

Le code ETI de la pratique du travail Les travailleurs en bénéficient-ils ?

« Nous ne sommes pas autorisés à travailler sans équipement de protection. Il n'y a presque plus de maladies maintenant. Autrefois, tout était très différent, il y avait beaucoup de problèmes. »

Travailleuse agricole, spécialisée dans la banane, Costa Rica

« La pression sur les fruits influence le rapport avec le travail, par exemple, les salaires ne peuvent pas être augmentés. »

Fournisseur de fruits, Afrique du sud

« Les codes ont permis une meilleure compréhension des droits et des normes de base dont devrait bénéficier un travailleur. Nous n'y avons pas pensé avant mais nous estimons qu'il est tout à fait normal qu'un salaire minimum soit payé. »

Propriétaire d'usine, Inde

Résumé d'une évaluation
indépendante pour l'initiative
sur le commerce éthique

Stephanie Barrientos &
Sally Smith

Institute of Development Studies
University of Sussex

Conclusions : L'étendue des codes du travail et la façon dont les travailleurs en bénéficient.

Les codes des membres de l'ETI s'appliquent à au moins 20 000 fournisseurs et de nombreux travailleurs en ont bénéficié directement, plus particulièrement pour des problèmes liés à la santé et la sécurité. Il est plus difficile de faire des incursions dans certains domaines du "Base Code" (Code de base), comme par exemple la liberté syndicale et la discrimination, et il nous est difficile d'atteindre certains groupes de travailleurs.

Le cadre des codes du travail

Plus de 20 000 fournisseurs ont été inclus dans le cadre des codes de 29 entreprises membres de l'ETI. Presque tous les fournisseurs savent qu'ils doivent se conformer au code et près de 9 000 ont fait l'objet d'une évaluation de conformité au code. La plupart de ces fournisseurs se situent au premier plan de la chaîne logistique (par exemple les conditionneurs, les producteurs de premier plan), ce qui implique que les impacts ont été limités à ces niveaux. Les évaluations de conformité au code se sont concentrées sur certains pays, plus particulièrement en Chine et au Royaume-Uni.

La mise en application des codes et l'impact sur les travailleurs

Pour la plupart des sites d'approvisionnement, dans les études de cas, nous avons constaté des améliorations dans les domaines suivants des Codes de Base de l'ETI :

- **santé et sécurité**, par exemple une meilleure sécurité-incendie, une formation sur les procédures d'urgence, et une utilisation moins dangereuse des produits chimiques ;
- **durée du travail** - réduction des heures normales et des heures supplémentaires ;
- **les revenus**, par exemple, le paiement du salaire minimum est assuré et une assurance maladie et une cotisation retraite sont proposées;
- **le travail des enfants** - moins d'enfants et de jeunes travailleurs travaillent.

Les Codes ont eu un impact notable sur la santé et la sécurité, et d'autres changements ont pu être observés, variant considérablement entre les pays et les secteurs d'activité. Nous avons constaté un impact moins important à l'égard de la liberté syndicale, de la discrimination, de l'emploi régulier et des mauvais traitements. Des problèmes graves persistent.

En général, les travailleurs permanents et réguliers ont plus bénéficié des codes de pratique professionnelle que les migrants et les travailleurs employés sous contrat à durée déterminée, qui n'ont pas vu leur situation s'améliorer ou qui ont subis des conditions plus mauvaises. Bien que les codes aient permis des améliorations d'ordre pratique pour les femmes qui travaillent (telles que des prestations post-natales), peu de choses ont été faites pour traiter le problème des inégalités basiques comme l'inégalité de l'accès à l'emploi, la promotion et la formation.

Les familles des travailleurs ont bénéficié de la réduction des heures de travail, de l'accès à la sécurité sociale et de la formation relative à la sécurité et la santé.

Cependant, les changements relatifs aux heures de travail et au travail des enfants ont parfois été perçus de façon négative dans la mesure où cela a entraîné une baisse des revenus de certaines familles et une diminution des opportunités professionnelles pour les jeunes travailleurs.

Sur de nombreux sites, les codes ont également permis d'améliorer la sensibilisation à la gestion et/ou la conformité avec la législation du travail dans le pays. Ce changement est très important dans la mesure où il permet d'assurer la viabilité des améliorations au fil du temps.

« Si le travail n'est pas fait correctement le superviseur nous dit calmement ce qui doit être fait... Le changement est fondamental. À présent, il y a du dialogue et du respect. Avant, il arrivait qu'on se fasse réprimander comme des enfants ».

Travailleuse agricole, spécialisée dans la banane.
Costa Rica

Conclusions : Facteurs qui ont un impact sur les codes du travail

Dans des chaînes logistiques globales complexes, les changements en matière de pratiques professionnelles ne peuvent pas être imputables à quelques entreprises ou au Code de base de l'ETI. Un impact positif ne peut s'obtenir que lorsqu'un nombre substantiel d'entreprises s'engage à se conformer aux codes du travail et lorsque celles-ci travaillent en collaboration avec d'autres acteurs clés. L'ETI et ses entreprises membres apportent une contribution importante grâce à la collaboration et à l'apprentissage.

Nous avons observé des changements positifs qui ont été obtenus grâce à :

- de hauts niveaux d'engagement de la part des entreprises ETI, les agents et/ou les fournisseurs ;
- une communication fréquente et cohérente de la part des entreprises acheteuses sur le commerce éthique, notamment grâce à des conférences adressées aux fournisseurs ;
- une évaluation régulière des sites fournisseurs soutenus grâce à un feedback détaillé et à un soutien apporté aux fournisseurs. Faire confiance aux fournisseurs, et les laisser évaluer leurs propres résultats s'est avéré inefficace ;
- la formation proposée aux travailleurs et aux superviseurs sur les codes et la mise à disposition de multiples canaux pour signaler le non-respect des codes.

À la différence, une pression à la baisse exercée sur les prix et les délais semble avoir eu l'effet contraire :

Les fournisseurs dans tous les pays et les secteurs ont fait savoir que cela limitait leur capacité à améliorer les pratiques professionnelles.

Nous avons également constaté que la structure de la chaîne logistique était essentielle pour déterminer les impacts. Des relations directes et stables entre les entreprises acheteuses et les fournisseurs ont augmenté la probabilité d'un changement.

Inversement, les entreprises membres de l'ETI étaient moins susceptibles d'influencer les pratiques professionnelles des fournisseurs dans le cadre de chaînes complexes, où tout dépend beaucoup de l'attitude de certains fournisseurs et/ou des agents.

Nous avons trouvé des exemples où la complexité de la chaîne de logistique était contrebalancée par un ensemble important d'entreprises acheteuses qui travaillaient avec des fournisseurs tout en respectant au mieux le code. Cependant, l'utilisation de codes propres à certaines entreprises plutôt qu'un code commun et un manque de coordination entre les entreprises acheteuses amoindrissent ce potentiel.

Travailler avec d'autres acteurs

Les activités des autres groupes (telles que les organisations syndicales et les ONG; d'autres initiatives de codes; les médias) peuvent également contribuer à la création d'une masse critique qui pourrait promouvoir le changement, que ce soit pour attirer l'attention sur les pratiques de travail déplorables, pour soutenir les fournisseurs et les travailleurs afin que des améliorations soient entreprises, ou afin de renforcer la loi sur le travail et/ou sa mise en application. À chaque fois qu'une coordination a pu être établie entre les différents groupes – notamment avec des organismes publics – pour s'attaquer des problèmes précis, les pratiques de travail se sont améliorées, comme le montre l'étude de cas suivante.

Une action coordonnée sur le travail de "négrier" : Une étude de cas au Royaume-Uni

En 2002, l'ETI a instauré le Temporary Labour Working Group (TLWG) multilatéral pour trouver une solution aux inquiétudes concernant les abus croissants dont sont victimes les travailleurs temporaires employés par des "négriers" ou les fournisseurs de travail au Royaume-Uni. Le TLWG est doué pour sensibiliser l'opinion aux problèmes de l'industrie, mais aussi pour aboutir à des contrôles législatifs plus strictes sur les fournisseurs de travail. Tous les fournisseurs de travail doivent obtenir une licence et elle ne sera délivrée qu'à ceux qui sont conformes aux normes de travail minimum.

L'étude de cas sur le secteur de l'horticulture au Royaume-Uni vient confirmer que les conditions des travailleurs temporaires sont mieux contrôlées par les fournisseurs et les fournisseurs de travail qui n'ont pas de licence ne sont plus utilisés. Pour les personnes interrogées, le TLWG illustre le potentiel de l'ETI qui est responsable et facilitateur, et la force d'une approche multilatérale pour gérer les problèmes de travail.

Recommandations clés

Une amélioration viable à long terme nécessite que les entreprises intègrent le concept d’approvisionnement éthique au cœur des pratiques commerciales, et qu’elles comprennent l’importance d’une réglementation plus efficace et d’une mise en application du respect des droits des travailleurs par les gouvernements. L’ETI pourrait améliorer son potentiel en mettant plus l’accent sur les droits des travailleurs et en favorisant une amélioration de l’harmonisation et de la collaboration sur les codes des pratiques du travail, surtout dans les pays fournisseurs.

D’après les conclusions de l’étude, l’IDS recommande à l’ETI, à ses membres et aux autres groupes de mener les actions clés suivantes pour améliorer l’impact des codes. Si elles sont mises en œuvre, ces actions apporteraient une importante contribution en matière d’amélioration des conditions de travail pour les travailleurs dans les chaînes logistiques globales. Cependant, les codes relatifs aux pratiques ne sont bien sûr qu’un seul instrument pour s’attaquer aux conditions de travail épouvantables, et ces recommandations ne doivent pas empêcher que d’autres mesures soient mises en place, notamment une réglementation plus efficace et la mise en application du respect des droits des travailleurs par les gouvernements.

Travailler conjointement pour maximiser le potentiel

Le potentiel pour des impacts positifs est actuellement amoindri par les approches de certaines entreprises à l’égard de la mise en œuvre du code et par un manque de coordination stratégique entre les membres de l’ETI et d’autres intervenants. Grâce à une meilleure collaboration visant à mettre en application le code, l’ETI, ses membres et d’autres acteurs seraient plus efficaces en provoquant le changement.

L’ETI devrait :	<ul style="list-style-type: none">• Faciliter des activités coordonnées par des entreprises membres (telle que la délivrance commune d’informations et la formation proposée aux fournisseurs et aux travailleurs)• Développer une stratégie pour l’harmonisation du code au sein des membres• Continuer un travail commun avec d’autres initiatives relatives au code telle que l’initiative commune : “Corpora te Responsibility and Workers’ Rights (JO-IN) project”
Les marques/ les détaillants devraient :	<ul style="list-style-type: none">• Collaborer à des activités de mise en application du code (par exemple grâce à des covérifications, des conférences adressées aux fournisseurs)• Les entreprises membres de l’ETI devraient utiliser le Code de base de l’ETI à la place des codes personnels de certaines entreprises
Les syndicats et les ONG devraient :	<ul style="list-style-type: none">• Travailler ensemble pour favoriser le changement dans des secteurs spécifiques ou à l’égard de certains problèmes• Utiliser les réseaux globaux pour coordonner des activités sur le commerce éthique

Étendre les codes à tous les travailleurs

La mise en application a fait très peu pour s’attaquer aux pratiques professionnelles épouvantables dans certains domaines du Code de base de l’ETI et pour certains groupes de travailleurs. Plus d’importance doit être accordée à des aspects plus difficiles de l’emploi, notamment à l’égard de la liberté syndicale et de la discrimination, et en étendant l’application des codes à tous les travailleurs – plus particulièrement aux migrants et aux travailleurs employés sous contrat à durée déterminée.

L’ETI devrait :	<ul style="list-style-type: none">• Conduire et coordonner des problèmes complexes relatifs au travail, comme avec le Temporary Labour Working Group• Former de nouveaux groupes de travail qui se concentreraient sur des domaines clés qui émergent de cette étude (c.-à-d en appliquant le Code de base auprès des migrants)
Les marques/ les détaillants devraient :	<ul style="list-style-type: none">• Développer une approche stratégique pour s’attaquer aux problèmes bien ancrés comme la liberté syndicale, la discrimination et la régularité des emplois• S’assurer que les fournisseurs comprennent que le Code de base de l’ETI s’applique à tous les travailleurs
Les entreprises qui font les contrôles devraient :	<ul style="list-style-type: none">• Améliorer leurs compétences dans l’évaluation de la liberté syndicale, l’emploi régulier et la discrimination, et proposer une formation pour contrôler le personnel• Interroger toutes les catégories de travailleurs, et les travailleurs en CDD

À propos de cette étude

Ce résumé est basé sur les conclusions et les recommandations d'une étude commandée par le Ethical Trading Initiative (ETI), entreprise par le Institute of Development Studies, University of Sussex (IDS) entre 2003 et 2006. L'ETI est une alliance d'entreprises, de syndicats et d'organisations non gouvernementales qui se sont engagées à améliorer les conditions de travail dans les chaînes logistiques globales. Les entreprises membres de l'ETI ont besoin que leurs fournisseurs se conforment au Code de base de l'ETI, un code de pratique professionnelle basée sur les normes de travail internationales (résumées ci-dessous). Après cinq années d'existence, l'ETI voulait évaluer :

- comment ses entreprises membres mettaient en application le Code de base de l'ETI;
- l'impact des activités des membres sur les travailleurs dans la chaîne logistique;
- comment l'impact du travail des membres pourrait être amélioré.

Comment nous avons conduit l'étude

Nous avons revu l'étendue de la mise en application du code par toutes les entreprises membres de l'ETI, et conjointement avec les partenaires de recherche étrangers, nous avons mené 5 études de cas pour connaître les impacts au sein des chaînes logistiques de 11 membres :

- **trois études de pays** : Afrique du sud - fruits; Vietnam- vêtements et vêtements de sport; et l'Inde - vêtements;
- **deux études en entreprises** : Royaume-Uni- horticulture et Costa Rica - bananes.

Nous avons réuni des informations qualitatives et quantitatives, en provenance de tous les acteurs clés, notamment les détaillants et les marques, les agents, les gérants d'usine ou de domaines agricoles, les syndicats et les ONG à l'échelle

nationale et internationale et en provenance des travailleurs. Plus de 400 travailleurs en provenance de 23 sites d'approvisionnement ont été interrogés, y compris des hommes et des femmes, et des migrants ainsi que des travailleurs sous contrat à durée déterminée et indéterminée. Nous avons également conduit une étude de faisabilité en Chine.

Les limites de l'étude

Les entreprises membres de l'ETI s'approvisionnent auprès de dizaines de milliers de fournisseurs dans plus de 100 pays. En raison de ressources limitées, il n'a pas été possible d'étudier un échantillon représentatif de toute leur base d'approvisionnement. Peut-être peut-on constater une possible propension à sélectionner des fournisseurs en pleine évolution. Cependant, cette étude a été la plus complète de sa catégorie et nous pensons que les résultats sont suffisamment solides pour soutenir des recommandations auprès des entreprises.

Comment obtenir le rapport complet

La totalité des résultats, des recommandations et de la méthodologie, y compris les exemples de bonnes pratiques et les témoignages de certains travailleurs, sont disponibles dans 10 rapports qui peuvent être téléchargés gratuitement à partir de www.ids.ac.uk/ et www.ethicaltrade.org/d/impactreport :

Partie 1 : Résultats principaux et recommandations.

Partie 2 : Rapports sur les études de cas (six rapports séparés).

Partie 3 : Où et comment les entreprises membres de l'ETI mettent en application les codes (résultats de la première phase de l'étude).

Partie 4 : Méthodologie de recherche.

Ce résumé est également disponible en chinois, espagnol, français et vietnamien.

Pour plus d'informations, veuillez contacter l'IDS (+44 (0)1273 606 261) ou l'ETI (+44 (0)20 7404 1463).

Résumé des conditions du Code de Base de l'ETI

- L'emploi est choisi librement
- La liberté syndicale et le droit à la négociation collective sont respectées
- Les conditions de travail sont sans danger et hygiéniques
- Le travail des enfants ne doit pas être permis
- Les salaires doivent être payés
- Les heures de travail ne doivent pas être excessives
- Aucune discrimination n'est pratiquée
- Un emploi régulier est assuré
- Aucun traitement abusif et inhumain n'est autorisé

Recommandations clés - Suite

Les syndicats devraient :

- Plus utiliser le Code de base de l'ETI pour encourager les entreprises acheteuses et les fournisseurs à garantir une liberté syndicale
- Développer et partager des expériences de travail avec les travailleurs irréguliers

Les ONG devraient :

- Proposer son savoir-faire concernant les questions liées aux spécificités de chaque sexe aux entreprises acheteuses et aux fournisseurs

Les gouvernements devraient :

- Garantir la liberté syndicale pour tous les travailleurs et être en première ligne pour dénoncer les discriminations

Orienter l'action vers les pays approvisionneurs

Comparativement, l'ETI et ses entreprises membres allouent peu de ressources pour sensibiliser et proposer un soutien direct aux travailleurs et aux fournisseurs des pays approvisionneurs. Orienter l'action vers ces pays permettrait de sensibiliser et de forcer les fournisseurs et les organisations locales à s'engager et à être plus efficaces en termes de coûts en améliorant la condition des travailleurs.

L'ETI devrait :

- Sensibiliser les pays approvisionneurs au commerce éthique et à l'ETI
- Soutenir le développement d'initiatives multilatérales relatives aux codes et l'application du code de base de l'ETI dans le contexte local
- Promulguer plus de conseils et proposer des activités directement aux fournisseurs et travailleurs comme des informations sur le Code de base de l'ETI dans différentes langues, des ateliers et de la formation sur des sujets directement en rapport avec le code)

Les marques/détaillants devraient :

- Embaucher du personnel local de commerce éthique dans les pays approvisionneurs
- Développer un programme de sensibilisation et des activités de formation avec les fournisseurs et les travailleurs, conjointement avec les organisations locales
- Encourager les fournisseurs à se joindre aux initiatives multilatérales locales (par ex : le Wine and Agricultural Ethical Trade Association, WIETA, en Afrique du sud)

Les Syndicats et les ONG devraient :

- Faciliter les contacts entre les organisations partenaires dans les pays approvisionneurs, et les entreprises acheteuses et les fournisseurs qui opèrent dans ces pays.

Mettre le commerce éthique au cœur des pratiques commerciales

Les fournisseurs de tous les pays et de tous les secteurs ont signalé des difficultés concernant l'amélioration des pratiques de travail dans un contexte de pression à la baisse exercée sur les prix, des délais réduits et une chaîne logistique inconstante. De la même manière, les détaillants et les marques ne sont pas récompensés de façon adéquate par les consommateurs et les investisseurs des bons résultats obtenus en matière de commerce éthique. Des stratégies d'approvisionnement et des stimulants plus viables pour la conformité au code (par ex : statut de fournisseur préférentiel) doivent être développés.

L'ETI devrait :

- Se faire connaître auprès des consommateurs et encourager les achats auprès des entreprises membres
- Développer des moyens pour reconnaître publiquement les bons résultats parmi les entreprises membres (en utilisant notamment le principe des rapports annuels)

Les marques/détaillants devraient :

- Examiner les pratiques commerciales principales (comme les délais) et veiller à la conformité au Code de base de l'ETI
- Motiver les fournisseurs à se conformer au Code de base de l'ETI (statut de fournisseur préférentiel)
- Cibler les consommateurs de commerce éthique selon les résultats de l'entreprise

Les Syndicats et ONG devraient :

- Campagnes de sensibilisation aux conséquences négatives des produits à bas prix sur les travailleurs et le besoin d'utiliser le pouvoir d'achat de façon positive
- Proposer un soutien et une contribution aux initiatives "Socially Responsible Investment" (Investissement responsable sur le plan social)