

## Contenu:

Comprendre l'industrie du vêtement	1
Campagne Pour L'amélioration Des Droits Du Travail	6
Comprendre Les Droits Des Ouvriers	19

Ecrit par le " Workers College et Trade Union Research Project " (Durban, Afrique du Sud) et le " Centre for Research on Multinational Corporations " (Amsterdam, Netherlands) pour les ouvriers et syndicats des pays du Sud de l'Afrique.

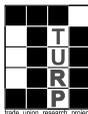
L'information contenue dans ce livret a été obtenue par l'intermédiaire de recherches faites pendant le projet "SADC campaigns for clean clothes" en l'an 2001. La recherche a été entreprise par SOMO et TURP pour ITGLWF (International Textile Garment and Leather Workers Federation - Afrique) et la "Clean Clothes Campaign" (Campagne Vêtements Propres). Cette recherche et ce livret ont pu être réalisés grâce au financement de FNV et de la "Clean Clothes Campaign".

© 2003, Clean Clothes Campaign.



s o m o

stichting onderzoek multinationale ondernemingen  
centre for research on multinational corporations



Workers' College

## A propos de ce livret

Ce livret a été écrit pour aider les syndicats, les ONGs et les ouvriers et ouvrières de l'industrie du vêtement des pays sud-africains dans leur lutte pour améliorer leurs droits et conditions de travail. Souvent les gouvernements et les employeurs refusent de reconnaître et de faire appliquer ces droits. Des ouvriers du monde entier connaissent d'immenses difficultés lorsqu'ils revendiquent des droits qui, la plupart du temps, leur sont garantis directement par des lois nationales ou des conventions internationales ou qui sont implicites dans des accords commerciaux conclus entre pays.

Ce livret peut être utilisé pour:

- ★ *S'informer sur l'industrie du vêtement à travers le monde*
- ★ *S'informer sur les droits des ouvriers dans l'industrie du vêtement*
- ★ *S'informer sur les campagnes menées pour soutenir les droits des travailleurs*
- ★ *Apprendre comment s'organiser et lutter pour l'amélioration des droits et conditions de travail dans l'industrie du vêtement*

Il se peut que vous ayez déjà reçu ce livret par l'intermédiaire d'un syndicat actif dans l'industrie du vêtement de votre région ou par l' "International Textile Garment and Leather Workers Federation". Il vous aidera à développer les idées et stratégies nécessaires pour améliorer les conditions de vie des ouvriers.

## Message délivré par Jabu Ngcobo: le Secrétaire régional de "International Textile Garment and Leather Workers Federation"



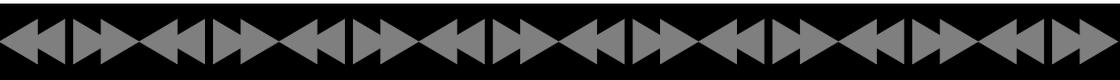
Jabu s'adressant  
aux ouvriers

**L**e fondement de la lutte ouvrière est un combat pour la dignité. Ce combat consiste à changer les relations dans le milieu de travail et à améliorer les conditions de vie des ouvriers. Les ouvriers des pays sud-africains ainsi que d'autres régions de la planète connaissent l'humiliation et la pauvreté

depuis des années alors que le monde des affaires continue à bénéficier de cette situation. Mais progressivement le public a commencé à réaliser qu'il est inacceptable d'acheter des marchandises produites dans des conditions inhumaines, ce qui a conduit à une coopération internationale visant à améliorer ces conditions. Cette coopération a donné naissance à des campagnes internationales qui visent distributeurs et consommateurs et font pression pour une amélioration des conditions de vie et de travail dans les régions les moins connues du monde de la production. Ces campagnes cependant n'existeraient pas si les ouvriers eux-mêmes ne faisaient pas entendre leur voix au niveau international. Elles n'existeraient pas non plus sans les efforts d'organisations travaillant à la mobilisation des travailleurs contre les conditions exploitatives qu'ils doivent endurer pour n'être payés que ce qui ne suffit même à leur survie.

L'objectif de ce livret est d'aider les ouvriers dans leur lutte pour l'amélioration de leurs conditions. En même temps, son existence est une évidence et une reconnaissance de la lutte ouvrière qui nous a conduits là où nous sommes. Consolidez vos organisations et engagez la lutte à l'usine même. Chaque succès de travailleurs doit être ultimement construit du bas en haut. Utilisez tous les moyens pour développer vos structures et ayez confiance dans le pouvoir de la solidarité.

Jabu Ngcobo





# Comprendre l'industrie du vêtement

Que ce soit n'importe où dans le monde, les ouvriers de l'industrie du vêtement sont confrontés à une dévaluation de leurs salaires, à une détérioration de leur santé et à un risque de plus en plus grand de perdre leur travail ou de devenir un de ces travailleurs précaires ou à temps partiel. Ceci est dû à la concurrence entre gouvernements qui, pour encourager des investissements internationaux, offrent une main d'oeuvre mal payée et sans protection. Beaucoup de vêtements sont produits dans des endroits très éloignés de là où ils sont vendus. Avant qu'un pantalon n'arrive dans un magasin aux Etats-Unis ou en Europe, il est probablement passé par différentes usines et même différents pays ou continents. Le tissu par exemple peut provenir de l'Inde, la fermeture éclair du Swaziland, les boutons d'Afrique du Sud et le pantalon aura été cousu et assemblé au Lesotho.

La distribution s'approvisionne dans différents pays : un pantalon viendra du Lesotho par exemple, un autre modèle du Swaziland, un tee-shirt de l'île de Madagascar ou de l'Inde, des pulls du Bangladesh ou des Etats-Unis.

## Usines

Parfois, les usines dans lesquelles les vêtements sont produits emploient des milliers d'ouvriers. Dans ces usines, les ouvriers sont employés à la coupe, l'assemblage, la finition, le lavage et l'emballage.

La majorité des usines achètent le tissu à d'autres usines, ensuite le découpent, assemblent les pièces et finissent le vêtement. Ce processus est appelé "cut-make-trim" (coupe-assemblage-finition) ou CTM. Quelques usines fabriquent les tissus elles-mêmes dans un moulin à textile. L'installation et l'opération de ces moulins à textile coûtent extrêmement cher. C'est pourquoi beaucoup d'usines préfèrent acheter les tissus plutôt que d'installer elles-

mêmes des moulins.

## **La distribution**

Les vêtements sont vendus aux distributeurs, utilisant parfois une longue chaîne d'intermédiaires. La majorité des distributeurs sont des entreprises assez importantes avec plus d'un magasin de vente. Certains sont des corporations multinationales qui non seulement achètent mais aussi revendent dans le monde entier. Certains distributeurs se spécialisent dans les vêtements pour enfants, pour hommes ou pour femmes, mais la plupart vendent toutes sortes de vêtements.

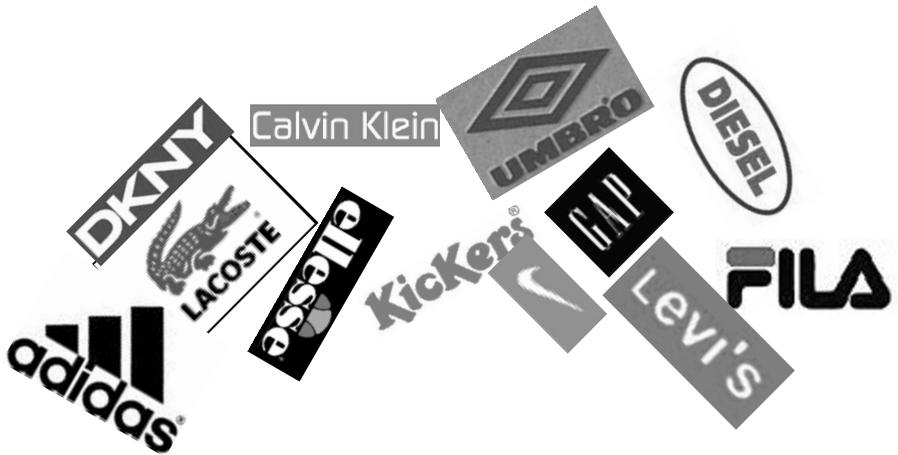
Les distributeurs vendent ces vêtements plusieurs fois plus cher qu'ils n'ont coûté, effectuant ainsi d'importants bénéfices. Moins la production est chère, plus le bénéfice est grand. Alors ils forcent les producteurs à la concurrence, ce qui donne lieu à une baisse du salaire des ouvriers.

Bien que produits en usines, ce sont les noms de la distribution que l'on trouve inscrits sur les étiquettes des vêtements. Par exemple au Lesotho il y a une usine appelée C & Y Garments. Cette usine vend des vêtements à différents distributeurs parmi lesquels 'The Gap'. Ces vêtements portent donc l'étiquette "The Gap" (ou "Banana Republic") et non pas le nom de l'usine.

Comme les vêtements portent l'étiquette du distributeur, les usines se voient obligées par ces distributeurs de produire la meilleure qualité possible. Ceci parce que lorsque les vêtements ne sont pas de bonne qualité, les clients s'en prennent aux distributeurs et non pas aux usines. Les distributeurs donnent leurs ordres quant à la manière de produire les vêtements, les changements qu'il faut apporter et le tissu qu'il faut utiliser. Ils fixent aussi les prix et souvent les usines n'ont pas le choix sinon d'accepter souvent le prix offert.

## Marques

Il y a aussi de grandes entreprises de "marque" qui vendent une seule marque comme Nike, Adidas ou Levi's. Leurs vêtements sont produits à travers le monde par des usines comme les vôtres. Leurs marchandises sont vendues en magasins. Ces marques font d'importants bénéfices sur ces vêtements non pas en les produisant ou même en les vendant, mais en capitalisant sur le nom, l'étiquette, le logo.



*Quelques étiquettes de marques bien connues*

## Agents

Les agents sont des entreprises qui achètent aux usines au nom de différents distributeurs. Ceci permet aux distributeurs et aux marques de s'éloigner davantage encore des usines de production et des conditions dans lesquelles les vêtements qu'ils vendent sont produits.

### **Les distributeurs à la recherche des prix les plus bas**

Les distributeurs veulent que les usines produisent au plus bas prix. Ceci permet une meilleure profitabilité.

Les distributeurs courent donc la planète à la recherche d'usines qui produisent la qualité voulue au prix le plus bas possible. Et c'est vers ces usines qu'ils vont s'approvisionner.

Non seulement les distributeurs recherchent la main d'œuvre la moins chère, mais les usines qui produisent les vêtements ne veulent pas non plus prendre le risque de perdre leur clientèle. Par conséquent, elles s'implantent là où la production est la moins chère, là où les ouvriers sont le plus mal payés. Ceci veut dire que la majorité des usines de vêtements se trouvent dans les pays les plus pauvres. Bien sûr le prix de la main d'œuvre n'est pas le seul élément du prix d'achat : le prix du tissu, de l'électricité, des locaux, du transport, de la conception des habits, le salaire de l'administration doivent aussi être pris en compte. Ce qui veut dire qu'une augmentation du prix de la main d'œuvre ne rendrait pas le prix d'achat inabordable.

## **Prix d'achat et prix de vente**

Les gouvernements de ces pays pauvres savent que l'industrie du vêtement peut fournir du travail à beaucoup de leurs citoyens et que ceci peut les aider à gagner leur vie. Ainsi, ils essayent d'encourager les investissements dans leurs pays en facilitant l'implantation d'usines, par exemple en prenant en charge les locaux et parfois même en payant une portion du salaire des ouvriers. Il se peut aussi que les gouvernements empêchent les syndicats de recruter dans les usines car ils craignent que cela ne fasse monter les salaires. Ces gouvernements peuvent aussi créer des obstacles à l'application des droits des travailleurs, en refusant par exemple d'appliquer le code du travail.

Le soutien des gouvernements encourage donc ces industries à s'installer dans leurs pays. Cependant, quand ces industries trouvent un pays encore moins cher, elles vont



### A Madagascar:

Dans l'usine où des tee-shirts sont produits, entre autres, pour le GAP

- une ligne de production de 32 ouvrières a pour objectif de produire 1200 tee-shirts par jour
- le salaire de base est de \$1,49 par jour
- le coût de main d'œuvre d'un tee-shirt est de \$0,04

### ***Dans une usine produisant des pull-overs pour H&M, La Redoute, Lerner, Decathlon and Pierre Cardin***

- un pull revient à \$3-4 tout compris
- le distributeur paie \$10 par pull
- le pull est vendu au client à \$40

### ***Pour un pantalon produit pour la Redoute ou les 3 Suisses***

Le tissu coûte \$3,5

Les accessoires \$1

Le transport \$0.17

La main d'œuvre \$2

Soit un total de \$ 6.67.

Le pantalon sera vendu en France au prix de \$ 23,57.

s'installer dans celui-ci. Les ouvriers perdent leur emploi et le pays une partie de ses revenus.

## Les usines appartenant aux étrangers

Il y a environ 30 ans, les distributeurs s'approvisionnaient dans leurs propres pays. Aujourd'hui, ils recherchent les producteurs les moins chers. C'est ainsi que beaucoup de fournisseurs des Etats-Unis, du Canada et d'Europe ont perdu leur clientèle



car les distributeurs ont trouvé une production moins chère en Afrique, en Amérique latine et en Asie. Ceci a entraîné nombre de fournisseurs à implanter des usines dans ces pays ce qui fait que souvent les propriétaires

d'usines sont des entreprises étrangères dont les sièges sont très loin du lieu de production.

Dans les pays du Sud de l'Afrique, les propriétaires d'usines viennent d'Asie de l'Est, surtout de Taiwan. Il y a aussi beaucoup d'usines appartenant à l'Afrique du Sud au Lesotho, au Botswana et en Swaziland, et beaucoup appartenant aux Mauriciens à Madagascar. Ces entreprises de vêtements s'implantent à l'étranger pour profiter de la production de vêtements la moins chère qui soit, ce qui aide à attirer la clientèle de la distribution.

## **Les droits des ouvriers et les conditions de travail**

Les usines cherchant à tout prix à minimiser le coût de production, les ouvriers sont forcés de travailler dans des conditions misérables. Ils endurent de longues heures de travail pour un maigre salaire. Parfois les ouvriers sont enfermés dans l'usine et forcés de faire des heures supplémentaires non-payées. Parce que les gouvernements soutiennent les investisseurs, ils empêchent les syndicats de faire leur travail pour l'amélioration des conditions de travail. Les propriétaires étant même souvent anti-syndicats, ils empêchent leurs ouvriers de se syndiquer.

## **Campagne Pour L'amélioration Des Droits Du Travail**

Dans les années 1990, les consommateurs de l'Europe et d'Amérique du Nord ont pris conscience des conditions inhumaines dans lesquelles vêtements et chaussures de sport étaient produites. Ces consommateurs et des groupes de défense des droits humains ont commencé à faire campagne. Des lettres ont été écrites à des journaux et des manifestations organisées pour informer le public des conditions dans lesquelles leurs vêtements étaient produits et des énormes bénéfices réalisés aux dépens des ouvriers.

Ces groupes ont insisté pour que des marques telles que Nike et GAP forment des codes de conduite. Les consommateurs ont réalisé que ces marques produisaient dans des pays où les normes de travail sont très basses parce que les syndicats y sont faibles ou n'ont pas



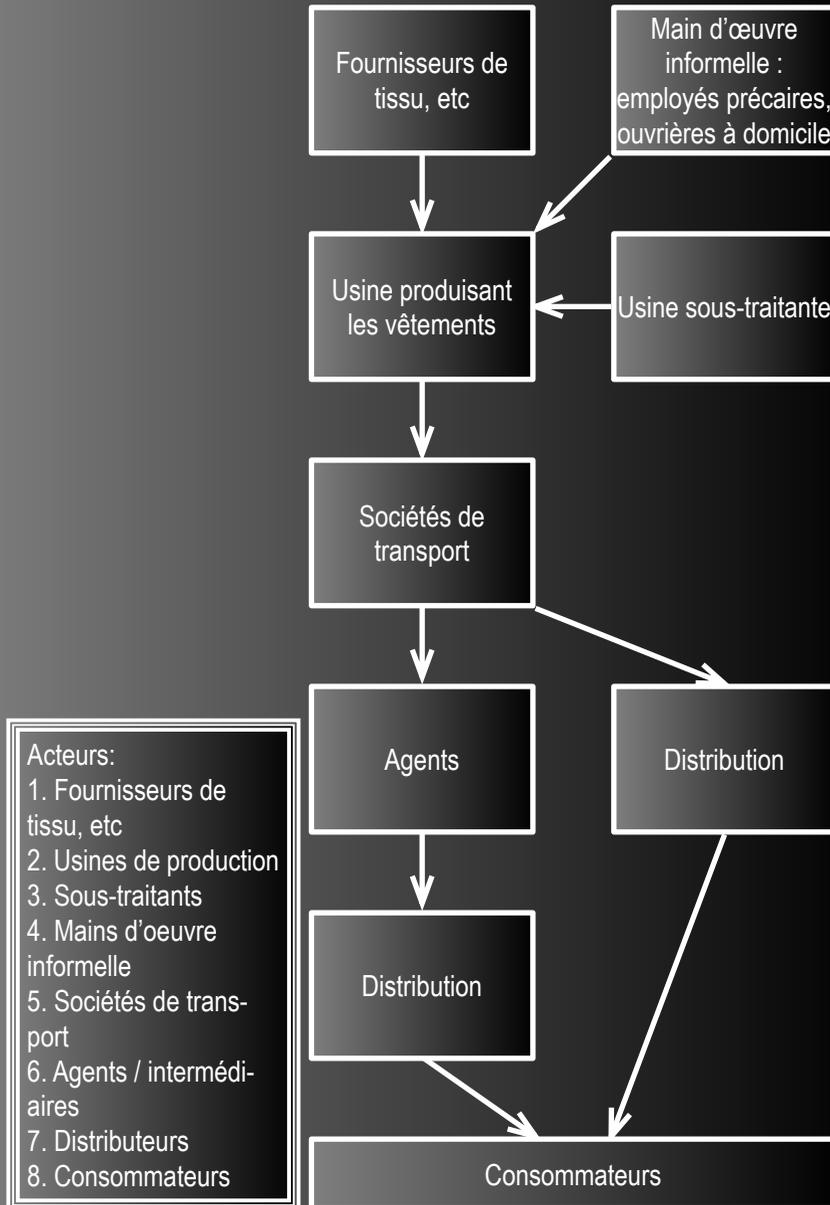
Manifestation en Europe

même le droit d'exister. Ceci permet aux usines de payer aux ouvriers un maigre salaire souvent n'atteignant pas le minimum accepté par la loi, les forçant à faire des heures supplémentaires non-payées pour compléter les commandes et les exposant à des maladies pulmonaires et de peau résultant du contact avec colles et poussière. ONGs et consommateurs ont commencé à questionner les marques et les distributeurs et à exiger une amélioration des conditions de travail. Pour commencer, les marques telles Nike et GAP ont dit qu'elles n'étaient pas responsables. La responsabilité revenait aux usines produisant les vêtements. Mais avec la pression du public, quelques unes de ces grandes marques ont fini par adopter un code de conduite auquel toute leur chaîne de production est supposée se soumettre.

### **Quelles actions peut-on organiser et comment peut-on mobiliser un soutien international?**

Un nombre d'activités sont possibles qui peuvent influencer les différents acteurs dans la chaîne de distribution. Il faut bien comprendre ceci pour que travailleurs et syndicats puissent travailler avec ces campagnes internationales et ainsi renforcer les efforts qu'ils font au niveau local.

## Campagnes pour une industrie du vêtement plus juste et acteurs impliqués à chaque étape



- ★ Activités possibles au niveau des fournisseurs: Actions et manifestations locales et internationales, refus de décharger, lobby de gouvernements, actions de solidarité avec fournisseurs étrangers, blocage des marchandises.
- ★ Activités possibles au niveau des usines de production: Action industrielle (démonstration, grèves, piquet de grève, occupation des bureaux), action directe, sabotage, actions des consommateurs, utilisation de réseaux locaux, occupation des bâtiments, mobilisation de la communauté.
- ★ Activités possibles au niveau des sous-traitants: Sensibilisation, réunions, médias, grandes manifestations. Pression de la part d'usines d'approvisionnement, organisation des ouvriers dans les usines sous-traitantes.
- ★ Au niveau de la main d'oeuvre informelle: Soulever les problèmes légaux (par exemple le travail des enfants), travail d'information (brochures), renforcement de la convention de l'Organisation Internationale du Travail sur le travail à domicile, connecter ces travailleurs à la chaîne de production, média, lobby.
- ★ Au niveau des sociétés de transport: Action de solidarité, coopération avec les syndicats de transport.
- ★ Au niveau des agents et intermédiaires: Campagne pour la transparence, code de conduite, pétitions sur e-mail/internet.
- ★ Au niveau des distributeurs: Actions et manifestations devant les magasins, piquets devant les boutiques, vol dans les boutiques, campagne de lettres et cartes postales, codes de conduite, média, perturbations, coopération avec les syndicats de la distribution.
- ★ Au niveau des consommateurs: Campagnes de sensibilisation, influencer le choix des consommateurs, affiches pour l'information sur les conditions de tra-

vail, syndicats/média, utiliser les célébrités, proposer des alternatives.

## Les campagnes internationales



Un exemple est la campagne internationale "Clean Clothes Campaign" (la Campagne Vêtements Propres), un grand réseau de consommateurs, chercheurs, organisations de femmes, groupes de solidarité et syndicats (internationaux). La "Clean Clothes Campaign" lutte pour

l'amélioration des conditions de travail dans l'industrie du vêtement, ceci sur toute la chaîne de production. Elle mobilise les consommateurs, qui demandent des changements dans les conditions de travail des ouvriers et ouvrières de l'industrie du vêtement. La première demande de la "Clean Clothes Campaign" est que les distributeurs assument leur responsabilité en s'assurant que les vêtements sont produits dans des conditions de travail raisonnables. Il est évidemment important d'être clair sur la définition que l'on donne de ces "bonnes conditions de travail". Cette tâche ne peut pas être simplement laissée aux distributeurs qui sont préoccupés avant tout par leurs profits et qui risquent alors de définir de "bonnes conditions de travail" de manière à ce qu'elles permettent de maximiser leurs profits.

Ainsi, la "Clean Clothes Campaign" a formulé un code de conduite, ceci en partenariat avec les syndicats

internationaux, et se basant sur les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT ou ILO en anglais). L'organisation Internationale du Travail est une organisation où les syndicats, les gouvernements et les employeurs du monde entier travaillent ensemble pour formuler des normes minimales de travail.

Ces normes sont:

- ★ le respect de la liberté syndicale
- ★ le droit à la négociation collective
- ★ l'absence de discrimination
- ★ l'absence de travail forcé et d'esclavage
- ★ un minimum de 15 ans pour être candidat à l'emploi
- ★ des mesures d'hygiène, de santé et de sécurité
- ★ un maximum de 48 heures de travail par semaine et de 12 heures supplémentaires volontaires (non imposées)
- ★ le droit à un salaire minimum vital
- ★ des relations employé-employeur formelles et définies par un contrat.

## **Codes de conduite**

Quelques entreprises ont adopté des codes de conduite et les campagnes font pression sur celles qui hésitent encore à s'engager sur le même chemin. Ces codes restent pour la plupart assez faibles et les entreprises ne fournissent que peu d'effort pour s'assurer de l'application des normes minimales qu'ils contiennent.

Pourtant ces codes sont la preuve que les distributeurs reconnaissent enfin des droits aux travailleurs. Ceci est une victoire en elle-même. Et si un code existe, il est important d'en tirer profit et de l'utiliser dans votre lutte pour de meilleures conditions. Si le distributeur qui s'approvisionne chez vous a un code, vous avez le droit de



## L'exemple d'un code de conduite

Les entreprises membres de l'Ethical Trading Initiative (ETI - Initiative Commerce Ethique) ont accepté d'adopter ou d'incorporer son Code de Base et doivent s'assurer que leurs fournisseurs remplissent les conditions et provisions de ce code dans un délai raisonnable.

Le Code de Base de l'ETI a été le résultat de négociations entre syndicats, ONGs et entreprises en 1998. Il est basé sur les conventions de l'Organisation Internationale du Travail, le plus ancien des corps des Nations Unies et le seul rassemblant des représentants des gouvernements, des syndicats et des entreprises.

### 1. CHOIX LIBRE DE L'EMPLOI

1.1 Aucun recours au travail forcé, à la contrainte indirecte au travail ou aux prisonniers non bénévoles..

1.2 Les travailleurs ne sont pas tenus de placer un "dépôt" ou de confier leurs papiers d'identité à leur employeur et ils sont libres de quitter leur emploi après un préavis d'un délai raisonnable.

### 2. LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET LE DROIT AUX NEGOCIATIONS COLLECTIVES SONT RESPECTES

2.1 Les travailleurs, sans distinction, ont le droit d'adhérer ou de créer un syndicat de leur choix et de participer à des négociations collectives.

2.2 L'employeur adopte une attitude ouverte à l'égard des activités des syndicats et de leurs activités organisationnelles.

2.3 L'employeur adopte une attitude ouverte à l'égard des activités des syndicats et de leurs activités organisationnelles.

2.4 Si le droit à la liberté d'association et aux négociations collectives est restreint par la loi, l'employeur doit faciliter plutôt que gêner le développement de méthodes parallèles pour permettre une association indépendante et libre ainsi que des négociations.

### 3. LES CONDITIONS DE TRAVAIL RESPECTENT LES REGLES D'HYGIENE ET DE SECURITE

3.1 Il convient de fournir un environnement respectant les règles d'hygiène et de sécurité, en tenant compte des connaissances de l'industrie et des dangers spécifiques éventuels. Il conviendra de prendre des mesures pour éviter les accidents matériels et corporels découlant du travail entrepris ou y étant associés en minimisant, dans la mesure du possible, les causes des dangers inhérents au lieu de travail.

3.2 Les travailleurs recevront régulièrement une formation d'hygiène et de sécurité, qui sera inscrite aux registres. Ces stages seront renouvelés pour les nouveaux travailleurs ou les travailleurs mutés.

3.3 Il conviendra de fournir un accès à des sanitaires propres et à de l'eau potable et si nécessaire, à des équipements permettant le stockage d'aliments.

3.4 Si l'hébergement est fourni, il conviendra qu'il soit propre, sûr et réponde aux besoins fondamentaux des travailleurs.



3.5 Il conviendra que la société qui respecte le code attribue la responsabilité de l'hygiène et de la sécurité à un représentant des cadres supérieurs.

#### 4. IL EST INTERDIT DE FAIRE TRAVAILLER DES ENFANTS

4.1 Il sera interdit de procéder au recrutement d'enfants.

4.2 Les sociétés développeront ou participeront et contribueront au développement de politiques et de programmes permettant à des enfants qui travaillent de poursuivre des études de qualité jusqu'à ce qu'ils ne soient plus des enfants ; la définition d'un 'enfant' et du 'travail des enfants' est donnée dans les annexes.

4.3 Il sera interdit d'employer des enfants et des personnes de moins de 18 ans pour des travaux nocturnes ou dans des conditions dangereuses.

4.4 Ces politiques et procédures se conformeront aux clauses des normes OIT pertinentes.

#### 5. VERSEMENT D'UN SALAIRE MINIMUM

5.1 Le salaire et les avantages versés pour une semaine de travail ordinaire satisfont, au minimum, les normes légales nationales ou les normes industrielles, selon celles qui correspondent au seuil le plus élevé. En tous cas, il conviendra que le salaire soit suffisant pour couvrir les besoins fondamentaux et fournir un revenu libre.

5.2 Tous les travailleurs recevront des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi en matière de salaires avant de commencer celui-ci, et sur les particularités de leur salaire pour la période de paie concernée, chaque fois qu'ils seront payés.

5.3 Il sera interdit de procéder à des déductions sur salaire pour mesure disciplinaire ou à des déductions sur salaire qui ne sont pas prévues par la loi nationale sans l'autorisation expresse du travailleur concerné. Il conviendra d'enregistrer toutes les mesures disciplinaires.

#### 6. LES HEURES DE TRAVAIL NE SONT PAS EXCESSIVES

6.1 Les heures de travail sont conformes aux lois nationales ou aux normes industrielles, selon celles qui apportent la meilleure protection.

6.2 En tous cas, il sera interdit de demander régulièrement aux travailleurs de travailler plus de 48 heures par semaine et il conviendra de leur donner en moyenne au moins un jour de repos pour une période de 7 jours. Les heures supplémentaires ne seront pas obligatoires, ne dépasseront pas 12 heures par semaine, ne seront pas exigées de manière régulière et seront toujours rémunérées à un tarif horaire majoré.

#### 7. AUCUNE DISCRIMINATION N'EST PRATIQUÉE

7.1 Il n'existe aucune discrimination dans le recrutement, les compensations, l'accès aux stages de formation, la promotion, le licenciement ou la mise à la retraite pour des raisons de race, de caste, d'origine nationale, de religion, d'âge, d'handicap, de sexe, d'état civil, d'orientation sexuelle, d'appartenance à un syndicat ou à un parti politique.

#### 8. IL CONVIENT DE FOURNIR UN EMPLOI RÉGULIER



8.1 Dans la mesure du possible, les travaux exécutés doivent être fondés sur une relation d'emploi concrète, établie sur des lois et pratiques nationales.

8.2 Il sera interdit d'éviter les obligations aux employés dans le cadre des lois et réglementations relatives au travail ou à la sécurité sociale pour la relation d'emploi régulier par le biais de la sous-traitance de la main d'oeuvre seule, de la sous-traitance, de dispositions pour le travail à domicile ou de programmes d'apprentissage dont l'intention n'est pas de procurer des compétences ou un emploi régulier. Il sera également interdit d'éviter ces obligations par l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée.

## 9. IL EST INTERDIT DE RECOURIR A DES TRAITEMENTS SEVERES OU INHUMAINS

9.1 Les sévices ou la discipline physique, la menace de sévices, le harcèlement sexuel ou d'autre nature et les injures ou autres formes d'intimidation seront interdits.

Les clauses de ce code constituent des normes minimales et non pas maximales et ce code ne devra pas être utilisé pour empêcher les entreprises d'appliquer des normes supérieures aux siennes. Les entreprises qui appliquent ce code devront respecter les lois nationales et autres lois pertinentes et si la loi et le présent code de conduite portent sur le même sujet, elles appliqueront la clause qui procure la meilleure protection.

Distributeurs et autres entreprises membres de l'ETI et ayant donc adopté ce code:

- ASDA
- Debenhams Retail
- Desmonds & Sons
- Levi Strauss
- Littlewoods
- Madison Hosiery
- Marks and Spencer
- Monsoon
- Mothercare
- NEXT
- Pentland Group  
(comprenant Speedo, Berghaus, Red or Dead and Kickers)

***Toute usine vendant des vêtements à ces entreprises et distributeurs devra appliquer le Code de base. Ce code est donné à titre d'exemple. N'oubliez pas qu'un code est un moyen parmi d'autres à utiliser pour aider les ouvriers à réclamer leurs droits.***

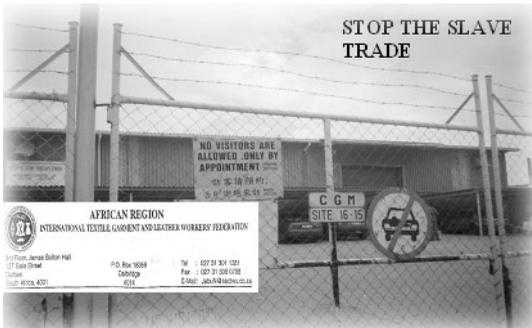


le savoir. Le code doit être affiché sur les murs de votre usine pour que chacun le voie. On doit vous expliquer le contenu de ce code de conduite. Et vous devez pouvoir vous plaindre si ce code n'est pas respecté dans l'usine.

Ce code est à utiliser comme un outil parmi tant d'autres dans l'ensemble des stratégies qui servent à revendiquer vos droits. N'oubliez pas qu'il y en a beaucoup d'autres et que vous et vos collègues devront examiner tous ces moyens qui sont à votre disposition pour améliorer vos conditions de travail: la lutte syndicale, le lobby de votre gouvernement pour l'application du code du travail, les fédérations internationales auxquelles votre syndicat appartient, et bien sûr l'organisation syndicale là où vous travaillez, pour être sûr que tous les ouvriers connaissent leur droits et sont prêts à se battre pour les faire respecter. L'espoir que tout changera, en soi, ne change rien. Le pouvoir que nous avons en tant qu'ouvriers n'a de sens que lorsque nous réalisons qu'ensemble nous pouvons tenir ferme contre ceux qui nous exploitent. Ceci s'appelle la "solidarité" et elle commence dans l'usine. Vous trouverez très vite le soutien d'autres ouvriers dans d'autres pays ainsi que le soutien d'organisations et de campagnes internationales, de fédérations de syndicats. Mais la lutte commence ici, dans votre usine. Et pour cela il faut agir ensemble, s'organiser et formuler un plan d'action - sans quoi rien ne change.

## **Fabriqué En Afrique Du Sud, Vendu Aux Etats-Unis Et En Europe**

Beaucoup des vêtements que vous produisez sont vendus dans des pays riches comme les Etats-Unis, le Canada et les pays d'Europe. Les plus grands distributeurs sont des entreprises de ces pays. Les distributeurs des USA sont les plus gros clients des usines du Lesotho, du Swaziland et de Botswana, tandis que les distributeurs européens s'approvisionnent plutôt à l'Ile Maurice et à Madagascar.



Les conditions de travail étaient très mauvaises dans cette usine du Lesotho avant que le Syndicat n'entame une campagne appelée "fin à l'esclavage en usine". Un livret a été produit, qui a été distribué par l'OIT pour faire connaître les conditions dans lesquelles travaillaient ces ouvriers et ouvrières.

Les usines des pays du Sud de l'Afrique produisant des vêtements pour d'autres pays sont des usines "d'exportation". Beaucoup d'usines du Sud de l'Afrique sont des usines d'exportation.

Ces usines ont tendance à être de grandes usines car les distributeurs nord-américains et européens veulent vendre en grandes quantités.

Le gouvernement des États-Unis encourage le commerce entre nos usines d'exportation et ses distributeurs par l'intermédiaire de l'"Africa Growth and Opportunities Act" (AGOA). Cet Acte rend l'exportation de vêtements aux États-Unis plus facile et moins chère en n'imposant ni quotas (contrairement aux vêtements d'Asie) ni droits de douane (impôt payé sur les produits importés) quand ces vêtements atteignent leur destination.

Depuis que l'AGOA est entré en vigueur, beaucoup d'usines ont ouvert leurs portes dans les pays du Sud de l'Afrique et les ouvriers de ces usines sont employés dans des conditions inacceptables.

Ces usines sont souvent subventionnées par les gouvernements des pays du Sud de l'Afrique, ceci pour attirer les investissements. Ainsi, les propriétaires payent des impôts réduits, ne payent pas le loyer de leurs locaux, et ainsi de suite. Ceci constitue souvent une perte financière pour nos pays et très peu des bénéfices réalisés sont partagés avec les ouvriers. Les ouvriers souffrent plutôt de stress, de blessures et de mauvais traitements alors que les propriétaires de ces usines et les distributeurs accu-

mulent les bénéfices.

## **Violations des droits des travailleurs**

Des recherches faites dans différents pays de la SADC par TURP et SOMO ont montré que les ouvriers des usines d'exportation travaillent dans les conditions les plus dures. La majorité de leurs droits sont violés et ils sont exposés à beaucoup de dangers. On compte, parmi les problèmes qu'ils expérimentent:

- ★ 7 jours de travail par semaine sans périodes de repos
- ★ des heures supplémentaires obligatoires et souvent non payées
- ★ des licenciements sans que le salaire ne soit payé
- ★ la répression des syndicats par le gouvernement et les employeurs - des pratiques d'hygiène et de sécurité dangereuses (poussière de fibres textiles, sorties de secours bloquées)
- ★ la pollution des rivières par les usines
- ★ l'humiliation des ouvrières que l'on oblige à se déshabiller pour les fouiller
- ★ des licenciements illégaux et arbitraires un salaire très bas qui n'atteint souvent pas le minimum légal.

Le syndicat travaille avec les ouvriers pour améliorer ces conditions de travail, ceci en coopération avec des syndicats et des organisations régionales et internationales. En s'alliant avec des organisations des Etats-Unis, du Canada et d'Europe, votre syndicat luttera pour que les usines d'exportation et les distributeurs introduisent des changements qui vont améliorer la vie des ouvriers.



## Comprendre Les Droits Des Ouvriers

Les industries n'ont pas le droit de traiter les ouvriers comme bon leur semble. Des lois ont été adoptées pour protéger les ouvriers contre ces mauvais traitements. Les ouvriers ont des droits qui les protègent. Ces droits peuvent être contenus dans la loi (le code du travail) ou avoir fait l'objet d'accords entre employeurs et syndicats.

Ces accords sont appelés "accords collectifs" et résultent de négociations entre votre syndicat et les entreprises. Ces accords collectifs peuvent porter sur les salaires, les indemnités, les conditions de travail, etc. L'idée d'un accord collectif est d'élever les conditions de travail au-dessus des normes fixées par la loi. Car n'oubliez pas que les droits des ouvriers fixés par la loi ne constituent que des normes minimales et que vous et votre syndicat pouvez essayer de négocier de meilleures conditions.

Parfois, lorsque les employeurs sont particulièrement inflexibles, l' " International Textile Garment and Leather Workers Federation " d'Afrique aide à mettre le syndicat en contact avec des campagnes internationales et même à négocier avec les entreprises. Le ITGLWF travaille ainsi avec des syndicats de beaucoup de pays.

### Le code du travail

Chaque pays met en place des lois - ou code du travail - qui établissent les droits des ouvriers par l'intermédiaire de normes du travail. Ces lois protègent les ouvriers contre



Le secrétaire de ITGLWF s'entretient avec le patron d'une usine du Lesotho. Ceci faisant partie d'une campagne internationale qui a conduit à la signature d'un accord entre le syndicat LECAWU et l'usine C & X appartenant à Nien Hsing.

les abus des employeurs. Le texte de ces lois est accessible au public car il nous faut connaître et comprendre les droits que nous donnent ces normes de travail.

Ce texte est un document long et dense. Normalement, il établit des normes comme :

- ★ le nombre maximum d'heures de travail
- ★ la rémunération des heures supplémentaires
- ★ les congés de maternité
- ★ les normes de santé et de sécurité (ventilation, sorties de secours, équipements et vêtements de protection, etc).
- ★ le salaire minimum légal
- ★ les congés de maladie
- ★ les congés annuels
- ★ la durée des pauses café et repas
- ★ les inspections par le gouvernement, etc.

Il y a des lois qui stipulent aussi comment négocier en cas de dispute entre le syndicat et les employeurs. Ces lois couvrent par exemple :

- ★ la reconnaissance du syndicat
- ★ les cotisations syndicales perçues automatiquement par l'usine
- ★ les procédures en cas de conflits
- ★ les procédures légales
- ★ les licenciements (justifiés et injustifiés)
- ★ les règlements sur la conduite de grèves.

Ces lois peuvent être contenues dans un seul Code ou dans différents Codes, selon le pays dans lequel vous vous trouvez.

Si ces lois sont violées ou si des normes inférieures à celles fixées par la loi sont introduites, vous pouvez en tant qu'ouvrier lutter contre ceci. Il est alors de votre intérêt de vous syndiquer car par l'intermédiaire de votre

syndicat, vous pourrez vous adresser au gouvernement et demander qu'il protège vos droits de travailleur.

L'employeur n'a pas le droit de harceler l'ouvrier qui s'en rapporte au gouvernement. Ceci est aussi contre la loi. Ce qui n'empêche pas que beaucoup d'usines harcèlent les travailleurs qui osent porter plainte. C'est pourquoi les syndicats apprennent et comprennent les lois - pour les utiliser contre les usines qui les transgressent.

## **Les normes internationales du travail**

Les normes du travail diffèrent selon les pays. Plus ces normes sont basses, plus les droits des travailleurs sont réduits. Les syndicats, les employeurs et les gouvernements se sont donc réunis au niveau international pour mettre en place des normes minimales applicables dans le monde entier. Ils ont formé une organisation appelée "l'International Labour Organisation (ILO)" (ou Organisation Internationale du Travail). Cette organisation est responsable de la formulation de normes appelées conventions. Elle ne peut pas obliger un pays à appliquer ces normes mais les pays peuvent par contre choisir de les introduire dans leur législation. Quand un pays adopte une convention de l'ILO, il accepte d'adapter ses lois pour y intégrer cette convention.

L'ILO a ainsi établi un nombre de conventions de base dans sa Déclaration des Principes et des Droits Fondamentaux du Travail. Ces droits sont considérés comme des droits humains s'appliquant à tous les pays, que leurs gouvernements les aient ratifiés ou non. Votre syndicat saura si votre gouvernement a adopté ces conventions de base, sinon, vous et votre syndicat pourrez faire campagne pour l'adoption de ces principes.

Lorsqu'un gouvernement transgresse ou permet la transgression de conventions qu'il a ratifiées, votre syndicat doit le faire savoir aux autres nations et au niveau de l'ILO. Ceci causera de l'embarras et fera peut-être que

votre gouvernement poursuivra ceux qui violent ces conventions.

## **Usage des Codes de conduite**

Parfois, le code de conduite du distributeur peut établir des normes d'un niveau supérieur à celles fixées par les lois du pays où l'usine est implantée. Dans ce cas, l'usine doit appliquer le code de conduite du distributeur plutôt que les lois nationales. Si elle ne le fait pas, les ouvriers et le syndicat doivent demander au distributeur d'obliger l'usine à appliquer ce code.

## **Lutter pour vos droits**

Lorsque l'usine dans laquelle vous travaillez transgresse la loi et viole vos droits, vous devez faire campagne pour arrêter cela. La chose la plus importante est de travailler main dans la main avec votre syndicat. Le syndicat a beaucoup de moyens et de connaissances et vous arriverez à de meilleurs résultats en travaillant ensemble qu'en vous engageant seul. Le syndicat protège les ouvriers et agit toujours selon leurs intérêts.

Rappelez-vous que le syndicat est fait d'ouvriers comme vous. C'est votre organisation et elle bénéficiera si vous vous impliquez activement. Les syndicats sont des organisations d'ouvriers démocratiques contrôlées par leurs adhérents et travaillant pour le bien des ouvriers. Utilisez donc votre énergie pour faire appliquer vos droits.

## **Etape 1: Recrutement des adhérents**



Le syndicat ne peut pas faire grand chose pour les ouvriers si ceux-ci ne sont pas syndiqués. C'est pourquoi la première étape est de s'assurer que les ouvriers

de votre usine soient recrutés et deviennent membres d'un syndicat. Il est important que pendant le recrutement vous expliquiez aux ouvriers que quand ils adhèrent au syndicat, celui-ci devient leur organisation et qu'il est alors important d'assister aux réunions afin de contribuer à diriger et renforcer le syndicat. Le syndicat n'appartient qu'aux ouvriers qui l'ont formé et qui y adhèrent.

Le code du travail peut quelquefois empêcher le recrutement pendant certaines heures de la journée. En ce cas, entendez-vous avec le responsable du recrutement pour convenir d'une heure appropriée.

Les nouveaux adhérents doivent remplir un formulaire et contribuer chaque mois une certaine somme d'argent au syndicat. Cette somme est votre "cotisation syndicale" et aide à financer les activités du syndicat - les réunions, les organisateurs, les avocats, etc.

Comme les syndicats sont des organisations démocratiques, vous avez le droit de vérifier si l'argent est utilisé selon les intérêts des ouvriers. Les finances du syndicat sont discutées dans différentes réunions et la Constitution du syndicat en détermine l'utilisation.



### 1. Formulaire d'autorisation

Ce formulaire d'autorisation pour la déduction d'argent dû au syndicat doit être en accord avec la Constitution du syndicat et doit contenir les informations suivantes:

A l'employeur,

Je.....

Numéro d'identification de l'employé(e)

vous autorise par la présente à déduire de mon salaire hebdomadaire/mensuel à partir de .....2002, une somme de ..... et à payer cette somme à LECAWU pour qu'elle soit collectée par un représentant officiel et autorisé par le syndicat, ceci jusqu'à nouvel ordre.

Signature.....

Date.....

*Un exemple de formulaire pour déduction automatique de cotisation*

*syndicale. Parfois, vu la difficulté de collecter ces cotisations en personne, la loi ou un accord entre l'employeur et le syndicat permettent à l'employeur de déduire cet argent puis de le verser directement au syndicat.*

## **Etape 2: Faire que l'usine reconnaisse le syndicat**

Quand vous avez recruté suffisamment d'adhérents dans une usine, le syndicat demandera que l'employeur reconnaisse le syndicat. Après quoi le syndicat pourra venir sur le lieu de travail pour y rencontrer les employeurs et négocier de meilleurs salaires et conditions de travail. Les responsables du recrutement pourront également venir sur le lieu de travail pour y rencontrer les délégués syndicaux et les assister dans leur travail en cas de problèmes ou de revendications. En cas de problème, le syndicat pourra venir sur le lieu de travail et parler directement aux employeurs.

Lorsque le syndicat demande à l'employeur de le reconnaître, il doit pouvoir prouver qu'il a suffisamment d'adhérents. D'où l'importance de ces formulaires d'inscription. Lorsque le syndicat peut prouver qu'il a suffisamment d'adhérents, le syndicat et l'employeur signent un "accord de reconnaissance". Cet accord établit les règlements et les droits des ouvriers et du syndicat et les procédures pour résoudre les problèmes des ouvriers.

Parfois la loi d'un pays stipule qu'un syndicat ne peut être reconnu que quand il aura recruté un certain pourcentage, disons 30% ou 50%, de tous les ouvriers. Si la loi ne prévoit pas ce droit ou que le gouvernement n'est pas prêt à l'appliquer, les employés devront peut-être faire grève pour obliger l'employeur à reconnaître le syndicat. Rappelez-vous que si les ouvriers luttent ensemble, c'est pour avoir ensemble la force qu'ils ne peuvent pas avoir séparément. Faire la grève, c'est une manière de montrer sa force aux patrons.

Dans la plupart des pays, les syndicats doivent se battre pour être reconnus. Ces luttes sont parfois soutenues par

ITGLWF-Afrique et par des campagnes internationales - qui font pression sur les entreprises afin qu'elles arrêtent les violations des droits des travailleurs et reconnaissent le syndicat. Ce qui suit est un exemple d'accord de reconnaissance réalisé grâce à une bonne organisation syndicale et à la solidarité internationale.

### **Etape 3: Elire le comité des délégués syndicaux**

Les ouvriers qui adhèrent au syndicat d'une usine doivent élire un comité de délégués syndicaux parmi leurs adhérents. Ces délégués représenteront les ouvriers envers la direction. Le syndicat aidera ses délégués syndicaux à devenir forts et efficaces en les formant et en les aidant directement, en cas de besoin, à résoudre les problèmes. Ces délégués syndicaux doivent rendre compte de leurs activités aux ouvriers. Ils doivent se réunir avec les ouvriers pour identifier problèmes et difficultés et pour recevoir de ceux-ci un "mandat" qui les autorise à procéder de telle ou telle façon. Forts de ce mandat, ils iront voir les employeurs pour transmettre et négocier les demandes des travailleurs. Lorsque les employeurs suggèrent d'autres solutions, il leur faut à nouveau consulter les ouvriers pour recevoir un nouveau mandat.

Pour être un délégué syndical fort et efficace, vous avez besoin de:

- ★ Etre courageux (se) et sans peur quand vous vous adressez aux employeurs
- ★ Etre proche des ouvriers et connaître leur problèmes
- ★ Toujours être muni(e) d'un mandat avant de parler aux employeurs
- ★ Prendre des décisions avec les ouvriers et le syndicat mais jamais seul(e)

- ★ Assister aux réunions du comité des délégués syndicaux et du syndicat
- ★ Etre formé(e) par le syndicat
- ★ Connaître la position du syndicat sur différents problèmes
- ★ Informer les ouvriers quotidiennement de ce qui se passe
- ★ Connaître le code du travail de votre pays.

Assurez-vous que les ouvriers et le syndicat sont informés de toutes les réunions que vous avez tenues avec les employeurs. Parfois un employeur essayera de corrompre les délégués et d'en faire des alliés pour affaiblir le syndicat. En tant que délégué, vous devez toujours faire attention et être conscient des pièges des employeurs qui essaient de créer des divisions entre vous et les ouvriers que vous représentez.

#### **Etape 4: Amener l'usine à coopérer**

##### a) Utilisation de la loi

Lorsque le syndicat est reconnu par l'usine, bien des problèmes peuvent être traités sur place. Si l'entreprise refuse de traiter certains problèmes, alors le syndicat peut s'adresser au ministère du travail (niveau gouvernemental). Le syndicat peut aussi porter plainte contre l'entreprise. Vos responsables syndicaux sauront quoi faire au cas où l'usine refuse de résoudre les problèmes des ouvriers.

Mais la loi n'est pas le seul moyen de résoudre les problèmes. Les ouvriers devront parfois agir ensemble pour se faire entendre - en organisant par exemple des grèves.

##### b) Utilisation de la force des ouvriers

Il y a certains problèmes que la loi ne pourra pas résoudre. Par exemple: en quoi consiste un salaire décent? La loi ne dit rien à ce propos. De même, la loi établit des



## Un cas d'étude: C & Y et Nien Hsing et la reconnaissance d'un syndicat

Nien Hsing a ouvert sa première usine au Lesotho, C & Y Garments, en 1991. En 2002, elle emploie environ 4000 ouvriers. En janvier 2001, une seconde usine de jeans, Nien Hsing, a été ouverte qui emploie environ 3.500 ouvriers. 95% sont des femmes. Les deux usines appartiennent entièrement à Nien Hsing Textile Co.

Les deux usines se trouvent face à face dans la région industrielle de Thetsane à l'Est de Maseru. Elles produisent des jeans pour les Etats-Unis dont les acheteurs les plus connus sont Bugel Boy, K-Mart, Sears, Casual Mail et le Gap, ainsi que Cherokee Jeans pour le Canada. Nien Hsing est en train de construire tout près de l'usine Nien Hsing un moulin à textiles de \$ 8,6 million (R 100 million). Très tôt pendant la collaboration entre LECAWU et ITGLWF-Afrique, C & Y Garments et Nien Hsing ont été identifiés comme des employeurs d'importance qui exploitent leur main d'oeuvre. Des recherches ont été faites à ce propos, et des informations concernant leur manière d'agir collectées. LECAWU a continué à faire pression sur place et n'a pas cessé d'informer les ouvriers de ce qui se passait. L'information collectée pendant ces recherches a été publiée dans un livret ainsi que par l'intermédiaire de la "Clean Clothes Campaign" européenne, l'Ethical Trading Action Group (ETAG) du Canada et le syndicat textile UNITE des Etats-Unis. La "Clean Clothes Campaign", ETAG et UNITE ont commencé à faire pression sur le plus grand des clients de ces usines, la marque GAP, la menaçant de nuire à sa réputation si GAP ne faisait pas tout pour que les vêtements qu'elle achète au Lesotho soient produits dans de bonnes conditions de travail. UNITE ainsi que la Clean Clothing Campaign publièrent sur Internet les détails des pratiques de ces usines. L'American Solidarity Centre (Centre de Solidarité Américaine), une autre organisation internationale travaillant sur les droits des travailleurs, organisa une réunion à Taiwan avec le siège de Nien Hsing pour protester contre la violation des droits des ouvriers au Lesotho. En Août 2001, ITGLWF-Afrique organisa une réunion pour tous les affiliés de la région, au cours de laquelle LECAWU identifia les employeurs à problèmes et les stratégies à adopter pour faire campagne à ce sujet. Le 26 mars 2002, les ouvriers de C&Y arrêtaient le travail pour protester contre le manque d'intérêt de la part de la direction à résoudre leurs problèmes de salaires et de conditions de travail. La direction agressa l'un des ouvriers.

Face à cette agression et de peur que cela n'entraîne une publicité négative, des marques comme le GAP commencèrent à faire pression sur Nien Hsing et allèrent jusqu'à surveiller, à partir de l'Afrique du Sud, les conditions de travail chez leurs fournisseurs. Nien Hsing était alors confronté à une pression intense, venant de fédérations syndicales internationales et de syndicats et groupes de pression nord-américains et européens tels la "Clean Clothing Campaign" et le Centre de Solidarité Américaine. Les plus hauts échelons du groupe Nian Hsing étaient dès lors impliqués et les usines étaient sous surveillance constante des syndicats tandis que sur place les ouvriers eux-mêmes commençaient à résister aux excès de la direction. L'entreprise ne savait plus où se tourner. Alors ITGLWF visita le Lesotho, appuyant la campagne de recrutement du syndicat et augmentant la pression sur les employeurs.

Un revirement historique prit place et après des négociations entre LECAWU, ITGLWF-Afrique et Nien Hsing, l'entreprise signa un accord d'accès et de déductions syndicales le 16 juillet 2002. Le syndicat était reconnu après des années de combat.

## Exemple d'accord entre C&amp;Y Garments, Nien Hsing et LECAWU



**ACCORD SUR LES DEDUCTIONS SYNDICALES  
ET ACCES RAISONABLE AU LIEU DE TRAVAIL  
ENTRE  
NIEN HSING INTERNATIONAL (PTY) LTD (ci-après désigné par employeur)  
ET  
LESOTHO CLOTHING AND ALLIED WORKERS UNION  
(ci-après désigné par syndicat)**

**1. PREAMBULE.**

1.1 Les parties réaffirment leur engagement à respecter et appliquer les droits des ouvriers et du syndicat ainsi que ceux des employeurs tels qu'ils sont définis dans le Code de Travail du Lesotho, les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (ILO) et sa Déclaration de Principes et de Droits Fondamentaux du Travail.

1.2 Les parties s'engagent à résoudre tous les conflits à travers le dialogue en premier lieu, et en aucun cas ne pourront avoir recours à des moyens illégaux soit directement soit à travers leurs adhérents tels que grèves illégales, suspension de travail ou violences. Le conflit peut être référé si besoin est au DDP.

**2. ACCORD DE NEGOCIATION COLLECTIVE:**

L'employeur accepte que lorsque 50+1% de la main d'oeuvre éligible sera syndiquée, les parties pourront négocier la reconnaissance du syndicat et un accord de négociation collective. La preuve du taux d'appartenance au syndicat pourra être démontré par le nombre d'employés qui ont rempli et signé les formulaires de cotisation mentionnés ci-dessous.

**3. COTISATIONS SYNDICALES:**

3.1 L'entreprise accepte de déduire les cotisations syndicales selon les formulaires d'autorisation agréés au terme de cet accord.

3.2 L'employeur donnera au syndicat l'opportunité en dehors du temps normal de travail de persuader les ouvriers, y compris ceux qui ne sont pas encore adhérents, de remplir et signer un formulaire autorisant la déduction d'une cotisation syndicale en échange pour les services que le syndicat leur rendra.

3.3 Après avoir reçu l'autorisation écrite de l'employé, l'employeur pourra déduire du salaire de cet employé une somme spécifiée comme due au syndicat et la remettra au même syndicat dans un délai de moins de dix jours de travail après la fin de chaque mois, ceci avec une liste des noms des employés dans le salaire desquels une déduction a été faite.

3.4 Les employés sont libres de résilier leur autorisation. Cette résiliation sera effective 20 jours de travail après qu'elle ait été reçue par l'employeur et le syndicat. Lorsque



l'employeur reçoit cette lettre de résiliation, il en enverra une copie au siège du syndicat.

3.5 Lorsque le syndicat recevra ses dûs, il donnera des reçus dans un délai de 5 jours de travail qu'il enverra à l'employeur. L'employeur les enregistrera.

3.6 Lorsque l'argent a été déduit du salaire d'un employé qui ne doit rien au syndicat, la responsabilité de demander un remboursement au syndicat incombera à l'employé.

#### 4. FORMULAIRE D'AUTORISATION DE COTISATION SYNDICALE

Ce formulaire d'autorisation pour la déduction d'argent dû au syndicat doit être en accord avec la Constitution du syndicat et doit contenir les informations suivantes:

A l'employeur,

Je.....

Numéro d'identification de l'employé(e)

vous autorise par la présente à déduire de mon salaire hebdomadaire/mensuel à partir de ..... 2002, une somme de ..... et à payer cette somme à LECAWU pour qu'elle soit collectée par un représentant officiel et autorisé par le syndicat, ceci jusqu'à nouvel ordre.

Signature.....Date.....

#### 5. L'EMPLOYEUR DÉDUIRA 1% DE LA SOMME TOTALE PERÇUE POUR LE SYNDICAT COMME FRAIS D'ADMINISTRATION.

#### 6. ACCÈS DU SYNDICAT AU LIEU DE TRAVAIL

6.1 Le syndicat donnera à l'employeur les noms de trois représentants officiels du syndicat, à moins que l'accord ne suggère autrement. Ceux-ci auront accès au lieu de travail pour le recrutement d'adhérents selon les conditions définies dans 6.2 ci-dessous.

6.2 A condition d'un avis d'au moins 5 jours, l'employeur accordera aux dits représentants du syndicat un accès raisonnable au lieu de travail, ceci aux jours et heures convenues. Un tel accès ne pourra pas être révoqué sans raison, mais sera toujours à la discrétion de l'employeur en tant que propriétaire ou occupant du lieu de travail.

6.3 Les dits représentants du syndicat respecteront les règlements d'hygiène, de santé et de sécurité de l'employeur, et s'assureront qu'aucune activité sur le lieu de travail ne sera menée de façon à déranger, selon l'opinion raisonnable de l'employeur, les opérations de l'entreprise. L'employeur fournira si possible un endroit où les activités du syndicat peuvent se dérouler sans toutefois déranger les opérations de l'employeur. En aucun cas les dits représentants du syndicat ne parleront ou ne communiqueront avec des ouvriers au travail. En aucun cas cet accès ne pourra être utilisé pour discuter avec les adhérents ou la direction ou pour enquêter sur des mécontentements, c'est à dire à d'autres fins que le recrutement.

#### 7. CESSATION DE LA CAMPAGNE INTERNATIONALE DU SYNDICAT

Le syndicat s'engage à mettre fin à sa campagne internationale contre l'employeur aussitôt que celui-ci aura signé et appliqué le présent accord. Le syndicat avisera l'International



Textile and Leather Workers Federation" aux niveaux régional et international, y compris ses affiliés étrangers, de la nécessité d'arrêter la campagne contre Nien Hsing International Lesotho et C&Y Garments (Pty) Ltd. en raison de cet accord.

L'adresse des employeurs est:

Nien Hsing International Lesotho (Pty) Ltd/C&Y Garments(Pty) Ltd.  
Private Bag A73,  
MASERU 100

Signatures

Au nom de "Lesotho Clothing and Allied Workers Union"

Signatures

normes minimales mais ne dit rien quant à des normes supérieures. La loi laisse ceci aux mains des employeurs et des ouvriers pour qu'ils se mettent d'accord.

Lorsque les ouvriers agissent ensemble, ils ont une certaine force. Cette force sera nécessaire pour résoudre certains problèmes.

Les ouvriers peuvent démontrer leur force de différentes façons. L'une des manières la plus efficace est de faire la grève, une autre de refuser les heures supplémentaires. Lorsque les ouvriers ont une force suffisante, ces stratégies sont une bonne façon de résoudre les problèmes.

La loi stipule comment les grèves doivent se dérouler. Assurez-vous que vous connaissez ce que la loi dit à propos des grèves. Demandez conseil à vos responsables du syndicat.

### c) Utilisation des codes de conduite des distributeurs

Lorsque l'usine ne veut pas coopérer avec le syndicat ou ne veut pas améliorer les conditions de travail, contactez le distributeur qui s'approvisionne dans votre usine. Si ce distributeur a un code de conduite, insistez pour



que ce code soit affiché sur tous les murs de l'usine.

Un représentant du distributeur viendra à l'usine une ou deux fois par an pour inspecter les méthodes de production. Il est important que les délégués syndicaux le rencontrent et l'informent s'il y a refus de la part de l'usine d'appliquer le code de conduite. Quand le distributeur n'est pas satisfait du travail de l'usine, il peut la menacer de ne plus acheter ses produits. Les distributeurs sont puissants et peuvent forcer l'usine à opérer des changements.

Parfois, l'usine n'informerait pas les travailleurs de la visite du distributeur. Parfois elle empêcherait les ouvriers de le rencontrer. Les employeurs chercheraient aussi à améliorer l'apparence de l'usine pour cette visite afin que le distributeur pense que le code de conduite est appliqué. Les employeurs menaceraient parfois les ouvriers et les forceraient à se taire et à ne pas se plaindre au représentant du distributeur.

Le syndicat doit être informé de la visite du distributeur afin que celui-ci rencontre le syndicat et les délégués syndicaux, ceci pour s'assurer que le distributeur connaît tous les problèmes de l'usine. Au cas où les délégués syndicaux n'osent pas parler au distributeur, ils peuvent présenter les problèmes des ouvriers par l'intermédiaire des responsables du syndicat.

#### d) Conduire une campagne internationale

Il arrivera que ni l'usine ni le gouvernement ni le distributeur n'acceptent de considérer les revendications des ouvriers. Il faut dans ce cas plus de pression pour forcer à des changements. Le syndicat peut alors mettre en marche une campagne internationale contre l'usine et le distributeur et ainsi faire davantage pression sur eux. Si votre syndicat est membre d'une fédération internationale, il peut demander l'aide de cette fédération.

Il y a aussi des organisations aux Etats-Unis, au Canada et en Europe qui aideront le syndicat à faire pression

sur l'usine et le distributeur. Ces organisations peuvent informer les clients de ces distributeurs aux Etats-Unis, au Canada et en Europe que les vêtements qu'ils achètent ont été produits dans de mauvaises conditions. Ils peuvent demander aux clients de se plaindre auprès du distributeur et d'exiger de meilleures conditions de travail.

Le syndicat et ces organisations peuvent parler aux medias et embarrasser l'usine et le distributeur et ainsi les obliger à changer. Les organisations avec lesquelles votre syndicat peut travailler sont la "Clean Clothes Campaign en Europe, ETAG au Canada et UNITE aux Etats-Unis.

#### e) Eduquer les ouvriers

Lorsque les ouvriers doivent participer à de telles actions, il est essentiel qu'ils soient bien informés sur ce qu'ils font et pourquoi ils le font.

Les délégués syndicaux ont un rôle important à jouer dans l'information de leurs collègues sur les problèmes et sur la marche à suivre. Ceci est essentiel parce que ce sont les mêmes ouvriers qui vont mandater, et les délégués syndicaux, et le syndicat lui-même. Pour léguer un mandat effectif, les ouvriers doivent comprendre de quoi il s'agit et c'est la raison pour laquelle les délégués doivent les éduquer et les informer. Ceci devient aussi d'une importance capitale lorsque les ouvriers sont amenés à agir et à démontrer leur force : les ouvriers ne soutiendront pas une grève s'ils n'ont pas l'espoir de réussir ou s'ils ne savent pas ce qu'ils font et son pourquoi.

#### f) Se mobiliser et développer des stratégies

Les délégués syndicaux doivent avoir un plan d'action afin de réussir l'organisation syndicale de leur usine. En premier lieu, il faut s'informer. Il faut savoir quels ouvriers sont adhérents et ceux qui ne le sont pas. Il faut mettre sur pied une stratégie de recrutement de ceux qui ne le sont pas. Il faut savoir ce que l'usine produit et à qui elle vend ses produits. Il faut savoir comment contacter différentes personnes dans votre syndicat. Il faut savoir

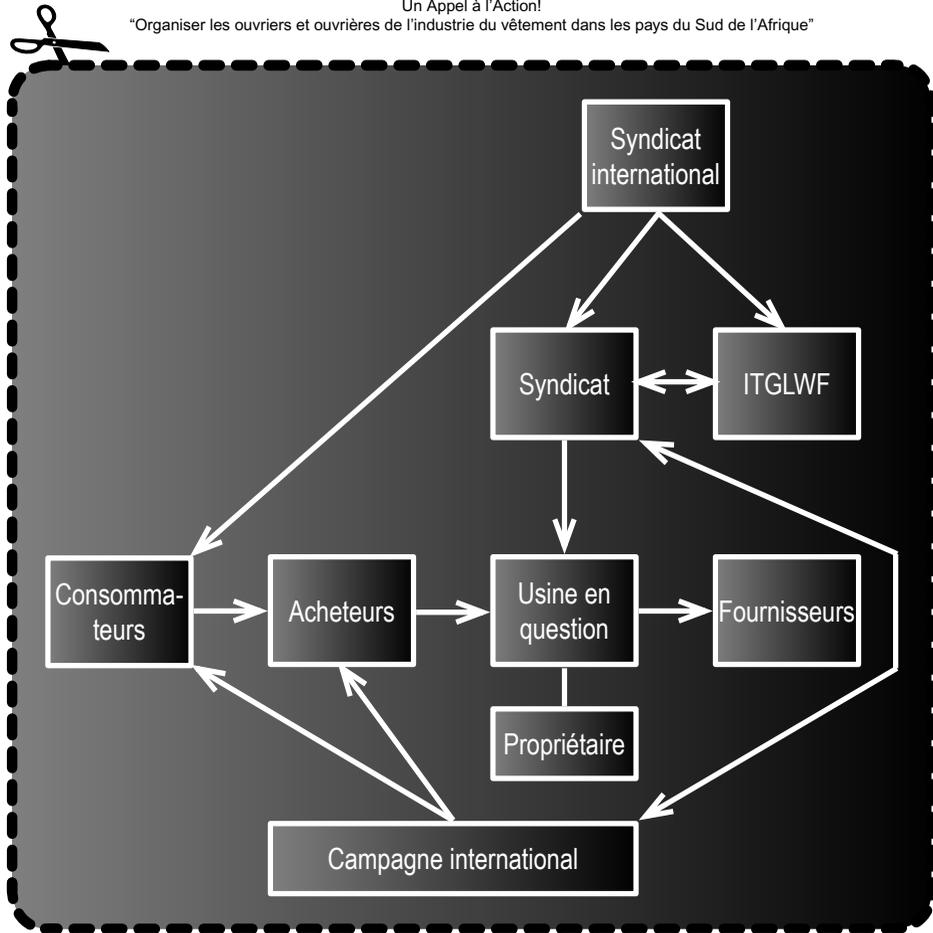
quand se tiennent les réunions du syndicat et y participer. Il faut décider comment et quand communiquer avec les ouvriers et leur faire savoir comment ils peuvent vous contacter. Ils faut prendre contact avec les nouveaux employés dès qu'ils arrivent pour qu'ils adhèrent au syndicat.

Il est utile de tenir un cahier et d'y noter tous les problèmes soulevés par les ouvriers ; ce cahier pourra aussi servir à noter tous les incidents qui ont lieu ou ce que l'administration dit pendant des réunions. Le comité des délégués syndicaux devrait faire une liste de tout ce qui est important pour les ouvriers. Cette liste doit être discutée avec le syndicat. Le comité devra décider quels sont les problèmes les plus importants et quelles sont les priorités. Une fois que les problèmes les plus importants ont été identifiés, il faut décider quels sont vos objectifs mais aussi développer des stratégies quant à la façon d'atteindre ces objectifs. Rappelez-vous qu'il y a beaucoup de méthodes à votre disposition. Voyez lesquelles sont les mieux adaptées à vos objectifs. Faites participer les ouvriers et informez-les des problèmes et de ce qu'il faudra faire.

Essayez de développer vos capacités et vos connaissances. Le syndicat est votre syndicat. Ainsi demandez des formations afin d'améliorer vos aptitudes pour être en mesure de négocier aussi efficacement que possible avec la direction.

## **Etape 5: Aider les ouvriers d'autres usines**

Lorsque vous aurez résolu les problèmes de votre usine, vous pourrez aider les ouvriers d'autres usines à résoudre les leurs. Vous pouvez les aider en partageant votre expérience et en expliquant comment vous vous y êtes pris dans votre usine pour arriver à des améliorations. Lorsque vous assistez à des réunions syndicales, partagez vos expériences avec les ouvriers d'autres usines. Ceci



aide aussi le syndicat : quand un syndicat a remporté une victoire dans une usine, ceci l'aide à remporter la victoire dans d'autres usines. Ils peuvent par exemple dire aux employeurs que comme l'attitude des uns a changé, ils devraient eux aussi changer.

La solidarité c'est tous les ouvriers travaillant et agissant ensemble. Lorsqu'on laisse certains ouvriers devenir victimes de l'exploitation, d'autres le deviendront aussi. Imaginez toutes les usines comme une chaîne de solidarité. Une usine qui est peu syndiquée ou qui n'est pas syndiquée du tout est le maillon le plus faible de toute la chaîne. Prenez l'initiative de parler aux ouvriers d'autres usines après le travail afin de renforcer tous les maillons de la chaîne de solidarité.



## L'organisation syndicale en usine

**Étape 1:** Parler aux travailleurs des problèmes qui se posent.

**Étape 2:** Faire une liste des sujets de mécontentement des ouvriers.

**Étape 3:** Contacter le syndicat.

**Étape 4:** Recruter plus d'adhérents pour le syndicat.

**Étape 5:** Elire le comité des délégués syndicaux.

**Étape 6:** Faire un plan d'action.

**Étape 7:** Faire participer les ouvriers en tous temps et les éduquer sur leurs droits.

**Étape 8:** Si les distributeurs qui s'approvisionnent à votre usine ont un code de conduite, s'informer de leur contenu et commencer à les utiliser (un changement positif dans les conditions de travail augmentera la confiance des ouvriers dans les délégués syndicaux et les responsables du syndicat).

**Étape 9:** Si l'employeur exerce des représailles contre les ouvriers ou les harcèle, vous devez considérer faire appel à la solidarité internationale. Contacter ITGLWF-Afrique ou le syndicat.

**Étape 10:** Signer un accord qui vous aidera à développer vos activités syndicales en permettant aux représentants officiels du syndicat de visiter votre lieu de travail et en donnant à l'employeur l'autorité de déduire les cotisations syndicales des salaires.

**Étape 11:** Continuer à recruter et renforcer la présence syndicale à l'usine.

**Étape 12:** Pousser la direction à signer un accord de reconnaissance.

**Étape 13:** Faire une liste des demandes à adresser à la direction.

**Étape 14:** Prendre note de tout ce qui se passe dans l'usine.

