML cumulait plus de \$11,5 millions de chiffre d'affaire et employait au total 824 employés (98% d'hommes), répartis dans trois usines différentes : la plus récente

83 RCML a en fait acheté la totalité de la production de Chetna Organic lors de la première saison du projet en 2004/2005. Les deux organisations sont par ailleurs intimement liées puisqu'elles ont des participations croisées (10%) dans leurs actionariats et conseils d'administration respectifs. La majorité (80%) des parts de la société reste néanmoins détenue par la famille du fondateur (également 5% par Greenpeace). RCML reste par ailleurs très liée à Solidaridad, qu'elle consulte régulièrement pour ses décisions stratégiques et qui l'aide encore pour les aspects de commercialisation et d'accès aux marchés européens. Source : Mailloux C. Février 2010. Les certifications comme outils d'amélioration des conditions de vie des collectivités du sud : étude de cas d'une filière textile biologique et équitable en Inde. Mémoire de Master en sciences de l'environnement.



Département confection dans l'usine Howra de Rajlakshmi à Kolkata

près de Delhi (Noida, 164 employés) et deux dans la banlieue de Kolkata, lieu du siège social (Howrah, 485 employés, et Salt Lake, 172 employés). En plus de la confection (coupe, assemblage et finition), ces usines disposent d'équipements pour le tricotage, la broderie et l'impression. Au final, seuls l'égrenage et le filage du coton, ainsi que la teinture du textile, sont externalisés, auprès de sous-traitants localisés pour la plupart à proximité des usines (voir analyse de la couverture de la chaîne plus bas). La quasi-totalité de la production (prêt-à-porter pour adultes, enfants et bébés,

litière et serviettes de bain) est exportée à l'international (seulement 3% de ventes en Inde en 2011). La majorité des clients sont américains (ex. Coiuchi aux États-Unis, Canada Green Living au Canada) et européens (ex. Oxfam Intermon en Espagne, V&D et FT en Hollande, Fair & Co. et Ethos en France). L'organisation dispose de diverses certifications : Fair Trade USA, Fairtrade cotton et SA 8000 pour l'équitable / éthique et GOTS pour le biologique. Contrairement aux autres OCE étudiées ici, le caractère équitable sur l'étape de confection n'est pas garanti pour l'instant via la garantie

WFTO⁸⁴ mais par la certification FT USA⁸⁵. A noter également qu'elle a longtemps collaboré avec Oxfam-Magasins du monde sur le code de la campagne vêtements propres, ce qui l'a lancée dans une démarche de type équitable.

L'organisation est viable économiquement comme le prouve son fort développement ces dernières années et l'investissement dans sa troisième et moderne usine de Salt Lake. Elle a également investi très récemment dans plusieurs unités de coupe automatisée ainsi qu'un logiciel permettant de réduire les déchets de coupes (et donc les coûts en matière première). Pour les acheteurs équitables tels qu'OMM, le revers de la médaille de ce développement est la difficulté en matière de relation commerciale, en particulier les retards systématiques de livraison. La raison est simple : les volumes de commandes de ces importateurs sont très faibles et ils n'ont donc pas la priorité par rapport à de plus gros acheteurs conventionnels. Si la situation est fréquente chez les plus gros fournisseurs de textile équitable (ex. elle a aussi été dénoncée chez Assisi), elle est exacerbée dans le cas de RCML. Sa taille et ses volumes de production comparativement plus

84 Même si de nouveau, elle prévoit de devenir membre du système de garantie WFTO dans le futur. Source : Jani M. November 2015. EFTA monitoring Rajlakshmi Cotton Mills Ltd.

85 FT USA (anciennement Transfair USA) était la 'filiale' américaine du système Fairtrade International (comme l'est Fairtrade Belgium pour la Belgique) mais elle s'en est séparée en 2012. Cette scission est en partie liée à la volonté de l'initiative de créer ses propres référentiels dans différents secteurs (généralisation des standards d'agriculture contractuelle et de plantation notamment), dont un standard textile. Ce dernier est très similaire au SA 8000 (ce qui est vendu comme un avantage, car cela permet de limiter le nombre d'audits). Comme lui, il se réfère majoritairement aux normes internationales de l'OIT, qu'il fait appliquer sur base d'audits tierce partie réguliers, principalement sur l'usine en bout de chaîne (c'est-à-dire sur la couture mais pas sur les autres maillons tels que filage, coton ou importateurs). L'ajout majeur de ce standard textile est un système de prime Fairtrade, représentant en valeur de 1 à 10% du prix FOB (« free-on-board », c'est-à-dire le prix avant importation) en fonction de la proximité des salaires avec un salaire vital. Ce label a été beaucoup critiqué à sa sortie par des organisations telles que Fair World Project, qui n'y voient pas d'amélioration majeure par rapport au système général d'audit social prévalent dans l'industrie. Sont notamment reprochés la faible couverture de la chaîne, les salaires non vitaux (en dépit de la prime), ou encore l'absence de mesure proactive en faveur de l'empowerment ou de la liberté d'association des travailleurs. Plus d'informations sur : Fair World Project. 05/11/2013. Statement regarding Fair Trade USA (FTUSA) apparel program.

importants constituent une explication, à laquelle il faut ajouter les problèmes d'organisation (voir aussi chapitre 4.3.4), les coupures de courant (très fréquentes en Inde), le manque de personnel qualifié sur certains postes, ou encore la faible maintenance de certaines unités de fabrication (des unités d'impression étaient par exemple en panne lors de notre visite dans l'usine de Howrah).

CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

Une première phase de l'évaluation a consisté à examiner les conditions générales de travail à priori les plus simples à remplir : conditions de santé et de sécurité, absence de discrimination, de travail forcé ou des enfants, relation contractuelle employeur / employé, etc. Sur base des entretiens et observations de terrain ainsi que des documents fournis par les OCE étudiées, il est vite apparu que ces dernières présentaient toutes de relativement bonnes performances dans ces domaines.

Aucune infraction n'a par exemple été constatée en matière de travail forcé ou des enfants. Toutes ont mis en place des systèmes d'enregistrement de l'âge des travailleurs et des politiques RH (ressources humaines) spécifiques⁸⁶. Certaines comme CH disposent même de systèmes de bourses scolaires pour les enfants des travailleurs.

Aucune des 4 OCE n'a non plus de pratique apparente de discrimina-

tion. Trois d'entre elles (l'exception est RCML) ont l'objectif spécifique de fournir un emploi décent et de meilleures conditions de vie à des populations marginalisées (femmes, migrant(e)s, issues de basses castes, handicapé(e)s, d'origine indigène, de zones rurales pauvres, etc.).

De même dans le cas des conditions de santé et de sécurité, aucune violation majeure n'a été constatée. Chaque OCE a en place des procédures en matière de prévention et de lutte contre les incendies et autres types d'accidents. RCML a par exemple un employé à temps plein en charge de coordonner les formations, les exercices et les examens de santé, de superviser la maintenance du matériel (ex. ventilateurs, premier secours, toilettes, fontaines), de maintenir les registres, etc.

Comme on l'a vu précédemment, tous ces critères sont typiquement plus faciles à auditer qu'un critère comme la liberté d'association par exemple. Ils nécessitent moins d'investissement et sont plus facilement vérifiables de visu, sur le court laps de temps dont dispose généralement un auditeur. De ce point de vue, et même si cela ne constitue pas en soi une garantie totale, les différentes OCE disposent toutes d'une ou plusieurs certifications (WFTO, SA8000, GOTS, Fairtrade cotton, etc.), ce qui peut expliquer en partie leur bonne performance générale dans ces domaines.

Sur base de ces constats, nous nous concentrerons dans le reste de cette étude sur l'évaluation qualitative de trois critères plus spécifiques et à priori plus difficiles à remplir :

- Les conditions de rémunération, plus précisément la manière dont ces OCE abordent la question des salaires (minimum, équitable, vital), des bénéfices sociaux associés et des horaires de travail.
- Le niveau de couverture de la chaîne, c'est-à-dire la manière dont elles parviennent, dans leurs pratiques d'approvisionnement, à s'assurer de la garantie des droits des travailleurs sur d'autres étapes que la confection (sans doute l'un des défis les plus importants du secteur).
- Les politiques et impacts en matière d'empowerment des travailleurs, c'est-à-dire les structures et/ou cultures organisationnelles éventuellement mises en place afin d'assurer un contre-pouvoir aux travailleurs/artisans (cf. liberté d'association et capacités de négociation liées à la présence de syndicats, démocratie des instances décisionnelles, etc.).

Ces critères ont été choisis car ils correspondent à trois enjeux clés identifiés dans nos analyses de contexte du secteur textile au niveau global et en Inde (à la fois conventionnel mais aussi équitable).

⁸⁶ Ces politiques incluent par exemple la demande de certificats de naissance ou de cartes d'identité à l'embauche. Chez RCML, en cas de difficultés pour obtenir ces documents, le candidat peut même être envoyé chez le dentiste pour une évaluation de son âge via un examen dentaire. Source : Jani M. November 2015. EFTA monitoring Rajlakhshmi Cotton Mills Ltd.

CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION

CRAFTS RESOURCES CENTER

Une analyse d'Artisans du Monde sur les salaires fournis par CRC à ses artisans indienne à première vue un bon niveau de rémunération. Pour les 3 produits étudiés, les salaires théoriques étaient égaux à 7280, 17 080 et 15 360 rps par mois. Le premier correspond à un salaire supérieur au salaire minimum régional

(égal à 5600 rps pour un tailleur en zone rurale). Même s'ils sont inférieurs au salaire vital de l'AFWA (18 727 rps), les deux autres sont même supérieurs à celui de Wageindicator (14 200 rps pour une famille de taille moyenne). Néanmoins, ces niveaux de salaire sont très théoriques car la majorité des artisans de CRC travaillent (et sont donc payés) à la pièce. Leur salaire mensuel est donc estimé sur base du prix et du temps

de travail par pièce, puis extrapolé sur un mois de travail à temps plein (ce qui en Inde correspond à 8h par jour, pendant 24 jours). Résultat, la rémunération peut être équivalente à un salaire vital en théorie mais en réalité inférieure au salaire vital en raison de commandes insuffisantes. A l'inverse, ces producteurs peuvent percevoir un revenu vital à la fin du mois grâce à des sources de revenus complémentaires⁸⁷.

QUATRIÈME PRINCIPE WFTO : PAIEMENT D'UN PRIX ET D'UN SALAIRE ÉQUITABLE, QUI INCLUT UN SALAIRE VITAL⁸⁸

Un prix équitable est celui qui a été négocié par le dialogue, la fixation de prix transparents et qui comprend : une analyse des coûts de production et de commercialisation, un salaire équitable et un profit équitable.

Un salaire équitable représente un partage négocié et équitable de la valeur ajoutée du produit, et suppose le paiement au minimum d'un salaire vital.

Un salaire vital est la rémunération reçue pendant des heures normales de travail (hors heures supplémentaires), qui est suffisante pour répondre aux besoins fondamentaux de l'individu et des personnes à charge, qui permet l'obtention d'une épargne et / ou des dépenses discrétionnaires. Un niveau de vie décent comprend la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, la santé, le transport, les vêtements, et d'autres besoins essentiels, y compris une part pour les dépenses discrétionnaires.

Les organisations du commerce équitable (production et importation) soutiennent un processus d'établissement des prix transparent et participatif, et fourniront, si nécessaire, des programmes de formation aux producteurs, pour leur permettre de définir le prix équitable.

Au final, les différentes sources d'information consultées indiquent des revenus réels situés majoritairement entre 6000 rps (légèrement supérieur au SMR) et 12 000 rps (inférieur au salaire vital de Wageindicator)⁸⁹. Il faut rajouter à ces formes de rémunération directe :

- un préfinancement par CRC des matières premières (50% le plus sou-

vent, mais parfois jusqu'à 90%, ce qui constitue un apport important de trésorerie) ;

- divers bénéfices sociaux (ex. bonus pour les périodes de festivals religieux, assurance santé, couverture de frais scolaires, de transport ou de nourriture) ;
- du renforcement de capacités (ex. formations en anglais, photoshop) ;

- ainsi que certains avantages financiers ponctuels tels que des prêts à taux zéro (deux des travailleurs interviewés nous ont ainsi indiqué avoir reçu de tels prêts pour « la rénovation et l'agrandissement de leur atelier » et pour « des frais de mariage »).

87 Artisans du Monde. Mai 2015. Les prix et les salaires équitables au sein des filières d'Artisans du Monde.

88 Artisans du Monde. Mai 2015. Les prix et les salaires équitables au sein des filières d'Artisans du Monde.

89 CRC. 2014. EFTA information form.



Travailleurs du groupe Bengale Craft (CRC)

Les revenus des artisans de CRC sont donc difficiles à estimer car très variables, en fonction des pratiques de chaque groupe en matière de rémunérations, des bénéfices sociaux et autres services financiers (que CRC avoue elle-même fournir « au cas par cas »), des systèmes de calcul des coûts et de négociations des prix⁹⁰.

Mais de manière générale, même si ces revenus semblent relativement corrects comparé à d'autres organisations, ils apparaissent aussi très dépendants des volumes de commandes (et donc de la santé des OCE importatrices). Ces volumes se trouvent, de fait, être parfois très réduits. Soifuddim Mondan, un tailleur traditionnel travaillant régulièrement pour CRC⁹¹, indiquait par exemple que « seulement 20% de ses produits (nappes et autres tex-

tilles d'intérieur) étaient destinés à CRC ». Il est clair que dans ce cas, les commandes de l'OCE constituent uniquement une source complémentaire de revenu (même si cette source reste plus élevée que la moyenne en regard du temps de travail qui y est consacré). Un autre artisan, Hoira Mendal, avouait lui « être passé de 40 artisans dans son groupe en 2007, à une vingtaine aujourd'hui, du fait de la diminution des commandes ». Au final, seuls les artisans employés directement par CRC (et donc recevant un salaire régulier) ne sont pas concernés par ce problème, comme dans le cas de l'atelier de production « Bengal Craft » (qui se trouvait être au chômage technique durant notre visite d'un jour lors de cette mission).

Dans tous les cas, les niveaux de rémunération de CRC sont à relati-

viser dans la mesure où l'organisation cible des groupes de population marginalisés. Elle suit pour cela un processus relativement élaboré d'analyse des besoins et niveaux de vie des artisans (santé, état nutritionnel, niveau d'éducation, accès à l'eau courante, l'électricité, etc.), qui lui permet de viser les plus nécessaires.

Il faut cependant noter que ce processus se base aussi sur leur savoir-faire, leur esprit entrepreneurial et leurs capacités d'innovation, un ensemble de compétences déjà sources potentiellement d'activité économique et de revenus. On pourrait donc considérer que les populations atteintes sont peut-être moins marginalisées que chez d'autres OCE, qui ciblent plus spécifiquement de très faibles niveaux de compétences.

CREATIVE HANDICRAFTS

La mission de terrain et les différentes sources d'information consultées pour cette étude indiquent de manière concordante que CH fournit à ses artisanes des salaires relativement peu élevés, proches du salaire minimum régional (SMR) en vigueur dans l'Etat du Maharashtra. L'OCE anglaise Traidcraft a ainsi calculé que pour un modèle de produit de sa collection hiver 2014, un salaire mensuel de 8112 rps avait été versé à l'artisane, comparé à un SMR égal à 6983 rps, soit 16% supérieur⁹². L'une des responsables de groupe interviewées, Bula, indiquait durant un

90 Il faut cependant noter que ces processus sont relativement transparents, résultat d'un bon équilibre de forces entre CRC et ses artisans spécialisés.

91 En Inde, les métiers sont souvent « transmis » entre générations tout en restant dans la même caste / famille / communauté.

92 L'OCE anglaise relativise néanmoins ces chiffres dans le cas de l'Inde en notant que « le très faible coût de la vie signifie que les salaires

entretien qu'une artisane non qualifiée débutait chez CH avec un salaire d'environ 5300 rps par mois⁹³, une somme nettement inférieure au SMR correspondant dans le prêt-à-porter (entre 6000 et 6500 rps, soit au mieux 12% inférieur).

Le dernier audit WFTO conduit au sein de l'organisation indiquait par ailleurs que si les horaires de travail étaient bien mesurés et enregistrés, les maximum légaux étaient parfois dépassés et les heures supplémentaires payées au tarif normal (et non au double, comme le stipule la loi indienne « Factories Act »)⁹⁴. Enfin, comme chez CRC, certaines travailleuses (majoritairement celles vivant en zones tribales, en milieu rural) sont payées à la pièce. D'un côté, cela leur permet de concilier travail et tâches domestiques, mais

de l'autre, les rend fortement dépendantes du volume de commandes⁹⁵.

Plusieurs arguments sont avancés par CH pour justifier ces niveaux de rémunération :

- Les travailleuses qu'elle emploie sont des femmes issues de milieux très marginalisés (bidonvilles, basses castes, tribus, etc.) ne disposant que de faibles compétences et niveaux d'éducation. Sans CH, la plupart auraient de grandes difficultés à trouver un emploi. En soi, le fait de fournir un travail est un acquis déjà important, permettant par exemple à leurs enfants de bénéficier d'une scolarité (cf. bourses scolaires fournies par CH). Les artisanes témoignent par ailleurs du bénéfice que constitue pour elles le fait

d'avoir un travail local (voire même à la maison pour la plupart des saisonnières). Le fait de ne pas devoir migrer vers des régions éloignées signifie des économies importantes en termes de frais de transport, sans parler des questions d'éloignement de la famille.

- L'octroi de salaires vitaux peut accroître de manière significative les prix finaux des produits, mettant en péril les ventes et donc la pérennité économique de l'organisation, au détriment des artisanes et autres bénéficiaires potentiels au sein de sa population cible.
- Les salaires ne sont qu'une composante de l'ensemble des services et bénéfices fournis par l'organisation. CH apporte également toute une série de services à ses membres dans le domaine social :
 - programmes d'éducation préscolaire (9 « Balwadis » dans les bidonvilles de Mumbai et régions tribales d'Andheri et Goregaon Aarey) ou non formelle (centre de développement de l'enfant « Balvikas Kendra ») ;
 - système d'assurance santé « Arogyanidhi », cofinancé par CH et les productrices, en plus de bilans de santé organisés régulièrement avec des hôpitaux de la région ;
 - bourses d'étude, couvrant les frais scolaires de 150 enfants, en collaboration avec l'ONG espagnole « Tramundi » ;
 - service de crèches pour ses tra-



Exemple de service de crèche fourni aux travailleurs et travailleuses de CRC

versés sont peut-être plus proches du salaire vital que dans d'autres pays ». Source : Traidcraft. October 2014. Traidcraft and the Minimum Wage.

93 Somme de 5000 rps (pour des journées de travail de 8h), à laquelle a été rajouté le montant correspondant à un bonus annuel d'environ 3500 rps (ca. 300 rps par mois, même si ce montant varie en fonction du niveau de production de chaque atelier).

94 WFTO. 11/05/2013. Creative Handicrafts audit report.

95 Le rapport d'audit WFTO indique que ces groupes tribaux sont selon CH les moins performants en termes de qualité et volumes de produits. Une solution trouvée par l'organisation pour continuer à les employer a été de leur commander des produits destinés au marché domestique uniquement. Source : WFTO. 11/05/2013. Creative Handicrafts audit report.

vaillieuses des bidonvilles (pour beaucoup veuves ou divorcées) ;

- programmes d'épargne et de microcrédit à des taux favorables (ex. taux d'intérêt annuel de 12% pour le microcrédit, comparé à 120% en moyenne dans la région).

Même s'ils sont difficiles à quantifier, tous ces bénéfices s'ajoutent aux salaires des artisanes. Avec comme résultat que nombre d'entre elles travaillent au sein de l'organisation depuis plus de 20 ans, ce qui indique en soi un certain niveau de satisfaction quant aux conditions de travail. Ainsi pour Mohini, qui a longtemps travaillé dans le textile conventionnel : « l'environnement de travail chez CH est très flexible et adapté aux femmes. Nous disposons de crèches et l'éducation de nos enfants est financée. De plus, dans mes emplois précédents, je devais travailler 10h par jour, avec très peu de congés et une grande insécurité d'emploi car je n'avais pas de contrat ». De même, Bula « apprécie ses horaires », en contraste avec les travailleurs de l'industrie, qui « n'ont pas de temps à consacrer à leurs enfants » et qui « ne bénéficient pas des crèches, bourses scolaires et formations fournies par CH ». De plus, « dans l'industrie, on nous demande un niveau minimum d'éduca-



Travailleuses à la sortie de l'usine d'Assisi à Tirupur

tion que beaucoup d'entre nous n'ont pas. Ici, on reçoit de longues formations avant de démarrer, et puis l'on s'entraide quand l'une d'entre nous a des difficultés, par exemple pour lire ou compter ».

ASSISI GARMENT

A la fois les témoignages recueillis et les rapports d'audits consultés indiquent qu'Assisi fournit à ses employés des salaires en moyenne proches du salaire minimum en vigueur au Tamil Nadu. Ainsi, selon la directrice V. Francis, « les salaires fournis par Assisi sont légèrement supérieurs au salaire minimum fixé par l'accord tripartite sur les salaires de Tirupur, en lien avec son statut d'organisation équitable ». De manière logique, les salaires des tra-

vailleurs avec le plus de compétences ou d'expérience sont les plus élevés. L'un des travailleurs interviewés – Kumar, couturier depuis 25 ans – indiquait ainsi recevoir un salaire mensuel de près de 10 000 rps, supérieur à la fois au SMR correspondant (ca. 8000 rps d'après Paycheck⁹⁶) et au salaire dans son emploi précédent (ca. 7500 rps)⁹⁷.

En plus des salaires, Assisi contribue aux systèmes d'assurances santé et de pension des travailleurs⁹⁸, assure des indemnités de départ pour les anciennetés supérieures à 5 ans et paie double les heures supplémentaires (toutes des mesures requises par la loi). Assisi garantit en plus des bonus annuels égaux à 8,3% du salaire, de la nour-

96 D'après SAVE, les salaires minimum de l'industrie textile du Tamil Nadu se situent entre rps 5000 et 9000, en fonction de la catégorie de travailleurs.

97 Les salaires minimum des travailleurs de la confection ont récemment été augmentés, suite à un arrêt de la Haute Cour de Madras confirmant un décret d'octobre 2014 du Gouvernement de Tamil Nadu. Le salaire minimum d'un tailleur, le poste le plus qualifié, est maintenant supposé être de 8480 rps, tandis qu'un aide, poste le moins qualifié, doit recevoir 7201 rps (augmentation d'environ 64%). Source : IndustriAll. 18/08/2016. Tamil Nadu, Inde : les travailleurs de la confection obtiennent une hausse des salaires minimums.

98 Comme la loi l'exige, Assisi contribue au système d'assurance santé ESI (« Employees' State Insurance ») à hauteur de 4,75% (1,75% pour le salarié, le reste étant couvert par les gouvernements régionaux et fédéral) et au régime de pension EPF (« Employees' Provident Fund ») à hauteur de 13,61% (12% retenus sur le salaire de l'employé). Voir également le chapitre 3.2 consacré au droit du travail dans le secteur textile en Inde.

riture et un logement gratuit⁹⁹, ainsi qu'une contribution aux frais de mariage des ouvrières ayant travaillé plus de 5 ans dans l'entreprise (ex. les bijoux requis pour la cérémonie). Comme chez CH, ce sont principalement les bénéfices accordés en plus des salaires qui semblent intéresser plus particulièrement les employés d'Assisi, notamment Kumar, qui évalue les conditions de son employeur actuel « meilleures que le précédent ». Selon Assisi, cet ensemble de rémunérations et avantages permettent de « couvrir les coûts de la vie » et « correspondent au salaire vital tel que calculé et exigé par la certification SA8000 »¹⁰⁰. A noter cependant que le salaire vital de SA8000 est connu pour être assez bas, ne couvrant notamment qu'une et non pas plusieurs unités de consommation, ce qui en fait une référence peu crédible¹⁰¹.

Au final, si les chiffres qui nous ont été communiqués sont corrects, les salaires moyens, en incluant tous les bénéfices, seraient d'environ 10 000 rps par mois, soit environ 25% supérieurs au SMR en vigueur au Tamil Nadu. Si ces chiffres semblent honnêtes, notamment comparés aux autres OCE étudiées, deux éléments nous amènent à les nuancer :

- Le salaire moyen calculé ne correspond qu'à environ 70% et 45% des salaires vitaux de respectivement Wagesindicator (ca. 14 000 rps) et l'AFWA (ca. 18 000 rps, proche entre autres du minimum salarial demandé par l'ONG locale SAVE, égal à 17 000 rps). La marge de progression d'Assisi pour atteindre un véritable salaire vital reste donc importante.
- Le fait que la seule revendication des représentants des travailleurs dans le comité d'entreprise soit l'obtention d'heures de travail supplémentaires est surprenante (voir aussi chapitre 4.4.3). Même si la période de visite semblait être une période de très basse production, cela tend à montrer un besoin certain pour de meilleures conditions de rémunération.

RAJLAKSHMI COTTON MILLS LTD.

Les données sur les conditions de rémunération au sein de RCML ont été aisées à obtenir comparative-ment aux autres OCE, notamment grâce aux nombreux documents d'audit auxquels l'organisation est régulièrement soumise. Sur cette base ainsi que différentes interviews, on peut évaluer ces conditions comme relativement bonnes. Un ouvrier non qualifié gagne en

moyenne dans l'entreprise un salaire de base d'un peu plus de 7000 rps, ce qui correspond plus ou moins au SMR du Bengale occidental (7345 rps en juillet 2016 d'après Paycheck).

La différence se fait via toute une série de bénéfices, de manière similaire à ceux fournis par Assisi, notamment des assurances santé (ESI) et pension (EPF), le remboursement des transports publics, des repas journaliers, ainsi qu'un bonus conséquent (environ 10 000 rps par an, soit près de 1/6 du salaire annuel). Une différence notable avec Assisi est la prime de commerce équitable de Fairtrade USA, qui permet à chaque employé de RCML de recevoir environ 5000 rps par an sous forme d'obligations d'Etat (la plupart des employés semblent l'utiliser pour des frais du type éducationnel ou dans des cas exceptionnels comme les mariages)¹⁰².

Si l'on fait la somme de toutes ces formes de rémunération, un ouvrier non qualifié gagnerait donc chez RCML environ 10 000 rps par mois¹⁰³. Cela correspond à une rémunération 40% supérieure au SMR (essentiellement via les bénéfices sociaux additionnels), mais comme pour Assisi, à seulement 70% et 45% des

99 Assisi. 06/05/2015. WFTO self-assessment report.

100 Assisi. 06/05/2015. WFTO self-assessment report.

101 Le salaire vital tel que calculé par SA8000 permet de couvrir la moitié des besoins fondamentaux d'une famille de taille moyenne, se fondant sur les prix locaux pratiqués à proximité du lieu de travail. Si la méthode est accessible au public, les référentiels de salaire vital utilisés pour les audits et les rapports d'audit ne sont eux accessibles qu'aux entreprises certifiées. Ce manque de transparence empêche tout contrôle extérieur ou revendication par les travailleurs. La Clean Clothes Campaign rapportait ainsi dans un récent rapport un exemple de salaire vital SA8000 inférieur au salaire minimum légal de la région concernée. Source : achACT. Juin 2014. Devenez achACTEURS! Que font marques et enseignes de mode pour garantir un salaire vital à celles et ceux qui fabriquent leurs vêtements?

102 Pour rappel, il existe bien une prime dans le système Fairtrade International (FI), mais uniquement pour les producteurs de coton et non les intermédiaires de la confection ou du tissage tels que RCML. Une autre différence est que la prime FT USA peut être utilisée de manière individuelle et non obligatoirement collective comme dans le système FI pour le coton.

103 Jani M. November 2015. EFTA monitoring Rajlakshmi Cotton Mills Ltd.

salaires vitaux de Wagesindicator et de l'AFWA. Malgré tout, les témoignages recueillis indiquent que ces niveaux de rémunération sont peu communs dans l'industrie textile de la région. L'un des travailleurs interviewés, un couturier de 38 ans recevant un salaire de base égal à 7500 rps par mois, témoigne ainsi « *nettement améliorer ce revenu grâce aux différents avantages, beaucoup plus nombreux que dans ses postes précédents, en particulier les assurances santé et pension* ».

Ces chiffres tendent donc à démontrer un réel impact du commerce équitable, même si cela ne correspond souvent qu'en un simple respect des lois du travail existantes (exemple, les assurances sont en théorie obligatoires, mais dans les faits, peu octroyées). Ces différents avantages comparatifs expliqueraient le faible taux de rotation du personnel observé (entre 1 et 2%). Par ailleurs, la direction de RCML semble vouloir progresser dans ce domaine, comme le montre la mise en place d'un système de calcul des salaires, sur base d'un panier moyen de nourriture¹⁰⁴.

Quant aux heures supplémentaires, elles sont doublement rémunérées, comme le stipule une convention collective de travail (CCT) signée en 2014 (voir aussi chapitre 4.4.4).

D'après le responsable des ressources humaines P.K. Dey, « *il n'y en aurait que très peu de prestées dans les différentes usines du groupe, maximum 5h environ par mois* ». Deux raisons peuvent être avancées pour l'expliquer : (1) la régularité des commandes de commerce équitable, qui permettent de mieux répartir la production et donc d'éviter les pics de travail ; (2) le fait que RCML ait une production importante de sous-vêtements, produits beaucoup moins soumis à la saisonnalité de la mode que le prêt-à-porter classique, ce qui, de manière similaire, « lisse » la production dans le temps.

Malgré tout, ces propos sont contredits par le témoignage d'un travailleur, qui nous déclarait « avoir déjà fait jusqu'à 15-20 heures supplémentaires par mois dans les situations urgentes ». Un autre problème semble être le caractère temporaire et/ou réversible de certains bénéfices, notamment le remboursement des frais de cantine ou de transport¹⁰⁵. Contrairement à Assisi, aucun logement dans ou attendant à l'usine n'est fourni aux travailleurs, ce qui diminue les risques d'éventuelles formes de travail forcé. Un subside au logement est fourni (300 rps par mois) mais il ne suffit à priori pas pour couvrir un loyer moyen (1500 rps). Cela oblige donc les nombreux

travailleurs migrants de RCML à assumer des coûts de location supplémentaires ou bien à vivre dans des conditions plus précaires (un travailleur nous indiquait ainsi s'en sortir avec « 300 rps par mois » en partageant un logement avec d'autres collègues et en rentrant dans sa famille le week-end).

Enfin, certains acteurs tels que WRC considèrent que l'octroi de subsides au logement, à la nourriture et au transport, est une manière pour RCML de garder à sa disposition une force de travail plus malléable et corvéable car en provenance de zones rurales éloignées. Pour l'organisme certificateur, seul le salaire réel, librement utilisable par les travailleurs, peut être comptabilisé dans le calcul d'un salaire vital¹⁰⁶.

Pour conclure, si l'on compare la situation salariale des employés de RCML avec celle de 2005 (date à laquelle a été conduite une étude approfondie via un travail de l'université du Québec à Montréal)¹⁰⁷, il est clair que les conditions se sont améliorées. Malgré tout, les salaires des travailleurs restent inférieurs à un salaire réellement vital et ne permettent donc clairement pas de couvrir l'ensemble de leurs besoins et ceux de leurs familles.

104 Conduit auprès d'une dizaine de travailleurs, ce calcul a permis d'estimer en interne un salaire vital égal à 9500 rps, sans inclure les assurances santé et pension. C'est sur cette base que l'organisation peut prétendre se trouver au-dessus d'un salaire vital, qu'elle a néanmoins elle-même calculé et qui ne correspond pas aux valeurs plus élevées des autres systèmes de calcul. Source : Jani M. November 2015. EFTA monitoring Rajlakshmi Cotton Mills Ltd.

105 Ces bénéfices ne sont pas stipulés en tant que tels dans les contrats, car la direction de RCML souhaite pouvoir revenir sur ces avantages en cas de retournement de la situation économique. Source : Jani M. November 2015. EFTA monitoring Rajlakshmi Cotton Mills Ltd.

106 WRC. 19/09/2011. Report of visit to Rajlakshmi Cotton Mills Pvt. Ltd. with FT USA delegation.

107 Mailloux C. Février 2010. Les certifications comme outils d'amélioration des conditions de vie des collectivités du sud : étude de cas d'une filière textile biologique et équitable en Inde. Mémoire de Master en sciences de l'environnement.

COUVERTURE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

CRAFTS RESOURCES CENTER

Étant garantie WFTO, CRC a pour obligation de s'assurer que les matières premières utilisées par ses groupes d'artisans soient de source « *la plus éthique possible* »¹⁰⁸. Ces matières premières peuvent être directement du tissu, dans le cas des tailleurs par exemple, ou bien du fil de coton dans le cas des artisans utilisant leurs propres métiers à tisser (ce qui concerne la majorité des artisans de CRC impliqués dans le textile). Le rapport d'audit indique que CRC suit les obligations du système de garantie WFTO « *autant que possible* »¹⁰⁹. Cela se révèle relativement simple dans le cas des produits en coton biologique puisque l'organisation centralise les achats auprès de fournisseurs certifiés GOTS (qui doivent donc en respecter les critères, notamment sociaux), pour ensuite les redistribuer aux différents groupes d'artisans. Ces derniers n'utilisent par ailleurs que des extraits naturels comme colorants, à l'exclusion de tout composé pétrochimique¹¹⁰.

Pour les produits en coton conventionnel, CRC indique « sélectionner soigneusement ses fournisseurs et « *établir des partenariats de long terme avec eux* » afin de « *faciliter l'achat en gros de matières premières et accessoires, à destination de ses groupes d'artisans* ». Elle déclare également « *les visiter et les*

contrôler régulièrement », de manière à leur « *inculquer les valeurs et principes du commerce équitable* »¹¹¹.

On peut cependant douter de son niveau de contrôle global, notamment du fait de sa structure très décentralisée, de la dispersion géographique de ses groupes de producteurs et du caractère souvent conventionnel des produits fabriqués par ces derniers. L'un des tailleurs interviewés, Soifuddim Mondan, indiquait ainsi « *utiliser de temps en temps du tissu fourni directement par son client* », mais s'approvisionner le reste du temps « *auprès d'un centre local de tissus en gros* ».

On peut en conclure que le contrôle de CRC sur les conditions de travail

dans les étapes de production du coton, de filage et/ou de tissage est encore très perfectible, à l'image de nombreuses autres organisations membres de WFTO¹¹². Le défi est encore plus important pour elle du fait de son modèle d'organisation très particulier (cf. dispersion géographique évoquée plus haut), qui rend tout processus de suivi particulièrement complexe et coûteux.

CREATIVE HANDICRAFTS

Comme recommandé par la garantie WFTO, CH a mis en place un système propre de contrôle de ses fournisseurs. La tâche se révèle plus simple que dans le cas de CRC puisque ses groupes d'artisans sont plus concentrés géographiquement (tous à Mumbai ou dans les alentours). Cela lui permet de centraliser ses achats de tissu auprès d'un ré-



Tailleur de CH, en charge notamment de la confection des échantillons

108 WFTO Asia. 27/07/2015. How to develop an Internal Monitoring System (IMS). Your vision and mission should be the driver for the IMS.

109 WFTO. 20/11/2014. Monitoring audit report – CRC.

110 <https://fairtradeindia.wordpress.com/2015/02/17/refashioning-cotton-the-organic-way-a-crc-story/>.

111 WFTO. 20/11/2014. Monitoring audit report – CRC.

112 Veillard P. Décembre 2015. Travail décent et textile équitable. Impact du commerce équitable sur la durabilité des chaînes textiles. Analyse de contexte globale. Etude Oxfam-Magasins du Monde.

seau relativement constant de fournisseurs, tissu qu'elle redistribue ensuite aux différents ateliers d'artisan(e)s (ce qui constitue par ailleurs une forme de préfinancement pour les artisan(e)s indépendant(e)s travaillant à la pièce). Un employé spécialisé dans la qualité et le monitoring visite tous les 6 mois les différentes usines auprès desquelles CH s'approvisionne (tissage, teinture, etc.), afin de s'assurer de bonnes conditions de travail.

« Il n'évalue que les critères les plus basiques, tels que l'absence de travail des enfants ou les conditions de sécurité. Pour le reste, notre volume de commande, c'est-à-dire notre poids commercial, est trop faible pour réellement peser sur les pratiques de ces fournisseurs, toutes de grosses entreprises du secteur conventionnel » indique cependant J. Jozeph, le directeur de l'organisation. « Et l'achat en plus grosses quantités n'est pas réellement une option car notre organisation ne peut se permettre trop de stocks. La matière première tend à très vite perdre beaucoup de valeur et cela peut diminuer nos capacités de négociation auprès des acheteurs » ajoute Reggie Varkey, directeur commercial. Par contre, comme pour CRC, les vêtements en coton biologique présentent moins de risques puisqu'ils proviennent nécessairement de fournisseurs soumis aux critères sociaux du label GOTS.

Au final, du fait entre autres de ses achats centralisés, CH exerce donc sans doute un meilleur contrôle que CRC sur sa chaîne, et ce même s'il reste très relatif. Dans tous les cas, elle est mieux informée des conditions de travail dans les étapes antérieures à la confection. Une piste d'amélioration dans ce domaine serait d'identifier davantage de fournisseurs de coton équitable et/ou biologique, par exemple via des réseaux tels que Fair Trade Forum India (FTF-I, la plate-forme de commerce équitable indienne) ou WFTO. Cela pourrait permettre d'obtenir des prix plus compétitifs et donc de systématiser l'utilisation de ce type de coton dans les produits finis¹¹³.

ASSISI GARMENT

Assisi est caractérisée par une production relativement intégrée puisqu'elle contrôle directement les différentes étapes de la confection (coupe, couture, sérigraphie, retouches, etc., dont certaines automatisées comme la broderie), de même que celles du filage, du fait de son récent investissement dans une usine dans la région. Elle est par ailleurs en contact étroit avec un pool relativement stable de sous-traitants (deux pour le tricotage, un pour la teinture du tissu, un autre pour celle du fil et un dernier pour l'impression). De fait, elle n'a pas trop le choix puisque comme l'indique R. Adhiyamaan, directeur général adjoint, « seules deux usines de teinture de la région acceptent de traiter le coton biolo-

gique » (qui exige, pour rappel, d'être séparé des lignes de production conventionnelles).

Comme chez CRC, un employé a pour fonction spécifique d'effectuer un suivi régulier de ces fournisseurs (visites au minimum deux fois par an chez chacun d'entre eux¹¹⁴). Les critères des différents standards pour lesquels Assisi est certifié (SA8000, Fairtrade, GOTS) ont clairement joué un rôle important à ce niveau puisqu'ils ont amené l'organisation à systématiser ce suivi, notamment via des audits annuels. Mais de nouveau, les critères sociaux objets de ces vérifications restent très basiques (du type travail des enfants, discriminations, conditions de sécurité, etc.).

Concernant l'usine de filage, son équipement moderne et largement automatisé devrait permettre, d'après l'ingénieur en charge de la production, de « considérablement améliorer les conditions de travail des ouvrier(e)s » (sur une étape de la chaîne, rappelons-le, assez critique et régulièrement dénoncée par de nombreuses ONGs comme le lieu de nombreuses violations du droit du travail en Inde)¹¹⁵.

Enfin, Assisi s'approvisionne en coton équitable et/ou biologique chez Agrocel, un ancien partenaire d'Oxfam-Magasins du monde localisé dans l'État du Gujarat. Assisi fournit aux producteurs d'Agrocel les bénéfices associés aux standards

113 Goswami S. May 2016. WFTO peer visit report form.

114 Assisi. February 2014. WFTO guarantee system self-assessment report.

115 Parmi ces meilleures conditions de travail, on peut citer un meilleur contrôle de l'environnement dans l'usine (température, humidité, diminution des contaminants, i.e. fibres de coton, dans l'air) ainsi qu'une automatisation de certaines tâches (ex. plus besoin de transporter des tonneaux).



Usine de teinture fournissant Assisi dans la région de Tirupur

RAJLAKSHMI COTTON MILLS LTD.

Le niveau de contrôle de RCML sur sa chaîne d'approvisionnement est assez similaire à celui d'Assisi mais avec cependant quelques différences. La plus notable est que c'est l'étape de tricotage (et non du filage) qui a été intégrée aux activités propres de l'usine, avec par exemple 5 unités dans la seule usine d'Howrah. Cela lui permet non seulement de s'assurer de conditions de travail équitables sur cette étape mais aussi de pouvoir mieux gérer les stocks de tissu et donc d'éviter des pics de production sur les étapes ultérieures (synonymes d'heures supplémentaires pour les ouvriers).

Le directeur des ressources humaines P. K. Dey nous avouait cependant qu'en réalité, « *le manque d'espace de stockage limite fortement cet avantage* » (ce qui peut d'ailleurs engendrer des problèmes de sécurité, du type blocage des sorties de secours ou risques d'incendie¹¹⁸). D. Mohanty, un consultant indépendant interviewé pour cette recherche, confirmait à ce propos que « *les longs délais de livraison restent le principal problème de RCML, dus essentiellement à un manque de planification et d'organisation entre les différentes étapes, en particulier au niveau l'approvisionnement en tissu* ».

Fairtrade, notamment le prix minimum, la prime de développement et un pré-financement. De manière intéressante, Agrocel a pu acquérir au fil des ans une unité d'égrenage du coton, ce qui assure le contrôle d'une étape supplémentaire de la chaîne par un acteur équitable¹¹⁶.

De manière globale, Assisi possède une meilleure vue que CRC, ou même CH, sur les conditions de travail de ses fournisseurs. Cela s'explique par une combinaison de facteurs, incluant les critères Fairtrade (et autres standards), des volumes de commande (et donc un levier commercial) plus importants, ainsi que des relations plus stables¹¹⁷. Ce dernier point est cependant à double tranchant puisque la faible variété de fournisseurs disponibles en

biologique laisse à Assisi peu de marge de manœuvre en cas de problème, par exemple au niveau social.

Rappelons enfin que si l'investissement dans l'usine de filage permet à Assisi de mieux y contrôler les conditions de travail, il pourrait également l'amener à sacrifier ses valeurs sociales originelles, de par la pression commerciale engendrée. Les différentes interviews conduites durant cette recherche indiquaient en effet une grosse inquiétude chez ses dirigeants vis-à-vis des importants crédits bancaires contractés, ce qui pourrait les amener à se lancer dans une course à la production et à une réorientation dans le textile conventionnel synonymes de moins-disant social pour leurs ouvrier(e)s.

116 Dans cette même usine de Dhrangadhra (Gujarat), Agrocel dispose également d'une unité de transformation / valorisation des graines de coton en huile et tourteaux. Source : http://www.agrocel.co.in/new/agri_initiative_cotton.html.

117 Assisi travaille par exemple avec la même usine de teinture textile depuis 1997, usine par ailleurs évaluée par des ONGs locales comme READ, consultée durant cette recherche, comme bénéficiant de bonnes conditions de travail. On peut par contre considérer la communication d'Assisi dans ce domaine comme douteuse dans la mesure où l'organisation laisse clairement croire, notamment dans ses brochures, que l'entièreté de la chaîne de production lui appartient (incluant le tricotage et la teinture par exemple, ce qui n'est pas le cas).

118 WRC. 19/09/2011. Report of visit to Rajlakhmi Cotton Mills Pvt. Ltd. with FT USA delegation.

Toutes les autres étapes (production de coton, filage et teinture) sont couvertes par des fournisseurs extérieurs avec lesquels RCML a contractualisé ses relations afin qu'ils prennent en compte les spécificités de sa production biologique / équitable. Il est ainsi clairement spécifié dans les contrats que les deux usines de teinture avec lesquelles RCML travaille (depuis envi-

ron 7 ans) doivent séparer, stocker et tracer leurs productions, et cela en observant les standards « Ethical Trading Initiative » (ETI) et Fair Labour et en permettant des inspections régulières par les auditeurs GOTS et Fairtrade¹¹⁹. Comme chez Assisi, un employé de RCML a pour tâches d'effectuer un suivi permanent de ces fournisseurs et notamment des conditions de travail de

leurs ouvrier(e)s. Et comme au Tamil Nadu, la faible offre du Bengale occidental en matière d'infrastructure de teinture biologique est à la fois un avantage (obligation de relation de long terme, amenant à une meilleure connaissance, voire à un contrôle accru des conditions de production) et un inconvénient (peu de « mise en concurrence sociale », ainsi qu'un accroissement potentiel des délais de livraison durant les pics de production, vecteurs d'heures supplémentaires).

Le contrôle de l'étape de filage est plus complexe dans la mesure où les usines sont éloignées et localisées dans le Tamil Nadu (district Erode), un Etat connu pour ses mauvaises conditions de travail dans le secteur textile. On peut supposer que les critères GOTS et Fairtrade (faibles sur les maillons intermédiaires, comme on l'a vu dans une étude précédente¹²⁰) ne suffisent pas ici à réellement couvrir les risques. Enfin, l'approvisionnement en coton est un peu spécial dans le cas de RCML car l'entreprise entretient des relations privilégiées avec son principal fournisseur, « Chetna Organics Agriculture Producer Company Limited » (COACPL). Les deux organisations ont en effet des participations croisées (10%) dans leurs actionnariats et conseils d'administration respectifs, ce qui fait de Chetna Organic un fournisseur particulièrement fiable pour RCML et donne à cette dernière une très bonne compréhension des conditions de production du coton utilisé dans ses produits¹²¹.



Machine pour le tissage intégrée dans l'usine d'Howra de RCML

119 Jani M. November 2015. EFTA monitoring Rajlakshmi Cotton Mills Ltd.

120 Veillard P. Décembre 2015. Travail décent et textile équitable. Impact du commerce équitable sur la durabilité des chaînes textiles. Analyse de contexte globale. Etude Oxfam-Magasins du Monde.

121 RCML s'engage par contrat annuel à acheter l'entièreté de son coton biologique / équitable chez Chetna Organics. Source : Jani M.

On peut conclure de ces différentes observations que RCML a développé un niveau de contrôle de sa chaîne d'approvisionnement assez élevé. La similarité avec Assisi dans ce domaine est logique étant donné le caractère industriel des deux organisations comparé à la moyenne des OCE. D'aucuns évalueront par contre la stratégie de développement de RCML plus cohérente, notamment comparé à l'investissement d'Assisi dans l'étape de filage. Pour RCML, un tel investissement, en plus des risques financiers que cela encoure, les obligerait à avoir un chiffre d'affaire majoritairement en dehors du secteur de l'habillement durable (les besoins en fil dans ce secteur sont insuffisants pour générer assez de demande auprès d'un seul fournisseur), ce qui in fine rentrerait en conflit avec sa spécialisation dans le textile durable (i.e. biologique, éthique et équitable). L'entreprise suit en cela un chemin inverse à celui d'Assisi, qui a elle résolument choisi la voie de la diversification et de la montée en volume via sa nouvelle usine de filage.

EMPOWERMENT DES ARTISANS / TRAVAILLEURS

CRAFTS RESOURCES CENTER

Les différents entretiens et documents consultés pour cette étude indiquent assez clairement un faible niveau de structuration formelle du dialogue social chez CRC. Dans son dernier EFTA monitoring, l'OCE avoue ainsi sans ambages ne pas disposer d'instance de représentation de ses artisans ou même de ses employés directs au sein de sa gouvernance. Elle justifie cette situation par un argument historique, « la culture marxiste de l'Etat du Bengale occidental et l'oc-

troi généralisé de la liberté d'association aux PME du secteur » ayant selon elle « conduit à la fermeture d'un grand nombre d'entre elles, avec comme conséquence une spirale de chômage ». Elle prône plutôt un « dialogue social interne, informel et libre de toute affiliation politique », afin de « créer des conditions de coexistence pacifiques entre artisans, chefs de groupe ainsi que le personnel et la direction de CRC »¹²². Un vœu pieux sans doute, mais qui peut selon elle se justifier par la petite taille des groupes et de l'OCE elle-même. Leurs dimensions humaines favoriseraient ainsi les formes informelles de dialogue plutôt que des structures rigides et élaborées de représentation des employés ou artisans.

Dans les faits, les leaders de groupe d'artisans consultés nous indiquaient « maintenir de très bonnes relations avec CRC » et, si l'on prend l'exemple des négociations sur les prix, « pouvoir dialoguer de manière ouverte et constructive afin d'obtenir des prix couvrant les coûts de production » (ce qui est confirmé par les chiffres relativement bons de notre analyse des prix et rémunérations plus haut). On peut néanmoins se demander dans quelle mesure ce type de relation est maintenue dans les situations de stress économique (et ce même si CRC ne représente généralement pas, comme on l'a vu, la source unique de revenus pour ces artisans).



Un artisan leader de groupe de CRC ayant repris l'activité de son père

November 2015. EFTA monitoring Rajlakhmi Cotton Mills Ltd.
122 CRC. 29/09/2014. EFTA Information form for direct trading partners.



Artisane leader d'un groupe de CH

CRC constitue donc un modèle d'organisation assez différent de nombreuses autres OCE, comme par exemple CH (voir plus bas). En effet, une grande autonomie est laissée aux groupes d'artisans qui s'organisent principalement autour d'un leader. Ce dernier, principal point de contact avec CRC, n'est pas élu mais choisit lui-même ses collaborateurs, à qui il distribue les commandes de CRC. Résultat, l'empowerment est beaucoup plus individuel que collectif, c'est à dire centré principalement sur les leaders de chaque groupe (ce qu'Oxfam International appelle le « transformative leadership »), via notamment le développement de leur esprit

d'entrepreneuriat. Il n'y a pas de place dans ce schéma pour les structures formelles de négociation sociale, ce qui peut potentiellement amener à des formes d'exploitation des artisans en bout de chaîne. La philosophie de CRC consiste en fait davantage dans une mise en réseau de groupes autonomes d'artisans, afin de leur fournir un accès aux marchés Nord et des sources additionnelles de revenu à leurs activités (domestiques) existantes.

Une première manière d'améliorer l'aspect d'empowerment collectif chez CRC serait de mieux représenter les artisans dans des instances décisionnelles telles qu'un conseil

d'administration ou une assemblée générale. L'OCE pourrait parallèlement faire une plus grande sensibilisation ou éducation des artisans au commerce équitable au sens large et sur les aspects de gouvernance et de représentation des travailleurs plus particulièrement. De ce point de vue, une plus grande implication de l'organisation sur les questions de campagne, d'éducation ou de plaidoyer pourrait avoir un impact positif (elle investit dans ce domaine uniquement au travers de son affiliation à des plateformes telles que WFTO, Fair Trade Forum India ou Asian Fair Trade Forum).

CREATIVE HANDICRAFTS

De manière similaire à CRC, les groupes d'artisanes de CH (ou « self-help group », chacun composé de 15 à 25 artisanes) disposent d'une importante autonomie dans leur manière de travailler, sur les aspects de production mais aussi l'administratif, les horaires de travail, les finances, etc. Mais leur fonctionnement est sans doute plus démocratique encore dans la mesure où chaque groupe est géré par une représentante élue (mandats renouvelables de 3 ans). Les artisanes sont également représentées dans les instances de CH : le conseil d'administration comprend 4 représentantes de groupes (en plus de 4 membres externes, au rôle davantage d'experts), tandis que l'assemblée générale réunit tous les artisanes et travailleurs une fois par an pour les décisions stratégiques. Le statut juridique de CH – « charitable trust », c'est-à-dire association caritative – est garant de ce fonctionnement démocratique puisqu'il oblige à impliquer les artisanes dans

sa gouvernance¹²³. Dans tous les cas, cette représentativité n'est pas le fruit du hasard mais résulte de la volonté stratégique de l'organisation qui, dès ses origines, s'est vouée un outil au service de l'empowerment de femmes marginalisées, à un niveau à la fois individuel et collectif.

Le résultat est que l'organisation intègre de facto, i.e. au travers de sa gouvernance même, les revendications des artisanes concernant leurs conditions de travail. Mais ces différents modes de représentation formelle n'excluent bien évidemment pas les contacts plus informels et plus fréquents avec CH, comme l'explique Sidamma Naikodi, en charge du centre de production #1 : « *Nous pouvons sans problème rencontrer la direction, notamment en cas de problème avec les commandes, en plus de nos réunions mensuelles entre leaders de groupes* ». Selon J. Jozeph, « *cette démocratie de groupe, si elle fonctionne globalement bien, n'est pas de tout repos* ». Exemple : « *l'absence de consensus autour d'une représentante, au moment des élections, entraîne souvent le départ des artisanes en désaccord. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous consacrons beaucoup d'énergie au travail social ainsi qu'aux programmes de développement de leadership, afin d'améliorer le fonctionnement de ces groupes* ». Le dernier rapport d'audit WFTO relève un point d'amélioration dans ce domaine, recom-



Représentante des travailleurs dans le comité des travailleurs d'Assisi

mandant « *d'augmenter la fréquence des rencontres entre direction, artisanes et travailleurs* » afin de développer de manière stratégique le « *dialogue social* »¹²⁴.

ASSISI GARMENT

Du fait de leur structure de type industriel, les deux autres OCE étudiées, i.e. Assisi et RCML, ont des relations employeur / employés beaucoup plus classiques que CRC ou CH. Cela ne les empêche pas de présenter des performances assez différentes en matière de liberté d'association et de mécanismes de négociation collective.

Du côté d'Assisi, l'OCE semble donner à première vue des garanties quant au niveau du dialogue social en son sein. Elle déclare ainsi dans ses différents documents de politique interne « *autoriser les travailleurs à former ou rejoindre des syn-*

dicats et à négocier collectivement leurs droits ». Dans les faits, seul un comité des travailleurs est présent dans l'usine. Composé de deux représentants élus, ce comité se réunit avec la direction (deux représentants également) une fois par mois pour discuter des conditions de sécurité, d'éventuels problèmes de harcèlement sexuel, de plaintes ou revendications des travailleurs, etc. Un point positif est que l'une des deux représentants, Y. Jensi, est une jeune travailleuse et donc représentative sociologiquement d'une majorité de ses collègues¹²⁵.

Mais l'absence de réel syndicat ou le fait que ce comité de travailleurs ne soit affilié à aucune confédération syndicale fait planer de sérieux doutes sur le niveau d'indépendance et de liberté des travailleurs. D'autre part, les différentes interviews de travailleurs (dont Y. Jensi)

123 CH. 2016. WFTO membership profile.

124 WFTO. 11/05/2013. Monitoring audit report – Creative Handicrafts.

125 Les emplois d'encadrement sont par contre clairement masculins, au contraire des postes peu qualifiés, eux occupés par une majorité de (jeunes) femmes. Source : Assisi. 06/05/2015. WFTO self-assessment report.

conduites pour cette étude laissent clairement penser qu'ils avaient été soigneusement briefés à l'avance. Enfin, comme déjà évoqué plus haut, le peu de revendications dans les mois précédant notre visite (seulement une demande, pour des heures supplémentaires), ainsi que l'absence apparente de tout conflit social ou grève dans l'historique de l'organisation, nous font présumer une très faible marge de manœuvre de ce comité. On peut même émettre l'hypothèse, non vérifiée, qu'il soit factice, c'est-à-dire qu'il serve de paravent vis-à-vis des auditeurs et soit in fine partiellement ou totalement verrouillé par la direction d'Assisi.

De manière plus générale, le management d'Assisi semble avoir un comportement très paternaliste vis-à-vis de ses travailleurs, comme l'indique notamment les nombreux mariages arrangés par l'organisation pour ses plus jeunes travailleuses¹²⁶. On peut faire le lien en cela avec la philosophie très caritative d'Assisi (ce qui n'est en soi pas surprenant étant donnée son identité catholique) ainsi que son relativement faible niveau de transparence¹²⁷. Au final, son approche globale semble aussi proche de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) que du commerce équitable et donc bien moins « empowering » que chez

d'autres OCE, comme par exemple la démarche de démocratie économique mise en place par CH.

RAJLAKSHMI COTTON MILLS LTD.

L'impression générale donnée par RCML en matière de liberté d'association et de négociation collective est meilleure que dans le cas d'Assisi. Un chiffre est assez parlant dans ce domaine : 90% des travailleurs de RCML sont syndiqués, au sein de deux syndicats différents (CITU et INTTUC¹²⁸, tous les deux affiliés à des fédérations internationales¹²⁹). Si l'on compare ce pourcentage avec la moyenne nationale de syndicalisation dans le secteur textile (environ 5%)¹³⁰, on peut supposer que les droits syndicaux y sont supérieurs au reste de l'industrie.

De fait, les témoignages recueillis indiquent que les syndicats ont su conquérir un certain nombre d'acquis sociaux ces dernières années. Sonatan Mondal, secrétaire général d'INTTUC au sein de l'usine de Howrah, indique ainsi avoir obtenu, depuis la création de son syndicat en 2007, « des augmentations concernant les aides au logement, les bonus (de 8 à 14%) et les salaires ». Une convention collective de travail (CCT) a notamment été signée le 01/04/2014, résultat selon le document « de longues négociations ». Cette convention établit notamment à 50 rps par mois les



Maison de repos partiellement financée par Assisi dans le cadre de ses activités caritatives

126 Même si l'on peut considérer que l'emploi chez Assisi constitue une opportunité (unique étant donnée leur absence de diplôme) pour ces jeunes filles d'avoir une première expérience professionnelle, l'expérience accumulée pouvant par ailleurs faciliter l'obtention d'un autre travail plus tard dans une autre entreprise.

127 Malgré de nombreuses demandes, il n'a par exemple pas été possible d'obtenir des chiffres sur le pourcentage de bénéficiaires que l'entreprise Assisi reverse à la congrégation de sœurs pour ses activités caritatives (traitement du cancer, maisons de retraite, etc.).

128 L'INTTUC est la branche ouest-bengalaise de l'INTUC, le syndicat affilié au parti du Congrès.

129 Respectivement à la Fédération Syndicale Mondiale et la Confédération Syndicale Internationale.

130 Fair Wear Foundation. 2012. Country study India.

augmentations salariales pour les trois années suivantes pour tout travailleur embauché depuis plus d'un an dans l'usine. Elle officialise également le niveau des bonus (13% en 2014) ainsi que le doublement du salaire pour les heures supplémentaires. Selon S. Mondal, ces acquis « répondent totalement aux demandes des syndicats », qui entretiennent « de très bonnes relations avec la direction de RCML ».

D'autres sources donnent cependant un autre son de cloche. Un consultant local, D. Mohanti, nous indiquait ainsi que « l'année 2014 avait été marquée par beaucoup de tensions sociales chez RCML, culminant en 4 jours de grève »¹³¹. La CCT du 01/04/2014 indique en fait qu'en échange des différentes concessions, la direction a exigé et obtenu la paix sociale, i.e. « le renoncement à toute autre revendication, y compris pour les 3 prochaines années » et l'engagement moral des travailleurs à « être productif et à coopérer dans la paix et la discipline pour le bon fonctionnement de l'usine »¹³².

Cela démontre un niveau minimum de dialogue social (contrairement à la majorité du secteur conventionnel), et est le signe de rapports de force plus équilibrés que la moyenne entre syndicats et direction. Cela

n'était pas acquis si l'on regarde d'un peu plus près l'historique de RCML. Un mémoire étudiant, fruit d'une recherche détaillée sur l'organisation, indiquait ainsi en 2007 que « les aspects de liberté syndicale et de droit à la négociation collective suscitaient énormément de résistance de la part de l'employeur », qu'il n'y avait « pas de syndicat », ces derniers étant « perçus de façon très négative par la direction », notamment du fait de « leurs liens avec les partis politiques ». Toujours d'après ce mémoire, très peu de travailleurs étaient syndiqués ou souhaitaient même l'être¹³³.

Comment et pourquoi la situation a-t-elle évolué depuis ? Un premier élément de réponse pourrait être la mise en place, en 2005, d'un comité de plaintes, sécurité et santé sociale, sous la pression d'Oxfam-Magasins du monde (avec qui RCML collaborait sur le code de conduite de la campagne vêtements propres). Cet embryon d'organisation collective pourrait avoir servi de catalyseur à l'apparition de syndicats plus indépendants et organisés. S. Mondal nous indiquait avoir créé son syndicat peu de temps après, en 2007, également grâce à de nombreux appuis et relations familiales dans le milieu syndical¹³⁴.



Représentant des travailleurs du syndicat

Ce dernier point révèle un autre facteur en jeu : le développement en Inde du mouvement syndical. Historiquement très présents dans l'Etat du Bengale occidental, les syndicats n'ont connu une montée en puissance que récemment dans le secteur textile, sa main d'œuvre ayant longtemps été très désorganisée et dispersée. Son développement récent a certainement joué un rôle important dans l'apparition d'une culture syndicale chez RCML. La composition de la main d'œuvre – majoritairement masculine, âgée et expérimentée¹³⁵ – a sans doute également facilité les choses, en comparaison par exemple avec une OCE comme Assisi (composée, pour rappel, essentiellement de jeunes

131 Interview D. Mohanti, 26/10/2015.

132 RCML. 01/04/2014. Memorandum of settlement.

133 Mailloux C. Février 2010. Les certifications comme outils d'amélioration des conditions de vie des collectivités du sud : étude de cas d'une filière textile biologique et équitable en Inde. Mémoire de Master en sciences de l'environnement.

134 Ce syndicat regroupait à l'origine 65 travailleurs, contre 450 aujourd'hui.

135 Cette composition très masculine et qualifiée du personnel du RCML pose en soi des problèmes de discrimination et d'inégalités hommes – femmes au travail, également soulignée par l'absence de politique genre proactive dans l'organisation. Le management interviewé se justifiait à l'aide d'arguments culturels ou géographiques, comme par exemple la localisation des usines dans des zones reculées et potentiellement dangereuses, ou la prépondérance de travaux trop difficiles physiquement et/ou culturellement non acceptables pour les femmes. Mais cet argument ne tient pas réellement puisque de nombreuses organisations de par le monde emploient ou ont employé majoritairement des femmes dans des conditions de travail décentes et sûres.

filles pauvres et rurales des États voisins). Enfin, selon des témoignages internes, un autre facteur décisif dans ce développement des syndicats chez RCML semble avoir été la pression de la part des acheteurs équitables. Ceux-ci auraient réussi à convaincre le directeur Rajat Jaipuria de l'intérêt, pour l'image de son organisation, d'améliorer les conditions générales de travail dans ses usines via le développement de syndicats indépendants.

Malgré ces progrès récents, l'image renvoyée par RCML reste celle d'une organisation assez paternaliste à la communication lisse et contrôlée. Un signe de cette orientation est la faible connaissance des principes du commerce équitable parmi les travailleurs interviewés, principes qui ne sont par ailleurs mentionnés dans aucun document stratégique (ni même aucun objectif social). La forte croissance de l'organisation ces dernières années, ainsi que le fait qu'elle soit contactée de plus en plus par des acheteurs conventionnels (pour le développement de leurs gammes éthiques, équitables, durables, etc.), pourraient expliquer ce penchant de plus en plus marqué vers une philosophie de type RSE ou durable.

ANALYSE COMPARATIVE GLOBALE

Quelles conclusions peut-on tirer de cette analyse de quelques-unes des performances sociales de 4 organisations impliquées dans le textile équitable ? Il faut tout d'abord rappeler que seuls 3 domaines spécifiques ont été examinés en détail,

précédemment identifiés comme critiques. Dans les autres domaines tels que les conditions de santé et de sécurité, on a vu que ces 4 OCE ont un impact important en étant au-dessus de la moyenne du secteur conventionnel. Sur les 3 composantes examinées plus spécifiquement (pour rappel rémunérations, couverture de la chaîne et empowerment des travailleurs), l'image est plus contrastée.

RÉMUNÉRATIONS

Sur la question des rémunérations, il faut tout d'abord préciser combien l'analyse effectuée ne constitue qu'un instantané, et qu'un échantillonnage plus large pourrait amener à des interprétations différentes.

Ceci étant dit, on semble observer une corrélation entre la taille croissante des OCE et leur capacité à fournir de bons salaires à leurs artisan(e)s / travailleurs. Assisi et RCML – organisations plus industrielles, « volumiques » et aux relations employeur / employés plus formelles – semblent ainsi respecter de manière plus systématique les salaires minimum légaux que CRC ou CH. En y ajoutant toute une série de bénéfices annexes, ils tendent à se rapprocher d'un salaire vital (même s'ils restent en dessous du salaire vital de l'AFWA). RCML serait plus performante qu'Assisi dans ce domaine puisque les deux fournissent des salaires moyens similaires mais le salaire minimum du Bengale occidental est inférieur à celui du Tamil Nadu.

CRC et CH, plus petites et artisanales, semblent connaître davantage de difficultés, surtout du fait de l'irrégularité des commandes pour la première (et malgré des salaires à la pièce plutôt bons) et du peu d'expérience (ou compétences initiales) des travailleuses pour la seconde. Les deux ajoutent cependant aux rémunérations certains bénéfices qui peuvent faire une grande différence dans le quotidien des artisan(e)s et qui relativisent leur moindre performance dans ce domaine, notamment :

- un important renforcement des capacités, via de nombreuses formations (techniques ou autres), dans une approche « empowering » et pour donner du travail à des populations plus marginalisées (à priori pas susceptibles de travailler dans la confection textile, surtout chez CH) ;
- dans le cas de CH, non seulement du travail est fourni mais ce travail prend la forme d'emplois formels et réguliers (un élément crucial pour les populations visées par CH, à la base le plus souvent des travailleurs à domicile et informels¹³⁶), tout en assurant des horaires plus légers et flexibles que dans le textile conventionnel ;
- dans le cas de CRC, les avantages d'un partenariat commercial équitable : en tant que client, CRC garantit à ses groupes d'artisans fournisseurs un préfinancement, une relation commerciale de long terme, dans le respect et la transparence, etc.

¹³⁶ Une rémunération sous forme de salaire fixe a bien évidemment plus de valeur que l'équivalent à la pièce, du fait de la stabilité de revenus qu'elle apporte. Source : Williams P. 2013. Fair Wages & Fair Prices. A report for the European Fair Trade Association.

Un problème est que ces bénéfices sont souvent très difficilement quantifiables et de plus assez variables en fonction des groupes (surtout chez CRC).

Au final, les meilleures performances apparentes d'Assisi et de RCML en matière purement de salaires s'expliqueraient surtout par la présence d'une main d'œuvre plus expérimentée (surtout dans le cas de RCML) et des volumes de vente supérieurs. Ces derniers permettent à ces organisations de faire davantage d'économies d'échelles et donc de dégager plus de bénéfices, qu'elles peuvent partiellement redistribuer vers les travailleurs. Leur taille relativement plus importante joue certainement un rôle également puisqu'elle les rend plus visibles et les soumet au droit du travail indien (qui, pour rappel, ne s'applique qu'à partir d'un certain nombre d'employés et est au-dessus de cette limite très protecteur, notamment en

matière d'assurances santé et systèmes de pension). Sur cet aspect de contrainte légale, les salaires relativement élevés d'Assisi (en dépit d'un faible dialogue social) sont très certainement liés aussi à l'accord tripartite sur les salaires de Tirupur. A noter enfin que la prime FTUSA de RCML (qui constitue sur ces questions de rémunération le seul critère véritablement propre à l'équitable sur ce maillon de la chaîne textile industrielle) ne contribue que très faiblement au total des revenus des employés¹³⁷.

COUVERTURE DE LA CHAÎNE

Dans ce domaine aussi, la taille et les moyens des OCE jouent un rôle prépondérant. CRC en particulier ne dispose souvent pas (ou peu) d'information sur la manière dont les matières premières qu'elle utilise (fil ou tissu) ont été fabriquées. CH semble être un peu plus performante, du fait notamment de liens plus étroits avec ses groupes d'artisan(e)s et un fonction-

nement plus centralisé. Assisi et RCML ont encore un meilleur niveau de traçabilité, ce qui peut s'expliquer par plusieurs éléments :

- elles disposent de davantage de moyens pour assurer un suivi permanent (un membre du personnel y est dédié dans chacune des deux organisations) ;
- leurs chiffres d'affaires plus élevés leur donnent également un levier commercial accru vis-à-vis de leurs fournisseurs, voire même leur permettent de couvrir elles-mêmes certaines étapes (tissage pour RCML, filage pour Assisi) ;
- le système Fairtrade International les oblige à un contrôle minimum sur tous les maillons, contrairement au système WFTO (qu'utilisent CRC, CH et Assisi), dont l'IMS ne recommande qu'un contrôle vis-à-vis de la première étape antérieure. Cet élément est cependant à relativiser dans la mesure où les critères de Fairtrade International restent très faibles et le mécanisme d'audit très superficiel¹³⁸.
- un autre facteur crucial est l'approvisionnement en coton biologique (non systématique dans le cas de CRC et CH), qui suppose une traçabilité et le respect de critères sociaux GOTS jusqu'à la première étape du coton¹³⁹ ;
- enfin, leur propre environnement est déjà assez avancé en matière de formalisation et de contrôle des conditions de travail¹⁴⁰, ce qui les rend plus expérimentées et crédibles dans leurs exigences auprès des fournisseurs.



Réunion de membres chez Chetna Organic, fournisseur de coton de RCML

137 Cette prime ne constitue en effet que moins de 5% du total des rémunérations. Pour une critique plus complète du système de FT USA, voir également : Fair World Project. 2014. Fair Trade USA's apparel program shorts fairness in the supply chain.

138 Voir aussi le chapitre 4.1.1 de l'étude : Veillard P. Décembre 2015. Travail décent et textile équitable. Impact du commerce équitable sur la durabilité des chaînes textiles. Analyse de contexte globale. Etude Oxfam-Magasins du Monde.

139 A noter de plus que leurs volumes de vente plus importants leur permettent de davantage amortir les coûts de certification correspondants.

140 Ce qui est loin d'être toujours le cas dans le textile conventionnel, beaucoup d'entreprises classiques faisant appel à des travailleurs à domicile et/ou à des sous-traitants informels pour une partie de leur production.

EMPOWERMENT

Sur les aspects d'empowerment des travailleurs, on retrouve moins la dichotomie artisanat vs. industrie des deux autres domaines. Ici, CH est clairement l'organisation la plus remarquable puisqu'elle offre une grande autonomie à ses groupes d'artisanes, tout en leur assurant une forte représentation au sein même de ses instances. Contrairement à CRC, l'empowerment est plus collectif qu'individuel, i.e. les groupes offrent des espaces d'interaction et d'organisation collective que l'on n'observe pas ou peu chez CRC, moins structurés et davantage centrés autour de leaders de type entrepreneurs (mais où existe malgré tout un bon équilibre de pouvoir entre les groupes et CRC, comme l'indique les salaires à la pièce relativement bons). Si ce fort empowerment collectif de CH et cette culture de démocratie économique se traduisent par de bonnes conditions de travail, par exemple en termes d'horaires ou de béné-

fices sociaux, l'impact est, comme on l'a vu, plus limité au niveau salarial proprement dit.

Le lien est plus visible pour RCML, chez qui un développement de la liberté d'association et de la capacité de négociation collective des syndicats a permis d'obtenir en quelques années, notamment via une CCT négociée en 2014, divers acquis sociaux de type pécuniaires : augmentations de salaires, des bonus, ainsi que des aides au logement et à la nourriture. Plusieurs éléments signalent un niveau relativement élevé de dialogue social chez RCML : plus de 90% de syndicalisation, présence de deux syndicats indépendants, conflits employeurs et travailleurs dans le passé récent, etc. Tous ces éléments sont par contre totalement absents chez Assisi, qui ne dispose que d'un seul comité de travailleurs, visiblement assez factice¹⁴¹, pour organiser la concertation sociale.

Dans l'environnement plus industriel d'Assisi et RCML, un bon niveau de dialogue social semble donc être le résultat de plusieurs facteurs, incluant : la présence de syndicats forts et/ou la culture syndicale de la région et du secteur, la composition de la main d'œuvre (plus elle est masculine et expérimentée, plus elle a de chances de former des syndicats puissants), la pression et/ou le support exercés par les acheteurs (OMM a historiquement été l'un d'entre eux, malgré son faible volume d'achat, via son code Vêtements propres), et enfin l'état d'esprit du management. Celui de RCML semble par exemple avoir accepté (clairement poussé en cela par les acheteurs équitables) l'idée d'un dialogue social avec les représentants des travailleurs, ce qui était loin d'être acquis il y a seulement quelques années.

141 L'ONG SAVE juge ce type de comités totalement « trompeurs, voire dangereux » puisqu'ils peuvent « ralentir la mise en place de syndicats indépendants et représentatifs des revendications des travailleurs ». Dans le même ordre d'idée, la Clean Clothes Campaign surnomme ces comités des « hollow unions », ou syndicats creux / vides.

CONCLUSIONS

*Un premier enseignement de cette revue des pratiques de différentes OCE textiles indiennes est que le **commerce équitable apporte une nette amélioration par rapport au secteur conventionnel**. Globalement, les conventions de base de l'OIT sont respectées et aucune violation des conditions de travail énumérées dans l'analyse de contexte de cette étude ne se retrouve dans le secteur équitable. Peter Williams, consultant spécialisé en droit du travail, partage ce constat. « Malgré certaines limites, notamment en matière de salaires, les pratiques des organisations équitables restent largement au-dessus du lot ». Dans tous les cas, il faut rappeler qu'ont principalement été examinés dans cette étude des critères équitables relativement difficiles à remplir (le but étant justement d'aider ces OCE à mieux y répondre) et que combiner de bonnes performances économiques avec l'objet social équitable est un défi considérable dans un domaine aussi compétitif que le textile.*

Deuxième constat, le « plus » équitable est très variable et se rajoute aux caractères et profils très divers des organisations (qui vont de modes de production artisanaux et informels vers des modes plus industriels et formalisés). Le paiement à la pièce et le caractère informel du travail est par exemple toujours présent chez CRC, malgré tous les apports et « touches » équitables de l'OCE. Autre exemple du côté d'Assisi, chez qui les relations employeur / employés (formelles) sont assorties de garanties équitables en matière de salaires et bénéfiques, mais restent déséquilibrées et patriarcales (du fait notamment de la faible liberté d'association qui y a été constatée, dans un contexte régional peu favorable).

La relative exemplarité de RCML sur les différents critères sociaux étu-

diés démontre par ailleurs qu'il est possible de « durabiliser » un acteur du textile industriel en quelques années. En effet, au début des années 2000, RCML n'était encore qu'un producteur textile classique. Ses commandes de produits biologiques ou équitables ne représentaient alors que quelques pourcents de son chiffre d'affaires, contre la totalité aujourd'hui en biologique¹⁴². En cela, le travail au début des années 2000 de diverses ONGs (entre autres Solidaridad, Oxfam-Magasins du monde et Greenpeace) a porté ses fruits et gagnerait à être répliqué (même s'il est évident qu'en l'état actuel de la demande, tout le monde ne peut occuper ce créneau du marché). De ce point de vue, il faut espérer que l'introduction récente du nouveau système de certification textile de Fairtrade Inter-

national contribuera à développer le secteur.

Une autre conclusion est que l'instauration d'un bon niveau de dialogue social est un élément clef pour améliorer le droit du travail d'une OCE. Le secteur équitable n'est en cela pas différent du conventionnel, une approche démocratique du travail étant la meilleure garantie du respect des critères sociaux du commerce équitable. Chez RCML, l'accroissement du taux de syndicalisation et les concertations accrues avec la direction ces dernières années ont permis aux travailleurs d'obtenir un certain nombre d'avantages, plus particulièrement au niveau pécuniaire. Ces avancées contrastent fortement avec la faible liberté syndicale prévalente dans le secteur textile en Inde, et plus généralement dans l'industrie manufacturière, comme le confirme Peter Williams. « *Armstrong Knitting Mills, localisée dans le Tamil Nadu en Inde, est un autre exemple d'organisation équitable engagée dans un processus régulier de consultation et d'implication de ses travailleurs, ce qui est remarquable par rapport à la moyenne de l'industrie textile* ». De nouveau, le label textile de Fairtrade International, qui insiste fortement sur cette composante, pourrait amener à multiplier les développements de ce type.

En attendant, **il faut relativiser les performances d'acteurs industriels**

¹⁴² Seulement une partie (30% en 2006) de la production de RCML est vendue comme équitable, du fait de la faible demande. Source : Mailloux C. Février 2010. Les certifications comme outils d'amélioration des conditions de vie des collectivités du sud : étude de cas d'une filière textile biologique et équitable en Inde. Mémoire de Master en sciences de l'environnement.

tels que RCML. Leur philosophie reste moins alignée avec l'esprit originel du commerce équitable que les organisations artisanales, leur environnement reste patriarcal et le caractère véritablement équitable concerne surtout le coton. Les autres maillons de la chaîne correspondent plutôt à du commerce éthique, c'est-à-dire au respect de conditions minimum de travail mais avec des critères économiques faibles (cf. salaires toujours limités et loin d'un réel salaire vital, même en acceptant d'y inclure les bénéfices sociaux).



Magasin attenant aux bureaux de Creative Handicraft à Mumbai

En comparaison, une organisation telle que CH, structurée démocratiquement pour un empowerment collectif de femmes marginalisées, peut certainement être davantage qualifiée d'équitable. Mais comme CRC, ce type d'OCE artisanale pâtit de nombreux désavantages structurels au niveau économique, entre autres de par le caractère peu qualifié et défavorisé des artisan(e)s qu'elle emploie. De manière logique, ces OCE font donc face à de nombreux défis, notamment au niveau du salaire et de la couverture de la chaîne d'approvisionnement.

Au-delà d'une participation active aux projets et systèmes de WFTO (salaire vital et système de suivi interne), des améliorations dans ces domaines nécessitent de gros moyens et des économies d'échelle que leur taille ne permet que difficilement.

Un enjeu crucial pour elles est donc l'accroissement de leurs marges et volumes de vente. Etant donnée la concurrence, la meilleure option pourrait être de diversifier leur base

de petits acheteurs spécialisés (équitable, biologique, durable), en jouant sur l'innovation produits et le « marketing social ». De ce point de vue, une implication accrue dans le travail de campagne et de plaidoyer (par exemple via les réseaux WFTO et FTF-I) pourrait les amener à mieux communiquer leur impact social et à davantage mettre en avant leurs spécificités (caractère informel et marginalisé de leurs publics cibles, protection sociale, empowerment des artisan(e)s, etc.).



OXFAM

Magasins du monde

Editeur responsable, Pierre Santacatterina, rue Provinciale 285, 1301 Bierves