

L'industrie du vêtement au Bangladesh : les effets des campagnes internationales sur le mouvement ouvrier bangladais

Comment pouvons-nous améliorer nos campagnes de solidarité avec les travailleuses et travailleurs du Bangladesh ?

Judith Kohl

Centre international de solidarité ouvrière (CISO)



Photo: Tareq Salahuddin (CC BY-SA 3.0)

Table des matières

Liste des acronymes	3
Résumé synthèse	4
Introduction	5
1. Retour historique sur l'industrie du textile et du vêtement au Bangladesh	7
1.1 L'émergence du secteur du textile et du vêtement au Bangladesh	7
1.1.1 Chronologie des événements importants dans l'industrie du vêtement du Bangladesh	9
1.2 Le mouvement ouvrier dans le secteur du textile et du vêtement au Bangladesh	11
1.3. Les conditions de travail dans le secteur du vêtement au Bangladesh	14
1.3.1. Les protections sociales des travailleuses et des travailleurs au Bangladesh	18
1.4. Les femmes dans l'industrie du textile	19
1.4.1. Les femmes dans le mouvement ouvrier bangladais	21
2. La gouvernance du travail dans l'industrie du vêtement au Bangladesh	23
2.1. Les lois nationales du travail et les ententes internationales liées aux conditions de travail des travailleuses et travailleurs dans le secteur du vêtement	23
2.1.1. L'Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments	32
2.2. Acteurs, actions et campagnes	35
2.2.1. Les enjeux entre acteurs bangladais	48
2.2.2. Les investisseurs au Bangladesh	63
3. Analyse : l'évolution des politiques et des campagnes après la tragédie du Rana Plaza	65
3.1. Les résultats des ententes internationales	65
3.1.1. L'Accord et l'Alliance	65
3.1.2. Le Pacte sur la durabilité	67
3.1.3. Les investisseurs dans l'industrie du vêtement au Bangladesh	68
3.2. L'évolution des campagnes de solidarité avec le Bangladesh	69
3.2.1. Avant la tragédie du Rana Plaza	69
3.2.2. Après la tragédie du Rana Plaza	71
3.3. Les enjeux qui persistent dans l'industrie du vêtement au Bangladesh	74
3.3.1. La corruption	74
3.3.2. La répression des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement	75
3.3.3. Le manque de coordination entre les acteurs internationaux	75
3.3.4. L'inaccessibilité des informations pour les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement et les entreprises manufacturières	77
3.3.5. Le caractère éphémère des campagnes internationales	79
3.3.6. Le manque de partenariats avec les syndicats bangladais	80
4. La pandémie de COVID-19 et ses répercussions	81
Recommandations	83
Conclusion	85
Bibliographie	87

Tableaux

TABLEAU 1.1 Chronologie des événements importants dans l'industrie du vêtement du Bangladesh	9
TABLEAU 1.2 Fédérations syndicales bangladaises	13
TABLEAU 1.3 Accidents INDUSTRIELS au Bangladesh de 2000 à 2016	15
TABLEAU 2.1 Lois nationales du travail du Bangladesh liées au secteur du vêtement	24
Tableau 2.2 Ententes internationales liées au secteur du vêtement du Bangladesh après la tragédie du Rana Plaza	29
TABLEAU 2.3 Acteurs, actions et campagnes bangladaises	36
TABLEAU 2.4 Acteurs, actions et campagnes internationales	50
TABLEAU 3 Vue d'ensemble des initiatives et/ou des outils de transparence	76

Encadrés

Encadré 1 Comparaison entre l'Accord et l'Alliance	34
ENCADRÉ 2 Conflit entre les travailleuses et travailleurs et Abanti Color Tex Ltd.	66

Schéma

SCHÉMA 1 Chemin vers la transparence dans le secteur du vêtement au Bangladesh (Cahn et Ahmed 2020, 38-39)	78
---	----



Ce document est réalisé grâce à la contribution du ministère des Relations internationales et de la Francophonie du Québec.



Photo: Fahad Faisal (CC BY-SA 3.0)

Liste des acronymes

AFWA	Asia Floor Wage Alliance	ETI	Ethical Trading Initiative
AMF	Accord Multifibres	FashRev	Fashion Revolution
BCWS	Centre des travailleuses et travailleurs du Bangladesh	GATT	Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce
BGMEA	Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Associations	ISO	Organisation internationale de normalisation
BGWUC	Conseil de l'unité des travailleuses et travailleurs du Bangladesh	NSST	Stratégie nationale de sécurité sociale
CAM	Chaîne d'approvisionnement mondiale	OIT	Organisation internationale du travail
CCC	Clean Clothes Campaign	RSE	Responsabilité sociale des entreprises
CISO	Centre international de solidarité ouvrière	RSC	RMG Sustainability Council
EPZ	Export Processing Zone	WRC	Worker Rights Consortium

Résumé synthèse

Neuf ans après la tragédie du Rana Plaza, les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement du Bangladesh font toujours face à des conditions de travail difficiles, bien que les initiatives internationales élaborées après la tragédie aient apporté une amélioration de la sécurité structurelle des manufactures de vêtements et de la protection des travailleuses et travailleurs. Cette recherche vise à déterminer si les campagnes internationales de solidarité avec les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement, notamment celles élaborées après le Rana Plaza, ont contribué à renforcer ou bien, au contraire, à affaiblir le mouvement ouvrier bangladais. Il s'agit de cibler les défis auxquels font face les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement, leurs représentants et représentantes, ainsi que les organisations internationales et de trouver de meilleures façons d'exprimer la solidarité avec les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement du Bangladesh.

La recherche s'est faite dans le cadre d'un stage universitaire de seize semaines, avec l'appui du Centre international de solidarité ouvrière (CISO) et du Syndicat des Métallos. Les données et informations ont été recueillies à partir de sites web, d'articles universitaires et d'entrevues avec le Centre des travailleuses et travailleurs du Bangladesh (BCWS). L'analyse souligne que les ententes et campagnes internationales ont eu des effets positifs qui ont partiellement renforcé le mouvement ouvrier bangladais. Toutefois, ces en-

tentes ont en grande partie contribué à maintenir des relations hiérarchisées, qui ne permettent pas aux travailleuses et travailleurs et leurs représentantes et représentants, surtout les femmes, de s'exprimer et de s'approprier leur lutte.

La recherche suggère que les campagnes élaborées par les organisations de défense des droits ne renforcent pas les mouvements ouvriers bangladais, malgré leurs bonnes intentions. Les organisations bangladaises qui collaborent avec les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement sont toujours dépendantes des organisations étrangères en raison de leur nécessaire apport financier. De plus, elles ont besoin des organisations internationales pour faire pression sur les entreprises multinationales et se protéger, puisque les lois nationales et le cadre international de travail ne le font pas suffisamment. L'Accord a créé des mesures de protection pour les travailleuses et travailleurs, mais ceux-ci et leurs représentantes et représentants doivent toujours passer par les organisations internationales pour y accéder. Il en découle que les futures campagnes de solidarité devraient contribuer à l'établissement de mesures pour renforcer les mouvements ouvriers, de façon à ce que les travailleuses et travailleurs puissent entreprendre les démarches par eux et elles-mêmes. Pour ce faire, il est essentiel d'élaborer et d'implanter un nouvel accord ou d'étendre l'Accord et de développer davantage les mesures déjà en place.

Introduction

Le Bangladesh est le 8^e pays le plus peuplé du monde et le 2^e pays producteur de textiles et de vêtements après la Chine. Le pays s'est lancé dans l'industrie du vêtement¹ pour les marques internationales, incluant le prêt-à-porter et le textile, dans les années 1980, avec la libéralisation des marchés et la demande accrue pour une production à des prix toujours plus bas. Depuis, le secteur a connu une croissance exponentielle, notamment grâce à la main-d'œuvre bon marché. En 2019, il compte pour 84% des exportations du pays, ce qui revient à un revenu d'exportations de 34 milliards de dollars US².

Le secteur emploie aujourd'hui plus de 2,5 millions de travailleuses et travailleurs selon les données officielles, et environ 10 millions de plus selon les estimations concernant le secteur informel³. Il s'agit pour la plupart de femmes migrantes provenant des régions rurales⁴. En 2012, il a été estimé qu'autour de 90% de la main-d'œuvre de l'industrie du vêtement était constituée de femmes migrantes⁵ ayant quitté leur village pour trouver un emploi mieux payé dans des manufactures de vêtements des villes, en vue de mettre de l'argent de côté pour elles et leur famille. Or, ces travailleuses sont confrontées à des conditions de travail pénibles (pas de pauses, agressions verbales ou physiques, salaire trop bas, trop d'heures supplémentaires, etc.) et des conditions de vie qui ne

leur permettent pas d'économiser de l'argent ou de se reposer après le travail (loyers trop chers pour des espaces très petits, espaces communs [salle de bain, cuisine] partagés avec plusieurs autres familles, pas d'aménagement approprié [pas de lits ou de ventilateurs, accès à l'eau limité, etc.])⁶.

Ces femmes contribuent directement à l'épanouissement économique du Bangladesh, et, par conséquent, à la réduction de la pauvreté⁷. Malgré cela, elles se retrouvent paradoxalement piégées elles-mêmes dans un cercle vicieux de précarité, alimenté par la corruption du gouvernement, la violence systémique⁸ et les pratiques d'exploitation des multinationales.

Le 24 avril 2013, l'écroulement du Rana Plaza, un bâtiment de 8 étages qui logeait plusieurs manufactures sous-traitantes de grandes marques internationales, dont la marque canadienne *Joe Fresh*, a causé 134 décès et fait plus de 2 500 personnes blessées⁹. Cette tragédie a permis de mettre en lumière à quel point la *Fast Fashion*¹⁰ et le modèle de production des multinationales contribuaient directement à l'exploitation des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement du Bangladesh. Ces travailleuses et travailleurs subissent les conséquences de ce système inégalitaire au prix de leur santé et même de leur vie, comme dans le cas de cette tragédie devenue emblématique.

1. Dans ce rapport, la référence au secteur ou à l'industrie du vêtement correspond à la production des vêtements pour les marques internationales, incluant le prêt-à-porter et le textile.
2. BGMEA, Bangladesh's RMG Exports to the World, *Trade Information*, Juillet 2020. Repéré à www.bgmea.com.bd/export-performances/4.
3. Dans le but d'alléger le texte, et étant donné que la majorité de la main-d'œuvre dans le secteur du vêtement est féminine, le féminin du terme « travailleur » sera employé pour référer aux travailleuses et travailleurs du vêtement.
4. Mary F. Hanlon, *Fashioning labour rights? Understanding the efforts of transnational stakeholders in the responsible fashion and apparel (RFA) movement post-Rana Plaza, Bangladesh*, Thèse, The University of Edinburgh, 2019, p. 15. Repéré à era.ed.ac.uk/bitstream/handle/1842/36573/Hanlon2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
5. *Ibid.*
6. CISO, *01 Les conditions de travail dans l'industrie du vêtement au Bangladesh*, YouTube, 0 h 2 min 32 s, 30 avril 2021. Repéré à www.youtube.com/watch?v=RyGgpFoZiUo&list=PLPMEQHj02gkJ9nTHLUhe1C6CkInVbPxxk.
7. Le taux de pauvreté a diminué en passant de 43,9% en 1991 à 14,8% en 2016 (basé sur le seuil de pauvreté internationale de 1,90 \$ par jour). Toutefois, il y a toujours plus de 39 millions de personnes qui vivent en dessous du seuil national de pauvreté. (Banque mondiale, The World Bank in Bangladesh)
8. Asian human rights commission, *BANGLADESH: Government Abuses COVID-19 Lockdown for Mass Arrests and Muzzling Freedoms*, 25 mai 2021, p. 20. Repéré à www.humanrights.asia/news/ahrc-news/AHRC-STM-011-2021/.
9. OIT, *Bangladesh Move towards Employment injury Insurance: The Legacy of Rana Plaza*, 13 juin 2018, p. 1. Repéré à www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed_emp/documents/publication/wcms_632364.pdf.
10. Hanlon, ..., p. 13.

Depuis 2013, il y a eu une mobilisation importante de la part de gouvernements étrangers, d'organisations de défense des droits, de syndicats bangladais et internationaux ainsi que d'organisations internationales en vue d'améliorer des infrastructures des manufactures et les conditions de travail dans l'industrie du vêtement.

Dans ce rapport, nous tenterons de déterminer si les campagnes internationales de solidarité avec les travailleuses et travailleurs bangladais de l'industrie du vêtement ont renforcé ou au contraire, affaibli les mouvements ouvriers bangladais, dans le but de contribuer à l'élaboration de futures campagnes de solidarité durables qui pourront réellement appuyer le renforcement des mouvements ouvriers bangladais.

La recherche a été réalisée dans le cadre d'un stage universitaire de seize semaines avec l'appui du Centre international de solidarité ouvrière (CISO) et du Syndicat des Métallos. Elle se base sur des articles de presse, des informations disponibles en ligne, des articles universitaires et des entrevues avec le Centre des travailleuses et travailleurs du Bangladesh (BCWS), le partenaire local du CISO et des Métallos au Bangladesh.

Ce rapport, résultat de la recherche, se divise en quatre parties. Premièrement, nous présentons un retour historique sur l'émergence de l'industrie du vête-

ment au Bangladesh, ainsi que les caractéristiques de l'industrie d'aujourd'hui. Nous mettons l'accent sur le développement du mouvement ouvrier bangladais, les conditions de travail dans les manufactures de vêtements, les protections sociales, ainsi que le rôle des femmes dans l'industrie du vêtement et le mouvement ouvrier au Bangladesh. Dans la deuxième partie, nous analysons la gouvernance internationale du travail, afin de comprendre comment les lois nationales et internationales, ainsi que les actrices et acteurs locaux et internationaux, déterminent les conditions de travail des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement. La troisième partie constitue l'analyse des ententes et campagnes internationales, élaborées dans le cadre de l'industrie du vêtement au Bangladesh, pour déterminer leurs effets sur les mouvements ouvriers bangladais. Cette partie est de plus l'occasion d'identifier les défis qui persistent aujourd'hui dans l'industrie du vêtement au Bangladesh. La dernière partie traite des effets de la COVID-19 sur les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement et souligne leur vulnérabilité face au pouvoir des multinationales. Enfin, nous proposons quelques recommandations et des questionnements qui pourraient faire l'objet de futures recherches ou de campagnes de solidarité internationale.

1. Retour historique sur l'industrie du textile et du vêtement au Bangladesh

L'histoire du Bangladesh a longtemps été marquée par des occupations étrangères: le pays a fait partie de l'Empire colonial britannique de 1757 à 1947, a ensuite été occupé par le Pakistan, pour finalement devenir indépendant en 1971 après la Guerre de Libération¹¹. Ses premières années d'indépendance ont été marquées par la destruction environnementale causée par le cyclone Bhola de 1970, la famine qui a dévasté le pays en 1974¹² et l'assassinat du Sheikh Mujib en 1975, favorisant ainsi l'instauration d'un gouvernement militaire sous le contrôle du Général Zia¹³.

Ces événements ont contribué à la dépendance du Bangladesh envers les pays étrangers. En effet, le pays a bénéficié d'une hausse de l'aide étrangère après son indépendance, pour aider

à contrer la pauvreté des enfants et soutenir le développement économique¹⁴. Pendant la même période, le Bangladesh a connu un développement important de son secteur industriel, sous l'impulsion de plusieurs politiques industrielles importantes en 1973, en 1982, en 1986, en 1999 et, pour la plus récente, en 2010¹⁵. En développant son secteur industriel et en offrant une main-d'œuvre à bon marché, le Bangladesh a réussi à attirer les investissements étrangers et à fournir une base manufacturière à son économie nationale¹⁶. En 2019, le secteur industriel, dont fait partie le secteur du vêtement, représentait 29,6% du PIB total du pays¹⁷. Dans cette section, nous ferons un retour sur l'émergence du secteur textile et du vêtement, sur les conditions de travail qui y ont cours et sur la naissance du mouvement ouvrier au Bangladesh.

1.1 L'émergence du secteur du textile et du vêtement au Bangladesh

Le secteur du textile et du vêtement s'est développé vers la fin des années 1970 au Bangladesh dans un contexte international qui était encore largement marqué par le protectionnisme. Alors que l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT) avait pour objectif de libéraliser le commerce international et avait fait en sorte de diminuer les tarifs douaniers sur le commerce de 40% à 6% en 1974, le secteur du textile et du vêtement a été exclu de ce cadre de libéralisation du

marché pour être encadré par l'Accord multifibres (AMF) au cours de la même année¹⁸. L'AMF a été signé par les États-Unis, le Royaume-Uni et plusieurs pays d'Europe parce qu'ils souhaitaient mettre en place un régime de quotas qui limiterait les importations et les ventes de vêtements produits dans les pays du Sud global sur les marchés occidentaux. En effet, cet accord était présenté comme une mesure qui faciliterait à court terme le processus de libéralisation du commerce, en permettant aux pays

11. Zia Rahman, *Labour unions and labour movements in the readymade garment industry in Bangladesh in the era of globalization (1980–2009)*, Thèse, University of Calgary, 2011. Repéré à [dx.doi.org/10.11575/PRISM/4128](https://doi.org/10.11575/PRISM/4128).

12. Hanlon, *op. cit.*, p. 13.

13. Rahman, *op. cit.*, p. 84.

14. Hanlon, *op. cit.*, p. 13.

15. Mohammad Yunus et Tatsufumi Yamagata, *Chapter 6: The Garment Industry in Bangladesh*, dans *Dynamics of the Garment Industry in Low-Income Countries: Experience of Asia and Africa (Interim Report)*, dir. Takahiro Fukunishi, Chousakenkyu Houkokusho, IDE-JETRO, 2012, p. 2. Repéré à www.ide.go.jp/library/English/Publish/Download/Report/2011/pdf/410_ch6.pdf.

16. *Ibid.*

17. Banque mondiale, *Industrie, valeur ajoutée (% du PIB) — Bangladesh, annuel*, ID: NV.IND.TOTL.ZS. Repéré le 1er février 2021 à data.worldbank.org/indicator/NV.IND.TOTL.ZS?locations=BD.

18. Naila Kabeer, *The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh: Taking Stock and Looking Forward*, dans *Labor, Global Supply Chains, and the Garment Industry in South Asia: Bangladesh after Rana Plaza*, dir. Sanchita Banerjee Saxena, Oxon, Routledge, 2019, p. 231. Repéré à doi.org/10.4324/9780429430039.

signataires de faire des ajustements aux importations croissantes provenant de l'Asie de l'Est¹⁹. Toutefois, les pays signataires en ont profité pour protéger leur marché et leur production domestique²⁰, renouvelant l'AMF tous les 4 ans jusqu'en 2005²¹.

En 1978, le Bangladesh n'était pas encore touché par le régime de quotas de l'AMF, puisqu'il ne comptait que neuf unités manufacturières assez petites et orientées vers l'exportation, qui ensemble ne généraient qu'environ 1 million de dollars US par année²². Certaines des entreprises de l'Asie de l'Est, cherchant à contourner le régime de quotas de l'AMF en installant des sous-traitants dans des pays ayant une main-d'œuvre bon marché, se sont alors tournées vers le Bangladesh²³. Ainsi, le secteur du textile et du vêtement du Bangladesh s'est construit sur des investissements sud-coréens, permettant d'établir des manufactures, d'appliquer le *know-how* sud-coréen aux manufactures bangladaises²⁴ et de fournir des formations aux travailleuses et travailleurs²⁵.

Le développement de l'industrie a été lent, si bien qu'en 1983, il n'y avait encore que 47 unités de production au pays. Ce n'est que quelques années plus tard que le gouvernement a reconnu le potentiel économique de l'industrie du vêtement et qu'il a incité les gens d'affaires bangladais à investir dans cette industrie caractérisée par la main-d'œuvre bon marché et de faibles besoins en capitaux²⁶. L'industrie du vêtement s'est développée à la suite de la Nouvelle politique industrielle de 1982 et de plusieurs initiatives lancées par le gouvernement bangladais, qui incluaient l'importation des

machineries hors taxes, la création d'entrepôts de stockage et des incitatifs en espèces²⁷. En 1985, le nombre d'unités de production s'élevait à 632, générant un revenu d'exportation de 116,2 millions de dollars US²⁸. On estime que l'industrie employait alors jusqu'à 250 000 personnes dont 85 % étaient des femmes²⁹. Après ce développement rapide, les exportations du Bangladesh sont tombées sous le système de quotas de l'AMF en 1985, lorsque les États-Unis et le Royaume-Uni ont invoqué la clause opposée à la hausse des importations («*anti-surge clause*») ³⁰.

L'industrie étant encore assez fragile, on assiste alors à la fermeture de deux tiers des manufactures et à la mise à pied de plus de 100 000 travailleuses et travailleurs en seulement trois mois³¹. Jusqu'à l'abolition graduelle de l'AMF à partir de 1995, la production de textiles et de vêtements a été assumée par des entreprises bangladaises plutôt que par des entreprises étrangères³². Les entreprises bangladaises sont ensuite devenues des sous-traitantes pour assumer les premières étapes de la production de vêtements pour des détaillants européens et nord-américains, même si la finition des produits se faisait encore en Europe ou en Amérique du Nord³³.

Avec la fin de l'AMF, la concurrence est devenue plus forte entre les différents pays producteurs de textiles et de vêtements, puisqu'il fallait fournir plus, plus vite et pour moins cher aux entreprises occidentales. Le Bangladesh a pu se démarquer avec ses coûts de production très bas, liés à une main-d'œuvre abondante et bon marché, comparativement aux autres pays producteurs de l'Asie

19. Kabeer, *op. cit.*, p. 232.

20. Hanlon, *op. cit.*, p. 16.

21. Kabeer, *op. cit.*, p. 232.

22. Rahman, *op. cit.*, p. 121.

23. Kabeer, *op. cit.*, p. 232.

24. *Ibid.*

25. Yunus et Yamagata, *op. cit.*, p. 4.

26. Kabeer, *op. cit.*, p. 232.

27. Khondoker Abdul Mottaleb et Tetsushi Sonobe, *An Inquiry into the Rapid Growth of the Garment Industry in Bangladesh, Economic Development and Cultural Change* 60, no 1, 2011, p. 69. Repéré à doi.org/10.1086/661218.

28. Yunus et Yamagata, *op. cit.*, p. 5.

29. Kabeer, *op. cit.*, p. 232.

30. Hanlon, *op. cit.*, p. 16.

31. Kabeer, *op. cit.*, p. 234.

32. Mottaleb et Sonobe, *op. cit.*, p. 70.

33. Mottaleb et Sonobe, *op. cit.*, p. 70.

du Sud et du Sud-Est³⁴. À titre d'exemple, le salaire minimum au Bangladesh était de deux à quatre fois moindre qu'en Chine en 2015³⁵.

Entre 1994 et 2013, le nombre de manufactures de vêtements au Bangladesh a pratiquement triplé, passant de 2 182 à 6 876 unités de production³⁶. Bien qu'il y ait eu une baisse importante des manufactures de vêtements après l'écroulement du Rana Plaza en raison de l'*Accord sur la sécurité*

incendie et la sécurité des bâtiments (Accord), les revenus d'exportations du secteur du vêtement se chiffraient en 2019 à 34 milliards de dollars US³⁷. Les statistiques les plus récentes montrent que la COVID-19 a eu des répercussions importantes sur l'industrie du vêtement au Bangladesh, avec une baisse des exportations à 27 milliards de dollars US³⁸.

1.1.1 Chronologie des événements importants dans l'industrie du vêtement du Bangladesh

TABLEAU 1.1
Chronologie des événements importants dans l'industrie du vêtement du Bangladesh

ANNÉE	ÉVÉNEMENTS
1978	Naissance du secteur du prêt-à-porter au Bangladesh avec la création de 9 manufactures exportatrices. Le Bangladesh a le potentiel de devenir un acteur-clé dans les chaînes d'approvisionnement mondiales avec le système de quotas mis en place dans le cadre de l'Accord multi-fibres, avec un accès aux marchés occidentaux libre de tarifs douaniers. Les politiques industrielles nationales permettent une participation accrue du secteur privé au processus d'industrialisation par le biais de programmes d'investissements étrangers directs et l'établissement de zones franches pour l'exportation. Les usines de textile propriétés de l'État sont démantelées.
1985	La première loi sur le salaire minimum est promulguée, fixant le salaire minimum à 8\$ par mois.
1993	Loi sur la dissuasion du travail des enfants. En 1997, près de 50 000 enfants auront perdu leur travail.
1994	Révision des échelles salariales. Le salaire minimum est haussé à 11\$ par mois.
1995	L'Organisation mondiale du commerce (OMC) élimine progressivement l'Accord multi-fibres.

34. OIT, Wages and Productivity in the garment sector in Asia and the Pacific and the Arab States, 7 novembre 2016. Repéré à www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/asia/-/ro-bangkok/documents/publication/wcms_534289.pdf.

35. OIT, *op. cit.*, p. 4.

36. Tahidur Md. Rahman, Habibullah Md. et Abdullah Al-Masum, Readymade Garment Industry in Bangladesh: Growth, Contribution and Challenges, IOSR Journal of Economics and Finance 8, no3, 2017, p. 2. Repéré à www.researchgate.net/publication/316840587_Readymade_Garment_Industry_in_Bangladesh_Growth_Contribution_and_Challenges.

37. BGMEA, *op. cit.*

38. *Ibid.*

ANNÉE	ÉVÉNEMENTS
2003	Campagne « Make Trade Fair » par des ONG locales coordonnées par Oxfam Grande-Bretagne, visant à améliorer les moyens d'existence des travailleuses et travailleurs. La BGMEA demande un appui massif du gouvernement sous forme d'investissements, de prêts à faible taux d'intérêt et de subventions afin de rendre le secteur plus compétitif suite à l'élimination de l'Accord multi-fibres.
Avril 2005	L'effondrement d'un immeuble de 9 étages de la manufacture Spectrum à Savar, près de Dhaka, cause la mort de 70 travailleuses et travailleurs.
2006	Promulgation de la première Loi du travail au Bangladesh. Elle prévoit la passation de contrats formels de travail, un préavis d'un mois en cas de mise à pied ou de licenciement, les heures supplémentaires payées à temps double, des journées de travail de 8 heures et exige un environnement de travail sûr. Toutefois, dans la pratique, la plupart de ces clauses ne sont pas appliquées. Troisième révision en douze ans du salaire minimum, qui est fixé à 20\$ par mois.
2010	Entre 2006 et 2010, des incendies dans 213 manufactures ont causé le décès de 414 travailleuses et travailleurs. Promulgation du Code national du bâtiment. Quatrième révision du salaire minimum, qui passe à 37\$ par mois.
24 novembre 2012	Incendie de la manufacture Tazreen, causant la mort de 112 travailleuses et travailleurs.
24 mars 2013	Plan d'action tripartite national sur la sécurité-incendie et l'intégrité structurelle des bâtiments au Bangladesh, proposé par l'Organisation internationale du Travail (OIT).
24 avril 2013	Effondrement du Rana Plaza à Savar, près de Dhaka.
13 mai 2013	Passation de l'Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments. 190 grandes marques en sont signataires. L'Accord est endossé par le gouvernement du Bangladesh, le Secrétaire général des Nations-Unies, l'OIT, des sénateurs et membres du congrès états-uniens, par le parlement européen, le centre national de l'OCDE et par l'association internationale syndicale IndustriAll ainsi que ses fédérations syndicales membres au Bangladesh. Création de l'Alliance pour la sécurité des travailleuses et travailleurs au Bangladesh. 28 grandes chaînes de détaillants des États-Unis en sont signataires.
25 juillet 2013 au 25 juillet 2017	Mise en œuvre du Plan d'action tripartite national et du Plan national sur la sécurité incendie et l'intégrité structurelle des bâtiments pour améliorer la conformité aux standards internationaux et à la loi nationale du travail.
Septembre 2013	Cinquième révision du salaire minimum mensuel, qui est fixé à 68\$. Ce montant demeure insuffisant pour couvrir les besoins de base et les salaires des travailleuses et travailleurs du textile et du vêtement au Bangladesh demeurent les plus bas au monde.

Source : Alamgir et Banerjee, 2018, p. 281-282)

1.2 Le mouvement ouvrier dans le secteur du textile et du vêtement au Bangladesh

À la fin du 19^e siècle, le mouvement ouvrier au Bangladesh s'est développé dans l'industrie du coton, alors que le pays faisait encore partie de l'Inde britannique. Les premières revendications pour une réglementation des conditions de travail, notamment sur le travail des femmes et des enfants, ont été mises de l'avant d'une part par des acteurs étrangers de la bourgeoisie britannique et d'autre part, par des acteurs locaux comme les philanthropes indiens³⁹. Ces revendications ne provenaient pas des travailleuses elles-mêmes parce qu'elles venaient souvent de régions appauvries, n'avaient pas eu accès à une scolarisation et ne pouvaient donc pas se renseigner sur leurs droits.

Au début du 20^e siècle ont eu lieu les premières grèves plus structurées et organisées dans l'industrie du coton. Ces grèves ont permis une prise de conscience politique des travailleuses et travailleurs, aboutissant à l'organisation de réunions avec des partis politiques et à la formation de coalitions de la société civile⁴⁰. Les premiers syndicats indiens ont été créés dans les années 1920, mais leur influence a été limitée en raison de la répression de l'État, du manque de ressources, d'une vision et d'objectifs concrets, ainsi que de leur dépendance envers les partis politiques⁴¹.

En 1972, une politique économique socialiste introduite par le gouvernement de la Ligue Awami, un parti politique indépendantiste, a mené à la nationalisation de 90% des entreprises⁴². Le gouvernement prévoyait aussi mettre en place une politique du travail progressiste qui aurait permis aux travailleuses et travailleurs de participer à la gestion des industries nationalisées par le biais d'un Conseil de gestion des travailleuses et travailleurs⁴³. Toutefois, le parti de droite et la bureau-

cratie étatique autoritaire ont empêché la mise en vigueur de cette politique⁴⁴ et le coup d'État du Général Zia, en 1975, a mis fin à toutes ces initiatives socialistes.

De 1975 à 1990, le Bangladesh a subi deux régimes militaires qui ont instauré une politique économique capitaliste, favorisant les privatisations et facilitant les investissements étrangers directs⁴⁵. Sous ces régimes, les syndicats ont d'abord été interdits et les droits du travail, dont les droits de s'associer et de déclencher des grèves, ont été restreints voire retirés aux travailleuses et travailleurs⁴⁶.

En 1977, le gouvernement du Général Zia a introduit un système d'enregistrement obligatoire des syndicats, imposant un seuil de participation de 30% des employés et employées pour pouvoir former un syndicat au sein d'une unité industrielle⁴⁷. Ainsi, peu importe la taille de la manufacture, au moins 30% de toute la main-d'œuvre devait participer au projet d'un nouveau syndicat pour que celui-ci soit reconnu. Cette règle est encore en vigueur aujourd'hui et il demeure donc difficile de créer de nouveaux syndicats dans les grandes manufactures.

De plus, chaque syndicat devait être affilié à un parti politique, et par conséquent les syndicats politisés, corrompus et régis par le népotisme se sont multipliés au sein du mouvement ouvrier bangladais⁴⁸. Les possédants pouvaient ainsi se livrer à des luttes de pouvoir en créant leurs propres syndicats et partis politiques et en achetant le soutien de leaders nationaux et internationaux. Les politiques de privatisation promulguées par des organisations internationales comme la Banque

39. Rahman, *op. cit.*, p. 52-53.

40. Rahman, *op. cit.*, p. 59.

41. Rahman, *op. cit.*, p. 63.

42. Rahman, *op. cit.*, p. 83.

43. *Ibid.*

44. *Ibid.*

45. *Ibid.*

46. *Ibid.*

47. Rahman, *op. cit.*, p. 84.

48. *Ibid.*

mondiale et le Fonds monétaire international ont elles aussi contribué à renforcer la mainmise des hommes politiques au pouvoir sur l'industrie, en leur permettant de racheter les entreprises nationalisées à vil prix⁴⁹. Les dictatures militaires du Général Zia et Ershad se sont servies des syndicats pour renforcer leur pouvoir et pour ériger un système qui place le profit avant le bien-être des travailleuses et travailleurs.

Malgré toute la répression observée pendant les deux régimes de dictature, un mouvement ouvrier appelé Sramik Karmachari Oikko Parishad (SKOP) s'est créé en 1984 et a lancé des initiatives de dénonciation des violations des droits du travail⁵⁰. Le SKOP a organisé des manifestations au niveau national et a établi un programme en cinq étapes pour améliorer les conditions des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement⁵¹. Ces initiatives ont forcé le gouvernement à signer un accord avec les leaders du SKOP, mais par la suite, le gouvernement n'a pas vraiment respecté les engagements stipulés dans cet accord⁵².

Cette tendance a persisté jusqu'en décembre 1990, alors qu'un incendie a ravagé la manufacture de *Saraka Garments*, à Dhaka. La tragédie a provoqué des manifestations rassemblant plus de 50000 travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement et mené à la création d'un comité appelé le *Garment Workers Employees Unity Council* en février 1991⁵³. Ce comité rassemblait 101 membres de 42 manufactures de vêtements et représentait le premier véritable effort pour dénoncer et combattre l'exploitation des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement d'une façon collective⁵⁴. Or, le gouvernement a continué d'ignorer les de-

mandes des groupes ouvriers même après l'arrivée au pouvoir de partis démocratiques⁵⁵.

Alors que les travailleuses et travailleurs rencontraient des difficultés à former des syndicats, les propriétaires de manufactures de vêtements, eux, se sont regroupés dans les années 1980 pour créer une association appelée la *Bangladesh Garment Manufacturing Exporters Association* (BGMEA). À travers des négociations avec le gouvernement, la BGMEA a réussi à obtenir des concessions et à exercer un certain degré d'autonomie dans la gouvernance de l'industrie⁵⁶. On estime aujourd'hui que 10 à 30% des parlementaires bangladais sont également des propriétaires de manufactures⁵⁷, ce qui démontre à quel point les liens entre le gouvernement et le patronat de l'industrie du textile sont étroits. Toutefois, les avantages que la BGMEA a tirés de sa proximité avec le gouvernement ne profitent économiquement qu'à quelques propriétaires, pour ne procurer que peu d'avantages collectifs à l'ensemble des propriétaires des manufactures⁵⁸.

De nos jours, le gouvernement du Bangladesh encourage toujours une économie de libre marché et beaucoup des syndicats actuels sont encore liés aux principaux partis politiques⁵⁹. Il reste difficile de former de nouveaux syndicats en raison du seuil de 30% de participation et du processus d'enregistrement des syndicats qui n'est pas toujours transparent⁶⁰. Certaines fédérations syndicales ont réussi à obtenir leur enregistrement sans réellement être en contact avec les travailleuses et travailleurs des manufactures, tandis que d'autres syndicats, qui eux collaborent directement avec ces travailleuses et travailleurs, rencontrent des

49. *Ibid.*

50. Rahman, *op. cit.*, p. 85-86.

51. Rahman, *op. cit.*, p. 86.

52. *Ibid.*

53. Rahman, *op. cit.*, p. 187.

54. *Ibid.*

55. Zia Rahman et Tom Langford, *Why Labour Unions Have Failed Bangladesh's Garment Workers*, dans *Labour in the Global South*, (dir.) S. Mosoetsa and M. Williams, Genève, Organisation internationale du travail, 2012, p. 99. Repéré à ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_187420.pdf#page=105.

56. Kabeer, *op. cit.*, p. 233.

57. Jennifer Bair, Mark Anner et Jeremy Blasi, *The Political Economy of Private and Public Regulation in Post-Rana Plaza Bangladesh*, *ILR Review* 73, no 4, 2020, p. 979. Repéré à doi.org/10.1177/0019793920925424.

58. Yunus et Yamagata, *op. cit.*, p. 18.

59. Rahman, *op. cit.*, p. 87.

60. Rahman, *op. cit.*, p. 189.

difficultés à obtenir leur enregistrement et à faire reconnaître leur travail⁶¹. La corruption au sein du gouvernement bloque ainsi le développement des mouvements ouvriers bangladais.

Toutefois, bien que le processus d'enregistrement des syndicats demeure difficile, la plupart des syndicats nationaux ont obtenu leur enregistrement et quatre alliances syndicales majeures (voir Tableau 1.2) se sont créées à travers le temps. Avec des partenaires internationaux, ces alliances syndicales luttent pour éviter la reproduction de tragédies comme l'écroulement du bâtiment du *Spectrum Sweater Industries* en 2005 ou celui du Rana Plaza en 2013. En outre, on peut observer que

les travailleuses et travailleurs se mobilisent de plus en plus pour défendre leurs droits. En 2006, des milliers de travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement ont fait la grève, menant éventuellement au dépôt de la *Loi du travail* de 2006⁶², qui représente la base des lois du travail existantes au Bangladesh aujourd'hui. Plus récemment, en 2016, les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement ont manifesté pour demander une augmentation du salaire minimum, malgré une forte répression de l'armée bangladaise. Cela a mené à l'emprisonnement injuste de plusieurs personnes manifestantes⁶³.

TABLEAU 1.2
Fédérations syndicales bangladaises

Conseil de l'unité des travailleuses et travailleurs du Bangladesh (Bangladesh Garment Workers Unity Council, BGWUC)
Alliance nationale de protection des travailleuses et travailleurs et de l'industrie du vêtement (National Protection Alliance for Garment Workers and Industries, NPAGWI)
Conseil pour les luttes des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement (Council for Garment Workers Struggles, CGWS)
Le Conseil national du Bangladesh des travailleuses et travailleurs du textile, du vêtement et du cuir (The Bangladesh National Council of Textile, Garment and Leather Workers, BNC)

Sources : Rahman, 2011, p. 302

61. *Ibid.*

62. Kabeer, *op. cit.*, p. 245.

63. Human Rights Watch (HRW), *Bangladesh: Stop Persecuting Unions, Garment Workers*, 15 février 2017. Repéré à www.hrw.org/news/2017/02/15/bangladesh-stop-persecuting-unions-garment-workers.

1.3. Les conditions de travail dans le secteur du vêtement du Bangladesh

Les manufactures liées aux chaînes d'approvisionnement mondiales (CAM) des multinationales, situées dans les pays du Sud global, sont connues pour leurs mauvaises conditions de travail. Elles font depuis longtemps l'objet de nombreuses campagnes de solidarité internationale et de dénonciation des entreprises complices dans l'exploitation des travailleuses et travailleurs. Le Bangladesh ne fait pas exception à ce chapitre et les mauvaises conditions de travail qu'on y retrouve y sont largement documentées^{64, 65}.

Concernant les manufactures, il importe de différencier celles qui sont établies à l'intérieur des zones franches, aussi appelées *Export Processing Zones* (EPZ), et celles qui sont établies en dehors de ces zones. La distinction est importante, car les conditions de travail varient considérablement selon l'endroit. En dehors des EPZ, on peut observer que les conditions de travail ne sont souvent pas conformes aux règles établies par la *Loi du travail* de 2006.

Le salaire minimum mensuel a été fixé pour la première fois en 1994 à 930 takas (soit 30 dollars US à l'époque), ce qui revenait à un dollar US par jour⁶⁶. Depuis, il a subi quatre augmentations: il est passé à 1662,50 takas, l'équivalent de 24 dollars US⁶⁷ en 2006,⁶⁸ à 39 dollars US en 2010, à 68 dollars US en 2013⁶⁹ et à 96 dollars US en 2018⁷⁰. Or, même si le salaire minimum a augmenté à plusieurs reprises, les travailleuses et travailleurs ne gagnent toujours

pas suffisamment d'argent pour subvenir à leurs besoins de base et à ceux de leur famille en raison de l'évolution du taux de change et de la hausse du coût de la vie. Il est important de noter également que beaucoup d'entreprises ne respectent pas la loi en ce qui concerne le salaire minimum⁷¹. En outre, jusqu'à 75 % des salaires des travailleuses et travailleurs peut provenir des heures supplémentaires, qui sont obligatoires⁷². Mais là encore, de nombreuses entreprises ne respectent pas les taux horaires des heures supplémentaires fixés par la *Loi* et établissent leur propre méthode de calcul pour moins payer les travailleuses et travailleurs⁷³. Faute de n'être au courant ni des taux légaux des salaires ni de ceux des heures supplémentaires, les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement sont impuissants face aux abus commis par les employeurs. Très souvent, il leur faut attendre jusqu'à un mois pour recevoir le montant de leur salaire et jusqu'à trois mois pour recevoir celui des heures supplémentaires⁷⁴. Il arrive également que les entreprises ne paient tout simplement pas les heures supplémentaires, les congés annuels ou les congés de maternité, bien qu'il s'agisse d'exigences fixées par la *Loi*⁷⁵.

64. Fonds humanitaire des Métallos, *Même pas le strict minimum*, Toronto, 2021. Repéré à www.usw.ca/fr/impliquez-vous/campagnes/justice-pour-les-travailleuses-du-vetement-du-monde/ressources/body/SHF-Report2020-FR-V2_web.pdf.

65. Mark Anner, *Squeezing worker's rights in global supply chains: purchasing practices in the Bangladesh garment export sector in comparative perspective*, *Review of International Political Economy* 27, no 2, 2020, p. 320-347. Repéré à doi.org/10.1080/09692290.2019.1625426.

66. Rahman, *op. cit.*, p. 133.

67. Bien que le salaire minimum ait augmenté en taka, à cause du taux de change, le montant du salaire minimum en dollar US est inférieur à celui en 1994.

68. *Ibid.*

69. Hanlon, *op. cit.*, p. 15-16.

70. Business & Human Rights Resource Centre, *Bangladesh: Widespread garment worker protests over minimum wage increase; leads to mass dismissals*, 27 septembre 2018. Repéré à www.business-humanrights.org/en/latest-news/bangladesh-widespread-garment-worker-protests-over-minimum-wage-increase-leads-to-mass-dismissals/.

71. Rahman, *op. cit.*, p. 134.

72. *Ibid.*

73. *Ibid.*

74. Rahman, *op. cit.*, p. 135.

75. *Ibid.*

TABLEAU 1.3
Accidents INDUSTRIELS au Bangladesh de 2000 à 2016

DATE	ACCIDENT	NOMBRE DE PERSONNES MORTES, BLESSÉES OU MALADES	ACTION DU GOUVERNEMENT
Août 2000	Incendie dans la manufacture de vêtements <i>Globe Knitting Company</i>	12 décès	INEFFICACE
Novembre 2000	Incendie dans la manufacture de vêtements <i>Choudhury Knitwear</i> (Court-circuit électrique)	53 décès	INEFFICACE
Août 2001	Mouvement de panique après une alarme d'incendie dans la manufacture de vêtements <i>Mico Sweater</i>	24 décès	INEFFICACE
Mai 2004	Explosion d'un transformateur et mouvement de panique au <i>Misco Complex</i> , regroupant 5 manufactures de vêtements dans 1 édifice	9 décès	INEFFICACE
Janvier 2005	Incendie à <i>Shaan Knitwear</i> (court-circuit électrique)	22 décès et plus de 50 personnes blessées	INEFFICACE
Avril 2005	Écroulement de la manufacture de vêtements <i>Spectrum</i> à Dhaka (fondations instables)	64 décès et plus de 100 personnes blessées	INEFFICACE
Février 2006	Écroulement de la manufacture de vêtements <i>Phoenix Textile</i> à Dhaka	21 décès	NON CONNUE
Février 2006	Incendie dans la manufacture de vêtements <i>KTS</i> à Chittagong	65 décès	INEFFICACE
2006-2009	Incendies dans 213 manufactures	295 décès	INEFFICACE
Février 2010	Incendie dans la manufacture de vêtements <i>Garib and Garib Sweater</i> en banlieue de Dhaka	21 décès et plus de 50 personnes blessées	NON CONNUE
Décembre 2010	Incendie dans une manufacture appartenant au <i>Ha-Meem Group</i> et produisant pour des commerçants internationaux, proche de Dhaka	26 décès et plus de 100 personnes blessées	NON CONNUE
Novembre 2012	Incendie dans la manufacture de <i>Tazreen Fashions</i> à Dhaka	112 décès et plus de 150 personnes blessées	INEFFICACE
Avril 2013	Écroulement du <i>Rana Plaza</i>	1136 décès et plus de 2500 personnes blessées	ARRESTATION DES PROPRIÉTAIRES DU RANA PLAZA

DATE	ACCIDENT	NOMBRE DE PERSONNES MORTES, BLESSÉES OU MALADES	ACTION DU GOUVERNEMENT
Août 2016	Fuite de gaz dans l'usine de fertilisant <i>DAP Fertiliser Company Limited</i> à Chittagong	Plus de 100 personnes malades	NON CONNUE
Septembre 2016	Incendie dans l'usine d'emballage <i>Tampaco Foils Ltd</i>	34 décès	NON CONNUE
Juillet 2017	Explosion d'une chaudière dans la manufacture <i>Multifabs Limited</i>	13 décès et plusieurs personnes blessées	NON CONNUE

Sources : Reuters, 2017 ; Rahman, 2014, p. 78 ; CNN, 2006 ; Perera, 2010 ; Manik et Bajaj, 2010 ; Kashyap, 2016 ; Firstpost, 2016 ; CCC, 2019.

Les heures de travail dépassent presque toujours le maximum de 10 h par jour permis par la *Loi*. En effet, la plupart des travailleuses et travailleurs doivent compléter des quarts de 12 à 14 h par jour⁷⁶. Les employeurs imposent ce travail forcé aux travailleuses et travailleurs en les menaçant de renvoi en cas de refus des heures supplémentaires. Au-delà de cette peur constante de perdre leur emploi, les travailleuses et travailleurs se retrouvent dans un milieu de travail qui n'est ni adapté à leurs besoins ni conforme en matière de sécurité. Souvent, les manufactures ne fournissent pas d'accès à l'eau potable, à des salles de bain adéquates, à des salles à manger, à des infirmeries ni même à des plans d'évacuation en cas d'urgence⁷⁷. Dans les faits, il a fallu attendre la tragédie du Rana Plaza en 2013 pour que des directives et des mesures concrètes soient mises en place dans le but d'assurer la sécurité et la santé en milieu de travail dans l'industrie du vêtement. Entre 2000 et 2016, on a ainsi recensé 200 accidents industriels qui ont causé plus de 1500 décès et blessé plus de 3000 personnes (voir Tableau 1.3).

Finalement, les travailleuses subissent de multiples formes d'agressions et d'abus de la part des gestionnaires de manufactures. Il peut s'agir de harcèlement psychologique, sous forme de menaces, de commentaires sexistes ou d'insultes envers les parents des travailleuses⁷⁸. Il peut aussi s'agir de sévices physiques ou encore de harcèlement ou d'abus sexuels⁷⁹. Si les travailleuses ne produisent pas assez de pièces par jour, demandent des jours de congé ou encore formulent des plaintes⁸⁰, elles risquent d'être victimes de tels abus et de perdre leur emploi. Les femmes sont donc plus vulnérables, particulièrement celles qui viennent des régions rurales et qui ne sont pas au courant des lois et des codes de conduite qui régissent leurs conditions de travail.

Les EPZ sont des zones dont l'objectif principal est d'attirer des entreprises étrangères et de faciliter leur installation dans des pays producteurs⁸¹ comme le Bangladesh. Pour attirer des investisseuses et investisseurs étrangers, les EPZ offrent des sites déjà aménagés avec de bonnes infrastructures, des réglementations favorables qui évitent aux entreprises de pas-

76. *Ibid.*

77. Rahman, *op. cit.*, p. 137.

78. Rahman, *op. cit.*, p. 139-140.

79. Rahman, *op. cit.*, p. 131.

80. Rahman, *op. cit.*, p. 139.

81. Susanne A. Frick, *Urban structure, location of economic activity and aggregate growth: empirical evidence and policies*, Thèse, The London School of Economics and Political Science, 2017, p. 22. Repéré à etheses.lse.ac.uk/3541/1/Frick_Urban_structure.pdf.

ser par la bureaucratie bangladaise⁸², ainsi que des bénéfices économiques spécifiques comme l'exemption du paiement des droits de douane⁸³. Au Bangladesh, les autorités des EPZ sont constituées de membres de la bureaucratie gouvernementale ou de militaires, ce qui permet de mieux y contrôler et y réglementer la main-d'œuvre et les conditions de travail⁸⁴. En général, on peut observer que les conditions de travail dans les EPZ sont plus conformes à la *Loi du travail* de 2006 et que les travailleuses et travailleurs y sont mieux encadrés⁸⁵. Les salaires s'y élèvent par exemple jusqu'à 3 000 takas, soit 43 dollars US; les jours fériés et congés annuels sont respectés et les infrastructures dans les manufactures (accès à l'eau, centres médicaux, etc.) sont meilleures⁸⁶. En revanche, certains enjeux persistent, comme les mauvaises relations avec les gestionnaires et le manque de liberté d'association. Depuis 2004⁸⁷, les travailleuses et travailleurs des zones EPZ ont obtenu un certain niveau de respect du droit d'association, mais il n'est que partiel. Il leur est uniquement possible de former des groupes appelés « *Workers' Welfare Associations* » qui leur permettent de négocier collectivement sans toutefois correspondre aux pleines caractéristiques des syndicats⁸⁸. Leur droit d'association n'est donc reconnu que de manière très limitée.

À l'heure actuelle, l'industrie du vêtement continue d'être caractérisée par de mauvaises

conditions de travail, en partie en raison du manque d'application de la *Loi du travail* de 2006⁸⁹. De plus, il s'agit d'un secteur construit sur l'insécurité, la précarité et la flexibilité, au détriment des travailleuses et des travailleurs, et sur le manque de confiance et d'engagement entre les multinationales, les propriétaires des manufactures et les travailleuses et travailleurs. D'un côté, les multinationales entretiennent des relations aussi informelles que possible avec leurs fournisseurs pour pouvoir faire appel à tout moment à des fournisseurs moins chers⁹⁰. De l'autre côté, en raison de cette insécurité, les fournisseuses entretiennent des relations très informelles avec les travailleuses et travailleurs afin de pouvoir les mettre à pied à tout moment, par exemple en cas de perte de contrat.⁹¹ Notons également l'absence notoire des principales organisations syndicales bangladeses dans la lutte pour une amélioration des conditions de travail dans l'industrie du vêtement. De nombreux leaders syndicaux considèrent que les femmes sont des actrices passives, puisqu'elles viennent souvent de régions rurales, ne savent pas lire et sont généralement peu conscientes de leurs droits⁹². La pression extérieure pour une production toujours plus rapide et toujours moins chère ainsi que le manque de présence des syndicats contribuent directement à une forte insécurité de l'emploi pour les travailleuses de l'industrie du vêtement⁹³.

82. Rahman, *op. cit.*, p. 143.

83. Frick, *loc. cit.*

84. Rahman, *op. cit.*, p. 143.

85. Rahman, *op. cit.*, p. 144.

86. Rahman, *op. cit.*, p. 145-146.

87. Rahman, *op. cit.*, p. 144.

88. Bair, Anner et Blasi, *The Political Economy of Private and Public Regulation in Post-Rana Plaza*, p. 982.

89. Arifur Rahman et Mir Sohrab Hossain, *Compliance Practices in Garment Industries in Dhaka City*, *Journal of Business and Technology (Dhaka)* 5, no 2, 2010, p. 73, doi.org/10.3329/jbt.v5i2.9936.

90. Kabeer, *op. cit.*, p. 244.

91. *Ibid.*

92. *Ibid.*

93. Naila Kabeer, Lopita Haq et Munshi Sulaiman, *Multi-stakeholder initiatives in Bangladesh after Rana Plaza: global norms and workers' perspectives*, *International Development, Working Paper Series* 2019, no 19-193, 2019, p. 15. Repéré à www.lse.ac.uk/international-development/Assets/Documents/PDFs/Working-Papers/WP193.pdf.

1.3.1. Les protections sociales des travailleuses et des travailleurs au Bangladesh

La mise en évidence des mauvaises conditions de travail dans l'industrie du vêtement montre la nécessité d'établir un filet de protection sociale qui puisse protéger les travailleuses et travailleurs quand la *Loi du travail* ne le fait pas. Or, selon le rapport mondial sur la protection sociale de l'Organisation internationale du travail (OIT), seulement 28,4%⁹⁴ de la population bangladaise a accès à des mécanismes de protection sociale. La plupart des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle n'y ont pas accès. Les chiffres démontrent que la partie la plus vulnérable de la population — les enfants, les femmes et les personnes avec des incapacités physiques et/ou psychologiques — est la moins protégée. Seulement 29,4% de la population reçoit des prestations à l'enfance et aux familles; 21% des femmes bangladesaises reçoivent des prestations de maternité et 18,5% des personnes en situation de handicap sévère reçoivent des prestations d'invalidité⁹⁵. Enfin, seulement 4,3% de la population a accès à des prestations d'aide sociale⁹⁶. Les bas salaires et le manque de programmes d'aide gouvernementaux font en sorte qu'il est impossible pour les travailleuses et travailleurs du textile et du vêtement d'économiser de l'argent. Étant donné que seulement 33,4% de la population a accès à une pension de vieillesse⁹⁷, ces travailleuses et travailleurs doivent également travailler au-delà de l'âge de la retraite ou bien dépendre des revenus de leurs enfants.

Le Bangladesh ne consacre que 0,9% de son PIB aux dépenses de protection sociale⁹⁸, compara-

tivement à 18% pour le Canada en 2017⁹⁹. Quand la tragédie du Rana Plaza est survenue, le Bangladesh n'avait pas de système en place permettant de couvrir les accidents de travail. Par conséquent, la responsabilité de verser des compensations aux victimes incombait aux entreprises locales, qui elles-mêmes n'en avaient pas les moyens financiers¹⁰⁰. En octobre 2015, une coalition internationale a alors créé un fonds d'indemnisation de 34 millions de dollars US à l'intention des personnes blessées et des familles des victimes décédées, appelé *The Rana Plaza Arrangement*¹⁰¹. La collaboration avec l'OIT et le Comité de coordination du Rana Plaza a fourni une base au gouvernement du Bangladesh pour élaborer une Stratégie nationale de sécurité sociale (NSSS), annoncée en 2015¹⁰². Un plan d'action pour la mise en place d'un système national de sécurité sociale a ensuite été annoncé en 2018. Il comprend 114 programmes de protection sociale, consistant principalement en des distributions de nourriture et en transferts en espèces¹⁰³. Or, ces 114 programmes ne sont pas nécessairement liés les uns aux autres, et les différents départements concernés ne communiquent pas entre eux. Ainsi, même si de nombreux programmes ont été mis en place, on ne peut pas assurer qu'ils sont vraiment efficaces. De plus, la NSSS est loin d'inclure toute la population. Sur l'ensemble des protections sociales, 34,4% sont offertes aux personnes vivant sous le seuil de pauvreté et 65,6%, aux personnes vivant au-dessus de ce seuil.¹⁰⁴

94. OIT, Rapport mondial sur la protection sociale 2017-19. Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable, Genève, 2017, p. 165. Repéré à www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_624892.pdf.

95. OIT, *op. cit.*, p. 166-167.

96. OIT, *op. cit.*, p. 170.

97. *Ibid.*

98. OIT, *op. cit.*, p. 171.

99. OCDE, Dépenses sociales (indicateur), Doi: 10.1787/50f3ba04-fr. Repéré le 22 avril 2021 à data.oecd.org/fr/socialexp/depenses-sociales.htm.

100. Clean Clothes Campaign (CCC), Employment Injury Insurance in Bangladesh: Bridging the gap, avril 2018, p. 2. Repéré à cleanclothes.org/file-repository/resources-publications-employment-injury-insurance-in-bangladesh-bridging-the-gap/view.

101. The Rana Plaza Arrangement, The Arrangement | Who created it, and how was it run, s. d. Repéré le 22 avril 2021 à ranaplaza-arrangement.org/about.

102. CCC, *op. cit.*, p. 3.

103. OIT, Social protection in Bangladesh, s. d. Repéré le 22 avril 2021 à www.ilo.org/dhaka/areasofwork/social-protection/lang-en/index.htm.

104. Mustafizur Rahman, Towfiqul Islam Khan et Muntaseer Kamal, Delivery of Efficient Social Protection. Recommendations in view of Implementing Five Programmes in Bangladesh, Center for Policy Dialogue, 21 février 2021, p. 4. Repéré à cpd.org.bd/wp-content/

La question du financement et de la gouvernance de ces programmes sociaux reste un enjeu puisqu'un tiers du budget des protections sociales est réservé à la pension des employés et employées du gouvernement et à leurs familles¹⁰⁵. La corruption, le népotisme et la pression politique influent toujours sur le processus de sélection des bénéficiaires¹⁰⁶. De plus, les critères de sélection des bénéficiaires et le processus d'implantation des prestations sociales ne sont pas très clairs. Le versement des prestations est souvent en retard et le format de distribution ainsi que les mécanismes de plaintes ne sont pas adaptés à la réalité des personnes vivant en situation de pauvreté¹⁰⁷. En effet, les formulaires à remplir pour porter plainte ne sont accessibles qu'en ligne alors que beaucoup de gens ne sont pas familiers avec l'internet ou n'y ont pas accès. Enfin, le retard dans la mise en place d'autres initiatives, comme la création d'une base de données nationale sur les ménages, nuit à l'établissement d'une Stratégie nationale de sécurité sociale véritablement efficace¹⁰⁸. La flexibilité et

la mobilité de la main-d'œuvre dans les secteurs de l'économie informelle, dont une bonne partie de l'industrie du vêtement, font en sorte qu'il est difficile pour le gouvernement de cibler l'activité de ce secteur de la population et de l'intégrer aux statistiques et aux initiatives de protection sociale.

La pandémie a mis en lumière la vulnérabilité des travailleuses et travailleurs du secteur informel et leur besoin d'un filet de protection sociale. Nous reviendrons sur les impacts de la pandémie sur les travailleuses et travailleurs et sur l'industrie du vêtement à la fin du présent rapport, mais il est important de souligner que beaucoup de travailleuses se sont retrouvées sans emploi, sans revenus et sans moyens pour accéder à de l'aide pendant plusieurs mois. Considérant leurs salaires très bas, la plupart de ces travailleuses ne disposaient pas d'économies pour combler ce manque d'argent et elles se sont retrouvées dans une situation de précarité extrême.

1.4. Les femmes dans l'industrie du textile

Au niveau mondial, les femmes représentent 74 %¹⁰⁹ de toute la main-d'œuvre dans l'industrie du textile. Elles travaillent souvent dans l'économie informelle, pour des compagnies sous-traitantes ou à partir de leur domicile¹¹⁰. Les femmes sont surreprésentées dans l'industrie du textile, une industrie qui se base fondamentalement sur le modèle exploiteur du néolibéralisme. Elles sont en effet considérées comme une main-d'œuvre bon marché¹¹¹. Le revenu des femmes est encore

souvent perçu comme un revenu secondaire pour les ménages¹¹², celui des hommes étant vu comme le revenu principal et donc plus important que celui des femmes. De plus, les femmes sont considérées comme une main-d'œuvre docile, peu revendicatrice et douée pour les tâches exigeant de la minutie¹¹³. On reproduit ainsi au travail la même division des genres et les structures hiérarchiques qu'on peut retrouver dans beaucoup de foyers¹¹⁴, soit celles de la femme soumise à la figure de l'au-

[uploads/2021/02/Delivery-of-Efficient-Social-Protection.pdf](#).

105. Rahman, Khan et Kamal, *op. cit.*, p. 4.

106. Rahman, Khan et Kamal, *op. cit.*, p. 5.

107. *Ibid.*

108. *Ibid.*

109. Angela Hale et Linda M. Shaw, *Women Workers and the Promise of Ethical Trade in the Globalised Garment Industry: A Serious Beginning?*, *Antipode* 33, no 3, 2001, p. 517. Repéré à doi.org/10.1111/1467-8330.00196.

110. Hale et Shaw, *op. cit.*, p. 520.

111. Juanita Elias, *Women Workers and Labour Standards: The Problem of "Human Rights"*, *Review of International Studies* 33, no 1, 2007, p. 53. Repéré à www.jstor.org/stable/20097949.

112. Marina Prieto-Carrón, *Women Workers, Industrialization, Global Supply Chains and Corporate Codes of Conduct*, *Journal of Business Ethics* 83, no 5, 2008, p. 6. Repéré à doi.org/10.1007/s10551-007-9650-7.

113. Prieto-Carrón, *op. cit.*, p. 6.

114. *Ibid.*

torité masculine. Par conséquent, on contribue à la «féminisation de l'emploi flexible»¹¹⁵, ce qui catégorise les femmes systématiquement comme une main-d'œuvre bon marché.

Bien que les femmes constituent la majorité de la main-d'œuvre dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (CAM) des multinationales de l'industrie du textile, elles ont été exclues de l'établissement des normes internationales du travail et des codes de conduite des multinationales censés encadrer les conditions de travail dans les manufactures¹¹⁶. Par conséquent, le cadre international des normes du travail ne prend en compte ni la résolution des défis spécifiques auxquels les femmes font face dans les CAM, ni celle des enjeux qui nourrissent la discrimination fondée sur le genre¹¹⁷. L'exclusion des femmes de ces cadres institutionnels s'explique par le fait que les normes internationales du travail ont été conçues dans et pour un contexte de néolibéralisme. Un contexte qui creuse fondamentalement les inégalités entre les pays du Nord et ceux du Sud global, et les inégalités entre les genres¹¹⁸. Ce contexte a été co-construit par les multinationales, qui cherchent toujours à produire à bas prix et qui délocalisent leur production en fonction des occasions qui se présentent. Ainsi, il est contradictoire que les multinationales déclarent vouloir améliorer, dans leurs CAM, les conditions dans les manufactures alors que leur modèle de production est basé sur l'exploitation d'une main-d'œuvre bon marché¹¹⁹.

Les enquêtes de terrain démontrent que les codes de conduite des multinationales ne contribuent pas réellement à l'amélioration des conditions de travail des travailleuses de leurs CAM. D'une part, des bilans sociaux effectués par des

entreprises dans 2 447 manufactures, entre autres en Inde et au Bangladesh, n'ont pu identifier que moins de 1 % d'incidents liés à la discrimination, alors que la discrimination fondée sur le genre dans ces deux pays est pourtant très présente¹²⁰. En effet, une enquête nationale sur les violences envers les femmes, effectuée par le gouvernement du Bangladesh, a révélé que le lieu de travail est le deuxième endroit le plus courant où les femmes font face à la violence (21,9 %), les domiciles étant le premier endroit (76,8 %)¹²¹. Les audits effectués dans les manufactures ne représentent ainsi que très peu la réalité des travailleuses. D'autre part, des enquêtes effectuées au Pakistan, au Sri Lanka et aux Philippines ont révélé que la plupart des travailleuses n'étaient pas au courant de l'existence des codes de conduite, ou bien ne savaient pas les lire puisqu'elles n'avaient pas été scolarisées ou ne comprenaient pas l'anglais¹²².

Dans certains pays, notamment en Amérique latine, des femmes ont pu se regrouper pour se servir collectivement des codes de conduite afin de défendre leurs droits et d'améliorer leurs conditions de travail¹²³. Lorsque ces codes de conduite et leur contenu sont accessibles aux travailleuses, ils peuvent contribuer à une mobilisation significative pour l'amélioration de leurs conditions de travail. Toutefois, il faut prendre en compte que par crainte de représailles de la part des employeurs¹²⁴, encore beaucoup de femmes hésitent à en apprendre davantage sur les codes de conduite et à s'en servir pour faire valoir leurs droits. La gouvernance internationale du travail dans l'industrie du textile et du vêtement n'offre pas encore aux femmes un espace sûr qui leur permettrait de participer à la conception des codes de conduite et des normes du travail.

115. Elias, *loc. cit.*

116. Hale et Shaw, *op. cit.*, p. 522.

117. Stephanie Barrientos, Lara Bianchi et Cindy Berman, *Gender and governance of global value chains: Promoting the rights of women workers*, *International Labour Review* 158, no 4, 2019, p. 730. Repéré à doi.org/10.1111/ILR.12150.

118. Elias, *op. cit.*, p. 46 et 57.

119. Elias, *op. cit.*, p. 57.

120. Barrientos, Bianchi et Berman, *op. cit.*, p. 736.

121. Sadika Akhter, Shannon Rutherford et Cordia Chu, *Sufferings in silence—Violence against female workers in the ready-made garment industry in Bangladesh: A qualitative exploration*, *Women's Health* 15, 2019, p. 2. Repéré à doi.org/10.1177/1745506519891302.

122. Hale et Shaw, *op. cit.*, p. 522-523.

123. Hale et Shaw, *op. cit.*, p. 526.

124. Prieto-Carrón, *op. cit.*, p. 13.

1.4.1. Les femmes dans le mouvement ouvrier bangladais

La présence des femmes demeure inférieure à celle des hommes au sein des syndicats et du mouvement ouvrier bangladais en général. En 1993, sur 97 femmes dans une manufacture de vêtements, seulement 3,3 % étaient syndiquées, alors que dans d'autres secteurs, 21,2 % de femmes étaient membres de syndicats¹²⁵. D'une part, les hommes occupent toujours les postes les plus élevés au travail et d'autre part, les normes culturelles exigent des femmes qu'elles se soumettent à l'autorité des employeurs et qu'elles tolèrent les comportements irrespectueux des hommes¹²⁶. Les femmes qui décident de rejoindre des syndicats sont souvent considérées comme inférieures et leurs actions sont perçues comme inefficaces, autant par les employeurs que par les membres masculins des syndicats¹²⁷. À peine 1 % des membres de syndicats dans le secteur du vêtement au Bangladesh sont des femmes, mais par ailleurs, seuls 5 % des travailleuses et travailleurs, tous secteurs industriels confondus, font partie d'un syndicat¹²⁸. Les travailleuses de l'industrie du vêtement au Bangladesh choisissent donc plutôt de s'organiser en petits groupes pour discuter des problèmes qu'elles vivent avec leurs employeurs. Le soutien d'organisations bangladaises et d'organisations internationales de défense des droits les aide à s'opposer à la discrimination exercée par les employeurs¹²⁹.

L'exclusion des travailleuses bangladaises des syndicats les rend plus vulnérables, elles qui sont déjà victimes de sévices physiques, verbaux et psychologiques de la part des employeurs¹³⁰. La plupart des positions d'autorité dans les manufactures sont occupées par des hommes et les femmes sont donc obligées de se soumettre à leur

modèle de gestion. Si elles arrivent en retard, ne complètent pas les commandes à temps ou font quoi que ce soit qui déplaît aux gestionnaires, elles sont exposées à des violences¹³¹. Les conditions sont tellement strictes que les travailleuses ne prennent pas de pause et boivent moins d'eau pour ne pas devoir aller aux toilettes, afin de pouvoir compléter leur quota de production¹³². De plus, elles travaillent dans des salles peu ventilées et dont l'éclairage émet beaucoup de chaleur, pendant que les superviseurs contrôlent leur rythme de travail¹³³. Par crainte de perdre leur emploi, la plupart des femmes choisissent de ne pas se plaindre et, à long terme, beaucoup d'entre elles font face à des problèmes de santé autant physique que psychologique¹³⁴.

En 2019, une délégation de syndicats canadiens solidaires avec les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement du Bangladesh s'est rendue sur place pour consolider ses liens avec le Centre de solidarité des travailleurs du Bangladesh (Bangladesh Center for Worker Solidarity - BCWS). Lors de son séjour, la délégation a entendu de nombreuses femmes qui ont partagé des témoignages sur leurs luttes syndicales ainsi que sur les injustices et les violences sexuelles qu'elles subissent de la part des employeurs¹³⁵. Ce séjour au Bangladesh a mis en lumière les enjeux liés à l'intégration des femmes dans les syndicats et a permis de mieux comprendre toutes les facettes de la lutte des travailleuses bangladaises de l'industrie du vêtement. Notamment, la consultation des travailleuses a révélé que pour beaucoup d'entre elles, l'emploi dans les manufactures représentait quand même un moyen d'accéder à une certaine

125. Shahidur Rahman, *Broken Promises of Globalization: The Case of the Bangladesh Garment Industry*, Lanham, MD: Lexington Books, 2014, p. 63.

126. *Ibid.*

127. *Ibid.*

128. Rahman, *op. cit.*, p. 64.

129. Rahman, *op. cit.*, p. 65.

130. Akther, Rutherford et Chu, *op. cit.*

131. Akther, Rutherford et Chu, *op. cit.*, p. 5.

132. *Ibid.*

133. *Ibid.*

134. *Ibid.*

135. Canadian Labour Delegation, *Worker's Righty, Worker's lives*, Report on the 2019 Canadian Labour Delegation to Bangladesh, 2019. Repéré à www.usw.ca/act/activism/humanity/resources/body/2019-Canadian-Labour-Delegation-to-Bangladesh-Report_EN.pdf.

indépendance financière¹³⁶, leur permettant de se libérer de la structure patriarcale de la société bangladaise et de changer la perception traditionnelle des femmes comme dociles et obéissant à leur époux¹³⁷.

Bien que le travail dans les manufactures de vêtements représente un moyen pour les femmes de devenir plus indépendantes et qu'il y ait eu des améliorations en matière de congés de maternité et d'accès aux soins médicaux (surtout dans les manufactures situées dans les EPZ)¹³⁸, la plupart des travailleuses ne trouvent pas dans les villes l'existence à laquelle elles s'attendaient. Beaucoup d'entre elles quittent les régions rurales à la recherche d'emplois mieux rémunérés dans les manufactures de vêtements, mais les loyers trop chers et les heures de travail trop longues les empêchent d'économiser pour l'éducation de leurs enfants et de passer du temps avec ces der-

niers. D'ailleurs, de nombreuses travailleuses se voient obligées de laisser leurs enfants, parfois en très bas âge, avec leurs parents ou leurs proches à la campagne¹³⁹. Pour pouvoir adapter les lieux de travail à la réalité familiale des travailleuses, il est important que ces dernières soient intégrées aux syndicats et puissent être partie prenante de la conception de la gouvernance locale et internationale du travail dans l'industrie du vêtement.

Dans la prochaine section, nous analyserons le cadre législatif bangladais relatif au travail et le cadre de gouvernance internationale du travail, de même que les acteurs impliqués au Bangladesh et les campagnes qui ont été menées jusqu'à présent. Cette analyse nous permettra de mieux saisir les facteurs qui influent sur les conditions de travail des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement.

136. Naila Kabeer, *Globalization, Labor Standards, And Women's Rights: Dilemmas of Collective (In)Action in an Interdependent World*, *Feminist Economics* 10, no 1, 2004, p. 18. Repéré à www.researchgate.net/publication/24080924_Globalization_Labor_Standards_and_Women%27s_Rights_Dilemmas_of_Collective_In_Action_in_an_Interdependent_World.

137. Kabeer, *Globalization, Labor Standards, And Women's Rights*, p. 14.

138. Kabeer, *The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh*, p. 243.

139. Akther, Rutherford et Chu, *op. cit.*, p. 4.

2. La gouvernance du travail dans l'industrie du vêtement au Bangladesh

Dans ce chapitre, nous analysons la gouvernance du travail dans l'industrie du vêtement au Bangladesh afin de déterminer les facteurs qui influencent les conditions de travail des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement. Tout d'abord, nous brosserons un portrait global des lois nationales bangladaises qui encadrent le travail et des ententes internationales qui ont été établies après la tragédie du Rana Plaza en vue

d'améliorer les conditions de sécurité et de travail dans les manufactures de vêtement bangladaises. Ensuite, nous dresserons une liste des acteurs bangladais et internationaux qui sont impliqués dans l'industrie du vêtement du Bangladesh. Cette liste n'est pas exhaustive, mais nous avons choisi les acteurs qui étaient — et dont plusieurs sont toujours — très actifs au Bangladesh.

2.1. Les lois nationales du travail et les ententes internationales liées aux conditions de travail des travailleuses et travailleurs dans le secteur du vêtement

Les Tableaux 2.1 et 2.2 nous permettent de dresser un portrait général des lois et ententes qui encadrent les travailleuses et travailleurs dans l'industrie du textile du Bangladesh. Ils indiquent, notamment, que les enjeux relatifs à l'industrie du vêtement ne surgissent pas à cause d'une absence de législation ou d'un cadre législatif national incomplet. En effet, la *Loi du travail* de 2006 couvre tous les aspects nécessaires pour régir les conditions des travailleuses et travailleurs dans tous les secteurs. Elle fixe, entre autres, des heures de travail raisonnables et identifie les obligations des employeurs par rapport au paiement des salaires et des heures supplémentaires dans des délais raisonnables et aux autorisations des congés de maternité des travailleuses¹⁴⁰.

Il s'agit donc plutôt d'un manque d'application du cadre législatif existant. En effet, il n'est pas rare que les gouvernements des pays du Sud global soient complices de l'exploitation des travailleuses et travailleurs, notamment lorsqu'il est question d'un secteur très rentable pour l'économie du pays, comme c'est le cas pour l'industrie

du vêtement au Bangladesh. De plus, nous avons mentionné auparavant que près du tiers des propriétaires des manufactures de vêtements ont des liens étroits avec le gouvernement du Bangladesh. Cette proximité devient un conflit d'intérêt, voire une source de corruption lorsqu'on constate que le profit devient plus important que l'application des lois du travail dans l'industrie du vêtement. Il est donc plus facile de comprendre la raison pour laquelle les amendements apportés à la *Loi* après la tragédie du Rana Plaza n'ont pas été très efficaces. En outre, le manque de connaissances des travailleuses et travailleurs par rapport au contenu de la *Loi du travail* rend des amendements moins utiles. Seulement 23% des travailleuses et travailleurs dans les EPZ, 18% des travailleuses et travailleurs dans les manufactures locales situées hors EPZ et 3% des travailleuses et travailleurs œuvrant indirectement dans l'industrie du vêtement — à domicile ou pour des compagnies sous-traitantes — sont au courant des lois nationales du travail¹⁴¹.

Le cadre législatif national du Bangladesh ne suffit pas à protéger les travailleuses et tra-

140. , Ministry of Labour and Employment, Gouvernement du Bangladesh, The Bangladesh Labour Act, 2006. Repéré à betterwork.org/wp-content/uploads/2020/02/Bangladesh-Labour-Act-2006_Eng.pdf.

141. Samina Afrin, Labour condition in the Apparel Industry of Bangladesh: Is Bangladesh Labour Law 2006 Enough?, Developing Country Studies 4, no 11, 2014, p. 76. Repéré à core.ac.uk/download/pdf/234681721.pdf.

vaillleurs. D'une part, parce que le gouvernement priorise le profit économique plutôt que le bien-être des travailleuses et d'autre part, parce qu'une multitude de parties prenantes sont impliquées d'une manière ou d'une autre dans l'industrie du vêtement: syndicats, travailleuses et travailleurs, employeurs du côté bangladais, et acteurs interna-

tionaux comme les multinationales, les organisations de défense des droits et l'OIT. Ci-après, nous abordons en premier lieu la gouvernance internationale afin de déterminer qui sont ces acteurs et quelles sont les actions qui influent sur les conditions de travail des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement bangladaise.

TABLEAU 2.1
Lois nationales du travail du Bangladesh liées au secteur du vêtement

ANNÉE	LOIS NATIONALES
2006	<i>Loi du travail du Bangladesh</i> (“ <i>Bangladesh Labour Law</i> ”)
La <i>Loi du travail</i> du Bangladesh couvre entre autres des sujets comme : Le congé de maternité et les bénéfices liés 45-2: Les femmes ne devraient pas travailler 8 semaines après l'accouchement. 46-1: Les femmes peuvent toucher des prestations de maternité pendant une période de 8 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement. La santé et l'hygiène 52: Les installations pour une bonne circulation d'air frais dans toutes les pièces de l'établissement sont obligatoires. 56: Pour éviter des accidents, aucune pièce ne peut être remplie de trop de personnes. 58: Tous les établissements doivent offrir de l'eau potable aux personnes employées. La sécurité Le bien-être 93: Tous les établissements de 50 personnes et plus doivent fournir assez de salles de bains et de salles à manger pour les travailleuses et travailleurs. 94-1/94-2: Tous les établissements de 40 femmes et plus doivent disposer de salles pour les enfants de moins de 6 ans des travailleuses, incluant le service de garderie. Amendement 2016: Des ajouts aux sections 93, 94 et 95 de la <i>Loi du travail</i> de 2006 mentionnent l'accès à des services de garde pour les enfants et à des salles de détente pour les travailleuses. Les heures de travail et congé 100: Le nombre d'heures par jour standard est de 8 heures. 102: Le maximum d'heures par semaine est de 48 heures. Le nombre maximal d'heures supplémentaires permises et rémunérées par jour est de 2 heures. 115: 10 jours de congés occasionnels payés. 116: 14 jours de congés de maladie payés. 118: 11 jours fériés payés. Les salaires et le paiement 123-1: Le salaire devrait être payé tous les 7 jours, soit une fois par semaine. 123-2: Si une personne employée est congédiée, le gestionnaire doit lui payer son dernier salaire au plus tard 7 jours après la fin du contrat.	

ANNÉE	LOIS NATIONALES
2006	<i>Loi du travail du Bangladesh</i> (“ <i>Bangladesh Labour Law</i> ”)
La compensation pour les accidents Les relations syndicales et industrielles 176: Si 20% de tous les membres d’un établissement sont des femmes, au moins 10% du comité exécutif du syndicat doit être composé de femmes. 176-a: Les travailleuses et travailleurs ont le droit de former des syndicats avec l’objectif de régler les relations avec les employeurs ou entre travailleuses et travailleurs mêmes. Chaque personne employée a le droit de se joindre au syndicat de son choix. 179-2: Un syndicat ne peut être créé que si 30% des travailleuses et travailleurs de l’établissement en font partie. 205: Les gestionnaires des établissements de 50 travailleuses et travailleurs et plus doivent former un comité de participation avec les représentants et représentantes du management et les représentants et représentantes des travailleuses et travailleurs. 208: Le ou la gestionnaire et le ou les syndicats doivent prendre des mesures pour mettre en place les recommandations du comité de participation. La participation aux bénéfices 232-3: Le gouvernement doit créer un fonds de participation pour soutenir les entreprises qui produisent dans les secteurs industriels orientés à 100% vers l’exportation ou qui investissent à 100% dans le commerce étranger. 234: Création d’un fonds de bien-être du travail pour les secteurs mentionnés dans la section 232. Ce fonds, le Bangladesh Labour Welfare Foundation, devrait venir en aide aux travailleuses et travailleurs des secteurs formels et informels, notamment, à celles et ceux qui ne peuvent pas travailler en raison de maladie et les travailleuses enceintes. En 2017-2018, 309.436.639 takas ont été versés aux travailleuses et travailleurs de l’industrie du vêtement (Gouvernement du Bangladesh, 2018, p. 139). 235: Après l’établissement d’un fonds de participation et/ou de bien-être, un conseil d’administration doit être créé avec: (a) deux personnes nommées par les représentants et représentantes de négociation collective, ou deux personnes nommées par les travailleuses et travailleurs en cas d’absence de représentants et représentantes de négociation collective; (b) deux personnes nommées par le management de l’entreprise dont au moins une des personnes doit être membre de l’équipe de comptabilité. 242: 2/3 du montant total investi dans le fonds de participation doivent être distribués d’une façon égale à toutes les travailleuses et tous les travailleurs en liquide et 1/3 investi dans un secteur d’activité du gouvernement, dont les profits devront être distribués aux travailleuses et travailleurs. Après la tragédie du Rana Plaza en 2013, un avenant a été ajouté à cette <i>Loi</i> apportant des précisions par rapport aux enjeux de santé et de sécurité au travail et aux normes de travail fondamentales de l’OIT.	

ANNÉE	LOIS NATIONALES
2006	<i>Politique nationale d'élimination du travail d'enfants</i> (<i>"National Child Labour Elimination Policy"</i>)
123-1: Le salaire devrait être payé tous les 7 jours, soit une fois par semaine. Cette politique avait pour objectif: • D'abolir le travail des enfants, surtout celui qui se fait sous des conditions dangereuses. • D'encourager les parents à participer à des activités génératrices de revenus, afin de sortir du cycle de la pauvreté et d'éviter que les enfants aient besoin de travailler. • D'offrir des bourses pour envoyer les enfants à l'école. • D'attribuer une attention spéciale aux enfants qui ont vécu des catastrophes naturelles (inondations, sécheresse et désertification, érosions du sol...). • De porter une attention particulière aux enfants autochtones et aux enfants en situation de handicap pour leur offrir un environnement stable. • De promulguer des lois pragmatiques et de renforcer la capacité institutionnelle pour leur application. • De conscientiser les parents sur les effets négatifs que le travail peut avoir sur les enfants et les effets positifs qu'une éducation peut leur apporter. • Cette politique a permis d'établir une classification des enfants qui travaillent et prévoit un accord provisoire pour fixer un salaire minimum pour les enfants et les adolescents et adolescentes. Durée: 2010-2015	
2006	Politique nationale du travail du Bangladesh (<i>"Bangladesh National Labour Policy"</i>)
123-2: Si une personne employée est congédiée, le gestionnaire doit lui payer son dernier salaire au plus tard 7 jours après la fin du contrat. Cette politique tient compte de l'enjeu de l'égalité des salaires et des droits pour les travailleuses et travailleurs.	
2013	Politique nationale sur la santé et la sécurité au travail (<i>"National Occupational Health and Safety Policy"</i>)
Cette politique demande: • La mise en place de mesures conformes aux conventions internationales, aux déclarations et aux recommandations pour assurer la santé et la sécurité au travail. • L'implantation de lois et de réglementations nationales en relation avec la santé et la sécurité au travail. • L'établissement des normes nationales concernant la santé et la sécurité au travail, c'est-à-dire la révision et la réforme des lois déjà en place. • Le développement et l'implantation de nouvelles politiques nationales et d'un cadre législatif pour développer un plan stratégique d'action qui assure que les nouvelles politiques sont mises en place. • L'établissement de tribunaux du travail dans les zones industrielles pour que les travailleuses et les travailleurs ainsi que les syndicats y accèdent facilement. Cela permettrait de mettre en œuvre les dispositions obligatoires de la santé et la sécurité au travail. • L'imposition des conditions et termes obligatoires aux agences de construction pour qu'elles respectent les politiques de santé et sécurité au travail sur les chantiers des projets gouvernementaux. • Plus d'aides financières pour encourager le maintien et la pratique des réglementations de santé et sécurité au travail. • L'assurance des normes de sécurité maximales pour les constructions des manufactures.	

ANNÉE	LOIS NATIONALES
2015	Les règles du travail du Bangladesh (“ <i>Bangladesh Labour Rules</i> ”)
Elles ressemblent fortement à la <i>Loi du travail</i> de 2006, mais ajoutent quelques spécifications par rapport à la sécurité au travail, entre autres : 49: Les dispositifs d’éclairage au travail devraient être au moins de 350 Lux et se situer à 1 m du sol. 55: Chaque étage d’un établissement industriel devrait contenir un baril d’eau de 200 l et 4 seaux vides de 10 l. 54: Chaque pièce de plus de 20 travailleuses et travailleurs doit avoir 2 portes de sortie.	

Sources : Ministère du Travail et de l’Emploi, gouvernement du Bangladesh, 2006 ; BILS, 2015 ; ministère du Travail et de l’Emploi, gouvernement du Bangladesh, 2015 ; ministère de la Finance, gouvernement du Bangladesh, 2018.

La gouvernance internationale traditionnelle du travail a été établie par l’OIT à travers la mise en place de normes internationales du travail. Depuis sa création en 1919, l’OIT vise à « améliorer le sort des [travailleuses et des] travailleurs, à faire progresser leurs conditions de vie aussi bien matérielles que morales, ainsi (...) [qu’] à faire respecter les valeurs de liberté et d’égalité »¹⁴². Tout d’abord, l’OIT a développé des conventions internationales qui s’adressent exclusivement aux États. Après leur ratification et leur entrée en vigueur, les conventions internationales de l’OIT créent des obligations légales pour les États¹⁴³. Toutefois, ces obligations ne s’adressent pas aux multinationales et ne permettent donc pas d’encadrer et de réglementer leurs activités. En ce sens, la gouvernance internationale traditionnelle du travail n’est plus adaptée au contexte actuel où une multitude d’acteurs publics et privés interagissent.

Avec la libéralisation des marchés et la mondialisation, la gouvernance internationale du travail a été soumise à des changements importants. Avant les années 1990, la réglementation interna-

tionale du travail se faisait par le biais de conventions internationales, soit des mesures contraignantes. Mais depuis les trente dernières années, cette réglementation se traduit de plus en plus par des codes de conduite des multinationales, soit des mesures volontaires, dont l’efficacité dépend entièrement de la volonté des multinationales d’appliquer ou non ces codes dans leurs CAM.

La gouvernance internationale du travail est ainsi passée d’un cadre basé sur l’autorité publique et les pouvoirs de l’État à une gouvernance transnationale, basée sur des acteurs publics et privés¹⁴⁴. Pour s’adapter à ces changements, l’OIT a dû développer de nouvelles modalités pour inclure les acteurs privés et étendre la portée de ses outils. En 1998, elle a ainsi adopté la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ce qui marque un passage vers une gouvernance plus souple. La Déclaration touche quatre droits fondamentaux, devenus les normes fondamentales du travail, à savoir :

- a. la liberté d’association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;

142. Christophe Bezou, *La déclaration de l’OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail : vers un nouveau compromis universel de progrès social?*, Cahier de recherche 02-01, Montréal, CEIM, février 2002, p. 5. Repéré à www.ieim.uqam.ca/IMG/pdf/OITGRIC.pdf.

143. OIT, *Guide sur les normes internationales du travail*, Turin, Italie, Centre international de formation de l’OIT, 2014, p. 270. Repéré à www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_246512.pdf.

144. Anke Hassel et Nicole Helmerich, *9 Institutional change in transnational labor governance: implementing social standards in public procurement and export credit guarantees*, dans *Global Justice and International Labour Rights, Partie III, Global Governance, Democracy and International Labor*, dir. Yossi Dahan, Hanna Lerner et Faina Milman-Sivan, Cambridge, Cambridge University Press, 2016. Repéré à www.cambridge.org/core/books/global-justice-and-international-labour-rights/global-governance-democracy-and-international-labor/D747FE63DB0302C275A2081A0F762D5A/core-reader.

- b. l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- c. l'abolition effective du travail des enfants;
- d. l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.»¹⁴⁵

Ces droits fondamentaux sont exprimés dans huit «conventions reconnues comme fondamentales»¹⁴⁶ dans la déclaration. Tous les membres de l'OIT «ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à [l'OIT], de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux»¹⁴⁷, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions. Les conventions en question sont la [C29] sur le travail forcé (1930), la [C87] sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948), la [C98] sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949), la [C100] sur l'égalité de rémunération (1951), la [C105] sur l'abolition du travail forcé (1957), la [C111] concernant la discrimination (emploi et de profession), la [C138] sur l'âge minimum (1973) et la [C182] sur les pires formes de travail des enfants (1999)»¹⁴⁸. Les normes fondamentales du travail établies par la déclaration de 1998 ont par la suite été reprises dans d'autres initiatives de responsabilité sociale des entreprises comme les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* ou les *Principes directeurs des Nations-Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* de l'ONU.

Au-delà de la déclaration de 1998, l'OIT a formulé plusieurs recommandations qui «ne font pas l'objet de ratification, mais [qui] contiennent des principes directeurs pour la politique, la législa-

tion et la pratique»¹⁴⁹. Leur aspect non contraignant fait d'une part leur faiblesse et d'autre part leur force, puisque le manque d'obligations et de coûts politiques leur permet de s'adresser à plus d'acteurs privés¹⁵⁰. Aujourd'hui, l'OIT a élaboré 190 conventions, 206 recommandations et 6 protocoles¹⁵¹. Bien que l'OIT cherche à fournir une orientation normative à l'ensemble des actrices et acteurs impliqués dans la gouvernance internationale du travail¹⁵², elle est souvent critiquée pour son manque d'adaptation à la réalité du travail mondiale.

Outre les normes internationales du travail conçues par l'OIT, on peut mentionner l'émergence de différents codes de conduite par des multinationales, des initiatives publiques comme l'*Ethical Trading Initiative* (ETI), ou encore des organisations non gouvernementales comme l'Organisation internationale de normalisation (ISO). L'ETI est une initiative encouragée par le gouvernement du Royaume-Uni, qui impose un code de conduite à toutes ses entreprises membres (voir Tableau 2.5). L'ISO a produit le standard ISO 26000 en 2010 pour guider les entreprises multinationales dans la mise en place des politiques de responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans leurs CAM¹⁵³. Ces politiques recommandées comprennent, entre autres, la transparence, le respect des intérêts des partenaires dans les pays producteurs, ainsi que le respect des normes internationales de comportement et de droits de la personne¹⁵⁴. Toutefois, la plupart des politiques de RSE se basent sur des mesures volontaires, c'est-à-dire que les multinationales ne subissent pas de conséquences si elles devaient ne pas respecter les codes de conduite.

145. OIT, *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, Genève, 1998, p. 1-2. Repéré à www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716595.pdf.

146. OIT, *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, p. 1.

147. *Ibid.*

148. Cédric Leterme, *L'Organisation internationale du travail (OIT)*, *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2297, no 12, 2016, p. 26. Repéré à doi.org/10.3917/cris.2297.0005.

149. OIT, *Guide sur les normes internationales du travail*, p. 270.

150. Velibor Jakovleski, Scott Jerbi et Thomas Biersteker, *The ILO's Role in Global Governance: Limits and Potential*, *International Development Policy*, *Revue internationale de politique de développement* 11, 2019, p. 3. Repéré à doi.org/10.4000/poldev.3026.

151. OIT, *Instruments*, dans *NORMLEX Information System on International Labour Standards*, 2021. Repéré à www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO.

152. Anke Hassel, *The Evolution of a Global Labor Governance Regime*, *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions* 21, no 2, 2008, p. 244. Repéré à ssrn.com/abstract=1125942.

153. American Society for Quality (ASQ), *What is ISO 26000 – Guidance on Social Responsibility?*, s. d. Repéré le 8 juin 2021 à asq.org/quality-resources/iso-26000.

154. *Ibid.*

La raison principale pour laquelle de plus en plus d'entreprises multinationales créent des codes de conduite est de se protéger d'une mauvaise image publique qui les associerait au travail forcé. L'implantation d'un code de travail peut aussi protéger les multinationales des plaintes des travailleuses et travailleurs et ainsi leur éviter des

poursuites juridiques¹⁵⁵. Comme les entreprises établissent souvent leur propre code de conduite, on peut retrouver différentes normes du travail dans un seul pays¹⁵⁶. Ceci rend plus difficiles la création d'une gouvernance de travail internationale cohérente et l'évaluation de l'efficacité des différentes mesures volontaires.

TABLEAU 2.2
Ententes internationales liées au secteur du vêtement du Bangladesh après la tragédie du Rana Plaza

ANNÉE	ALLIANCES INTERNATIONALES	DÉTAILS
2013	L'Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh	Signé par 200 marques, plusieurs organisations internationales de défense des droits des travailleuses et travailleurs et des syndicats bangladais. Accord juridiquement contraignant de 5 ans pour assurer la sûreté de l'environnement de travail dans l'industrie du vêtement du Bangladesh. Mise en place d'un programme d'inspection indépendant, encouragé par les marques impliquées dans des syndicats et auprès des travailleuses et travailleurs. Divulgence publique des rapports d'inspection et des plans d'action correctifs de toutes les manufactures. Engagement des marques signataires à contribuer aux fonds pour la remédiation et le maintien des bonnes relations avec les fournisseurs et fournisseuses. Élection démocratique de comités de santé et de sécurité dans toutes les manufactures pour cerner les risques et agir en conséquence. Émancipation des travailleuses et travailleurs à travers des programmes de formation, des mécanismes de plainte et le droit de refuser un travail dangereux. (Hanlon, 2019, p. 20-21) L'Accord met en place des mesures strictes concernant la santé et la sécurité au travail pour créer un environnement de travail durable et sécuritaire dans l'industrie du vêtement du Bangladesh.

155. Hassel, *op. cit.*, p. 239.

156. Hassel, *op. cit.*, p. 246.

ANNÉE	ALLIANCES INTERNATIONALES	DÉTAILS
2013	L'Alliance pour la sécurité des travailleuses et travailleurs du Bangladesh	Accord juridiquement contraignant de 5 ans avec des marques nord-américaines, bien que ces dernières puissent quitter l'<i>Alliance</i> à tout moment. Mise en place de normes concernant la sécurité incendie et l'intégrité structurelle des bâtiments en conformité avec les normes de l'<i>Accord</i>. Inspections des manufactures et divulgation des noms des fournisseuses et fournisseurs bangladais. Encouragement de la remise en état des manufactures grâce à des plans d'action correctifs et un financement de la part des marques signataires. Compensation des travailleuses et travailleurs affectés par les remises en état des manufactures. Émancipation des travailleuses et travailleurs à travers la création de comités de sécurité et d'une ligne téléphonique accessible pour les travailleuses et travailleurs employés dans les manufactures des membres signataires de l'<i>Alliance</i>. Organisation de formations portant essentiellement sur la sécurité accompagnée d'un suivi à travers le <i>Spot-checks and Support Program</i>, permettant d'évaluer des impacts. L'<i>Alliance</i> se concentre davantage sur l'environnement structurel des manufactures et des édifices que sur l'environnement de travail des travailleuses et travailleurs.
2013	Le Pacte sur la durabilité au Bangladesh (OIT en collaboration avec l'Union européenne)	Entente entre le gouvernement du Bangladesh, l'Union européenne et l'OIT qui prévoit: De respecter les droits du travail, notamment le droit d'association, de syndicalisation et de négociation collective. D'assurer une intégrité structurelle des édifices et la santé et la sécurité au travail. D'affirmer la conduite professionnelle responsable par toutes les parties prenantes dans l'industrie du vêtement du Bangladesh. Le <i>Pacte</i> rassemble des représentants et représentantes de l'industrie du vêtement, des employeurs et employeuses, des syndicats, des acteurs et actrices de la mode et des organisations de défense des droits des travailleuses et travailleurs.

ANNÉE	ALLIANCES INTERNATIONALES	DÉTAILS
2013	Le Programme pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur du prêt-à-porter	Programme de l'OIT, financé par le Canada, les Pays-Bas et le Royaume-Uni Phase 1 (2013-2017) : Inspections effectuées dans 1 549 manufactures de vêtements pour vérifier la sécurité structurelle, en matière d'incendie et d'électricité. Formation de plus de 800 000 travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement sur la sécurité au travail. Réintégration de 300 survivants et survivantes de la tragédie du Rana Plaza dans les manufactures grâce à des soins psychologiques et en ergothérapie. Lancement du programme <i>Better Work Bangladesh</i>. Phase 2 (2017-2023) : Remise en état des manufactures et encouragement des opérations de la RCC (<i>Remediation Coordination Cell</i>), établie en 2017 pour superviser les remises en état des manufactures. Amélioration de la santé et de la sécurité au travail par de nouvelles politiques et pratiques. Édification d'une meilleure gouvernance à travers la revue des politiques nationales en ce qui concerne la sécurité incendie et des bâtiments, et à travers des réformes. Utilisation de <i>Better Work Bangladesh</i> comme modèle de respect pour assurer une participation égale des femmes au travail et leur donner une voix pour exprimer leur leadership, ainsi que pour protester contre leur discrimination.
2013	Le Plan national tripartite sur l'action concernant la sécurité incendie et l'intégrité structurelle	Ce plan national tripartite, encore appelé <i>l'Initiative nationale</i>, souhaite : Évaluer l'intégrité structurelle et la sécurité incendie des édifices. Renforcer l'inspection du travail. Former et conscientiser les travailleuses et travailleurs, ainsi que les employeurs et employeuses, sur la santé et la sécurité au travail et les droits des travailleuses et travailleurs. Encourager la réhabilitation des travailleuses et travailleurs blessés lors du Rana Plaza et pendant le travail en général. <i>L'Initiative nationale</i> est signée par des instances gouvernementales bangladaises importantes comme le ministère du Commerce et le Département d'inspection des manufactures et des édifices (DIFE), mais aussi par d'autres acteurs bangladais comme la Fédération des travailleurs du Bangladesh ou la BGMEA. Toutefois, elle inclut également l'OIT et le Conseil d'IndustriALL Bangladesh.

ANNÉE	ALLIANCES INTERNATIONALES	DÉTAILS
2018	L'Accord de transition	Cent quatre-vingt-dix marques ont signé l'<i>Accord de transition</i>. En juin 2020, les opérations des bureaux de l'<i>Accord</i> ont été transférées au <i>RMG Sustainability Council</i> (RSC), un organe de vérification des mesures de sécurité dans les manufactures de vêtements au Bangladesh. Le RSC découle d'une « initiative privée entre l'industrie du vêtement du Bangladesh, les entreprises multinationales et les syndicats bangladais » (RSC, 2021). Avec le transfert complet des activités du bureau de l'<i>Accord</i>, les pouvoirs contraignants de l'entente seront perdus. L'<i>Accord de transition</i> a pris fin le 31 mai 2021 et aucune initiative n'a été lancée pour le renouveler ou en créer un nouveau.

Source : Ministère du Travail et de l'Emploi, gouvernement du Bangladesh, 2013 ; *Accord sur la sécurité incendie et des bâtiments au Bangladesh*, s. d. ; *Alliance pour la sécurité des travailleurs du Bangladesh*, s. d. ; OIT, novembre 2018 ; Hanlon, 2019 ; RSC, s. d. ; OIT, 2013.

Dans l'industrie du vêtement, la gouvernance internationale du travail a changé après la tragédie du Rana Plaza qui avait entraîné une mobilisation importante d'actrices et acteurs internationaux pour une amélioration de la sécurité et des conditions dans les manufactures. Cette mobilisation a permis l'établissement de plusieurs ententes internationales, dont l'**Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments** (l'*Accord*), l'**Alliance**

pour la sécurité des travailleuses et travailleurs du Bangladesh (l'*Alliance*), le **Pacte sur la durabilité du Bangladesh** (le *Pacte*) et le **Programme pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur du prêt-à-porter**. Grâce à ces ententes, plusieurs processus d'inspection pour identifier et éliminer les risques liés à la sécurité des travailleuses et travailleurs dans les manufactures ont été mis en place.

2.1.1. L'Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments

L'*Accord* constitue l'entente la plus efficace et représente une nouvelle approche de gouvernance du travail. En effet, pour la première fois, une entente contraignante rassemblant des acteurs publics et privés est formulée. En vigueur de 2013 à 2018, l'*Accord* a été signé par 222 marques internationales¹⁵⁷, des syndicats bangladais et internationaux, des organisations de défense de droits, l'OIT et le gouvernement du Bangladesh. Son objectif était le même que celui des autres

initiatives, soit d'assurer un environnement sécuritaire dans les manufactures de vêtements au Bangladesh. Sa définition de sécurité, quant à elle, incluait les notions de santé et de durabilité¹⁵⁸. À la base, l'*Accord* couvrait plus de 1 500 manufactures dans lesquelles travaillaient autour de 2 millions de travailleurs et travailleuses¹⁵⁹.

Au centre de l'*Accord*, un caucus de travail réunissait deux fédérations globales de syndicats¹⁶⁰, des syndicats locaux au Bangladesh¹⁶¹ et quatre or-

157. Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh, *Achievements 2013 Accord*, 20 juillet 2018. Repéré à bangladeshaccord.org/2018/07/20/achievements-2013-accord/.

158. Hanlon, *op. cit.*, p. 20.

159. Juliane Reinecke et Jimmy Donaghey, *After Rana Plaza: Building coalitional power for labour rights between unions and (consumption-based) social movement organisations*, *Organization* 22, no 5, 2015, p. 735. Repéré à doi.org/10.1177/1350508415585028.

160. IndustriALL Global Union et UNI Global Union.

161. *Bangladesh Textile and Garments Workers League, Bangladesh Independent Garments Workers Union Federation, Bangladesh Garments, Textile and Leather Workers Federation, Bangladesh Garment and Industrial Workers Federation, IndustriALL Bangladesh*

ganisations de défense des droits des travailleuses et travailleurs¹⁶². Ces dernières jouaient le rôle de témoins signataires et participaient à la diffusion des nouvelles sur leurs médias sociaux ainsi qu'à des campagnes de solidarité internationale¹⁶³. Par ailleurs, la collaboration entre ces organisations et les fédérations syndicales IndustriALL et UNI Global Union avait eu un poids important dans les négociations collectives avec les entreprises. Tandis qu'IndustriALL faisait entendre les voix des travailleuses et travailleurs grâce à son mandat de représentation des travailleuses et travailleurs des manufactures du secteur du vêtement, UNI Global Union exerçait une pression sur les entreprises et les manufactures grâce à l'implication d'un nombre important de ses membres dans différentes sphères de l'industrie du vêtement¹⁶⁴. Le travail des fédérations syndicales était ainsi complémentaire à celui des organisations de défense des droits, qui avaient apporté leur savoir sur l'industrie du vêtement tout en établissant des contacts avec les organisations et les syndicats bangladais¹⁶⁵. Avant même la tragédie du Rana Plaza, ces organisations avaient déjà documenté les conditions de vie et de travail des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement. Cela leur avait donc permis de contribuer aux campagnes internationales avec du matériel visuel¹⁶⁶. De plus, elles savaient comment faire pression sur les marques qui n'avaient pas signé l'*Accord* en incitant les consommateurs et consommatrices à ne plus acheter leurs produits¹⁶⁷. Ainsi, l'implication de ces différents acteurs a renforcé l'efficacité de l'*Accord* et lui a permis de recueillir la signature de nombreuses marques.

L'*Accord* s'est avéré plus efficace que les autres accords-cadres internationaux, les initiatives multipartites ou les codes de conduite des entreprises. Premièrement, il se différencie des autres initiatives internationales par le fait qu'il a créé une approche collective rassemblant plus de 200 entreprises autour de l'enjeu de la sécurité des travailleuses et travailleurs¹⁶⁸. Il permet ainsi aux entreprises signataires de partager entre elles des informations, les coûts et les responsabilités, ainsi que d'instaurer des normes de sécurité cohérentes dans de nombreuses manufactures¹⁶⁹. En comparaison, les accords-cadres internationaux ne se font qu'entre une entreprise multinationale et une fédération syndicale internationale¹⁷⁰, et puisque les codes de conduite diffèrent d'une entreprise à l'autre, les entreprises n'adoptent pas une approche collective¹⁷¹.

Deuxièmement, la plupart des initiatives internationales ne sont pas contraignantes, mais plutôt volontaires. Dans le cas des accords-cadres internationaux, il faut beaucoup de mobilisation de la part des travailleuses et travailleurs pour faire pression sur les entreprises. Dans le cas des codes de conduite et des initiatives multipartites, le seul moyen pour faire pression sur les entreprises provient des consommatrices et consommateurs, qui menacent de ne plus acheter les produits de ces entreprises¹⁷². *A contrario*, l'*Accord* a réussi à créer des «liens contractuels obligatoires dans les pays d'origine des entreprises signataires»¹⁷³. Les entreprises signataires sont, entre autres, obligées de partager les informations sur les conditions dans les manufactures de leurs fournisseurs. Si ces conditions ne correspondent pas aux normes

Council, Bangladesh Revolutionary Garments Workers Federation, National Garments Workers Federation et United Federation of Garment Workers.

162. Worker Rights Consortium, *Clean Clothes Campaign*, International Labor Rights Forum et Maquila Solidarity Network.

163. Reinecke et Donaghey, *op. cit.*, p. 727.

164. Reinecke et Donaghey, *op. cit.*, p. 728.

165. Reinecke et Donaghey, *op. cit.*, p. 729.

166. *Ibid.*

167. Reinecke et Donaghey, *op. cit.*, p. 728.

168. Reinecke et Donaghey, *op. cit.*, p. 735-736.

169. *Ibid.*

170. Reinecke et Donaghey, *op. cit.*, p. 735.

171. Hassel, *op. cit.*, p. 246.

172. Reinecke et Donaghey, *op. cit.*, p. 736.

173. *Ibid.*

établies par l'*Accord*, les entreprises peuvent être assujetties à des sanctions juridiques¹⁷⁴.

Finalement, le mandat de l'*Accord* se limite à l'amélioration de la sécurité de l'électricité, de la sécurité incendie et de la sécurité des bâtiments, facilitant l'élaboration d'objectifs clairs et accessibles pour les fournisseuses et fournisseurs bangladais et les entreprises internationales¹⁷⁵. Les autres initiatives internationales identifient souvent un mandat plus large qui inclut de nombreux objectifs¹⁷⁶. Par conséquent, la surveillance et la mise en place de nouveaux standards sont moins précises, et il est plus difficile de produire des résultats.

L'*Accord* a amené une initiative permettant aux travailleuses et travailleurs de participer à la

gouvernance de travail dans l'industrie du vêtement et d'apporter des changements durables à leurs conditions de travail. En 2018, il a été prolongé sous forme d'un *Accord de transition* et depuis le 1^{er} juin 2020, ses bureaux ont été transférés au RMG Sustainability Council (RSC), un organe de vérification des mesures de sécurité dans les manufactures de vêtements au Bangladesh. Il s'agit d'une « initiative privée entre l'industrie du vêtement du Bangladesh, les entreprises multinationales et les syndicats bangladais »¹⁷⁷. Ce transfert de bureaucratie implique toutefois la perte des mesures contraignantes de l'*Accord* initial. Afin que les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement du Bangladesh ne se retrouvent pas sans protection, ils continuent aujourd'hui de revendiquer la signature d'un nouvel accord ou la prolongation de l'*Accord*.

ENCADRÉ 1 Comparaison entre l'*Accord* et l'*Alliance*

L'*Accord* et l'*Alliance* sont deux accords juridiquement contraignants de 5 ans, établis après la tragédie du Rana Plaza pour améliorer les conditions de sécurité dans les manufactures de vêtements qui produisent pour des marques internationales¹⁷⁸. Alors que les deux initiatives se ressemblent à certains niveaux, elles ont des caractéristiques fondamentalement différentes qui font de l'*Accord* un succès et de l'*Alliance*, un échec.

L'*Accord* a rassemblé principalement des marques européennes et a créé des « liens contractuels obligatoires dans les pays d'origine des marques »¹⁷⁹ qui les assujettissaient à des sanctions juridiques si elles ne remplissaient pas leurs obligations. Les marques signataires ont entre autres dû partager les informations concernant les réparations et améliorations effectuées dans les manufactures¹⁸⁰. Cela a contribué à améliorer le degré de transparence dans l'industrie du vêtement du Bangladesh et à renforcer le rôle des représentants et représentantes des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement¹⁸¹, qui ont pu bénéficier de formations ainsi que de la mise en place d'un mécanisme de plaintes pour se faire entendre¹⁸².

L'*Alliance* a rassemblé des marques nord-américaines, dont plusieurs qui ne voulaient pas signer l'*Accord* à cause de ses mesures contraignantes. Même si à la base, l'*Alliance* était également un accord contraignant, elle se différencie de l'*Accord*

par le fait que les marques pouvaient s'en désaffilier à tout moment. La structure de l'*Alliance* ressemblait davantage aux modèles de responsabilité des entreprises, basés sur des mesures volontaires contrôlées et définies par les entreprises. Entre

174. *Ibid.*

175. *Ibid.*

176. *Ibid.*

177. RSC, About Us, s. d. Repéré le 29 avril 2021 à www.rsc-bd.org/en/about-us.

178. Hanlon, *op. cit.*, p. 21.

179. Reinecke et Donaghey, *op. cit.*, p. 736.

180. *Ibid.*

181. CCC, Alliance for Bangladesh Worker Safety overstates progress while workers' lives remain at risk, 21 novembre 2016. Repéré à cleanclothes.org/news/2016/11/21/alliance-for-bangladesh-worker-safety-overstates-progress-while-workers-lives-remain-at-risk.

182. Hanlon, *op. cit.*, p. 20.

autres, l'*Alliance* ne fournissait pas d'informations sur les remises en état des manufactures des entreprises. De plus, elle se concentrait prioritairement sur l'amélioration de la sécurité structurelle des bâtiments et délaissait quelque peu les conditions générales de travail. Les formations offertes aux travailleuses et travailleurs étaient ainsi axées sur la sécurité structurelle plutôt que sur leur autonomisation.

Alors que l'*Accord* a fourni un cadre capable d'apporter un véritable changement en imposant aux marques d'assumer leurs responsabilités, l'*Alliance* a continué à favoriser le pouvoir des entreprises. Finalement, l'*Accord* a été prolongé en 2018 en devenant un *Accord de transition* tandis que l'*Alliance* a mis fin à ses actions après son mandat de 5 ans.

2.2. Acteurs, actions et campagnes

L'industrie du vêtement au Bangladesh suscite l'intérêt d'une multitude d'acteurs (gouvernementaux, non gouvernementaux, sociaux et privés) depuis plusieurs décennies. Les marques internationales s'installent au Bangladesh pour produire des vêtements à moindre coût, les organisations bangladaises et internationales de défense de droits luttent pour l'amélioration des droits des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement alors que l'OIT et les gouvernements étrangers s'impliquent, notamment, pour une amélioration de la sécurité structurelle des manufactures de vêtements. Tous ces acteurs contribuent à façonner la gouvernance internationale du travail dans l'industrie du vêtement du Bangladesh telle qu'elle existe aujourd'hui. Soulignons que les objectifs de ces acteurs sont contradictoires, celui des marques internationales étant le profit maximal et celui des organisations de défense de droits, l'augmentation des salaires des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement, par exemple. La gou-

vernance internationale du travail émergente, de plus en plus marquée par des acteurs privés et des mesures volontaires, entre ainsi en conflit avec la gouvernance internationale du travail traditionnelle qui tente d'encadrer le travail à caractéristiques internationales afin que les travailleuses et travailleurs ne se fassent pas exploiter.

Dans les tableaux 2.3 et 2.4, nous identifions plusieurs acteurs majeurs qui étaient et sont toujours impliqués dans l'industrie du vêtement au Bangladesh ainsi que leurs actions et/ou campagnes. Ces tableaux indiquent si ces actions ont contribué à renforcer ou bien à affaiblir l'autonomisation des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement.

TABLEAU 2.3
Acteurs, actions et campagnes bangladaises

Acteur

LE GOUVERNEMENT DU BANGLADESH

Engagement avec la communauté internationale après le Rana Plaza pour améliorer la sécurité dans les manufactures de vêtements.

Conventions de l'OIT ratifiées :

- C001 :** Durée du travail (industrie), 1919
- C006 :** Travail de nuit des enfants (industrie), 1919
- C011 :** Droit d'Association (agriculture), 1921
- C014 :** Repos hebdomadaire (industrie), 1921
- C018 :** Maladies professionnelles, 1925
- C019 :** Égalité de traitement (accidents du travail), 1925
- C027 :** Indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929
- C029 :** Travail forcé, 1930
- C032 :** Protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932
- C045 :** Travaux souterrains (femmes), 1935
- C059 :** Âge minimum (industrie) (révisée), 1937
- C080 :** Révision des articles finaux, 1946
- C081 :** Inspection du travail, 1947
- C087 :** Liberté syndicale et protection du droit syndical, 1948
- C089 :** Travail de nuit (femmes) (révisée), 1948
- C090 :** Travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948
- C096 :** Bureaux de placement payants (révisée), 1949
- C098 :** Droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- C100 :** Égalité de rémunération, 1951
- C105 :** Abolition du travail forcé, 1957
- C106 :** Repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957
- C107 :** Populations aborigènes et tribales, 1957
- C111 :** Discrimination (emploi et profession) Convention, 1958
- C116 :** Révision des articles finaux, 1961
- C118 :** Égalité de traitement (sécurité sociale), 1962
- C144 :** Consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976
- C149 :** Personnel infirmier, 1977
- C182 :** Pires formes de travail des enfants, 1999
- C185 :** Pièces d'identité des gens de la mer (révisée), 2003
- MLC :** Convention du travail maritime, 2006

Acteur

DÉPARTEMENT D'INSPECTION DES USINES ET DES ÉTABLISSEMENTS (DIFE)

Actions

Agence de surveillance de la mise en oeuvre des lois du travail dans les organisations commerciales et industrielles.

Peu efficace en raison de la corruption, d'un manque de ressources humaines et de ressources inadéquates pour imposer l'application des lois du travail.

Manque d'inspecteurs et d'inspectrices : pour 22 000 manufactures de vêtements enregistrées, seulement 110 inspectrices et inspecteurs ont été envoyés, dont 47 pour les magasins et 63 pour les manufactures. Sur 100 inspecteurs et inspectrices, seulement 77 étaient en activité en 2008.

Campagnes bangladaises

Contrôle des magasins dans les municipalités et des manufactures enregistrées au Bangladesh.

Surveillance des activités industrielles de plusieurs secteurs industriels par des inspecteurs et inspectrices.

Rahman, 2011, p. 157.

Acteur

REMEDIATION COORDINATION CELL

Actions

Unité temporaire, créée en 2013, qui se concentre sur la gestion du processus de remise en état des manufactures de vêtements du Bangladesh.

Encouragée par le Programme du secteur textile et du prêt-à-porter de l'OIT lancé en 2013.

Campagnes bangladaises

Supervision de la mise en œuvre des plans d'action correctifs dans 1 293 manufactures opérationnelles qui ne sont pas sujettes aux inspections de l'*Accord* et de l'*Alliance*.

Acteur

BANGLADESH GARMENT MANUFACTURER AND EXPORTER ASSOCIATION (BGMEA)

Actions

Association de commerce, fondée en 1983, qui représente les propriétaires des manufactures de vêtements du Bangladesh. Elle collabore avec des partenaires bangladais et internationaux pour mieux développer l'industrie du vêtement.

Sa mission consiste en :

- Protéger et promouvoir les intérêts de l'industrie du vêtement.
- Assurer une croissance des recettes en devises du Bangladesh.
- Assurer que les droits et privilèges des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement sont respectés.

Campagnes bangladaises

4 juillet 1995: Signature d'une entente avec l'OIT et l'UNICEF sur l'abolition du travail des enfants dans l'industrie du vêtement.

Création d'un groupe de travail pour minimiser les conflits de travail à travers des consultations individuelles avec toutes les parties prenantes de l'industrie du vêtement. Deux comités se divisent les tâches :

Formé en 1998, le *BGMEA Conciliation-Cum-Arbitration Committee* (CAC) est constitué de membres de la BGMEA et du *Bangladesh Garment Workers Unity Council* (BGWUC). Il résout à l'amiable les conflits individuels dans les manufactures en présence d'un juge retraité comme arbitre. Par ce biais 1 894 conflits sur 2 237 ont été résolus.

Formé en 1997, le Comité bilatéral (BC) vise à résoudre des problèmes plus larges concernant les salaires, les conditions de sécurité dans les manufactures, le bien-être des travailleuses et travailleurs et les grèves.

2002: La BGMEA offre une assurance collective aux travailleuses et travailleurs au nom de certaines manufactures individuelles. Une prime mensuelle sera versée pour dédommager les familles des travailleuses et travailleurs qui ont perdu un proche à la suite d'un accident de travail (100 000 takas).

2002-2005: 302 manufactures ont été visitées dans le cadre du projet « *Partnership Approach to Improving Labour Relations and Working Conditions in the Bangladesh Garment Industry* ».

2003: Établissement d'une Cellule de conformité, dans le cadre d'une entente entre l'OIT et la BGMEA, pour améliorer les conditions de travail dans les manufactures. Ce projet représente la prolongation du projet de 2002.

2007: Établissement d'un code de conduite (introuvable en ligne).

Établissement d'un hôpital et de 10 centres médicaux à Dhaka et Chittagong pour offrir des services de santé, des médicaments gratuits et des services de plaidoyer sur les enjeux de santé sexuelle aux travailleuses et travailleurs.

1997-2007: 461 séances de formation à 21 298 employeurs et travailleuses et travailleurs dans 1270 manufactures de Dhaka et Chittagong. Les formations portaient sur la lutte contre les incendies, les premiers soins, le sauvetage en cas d'urgence et les exercices d'évacuation.

Jusqu'à août 2007: Programme de bourses au mérite pour les enfants des travailleuses et travailleurs. 974 enfants en ont bénéficié en recevant 1 000 takas par mois.

(Rahman, 2011, p. 152-153)

Acteur

BANGLADESH GARMENT MANUFACTURER AND EXPORTER ASSOCIATION (BGMEA)

Campagnes bangladaises

Association de commerce, fondée en 1983, qui représente les propriétaires des manufactures de vêtements du Bangladesh. Elle collabore avec des partenaires bangladais et internationaux pour mieux développer l'industrie du vêtement.

Sa mission consiste en :

Protéger et promouvoir les intérêts de l'industrie du vêtement.

Assurer une croissance des recettes en devises du Bangladesh.

Assurer que les droits et privilèges des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement sont respectés.

Acteur

BANGLADESH LEGAL AID SERVICES TRUST (BLAST)

Actions

Organisation de services juridiques, fondée en 1993, qui travaille dans 25 arrondissements à travers le pays.

La seule organisation qui offre des services juridiques aux hommes et aux femmes qui ne sont pas en mesure de payer une aide juridique.

Plus de 2 600 avocats et avocates travaillent pour BLAST et offrent leurs services juridiques pro bono.

En coordination avec les syndicats, le BLAST fournit entre autres de l'aide juridique aux travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement, notamment pour recevoir des compensations financières en cas d'accidents de travail.

Les travailleuses et travailleurs sont directement impliqués dans le règlement des différends et toute indemnisation doit leur être versée directement. (Rahman, 2011, p. 213)

Campagnes bangladaises

Soutien à plusieurs travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement qui n'ont pas reçu de compensation dans les cas de l'écroulement de la manufacture *Spectrum Sweater* ou de l'incendie dans la manufacture *KTS Garments*.

Acteur

AIN-O-SALISH KENDRA (ASK)

Actions

Organisation de défense des droits de la personne, fondée en 1986, qui offre de l'aide juridique aux travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement.

17 unités de travail collaborent pour :

Conscientiser les parties prenantes.

Procurer de l'aide juridique et du soutien social.

Réviser la transparence institutionnelle.

Lutter pour des réformes politiques et des réformes des lois.

Campagnes bangladaises

Formation de bénévoles qui veillent au respect des droits et à la prévention des violations de ces droits dans 10 upazilas (subdivisions administratives au Bangladesh) en partenariat avec 10 ONG.

Depuis 1996 : Production de rapports et de bulletins analytiques sur les derniers changements aux lois et politiques concernant les droits de la personne et les questions de genre.

Acteur

KORMOJIBI NARI (KN)

Actions

Organisation de défense des droits des femmes, établie en 1991, qui lutte pour l'autonomisation et un meilleur leadership des femmes, notamment celles qui travaillent dans le secteur informel.

Elle se consacre aux enjeux de genre, de droits des travailleuses et travailleurs et de justice économique.

Campagnes bangladaises

Quelques projets en cours et/ou terminés :

Offrir des garderies de jour pour les enfants des travailleuses de l'industrie du vêtement, financées par KN (en cours).

'Sustainable and Responsible Actions for Making Industries Care' (SRAMIC), financé par l'UE et Action Aid Bangladesh (octobre 2016 — juillet 2019).

'Empowering of Women Workers in Industry', financé par GIZ (décembre 2017 — novembre 2018).

Acteur

NARI UDDUG KENDRA (NUK)

Actions

Organisation de défense des droits de la personne, établie en 1991, qui lutte pour l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres.

Elle fournit des services de santé, d'éducation et de logement pour les femmes qui travaillent dans le secteur du vêtement.

Campagnes bangladaises

Création de l'*Alliance de protection des travailleuses du vêtement du Bangladesh* (BGWPA) en 2001 pour offrir une possibilité aux travailleuses de partager leurs soucis concernant les changements dans l'industrie du vêtement en vue de la suppression de l'AMF au début des années 2000.

Projets en cours et/ou terminés :

Programme de soutien pour les travailleuses de l'industrie du vêtement et les manufactures : coopération avec les propriétaires des manufactures et les travailleuses et travailleurs. Formulation de plans d'action pour améliorer les conditions et les aménagements dans les manufactures.

Acteur

BANGLADESH INSTITUTE OF LABOUR STUDIES (BILS)

Actions

Établi en 1995, BILS est le seul institut de recherche sur le travail au Bangladesh. Il est affilié à 12 fédérations syndicales nationales.

Sa mission : appuyer le mouvement syndical bangladais pour poursuivre la lutte pour un travail décent en vue de la création d'une société démocratique.

Campagnes bangladaises

Projets :

'*Decent Work, Inclusive Growth and Employment in Bangladesh*', appuyé par l'Agence de développement danoise des syndicats (1997 jusqu'à présent).

'*Social Dialogue, Gender Equality and Decent Work in Bangladesh*', appuyé par la Confédération des syndicats des Pays-Bas (mars 2018 — décembre 2020).

'*Industrial Police and Bangladesh Ready Made Garment Community Engagement Activity*', appuyé par USAID-Bangladesh (juillet 2020 — septembre 2021).

Rapports de recherche et documents d'orientation :

- '*Policy Brief on Determining Wage for RMG Workers: Basis, Situation and Consideration*' (2021).
- '*Impact of COVID-19 on Employment in Bangladesh: Pathway to an Inclusive and Sustainable Recovery*' (2020).
- '*Employment Security, Wage and Trade Union Rights in Four Industrial Sectors of Chittagong Region*' (2019).
- '*Workers' Rights & Gender Based Violence in the RMG and TU Capacity to Deal with these (Final Draft)*' (2018).

Acteur

ASSOCIATION NATIONALE DES FEMMES AVOCATES DU BANGLADESH (BNWLA)

Actions

Association d'avocates et d'avocats, basée à Dhaka et établie en 1979, qui fait la promotion des droits et du statut des femmes avocates.

Son objectif est de « créer des opportunités égales pour toute femme et tout enfant dans le pays » (BNWLA, 2021a).

Campagnes bangladaises

Rapports :

- Violence contre les femmes au Bangladesh (2000-2011).
- '*Globalization and Recent Economic Debacle: Impact on the State of Women Garments Workers of Bangladesh*' (2002).
- '*Situation Analysis Report on Home based Workers and Readymade Garments Sector*' (2008).

Projets :

- '*Reducing Gender-Based Violence and Protecting Survivors through awareness and capacity building, comprehensive shelter support and legal service*', financé par Médecins du Monde – France (août 2018 — juillet 2019).

Acteur

INTEGRATED COMMUNITY & INDUSTRIAL DEVELOPMENT INITIATIVE IN BANGLADESH (INCIDIN)

Actions

Organisation de recherche, créée en 1995, qui fournit un lieu pour repenser le rôle des travailleuses et travailleurs dans un monde globalisé et interconnecté.

Conduit des recherches-action participatives (RAP) dans des communautés ethniques au Bangladesh, notamment la communauté Garo.

Campagnes bangladaises

Recherches conduites dans le passé :

- Sur l'impact du « Harkin's Bill » sur le travail des enfants au Bangladesh.
- Sur les enfants travailleurs et travailleuses du sexe exploités à Dhaka.

Acteur

LE CONSEIL DE L'UNITÉ DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU BANGLADESH (BGWUC)

Actions

Alliance syndicale créée en 1997.

Fédérations syndicales membres :

- Bangladesh Nationalist Garments Workers Federation
- National Garments Workers Federation
- Bangladesh Apparels Workers Federation
- Bangladesh National Garments Workers Employees League
- National Garments Workers Employees Federation
- Bangladesh Garments workers League
- United Garments Workers Union
- Bangladesh Nationalist Garments Workers Party

Campagnes bangladaises

Participation aux comités de la BGMEA menant à la signature de plusieurs accords et conventions avec cette dernière. Or, ces accords n'ont jamais entraîné des actions concrètes de la part de la BGMEA.

Le BGWUC a été critiqué pour sa participation à ces comités, car les participantes et participants sont rémunéré.e.s. (Rahman, 2011, p. 190).

Acteur

ALLIANCE NATIONALE DE PROTECTION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ET DE L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT (NPAGWI)

Actions

Alliance syndicale de gauche largement reconnue dans l'industrie du vêtement au Bangladesh en raison de son implication active lors des crises. Son comportement est valorisé par toutes les parties prenantes dans le secteur du vêtement puisque les programmes qu'elle a mis en place n'ont pas été destructeurs ou trop radicaux.

Fédérations syndicales membres :

- Textile Garments Workers Federation
- Bangladesh Garments Workers Employees Federation
- National Garments Workers Welfare Federation
- Democratic Garments Workers Federation
- Garments Workers Front
- Bangladesh OSK Garments Workers Federation
- Bangladesh Garments Workers Trade Union Federation
- Bangladesh Independent Garments Workers Federation
- Bangladesh Garments Workers Employees Association
- National Garments and Tailoring Workers Employees Federation
- Bangladesh Garments Workers Front

Campagnes bangladaises

Formation d'un comité en 2005 rassemblant des représentants et représentantes de la société civile, des syndicats et des manufactures pour négocier un accord favorable pour l'industrie du vêtement du Bangladesh avec les multinationales.

Acteur

CONSEIL POUR LES LUTTES DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU VÊTEMENT
(CGWS)

Actions

Alliance syndicale qui a adopté une philosophie politique radicale.

Fédérations syndicales membres :

- Bangladesh Garments Workers Unity Forum
- Bangladesh Textile Garments Workers Federation
- Jago Bangladesh Garments Workers Federation
- Bangladesh Combined Garments Workers Federation
- National Apparels Workers Federation
- Bangladesh Garments Workers Liberation Movement
- Revolutionary Garments Workers Solidarity
- Integrated Garments Workers Federation
- National Garments Workers Employees Jote
- Bangladesh Workers Trade Union Federation
- National Garments Workers Jote Bangladesh

Campagnes bangladaises

Démolition de certaines manufactures.

Acteur

THE BANGLADESH NATIONAL COUNCIL (BNC) OF TEXTILE, GARMENT AND LEATHER WORKERS

Actions

Alliance syndicale qui regroupe des organisations plutôt progressistes et radicales. Elle est en partie financée par le *Solidarity Center*.

Fédérations syndicales membres :

- United Federation of Garments Workers
- Bangladesh Textile and Garments Workers League
- National Garments Workers Federation
- Shadhin Bangla Garments Sramik Karmachari Federation
- Garments Tailors Workers League
- Federation of Garments Workers
- Bangladesh Independent Garments Union
- National Workers Federation Bangladesh

Campagnes bangladaises

Alliance avec le *International Textile Garment and Leather Workers' Federation* (ITGLWF), une organisation syndicale internationale établie en Belgique qui a mené de nombreuses luttes pour l'amélioration des conditions de travail des travailleuses et travailleurs du Sud global.

Le BNC est en partie critiqué pour ses partenariats avec des organisations étrangères et on lui reproche d'avoir moins d'expérience sur le terrain dans les manufactures bangladaises (Rahman, 2011, p. 192).

Acteur

BANGLADESH INDEPENDENT GARMENT WORKERS UNION FEDERATION (BIGUF)

Actions

Syndicat indépendant formé en 1994 et enregistré comme une fédération nationale depuis 1999, regroupant aujourd'hui 24 syndicats et 50 000 travailleuses et travailleurs membres dans les villes de Dhaka et Chittagong.

Il a été fondé par *USAID* et est toujours financé par le *Solidarity Center*.

Le seul syndicat actif dans l'industrie du vêtement avec un leadership principalement féminin, le comité exécutif étant constitué de 25 personnes, dont 20 femmes, incluant la présidente et la secrétaire générale.

Il n'est pas affilié à un parti politique, ce qui lui donne la liberté de prendre des décisions en fonction des besoins et des demandes des travailleuses et travailleurs.

Les membres officiels du syndicat doivent avoir une expérience directe dans l'industrie du vêtement. Cela permet une meilleure compréhension des défis auxquels les travailleuses et travailleurs font face (Rahman, 2014).

Le BCWS est un des membres de cette fédération.

Campagnes bangladaises

Formation des travailleuses et travailleurs à travers des séjours à l'étranger, notamment aux États-Unis, en Suisse et au Canada. La compagnie montréalaise Peerless Clothing a participé à ce programme et a formé deux leaders du travail (Rahman, 2011, p. 208).

Acteur

NATIONAL GARMENT WORKERS FEDERATION (NGWF)

Actions

Fédération syndicale la plus stable et forte au Bangladesh, fondée en 1984 et financée par le *Solidarity Center*.

La NGWF comprend 1 261 comités de manufactures, 95 413 membres au total et l'affiliation de 87 syndicats enregistrés.

Campagnes bangladaises

Développement de programmes de formation et d'éducation des travailleuses et travailleurs.

2019: Résolution de conflits dans 8 manufactures, bénéficiant à 1 060 travailleuses et travailleurs.

Le financement par le *Solidarity Center* suscite des critiques de la part d'autres syndicats, qui accusent la NGWF d'accorder plus d'importance aux intérêts américains qu'aux intérêts nationaux (Rahman, 2011, p. 193).

Acteur

CENTRE DE SOLIDARITÉ POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU BANGLADESH (BCWS)

Actions

Organisation de défense des droits des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement, fondée en 2001 par trois travailleuses et travailleurs de cette industrie, à Dhaka. Elle est partiellement financée par le *Solidarity Center*.

Mission : améliorer les conditions de travail et les droits des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement du Bangladesh

Soutien aux travailleuses et travailleurs par le biais de programmes d'éducation sur leurs droits et leurs recours, de l'aide juridique, des services de garde pour les enfants et des centres d'alphabétisation.

Collaboration étroite avec les organisations de solidarité internationale pour fournir des informations sur le terrain au Bangladesh.

Acteur

CENTRE POUR LE DÉVELOPPEMENT ENTREPRENEURIAL DE L'UNIVERSITÉ BRAC

Actions

Fondé en 2011, le Centre encourage les entrepreneures et entrepreneurs bangladais à développer leurs connaissances et compétences entrepreneuriales.

Campagnes bangladaises

Initiatives :

Mapped in Bangladesh, financé par la Fondation Laudes. Il s'agit d'une carte digitale qui contient des informations essentielles sur le secteur du vêtement au Bangladesh. On y trouve le nom et l'emplacement des manufactures, des informations sur les données démographiques des travailleuses et travailleurs et des informations sur les marques, notamment leur certification et leurs signatures d'accords internationaux et nationaux.

Acteur

AWAJ FOUNDATION

Actions

Créé en 2003 par la syndicaliste Nazma Akter, qui a elle-même travaillé quand elle était enfant, pour protéger les droits des travailleuses et travailleurs dans le secteur du vêtement au Bangladesh.

Campagnes bangladaises

Projets:

UP Project (2014 — présent), en partenariat avec Impactt et financé par la Fondation Laudes: programme de formation communautaire qui vise l'autonomisation des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement au Bangladesh. Le projet vise à faire des femmes les leviers des changements dans les manufactures, dans les communautés et plus généralement dans le secteur du vêtement.

Résultats: plus de 15 000 travailleuses et travailleurs formés jusqu'à présent sur les conditions de travail appropriées et leurs droits.

Critique: exclusion des travailleuses et travailleurs qui ne sont pas prêts à dénoncer directement les propriétaires des manufactures; moins de femmes qu'espéré y ont participé, notamment en raison de la pression de la communauté et des rapports de genre inégaux.

Worker's Voice Reports (2013 – 2019)

Améliorer les relations industrielles et la coopération au travail à travers le développement de compétences et le dialogue social (janvier — décembre 2019)

Projet dans les manufactures d'ALDI (2013 — aujourd'hui)

Mise en place d'un **comité anti-harcèlement dans une entreprise en particulier** et promotion (septembre 2018 — mai 2019)

Assurer un salaire viable

«**Women's Café**» (2010 — aujourd'hui): centres communautaires qui offrent du soutien et des formations aux femmes qui travaillent dans l'industrie du vêtement (en partenariat avec la GIZ).

Renforcer les relations industrielles grâce à plus de leadership (février — décembre 2017)

Créer des lieux de travail sans harcèlement (2012 — aujourd'hui), financés par FWF.

Recherche-action féministe participative sur les travailleuses contractuelles dans le secteur du prêt-à-porter (septembre 2017 — aujourd'hui), financés par l'*Asia Pacific Forum on Women, Law and Development*

Programme d'autonomisation des travailleuses et travailleurs (octobre 2015 — aujourd'hui), financé par USAID et en partenariat avec le Solidarity Center.

Sources: Rahman, 2011; OIT, *Ratification pour Bangladesh*, s. d.; BLAST, *BLAST: Home*, s.d.; BLAST, *Issues: Worker's Rights*, s. d.; ASK, s. d.; Kormojibi Nari, *Organization*, s. d.; Kormojibi Nari, *Projects*, s. d.; NUK, *Garment Factory & Workers Support Program*, s. d.; NUK, *Bangladesh Garment Workers Protection Alliance (BGWPA)*, s. d.; BILS, *Home*, s. d.; BILS, *Research Report*, s. d.; BILS, *Policy Brief*, s. d.; BNWLA, *An Overview*, s. d.; BNWLA, *Publications*, s. d.; BNWLA, *Projects*, s. d.; *Drop in Centre for Street and Working Children*, s. d.; Fibre2Fashion, 2005; Fink, 2018; NGWF, *About Us*, s. d.; NGWF, *Implementation & Achievement of NGWF*, s. d.; BCWS, *Mission & History*, s. d.; BCWS, *Campaigns Advocacy And Networks*, s. d.; Brac University, s. d.; Mapped in Bangladesh, s. d.; AWAJ Foundation, *About Us*, s. d.; AWAJ Foundation, *Our Projects*, s. d.

2.2.1. Les enjeux entre acteurs bangladais

Le tableau 2.3 montre que la plupart des acteurs bangladais ont pris des mesures pour améliorer les conditions de travail dans les manufactures de vêtements. Par exemple, le gouvernement a pris des mesures pour établir des cadres législatifs du travail et offrir des formations aux gestionnaires et aux travailleuses et travailleurs. Il a élaboré et adopté la *Loi sur le travail* en 2006 et y a apporté des amendements en 2013 et en 2016, poussant la BGMEA, entre autres, à former des cellules de travail et à offrir des formations à des milliers de gestionnaires et de travailleuses et travailleurs sur la sécurité dans les manufactures. Les organismes non gouvernementaux, quant à eux, ont pris des mesures pour faire entendre la voix des travailleuses et travailleurs et créer des mécanismes de protection à leur intention. Les syndicats bangladais ont élaboré des formations pour renseigner les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement sur leurs droits et se sont impliqués dans les discussions avec la BGMEA pour faire entendre leurs demandes. De leur côté, les organisations de défense des droits des travailleuses et travailleurs ont mis en place des initiatives comme des services de garde pour les enfants des travailleuses et des programmes d'aide juridique à l'intention des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement qui souhaitent porter plainte lorsque leurs droits sont violés.

Malgré ces nombreuses initiatives, les conditions de travail des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement se sont peu améliorées et ce, en raison de plusieurs facteurs. Premièrement, nous avons montré dans la section précédente que le gouvernement a certes établi un cadre législatif concernant le travail, mais qu'il ne contrôle pas l'application des lois dans les manufactures de vêtements. De plus, les inspections publiques de ces manufactures, effectuées par le gouvernement dans le cadre de l'*Initiative nationale*, ont pris

beaucoup de retard et étaient moins efficaces que celles effectuées par l'*Accord*, par exemple¹⁸³. Le 20 juin 2014, seulement 178 des 1 549 manufactures à inspecter avaient été évaluées alors que toutes auraient dû être inspectées au moins une fois à cette même date¹⁸⁴. Le gouvernement a donc fait preuve d'un manque de volonté d'améliorer la sécurité et les conditions de travail dans ces milieux. Comme le revenu du secteur du vêtement représente un moteur fondamental de l'économie bangladaise, ce manque de volonté du gouvernement peut être interprété comme une tentative d'assurer l'attrait continu du Bangladesh pour les investisseurs étrangers.

Deuxièmement, les syndicats bangladais, malgré la signature de nombreuses ententes avec la BGMEA, se retrouvent souvent impuissants face à l'inaction constante de cette dernière. À titre informatif, Rahman (2011) explique qu'après la fixation du salaire minimum à 930 takas en 1994, les organisations avaient convenu de réviser le salaire minimum tous les deux ans¹⁸⁵. Toutefois, aucune révision n'a été faite en 1996 et les syndicats bangladais ont soumis une demande à la BGMEA pour une augmentation du salaire minimum à 1 200 takas¹⁸⁶. Après le refus de cette demande par la BGMEA, le *Bangladesh Garment Workers Unity Council* (BGWUC) a déclenché une grève et la BGMEA a fini par signer un accord avec cette organisation, déclarant que le nouveau salaire minimum allait être mis en place¹⁸⁷. Cependant, la BGMEA n'a pas respecté l'accord et les demandes des syndicats bangladais sont restées sans réponse. Ce scénario s'est reproduit à plusieurs reprises, la BGMEA faisant preuve d'un non-respect systématique des demandes des syndicats bangladais. Cette réticence à satisfaire aux demandes des syndicats provient d'abord des propriétaires des manufactures qui craignent d'affecter négativement leurs profits¹⁸⁸. De plus, les accords signés entre la BGMEA et les

183. Bair, Anner et Blasi, *op. cit.*, p. 980.

184. *Ibid.*

185. Rahman, *Labour unions and labour movements in the readymade garment industry in Bangladesh*, p. 202.

186. *Ibid.*

187. Rahman, *Labour unions and labour movements in the readymade garment industry in Bangladesh*, p. 203.

188. Rahman, *Labour unions and labour movements in the readymade garment industry in Bangladesh*, p. 204.

syndicats bangladais n'avaient pas de base légale, ce qui, faute de moyens, ne permettait pas aux syndicats de les faire respecter¹⁸⁹.

Par ailleurs, grâce à leurs liens directs avec des employés du gouvernement bangladais¹⁹⁰, de nombreux propriétaires des manufactures sont protégés par l'État. D'ailleurs, lors de la visite au Bangladesh de la Délégation canadienne du travail en 2019, un témoin du ministère du travail est allé jusqu'à déclarer que «*the BGMEA [is] the government!*» («la BGMEA est le gouvernement»). Finalement, il est difficile d'entreprendre des actions communes contre la BGMEA et de convenir des demandes à mettre de l'avant en raison d'un manque de cohésion au sein du BGWUC¹⁹¹. La BGMEA existe pour protéger les gestionnaires et les propriétaires des manufactures et non pas les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement.

Du reste, les relations entre les ONG et les syndicats bangladais sont tendues, bien que ces organisations travaillent dans un but commun pour l'amélioration des droits des travailleuses et travailleurs. Au Bangladesh, les ONG collaborent avec les syndicats, mais les interactions en matière de participation et de contribution sont souvent unidirectionnelles¹⁹². La plupart du temps, ce sont

les syndicats qui bénéficient de soutiens financier, technique et logistique de la part des ONG, et rarement le contraire¹⁹³. Par conséquent, les syndicats deviennent dépendants du soutien des ONG. À leur tour, les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement se tournent vers les ONG pour régler leurs problèmes plutôt que vers les syndicats¹⁹⁴. Ainsi, cette dynamique ne permet pas le renforcement des groupes syndicaux et l'autonomisation des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement.

Ces différents enjeux posent obstacle à la mise en œuvre efficace de lois et de mesures qui pourraient protéger les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement tout en favorisant le développement économique du secteur du vêtement. Notons que des tensions ne surgissent pas seulement entre organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, mais également entre ceux ayant le même objectif, comme les ONG et les syndicats. Ces exemples soulignent que l'importance et le rôle des syndicats au Bangladesh ne sont pas encore suffisamment définis, et qu'il faut continuer à prioriser la sensibilisation sur ces sujets afin de contribuer directement à l'autonomisation des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement.

189. *Ibid.*

190. *Ibid.*

191. Rahman, *op. cit.*, p. 204.

192. Rahman, *op. cit.*, p. 214.

193. *Ibid.*

194. Rahman, *op. cit.*, p. 215.

TABLEAU 2.4
Acteurs, actions et campagnes internationales

ACTEURS	PARTICULARITÉS DE L'ORGANISATION	ACTIONS ET CAMPAGNES EFFECTUÉES
Le gouvernement du Canada		2013: Financement du Programme pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur du prêt-à-porter de l'OIT (avec les Pays-Bas et la Grande-Bretagne).
Le gouvernement des États-Unis		1992: <i>Loi de Harkin (Harkin Bill)</i> sur la dissuasion du travail des enfants par le sénateur d'Iowa, Tom Harkin. 2013: Les États-Unis excluent le Bangladesh de leur Système généralisé de préférences, nuisant aux exportations du Bangladesh.
L'Union européenne		2013: Pacte sur la durabilité au Bangladesh avec l'OIT. Depuis 2001, le Bangladesh bénéficie de l'initiative européenne Tout sauf les armes , permettant aux pays moins avancés d'exporter des marchandises de toutes sortes hors taxes, sauf les armes. Depuis quelques années, le Bangladesh est sous révision à cause des mauvaises conditions dans l'industrie du vêtement et des violations des droits de la personne, risquant donc de perdre ce privilège.
Le gouvernement des Pays-Bas		2016: Accord néerlandais sur les vêtements et textiles durables , entre le gouvernement néerlandais et des ONG, des entreprises, des syndicats et des associations néerlandaises pour: Combattre la discrimination, le travail des enfants et le travail forcé. Encourager le paiement d'un salaire convenable, l'établissement et l'application de normes de santé et de sécurité pour les travailleuses et travailleurs. Encourager le droit des syndicats indépendants de négocier. Limiter les impacts négatifs de leurs activités sur l'environnement. Obliger les entreprises à divulguer les informations concernant leur chaîne d'approvisionnement.

ACTEURS	PARTICULARITÉS DE L'ORGANISATION	ACTIONS ET CAMPAGNES EFFECTUÉES
Accord néerlandais sur les vêtements et textiles durables (AGT)	Accord signé en 2016 qui rassemble des entreprises néerlandaises qui acceptent de s'impliquer dans la lutte contre la discrimination, le travail forcé et celui des enfants. En vigueur pour 5 ans, de juin 2016 à juillet 2021.	Les entreprises signataires s'engagent à : Encourager un salaire suffisant pour vivre et des standards de santé et de sécurité convenables pour les travailleuses et travailleurs. Protéger l'environnement et minimiser l'impact de leurs activités sur l'environnement. Divulguer leurs sites de production. Mettre en place un plan avec des objectifs clairs et viables. Produire des rapports annuels pour démontrer les progrès. Mettre en place un mécanisme de plaintes et de résolution des conflits dans les manufactures de leur chaîne d'approvisionnement. <u>Remarque</u>: le rapport « <i>Dutch Agreement on Sustainable Garments and Textile. Signatory companies' due diligence reporting comes up short</i> » (2020), réalisé par le CCC, indique que les actions de plusieurs entreprises signataires de cet accord n'étaient pas conformes aux lignes directrices de l'OCDE en ce qui concerne le paiement d'un salaire viable, la transparence et la tenue d'inspections en profondeur, l'enjeu de la liberté d'association, l'établissement d'un contact direct avec les travailleuses et travailleurs dans leurs manufactures, etc.
GIZ (' <i>Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit</i> ')	Organisation gouvernementale qui s'engage à améliorer les enjeux environnementaux, sociaux et énergétiques au Bangladesh.	Coopération avec le gouvernement du Bangladesh depuis 40 ans pour l'encourager à respecter les droits des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement dans les manufactures et à établir un régime légal de protection de l'emploi pour les travailleuses et travailleurs. Projets : 2010 — aujourd'hui : création de centres communautaires, « Women's Cafés », qui offrent du soutien et des formations aux femmes qui travaillent dans l'industrie du vêtement, en partenariat avec AWAJ. Décembre 2017 — novembre 2018: '<i>Empowering of Women Workers in Industry</i>' en partenariat avec Kormojibi Nari.

ACTEURS	PARTICULARITÉS DE L'ORGANISATION	ACTIONS ET CAMPAGNES EFFECTUÉES
<i>The German Partnership for Sustainable Textiles</i> (PST)	Partenariat établi en 2014 entre des entreprises, des syndicats, des ONG et le gouvernement allemand à la suite de l'écroulement du Rana Plaza au Bangladesh et de l'incendie dans une manufacture à Karachi, au Pakistan.	Les membres doivent adopter un processus de révision qui démontre leurs efforts. Le processus de révision a été restructuré en 2019 pour le conformer aux standards de l'OIT et aux principes de l'ONU pour les droits de la personne et du commerce. Création de partenariats pour développer des initiatives concernant, entre autres, le salaire convenable dans les manufactures de vêtements et la gestion des eaux usées dans le cadre de l'industrie du textile. Remarque: les entreprises ne sont pas obligées de rester dans le partenariat et il n'y a pas de mesure contraignante obligeant les entreprises à se conformer aux demandes du partenariat.
<i>Clean Clothes Campaign</i> (CCC)	Un réseau mondial, créé en 1989, qui réunit 230 organisations œuvrant dans plusieurs secteurs, et qui s'implique solidairement dans la lutte des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement du monde; Coalitions régionales: • Coalition européenne • Coalition sud-asiatique • Coalition sud-est asiatique • Coalition est-asiatique	Production de rapports de recherche pour dénoncer les initiatives de responsabilité sociale corporative qui ont échoué et qui favorisent les multinationales, et non les travailleuses et travailleurs. Campagnes: 2021: #PayYourWorkers & #RespectWorkersRights demande aux entreprises: • De payer les salaires aux travailleuses et travailleurs mis à pied à cause de la pandémie et pendant la pandémie. • De payer des indemnités de départ aux travailleuses et travailleurs mis à pied et d'investir dans un fonds pour s'assurer que ces derniers ne se retrouvent pas sans ressources. • De respecter le droit des travailleuses et travailleurs de s'associer et de négocier collectivement. 2020: Filling The Gap: Achieving Living Wages through improved transparency. Projet de 3 ans, financé par la Commission européenne, qui implique le lancement de l'application en ligne <i>Fashion Checker</i>. Elle permet de vérifier le prix que les entreprises paient réellement aux travailleuses et travailleurs. L'objectif est d'éliminer l'écart qu'il y a entre le salaire minimum payé aux travailleuses et travailleurs dans les manufactures et le salaire convenable qu'il leur faut pour vivre une vie digne. 2020: #PayUp demande aux entreprises de payer les frais d'indemnités de départ et les salaires qu'elles n'ont pas versés aux travailleuses et travailleurs pendant la COVID-19. Depuis 2016: #GoTransparent demande aux entreprises qui n'ont pas rendu publiques les informations sur leur chaîne d'approvisionnement de les publier. Les entreprises visées sont American Eagle Outfitters, Armani, Carrefour et Urban Outfitters.

ACTEURS	PARTICULARITÉS DE L'ORGANISATION	ACTIONS ET CAMPAGNES EFFECTUÉES
Organisation internationale du travail (OIT)	Agence tripartite de l'ONU rassemblant des représentantes et représentants de gouvernements, d'entreprises et de travailleuses et travailleurs pour mettre en place des normes internationales du travail visant à améliorer les conditions de travail partout dans le monde.	Depuis 2013 : Implication dans les accords et alliances post-Rana Plaza. 2013 — aujourd'hui : le programme Better Work Bangladesh , financé par le Canada, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, établit des liens avec des propriétaires de manufactures dans le but d'encourager une bonne conduite dans les manufactures. Les propriétaires bénéficient de leur participation à travers la réduction de la duplication des audits des acheteurs et d'une plus grande productivité grâce à de meilleures relations avec les travailleuses et travailleurs.
<i>National Labour Committee/ Institute for Global Labour and Human Rights</i>	Organisation de défense des droits de la personne et des droits des travailleuses et travailleurs dans l'économie globale, fondée en 1981.	Rapports: 2014: ' <i>Unprecedented Changes in Bangladesh</i> ' 2014: ' <i>Bangladesh: The Role of U.S. Universities and Student Solidarity</i> ' 2014: ' <i>Gap and Old Navy in Bangladesh</i> '
OXFAM	Confédération de 25 organisations, fondée en 1995.	Présente au Bangladesh depuis 1970, travaillant sur ces axes d'action : Égalité entre les sexes et leadership des femmes ; Justice économique et résilience ; Renforcement des capacités d'intervention humanitaire. 2017: Publication du rapport « What she makes: Power and Poverty in the Fashion Industry » par Oxfam Australie. Le rapport inclut un plaidoyer pour un salaire convenable pour les travailleuses de l'industrie du vêtement.
<i>ActionAid</i>	ONG internationale, fondée en 1972, qui contribue à l'amélioration des droits de la personne et à l'élimination de la pauvreté au Bangladesh.	Présente au Bangladesh depuis 1983 et luttant pour l'autonomisation des femmes. Formations sur le droit du travail pour les travailleuses de l'industrie du vêtement. Projet : ' <i>Happy Homes</i> ': centre de refuge pour les filles et femmes. Elles peuvent y loger, manger, demander du soutien pour gérer leurs émotions et avoir accès à l'éducation et des formations professionnelles. Ce programme a aidé 17 000 personnes jusqu'à présent.
<i>World Development Movement (WDM)</i> (aujourd'hui, <i>Global Justice Now</i>)	Organisation démocratique de justice sociale.	Années 1980-1990 : campagne contre l'imposition de quotas aux 50 pays les plus pauvres pour éviter que ces pays deviennent dépendants d'un seul secteur économique et pour dénoncer l'hégémonie économique des pays occidentaux. (Kabeer, 2019)

ACTEURS	PARTICULARITÉS DE L'ORGANISATION	ACTIONS ET CAMPAGNES EFFECTUÉES
<i>Tower Hamlets International Solidarity</i> (THIS)	Organisation fondée en 1981 et basée à Londres, impliquée dans l'industrie du vêtement.	Années 1980-1990 : actions militantes pour éliminer le système de quotas imposé aux pays les plus pauvres. L'organisation dénonçait les tendances protectionnistes des syndicats, que l'Accord multifibres (AMF) sous-entendait. Elle déclarait que le rôle du mouvement ouvrier international devrait être de promouvoir la solidarité plutôt que le protectionnisme. La France et la Grande-Bretagne ont levé les quotas en 1986, mais les États-Unis et le Canada ont continué à imposer les quotas jusqu'à la fin de l'AMF en 2004. (Kabeer, 2019)
Trade Union Congress	Fédération des syndicats britanniques, fondée en 1868.	1986 : demande d'inclure une « clause sociale » dans les accords internationaux de commerce, qui donnerait plus de marge de manœuvre aux organisations des travailleuses et travailleurs dans les pays à faible revenu. (Kabeer, 2019)
<i>Maquila Solidarity Network</i> (MSN)	Organisation de défense des droits des femmes et des travailleuses et travailleurs, fondée en 1995 et basée à Toronto (Canada).	Depuis 2005 : impliquée au Bangladesh pour appuyer les mouvements ouvriers bangladais, améliorer les conditions de travail dans les manufactures de vêtement et pour promouvoir les droits des travailleuses et travailleurs. 2013 : témoin à la signature de <i>l'Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh</i> et de <i>l'Accord transitoire</i> de 2018 et membre du groupe de travail de <i>l'Accord</i> pour la participation des travailleuses et travailleurs. Leur implication dans la campagne pour la signature de <i>l'Accord</i> a poussé Loblaw à s'y joindre également. Appui à la campagne pour un salaire convenable (<i>Living Wage</i>) de CCC et Asia Floor Wage Alliance.

ACTEURS	PARTICULARITÉS DE L'ORGANISATION	ACTIONS ET CAMPAGNES EFFECTUÉES
<i>The Fair Labor Association</i> (FLA)	Organisation internationale sans but lucratif, créée en 1999, qui regroupe des universités, des organisations de la société civile et des entreprises responsables socialement; 32 entreprises y sont associées.	Elle impose un code de conduite aux multinationales qui lui sont affiliées: le code est basé sur les standards internationaux de l'OIT et sert à protéger les travailleuses et travailleurs dans les manufactures de vêtements, de chaussures, de produits agricoles, etc. Inspections et évaluations régulières dans les manufactures de ses affiliés et affiliées pour s'assurer que les conditions sont conformes à leur code de conduite. Depuis 2015: volet de recherche intitulé <u>Fair Compensation</u>, qui met en lumière les progrès accomplis pour donner un salaire convenable aux travailleuses et travailleurs dans les manufactures à l'étranger, et qui illustre les inégalités qui persistent. Éthique de travail: plus axée sur la coopération que la dénonciation. Certains de leurs affiliés et affiliées, dont Nike, sont accusés de ne pas avoir payé toutes les indemnités de départ des travailleuses et travailleurs dans leur chaîne d'approvisionnement pendant la COVID-19. Or, il reste des affiliés et affiliées et l'organisation les encourage à améliorer leurs pratiques.

ACTEURS	PARTICULARITÉS DE L'ORGANISATION	ACTIONS ET CAMPAGNES EFFECTUÉES
<i>Fair Wear Foundation</i> (FWF)	Organisation sans but lucratif née d'un partenariat entre le CCC et le syndicat néerlandais FNV, qui regroupe aujourd'hui 130 marques membres. Encourage toutes les marques, qu'elles soient déjà socialement responsables ou non, à s'améliorer et cheminer vers une production plus durable et juste. Étapes pour guider les marques à produire de façon plus éthique: Contrôle de performance des marques; Audits des manufactures; Formations dans les manufactures; Lignes d'assistance téléphonique pour les travailleuses et travailleurs.	Elle impose un code de pratiques du travail conforme aux conventions de l'OIT et à la Déclaration des droits de la personne de l'ONU. Ressources et outils d'éducation: COVID-19 dossier « <i>How does Covid-19 affect women garment workers?</i> »: rapport qui regroupe toutes les informations sur les impacts de la COVID-19 pour les travailleuses de l'industrie du vêtement. Wage Ladder: outil de comparaison des salaires minimums, des salaires convenables et des salaires payés dans les manufactures. The Factory Guide: outil de formation pour les propriétaires des manufactures qui explique comment les normes du travail sont appliquées en réalité et ce qui est fait pendant les audits de la FWF. Labour Minute Costing Calculators: outil qui permet aux fournisseurs et aux acheteurs de calculer comment l'augmentation des salaires peut affecter le coût de production. Fiches d'éducation sur le genre: outil d'éducation sur les différences des genres dans les différents pays et des impacts de ces différences sur les femmes. Factories our members source from: outil de transparence qui énumère les manufactures qui produisent pour les marques membres de FWF. Avril 2020: déclaration commune avec 14 organisations de défense de droits qui encourage les marques à répondre de façon responsable à la crise de la COVID-19.

ACTEURS	PARTICULARITÉS DE L'ORGANISATION	ACTIONS ET CAMPAGNES EFFECTUÉES
<i>Ethical Trading Initiative (ETI)</i>	Alliance de multinationales, syndicats et ONG, créée en 1998 et qui promeut les droits des travailleuses et travailleurs dans le monde. Elle offre des formations aux entreprises membres concernant les législations des autres pays, les bases du commerce éthique et les droits de la personne.	Elle impose graduellement un code de conduite aux entreprises membres. Les marques qui ne réussissent pas à mettre en œuvre le code subiront des conséquences pouvant aller jusqu'à la suspension de leur affiliation à l'ETI. 2015 — aujourd'hui: Joint ETI Programme de dialogue social au Bangladesh, ayant l'objectif de sensibiliser les travailleuses et travailleurs, les propriétaires des manufactures et les membres des comités de plainte sur le harcèlement sexuel sur les enjeux du genre. Jusqu'à présent, ce programme a réuni des marques, des fournisseurs et des syndicats locaux dans 77 manufactures et a rejoint plus de 169 000 travailleuses et travailleurs. Remarque: les manufactures et syndicats ayant participé à ce programme ne sont pas mentionnés sur le site Web. 2020: Vulnerable Supply Chains Facility (VSCF), fonds d'aide financière pour les pays dont les industries du vêtement et de l'agriculture ont été affectées gravement par la pandémie, dont entre autres le Bangladesh, l'Éthiopie, le Myanmar et le Ghana. Remarque: certaines entreprises membres ont annulé leurs commandes sans payer les travailleuses et travailleurs pendant la pandémie, dont Mark & Spencer. (Roberts, 2020)
<i>The Sustainable Apparel Coalition (SAC)</i>	Alliance pour une production durable — du point de vue social et environnemental — de vêtements. Formée en 2010, elle regroupe aujourd'hui plus de 250 membres.	Développement du Higg Index, un ensemble d'outils qui servent à déterminer le degré de durabilité de la chaîne de valeur des entreprises. Les outils évaluent la performance sociale et environnementale de la chaîne de valeur, ainsi que les impacts environnementaux des produits. Remarque: cet index repose beaucoup sur l'auto-évaluation des entreprises et fait preuve d'un manque de transparence. Les informations ne sont pas disponibles en ligne et les entreprises n'ont pas le droit de rendre leurs informations publiques. (CCC, 2019)

ACTEURS	PARTICULARITÉS DE L'ORGANISATION	ACTIONS ET CAMPAGNES EFFECTUÉES
Amfori	Partenariat qui réunit plus de 2 400 détaillants. Les trois volets du partenariat : Amfori Business Social Compliance Initiative (BSCI) Amfori Business Environmental Performance Initiative (BEPI) Amfori Advocacy	Formations et cours pour les membres d'Amfori, entre autres, sur la sécurité au travail. Plateforme Amfori BSCI: espace de coordination et de partage d'informations entre les membres. Les membres peuvent exiger plus de surveillance dans les manufactures pour déterminer la performance des fournisseurs. Les producteurs et productrices peuvent demander de participer à des formations et peuvent s'engager dans un échange avec les entreprises. Remarque: des audits autorisés par Amfori et exercés par leurs entreprises membres n'ont pas relevé les risques et dangers que ces entreprises présentaient pour la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs. L'entreprise TÜV Rheinland a fait un audit en 2012 dans une des manufactures à l'intérieur de l'immeuble du Rana Plaza et elle n'a pas noté les failles de sécurité qui ont mené à l'écroulement du bâtiment en 2013. Plus tard, en 2017, une chaudière a explosé dans la manufacture <i>Multifabs Limited</i>, faisant 13 morts, alors que l'entreprise avait encore une fois effectué un audit dans la manufacture. Malgré qu'elle n'ait pas ciblé des risques pour la sécurité des travailleuses et travailleurs dans ces deux cas, l'entreprise est toujours membre d'Amfori. (CCC, 2019, p. 43)
<i>Fashion Revolution</i> (FashRev)	Organisation créée après le Rana Plaza en 2013 qui opère dans 90 pays et qui regroupe les acteurs de la mode, incluant les producteurs et les consommateurs. FashRev est financée, entre autres, par la Fondation Laudes. (Laudes Foundation, 2021) Vision : Établir une industrie de la mode qui valorise les gens, l'environnement, la créativité et le profit pour tous en rassemblant tout le monde pour travailler ensemble. Établir un dialogue avec les compagnies au lieu de dénoncer leurs actions.	Initiatives : <i>FashRev Transparency Index</i> <i>Série de Podcast FashRev</i> <i>Fanzine</i> (courtes bandes dessinées) <i>Garment worker Diaries Project</i> <i>Fashion Revolution Week</i>: semaine d'actions qui a lieu chaque année autour du jour de commémoration de la tragédie du Rana Plaza. L'édition de 2021 portait sur les droits de la personne et les droits de la nature.

ACTEURS	PARTICULARITÉS DE L'ORGANISATION	ACTIONS ET CAMPAGNES EFFECTUÉES
<i>United Students Against Sweatshops</i> (USAS)	Initiative lancée en 1997 qui rassemble des étudiants et étudiantes de plus de 150 universités aux États-Unis pour lutter contre l'exploitation des travailleuses et travailleurs et contre les violations de leurs droits. Les étudiants et étudiantes qui y militent lancent des pétitions, organisent des manifestations ou encore des campagnes en ligne.	Coopération avec le <i>Worker Rights Consortium</i> (WRC). 2014: la campagne End Deathtraps visait à forcer les entreprises à assumer leur responsabilité et à payer des dédommagements aux victimes du Rana Plaza. Les étudiants et étudiantes ont d'ailleurs demandé aux universités de résilier leurs contrats avec les marques qui ne sont pas conformes aux standards internationaux.
<i>18 Million Rising</i> (18MR)	Organisation créée en 2012 qui rassemble les Américains d'origine asiatique pour leur donner une voix politique et redéfinir leur identité.	2014: Campagne contre GAP , qui n'avait pas signé <i>l'Accord</i> . En vue de faire pression sur la compagnie, 18MR a notamment créé une fausse page web sous le nom de GAP, indiquant que la marque avait signé <i>l'Accord</i> et paierait donc 200 000 \$ en compensations à des familles ayant perdu des proches dans l'écroulement du Rana Plaza, ce qui a forcé la compagnie à réagir et mis en lumière le fait qu'elle n'était pas signataire.
<i>Asia Floor Wage Alliance</i>	Alliance globale de défense des droits des travailleuses et travailleurs, fondée en 2007. Elle est dirigée par des personnes d'origine asiatique et travaille dans les pays producteurs en Asie, dont l'Inde, l'Indonésie, le Sri Lanka, le Cambodge et le Bangladesh, mais aussi dans les pays consommateurs, dont les États-Unis et des pays européens. Son objectif principal est d'améliorer les conditions de travail des travailleuses et travailleurs et de faire respecter leurs droits.	2009 — aujourd'hui: Campagne pour un salaire convenable , qui revendique un minimum vital pour les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement. L'alliance a d'ailleurs établi un outil pour calculer le salaire convenable dans les différents pays. Juillet 2020: Déclaration commune avec WIEGO, HomeNet South Asia et HomeNet South East Asia pour demander aux marques d'établir un système de contributions financières pour venir en aide aux travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement dans le contexte de la pandémie.

ACTEURS	PARTICULARITÉS DE L'ORGANISATION	ACTIONS ET CAMPAGNES EFFECTUÉES
<i>Solidarity Center</i>	Organisation de défense des droits des travailleuses et travailleurs, fondée en 1997 et basée aux États-Unis. Liée à l'AFL-CIO, elle fournit du soutien à la lutte des travailleuses et travailleurs pour des lieux de travail plus sécuritaires et sains, des salaires convenables et des lieux de travail régis par la démocratie et l'équité. Elle mène des programmes dans 60 pays, dont le Bangladesh et reçoit des financements publics et privés.	Financement de plusieurs organisations et initiatives bangladaises, dont le BCWS ou la Fondation AWAJ. Formations sur l'égalité des genres. Aide juridique pour les travailleuses et travailleurs dans les zones franches (<i>Export Processing Zones</i>). 2019 — aujourd'hui: le <i>Solidarity Center Worker's Empowerment and Participation Project (WEP)</i> vise à améliorer les conditions des travailleuses et travailleurs dans le secteur du vêtement et dans les usines de transformation de poissons et de crevettes. Le projet a contribué à la distribution de 30 000 fiches concernant les mesures de sécurité à prendre en temps de pandémie.
Coalition de syndicats internationaux et d'organisations de droits humains et droits du travail	Coalition de 9 organisations: <i>Human Rights Watch</i>, CCC, <i>International Corporate Accountability Roundtable</i> (ICAR), <i>International Labor Rights Forum</i> (ILRF), <i>IndustriALL</i>, <i>MSN</i>, <i>UNI global union</i>, <i>WRC</i>, <i>International Trade Union Confederation</i> (ITUC)	2016 – aujourd'hui: «The Transparency Pledge» demande aux multinationales de s'engager pour augmenter la transparence dans leurs chaînes d'approvisionnement dans l'industrie du vêtement. Depuis le 31 décembre 2017, chaque entreprise participante s'engage à publier régulièrement (1 à 2 fois par année, ou plus): - Le nom complet de toutes les unités de production et installations autorisées; - L'adresse de ces sites de production; - La compagnie parent de l'entreprise sur place dans le pays de production; - Le type de produits manufacturés; - Le nombre de travailleuses et travailleurs sur place. 2018: Rapport sur les initiatives de pratiques d'affaires responsables (<i>Responsible Business Initiatives</i>), qui souligne que plusieurs initiatives font peu de progrès, ou pas, dont Amfori, SAC, FWF, PST et ETI, alors que d'autres en font plus, dont l'AGT et FLA. (Transparency Pledge, 2021b)

ACTEURS	PARTICULARITÉS DE L'ORGANISATION	ACTIONS ET CAMPAGNES EFFECTUÉES
<i>War on Want</i>	Organisation de défense de droits, créée en 1952, qui lutte contre les violations des droits de la personne. Mobilisations pour tenir les gouvernements responsables de leurs activités d'exploitation qui nourrissent des relations inégalitaires entre les pays du Nord et du Sud global. Partenaire du BCWS.	Novembre 2009 : Campagne Love Fashion, Hate Sweatshops, qui a présenté une proposition au gouvernement britannique pour arrêter d'encourager des marques comme Asda, Primark et Tesco. La campagne visait également à établir des réglementations gouvernementales spécifiques pour l'industrie de la mode. 2011 : Stitched Up: Women Workers in the Bangladeshi Garment Sector.
IndustriALL	Organisation intersyndicale, fondée en 2021, qui « représente 50 millions de travailleurs des secteurs miniers, de l'énergie et de la manufacture dans 140 pays ». (IndustriALL, s. d.) Elle « rassemble les organisations affiliées des anciennes fédérations mondiales syndicales : la Fédération internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie (FIOM), la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la Chimie, de l'Énergie, des Mines et Industries diverses (ICEM) et la Fédération internationale des Travailleurs du Textile, de l'Habillement et du Cuir (FITTHC) ». (IndustriALL, s. d.)	2013 : Contribution à la mise en place du fonds d'indemnisation du Rana Plaza, qui a rassemblé 30 millions de dollars US. Organisation témoin à la signature de l'<i>Accord</i>.

ACTEURS	PARTICULARITÉS DE L'ORGANISATION	ACTIONS ET CAMPAGNES EFFECTUÉES
<i>Microfinance opportunities</i>	Organisation internationale sans but lucratif, fondée en 2002, qui s'engage à comprendre les réalités financières des ménages à bas revenu et à développer des solutions basées sur la construction de la capacité financière et le bien-être financier.	2016 — aujourd'hui: Projet Garment Worker Diaries (en partenariat avec FashRev; appuyé par la <i>Laudes Foundation</i>) récolte des témoignages des travailleuses de l'industrie du vêtement pour mieux comprendre leur situation financière et les conditions de travail qu'on leur impose. Il est mis en œuvre dans trois pays, le Bangladesh, l'Inde et le Cambodge. Pendant la première étape, des données sur 180 femmes de ces trois pays ont été récoltées. La deuxième étape (depuis 2018) prévoyait récolter des données dans cinq autres pays producteurs d'ici 2021. Actuellement, des entrevues sont menées auprès de 1 300 travailleuses de l'industrie du vêtement par semaine pour mieux comprendre leur situation et la façon dont leur vie a été affectée par la pandémie.

Sources: The Daily Star, 2015; Russel, 2019; Dutch Agreement on Sustainable Garments and Textile, s. d.; GIZ, 2018; OIT, 2016; OIT, *À propos de l'OIT*, s. d.; Institute for Global Labour and Human Rights, s. d.; Oxfam International, *Qui sommes-nous? Notre organisation*, s. d.; Oxfam International, *Oxfam dans le monde. Bangladesh*, s. d.; Oxfam Australie, 2017; Kabeer, 2019; Actionaid International, s. d.; Actionaid UK, s. d.; TUC, s. d.; MSN, s. d.; FLA, *About Us*, s. d.; FLA, *Our Work*, s. d.; FWF, 2020; FWF, *Who we are*, s. d.; FWF, *How we work*, s. d.; FWF, *Code of Labour Practices*, s. d.; FWF, *Resources and Tools*, s. d.; ETI, *What we do*, s. d.; ETI, *ETI's origins*, s. d.; ETI, *The JETI Social Dialogue Programme in Bangladesh – gender-sensitive workplaces*, s. d.; ETI, *Garments from Bangladesh*, s. d.; CCC, Juin 2020; Partnership for Sustainable Textiles, *The Partnership*, s. d.; Partnership for Sustainable Textiles, *Review Process*, s. d.; SAC, *The SAC*, s. d.; SAC, *The Higg Index*, s. d.; CCC, *Payez les travailleur·euse·s, Respectez les droits humains au travail*, s. d.; CCC, *Filling The Gap*, s. d.; CCC, *Pay Up*, s. d.; CCC, «*#GoTransparent*», s. d.; Laudes Foundation, s. d.; Fashion Revolution, s. d.; USAS, *What is USAS?*, s. d.; 18MR, *Press Advisory: 18MILLIONRISING.ORG (18MR) Pulls Hoax on Gap Inc., Corporation Responds by shutting down WWW.GAPDOESMORE.COM*, s. d.; 18MR, *About 18MR*, s. d.; Amfori, *About Amfori*, s. d.; Amfori, *Amfori BSCI platform*, s. d. AFWA, *Home*, s. d. AFWA, *Living wage*, s. d.; Solidarity Center, 2020; Solidarity Center, s. d.; Transparency Pledge, *The Apparel and Footwear Supply Chain Transparency Pledge*, s. d.; Transparency Pledge, *Who's aligned*, s. d.; War on Want, 2011; War on Want, s. d.; IndustriALL, s. d.; Microfinance opportunities, s. d.; Garment Worker Diaries, s. d.

2.2.2. Les investisseurs au Bangladesh

L'industrie du vêtement au Bangladesh attire beaucoup d'investisseurs étrangers, ce qui constitue à la fois un avantage et un inconvénient. L'avantage est qu'il est facile de cibler les marques et les pays à interpellier pour mettre en place des règles plus contraignantes dans cette industrie. L'inconvénient est que le secteur du vêtement du Bangladesh dépend des investissements européens et américains. Le pays produit principalement pour l'Europe (64 %) et pour les États-Unis (18 %), ce qui veut dire que les décisions prises par ces investisseurs étrangers entraînent des conséquences importantes sur l'industrie du vêtement au Bangladesh¹⁹⁵. Les États-Unis, par exemple, imposent des tarifs douaniers de 15 % sur les importations de textiles et de vêtements puisque les syndicats du textile aux États-Unis veulent avant tout protéger leur industrie¹⁹⁶. Les importations du Bangladesh, en particulier, sont soumises à des tarifs douaniers élevés, se chiffrant annuellement à 720 millions de dollars US¹⁹⁷. Ne versant qu'autour de 200 millions de dollars US en aide étrangère au Bangladesh, les États-Unis s'enrichissent au détriment des intérêts du Bangladesh¹⁹⁸. De plus, les événements à l'étranger peuvent affecter les revenus du secteur du vêtement au Bangladesh, comme cela a été le cas lors des attentats du 11 septembre 2001, l'introduction du *US Trade Act 2000*, l'avènement de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA) et l'introduction de la « *Rules of Origin Clause* »¹⁹⁹. Somme toute, le fait que les exportations soient destinées principalement à deux marchés, l'Europe et les États-Unis, rend le secteur très instable.

Aux investissements commerciaux étrangers s'ajoutent des financements étrangers destinés aux organisations de défense de droits et aux syndicats bangladais. Les organisations internationales (humanitaires, syndicales ou autres) offrent un soutien financier à plusieurs organisations bangladeses pour appuyer leurs projets. Cependant, ce type de financement peut aussi s'avérer problématique. Tout d'abord, les syndicats bangladais risquent de devenir dépendants du financement des organisations étrangères, avec l'établissement de rapports hiérarchiques implicites à ces partenariats. Dans le passé, des syndicats financés par le *Solidarity Center*, une organisation américaine de solidarité internationale, se sont impliqués dans des activités de plaidoyer aux États-Unis²⁰⁰. En 2007, Nazma Sheikh (ancienne présidente du BCWS) a participé à des réunions au sujet de l'impact des ateliers de misère à l'étranger pour les travailleuses et travailleurs aux États-Unis²⁰¹. Présentées comme une occasion d'améliorer les conditions de travail des travailleuses et travailleurs à l'étranger, ces rencontres portaient en réalité sur des initiatives protectionnistes servant à protéger certains secteurs manufacturiers aux États-Unis²⁰². Le financement étranger peut donc dissimuler des objectifs protectionnistes.

De plus, les syndicats bangladais financés par des organisations étrangères ajustent leurs actions et leurs campagnes en fonction des opinions politiques et économiques de leurs partenaires étrangers. En 2007, par exemple, les États-Unis ont commencé la révision de l'admissibilité du Bangladesh à leur *Generalized System of Preferences* (GSP), un programme qui avantageait les quotas d'exportation du Bangladesh²⁰³. Alors que le *Center for Policy*

195. Kabeer, *The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh*, p. 251.

196. Kabeer, *The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh*, p. 252.

197. *Ibid.*

198. *Ibid.*

199. Rahman, *op. cit.*, p. 129.

200. Rahman, *op. cit.*, p. 208.

201. Gouvernement des États-Unis, United States Senate Committee on Commerce, Science, and Transportation. Subcommittee on Interstate Commerce, Trade, and Tourism, Overseas Sweatshop Abuses, Their Impact on U.S. Workers, And the Need for Anti-Sweatshop Legislation, 2007. Repéré à www.govinfo.gov/content/pkg/CHRG-110shrg35685/html/CHRG-110shrg35685.htm.

202. Rahman, *op. cit.*, p. 210.

203. Office of the United States Trade Representative, U.S. Trade Representative Michael Froman Comments on President's Decision to Suspend CSP Benefits for Bangladesh, 27 juin 2013. Repéré à ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2013/june/

Dialogue (CPD) et la *Bangladesh Garments Workers Protection Alliance* (BGWPA), des organisations qui n'étaient pas financées par des organisations américaines, ont dénoncé cette décision, les syndicats financés par le *Solidarity Center* se sont abstenus de s'exprimer sur cet enjeu²⁰⁴. La suspension du Bangladesh du GSP a finalement eu lieu en 2013²⁰⁵. L'investissement étranger peut ainsi entraîner des tensions entre syndicats bangladais. Dans le même ordre d'idée, des syndicats bangladais qui n'étaient pas financés par des organisations étrangères ont critiqué les campagnes des syndicats bangladais ayant reçu du financement, lesquelles ne ciblaient pas les enjeux les plus urgents de l'industrie du vêtement. Vers la fin des années 90, par exemple,

la *Bangladesh Garment and Industrial Workers Federation* (également financée par le *Solidarity Center*) a lancé des campagnes contre le travail des enfants alors que le pourcentage d'enfants travaillant dans les manufactures n'était plus que minime²⁰⁶. Mettre fin au travail des enfants est un enjeu important et les syndicats bangladais financés par des organisations étrangères font leur possible pour contribuer à l'amélioration des conditions des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement. Toutefois, il n'est pas improbable que les organisations étrangères imposent leurs priorités pour que les campagnes aient un plus grand retentissement à l'étranger.

michael-froman-gsp-bangladesh.

204. Rahman, *op. cit.*, p. 211.

205. Office of the United States Trade Representative, *op. cit.*

206. Rahman, *op. cit.*, p. 211.

3. Analyse : l'évolution des politiques et des campagnes après la tragédie du Rana Plaza

Dans cette section, nous analysons les résultats des ententes internationales ainsi que l'évolution des campagnes de solidarité concernant l'industrie du vêtement au Bangladesh. À cette fin, nous nous basons en partie sur les informations rassemblées

dans les Tableaux 2.3 et 2.4. Cette analyse nous permet d'identifier les enjeux qui persistent et qui placent les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement dans une position de vulnérabilité face à leurs employeurs et aux multinationales.

3.1. Les résultats des ententes internationales

La mobilisation internationale après la tragédie du Rana Plaza a mené à la mise en place de nombreuses ententes internationales dont l'*Accord*, l'*Alliance* et le *Pacte*. Ces dernières ont apporté des

améliorations considérables à la sécurité structurelle des manufactures. Cette section aborde les succès et les lacunes de ces ententes.

3.1.1. L'Accord et l'Alliance

L'*Accord* et l'*Alliance*, avec des degrés différents d'efficacité et de capacité à contraindre les entreprises, ont pris en charge les inspections de plus de 2000 manufactures. À la fin des deux accords en 2018, autour de 2440 manufactures avaient été inspectées, entraînant une amélioration générale de la sécurité structurelle dans les bâtiments en question. Au total, autour de 35400 inspections avaient été effectuées et 142 970 risques d'incendie, d'accidents électriques ou de sécurité structurelle avaient été détectés²⁰⁷. Les inspections entreprises dans le cadre des ententes internationales ont eu un certain effet d'entraînement sur d'autres manufactures non couvertes par l'*Accord* ou l'*Alliance*²⁰⁸. Ainsi, 85% de tous les risques de sécurité relevés lors des premières inspections ont été résolus, mais seulement 150 manufactures ont complété leur remise en état²⁰⁹.

L'*Accord* et l'*Alliance* ont fait preuve d'inefficacité à plusieurs niveaux. Premièrement, seulement 27% des manufactures de l'industrie du vêtement du Bangladesh ont adhéré à ces accords, même elles emploient 45% des travailleuses et travailleurs de l'industrie²¹⁰. De plus, les deux accords ne couvrent que les manufactures de taille moyenne ou grande qui produisent pour les marques européennes et nord-américaines et leur cadre réglementaire ne s'applique pas aux manufactures de petite taille et aux sous-traitants, là où les conditions de travail sont souvent encore pires²¹¹.

207. Bair, Anner et Blasi, *op. cit.*, p. 979.

208. Kabeer, *The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh*, p. 246.

209. Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh, *op. cit.*

210. Fahreen Alamgir et Subhabrata Bobby Banerjee, *Contested compliance regimes in global production networks: Insights from the Bangladesh garment industry*, Human Relations 72, no 2, 2019, p. 289. Repéré à doi.org/10.1177/0018726718760150.

211. Alamgir et Banerjee, *op. cit.*, p. 289, 292.

ENCADRÉ 2

Conflit entre les travailleuses et travailleurs et *Abanti Color Tex Ltd.*

Lors d'une réunion avec le Syndicat des Métallos tenue le 9 février 2021, Kalpona Akter, directrice du BCWS, a fait une présentation sur le conflit entre les travailleuses et travailleurs et les propriétaires de la manufacture *Abanti Color Tex Ltd.* Les travailleuses et travailleurs de cette manufacture revendiquaient plus de droits et avaient demandé l'intervention du BCWS pour régler leur conflit avec les propriétaires de la manufacture. Ces derniers ont alors intenté des poursuites judiciaires contre le BCWS, menaçant de mettre fin à ses activités et de faire emprisonner ses membres. Le BCWS a à son tour interpellé IndustriALL et le RSC (l'organisme bangladais qui a repris les bureaux de l'*Accord*) pour démontrer que ces propriétaires n'avaient pas respecté leurs obligations en tant que gestionnaires. Grâce aux pressions internationales, les membres du BCWS ont pu éviter l'emprisonnement. Ils continuent de lutter pour l'amélioration des conditions de travail des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement.

La manufacture *Abanti Color Tex Ltd.* produit pour des marques occidentales comme Mexx, Mango, Tom Taylor, Matalan, Lidl, H&M, Carrefour ou encore JBC. Les propriétaires avaient commis par le passé des violations des droits de leurs employées et employés. En 2019, l'entreprise, refusant de payer l'augmentation de salaire qu'elle avait pourtant annoncée²¹², a licencié 1 200 employés et employées en réponse à des manifestations de masse²¹³. Les mécanismes contraignants de l'*Accord* permettent de protéger jusqu'à un certain point les travailleuses et travailleurs de manufactures, comme celle-ci, qui produisent pour des marques internationales.

Deuxièmement, l'*Accord* et l'*Alliance* n'ont pas apporté d'améliorations concernant le nombre trop élevé d'heures de travail, les salaires trop bas, la discrimination envers les femmes et les restrictions à la liberté d'association et à la négociation collective²¹⁴. Leur objectif se limitait à l'amélioration de la sécurité structurelle des bâtiments pour assurer une meilleure santé et sécurité au travail et une meilleure transparence dans le secteur du vêtement du Bangladesh²¹⁵.

Troisièmement, la communication entre les différentes équipes d'inspection a été mal établie, ce qui a causé des contradictions dans les interventions des différents groupes d'inspecteurs²¹⁶. Souvent, un groupe d'inspecteurs demandait aux propriétaires de faire certains changements tandis

qu'un autre leur demandait de défaire ces changements²¹⁷. Ce manque de cohésion a entraîné une perte d'argent importante pour les propriétaires des manufactures, les rendant plus réticents à appliquer les recommandations des inspecteurs²¹⁸.

Quatrièmement, l'*Alliance* a contribué à une individualisation de la lutte des travailleuses et des travailleurs plutôt que d'encourager une approche collective de la résolution des problèmes. Elle a mis en place une ligne téléphonique pour permettre aux travailleuses et travailleurs de formuler des plaintes concernant les mesures de sécurité dans les manufactures²¹⁹. Cette initiative n'a pas permis aux travailleuses et travailleurs d'adopter une approche collective²²⁰. De plus, la plupart des personnes qui ont recouru à ce mé-

212. The Daily Star, *Why Are Workers On The Streets*, 11 janvier 2019. Repéré à www.thedailystar.net/star-weekend/labour-rights/news/why-are-workers-the-streets-1685695.

213. Worker Rights Consortium, *WRC Factory Investigation. Abanti Colour Tex Limited*, 2019. Repéré à www.workersrights.org/factory-investigation/abanti-colour-tex-limited/.

214. Alamgir et Banerjee, *op. cit.*, p. 293.

215. Alamgir et Banerjee, *op. cit.*, p. 288.

216. Shahidur Rahman et Kazi Mahmudur Rahman, *Rana Plaza and its Aftermath, Multi-actor Initiatives after Rana Plaza: Factory Managers' View, Development and Change* 0, no 0, 2020, p. 16. Repéré à doi.org/10.1111/dech.12572.

217. *Ibid.*

218. *Ibid.*

219. Alamgir et Banerjee, *op. cit.*, p. 288.

220. *Ibid.*

canisme de plaintes étaient des hommes, et non des femmes²²¹. D'ailleurs, les femmes n'ont que très peu participé aux initiatives de l'*Accord* et de l'*Alliance*. Par exemple, les travailleuses de l'industrie du vêtement et les leaders féminines ne sont pas représentées dans le comité directeur ni dans le comité consultatif de l'*Accord*, alors qu'une grande majorité de la main-d'œuvre dans l'industrie du vêtement est féminine²²².

Finalement, malgré ses bonnes intentions, l'*Accord* a contribué à maintenir des relations de pouvoir hiérarchiques et inégales à travers la reproduction de «régimes de gouvernance corporative hégémonique d'un pouvoir d'achat basé sur le marché»²²³. D'une part, dans le cadre de l'*Accord*, beaucoup de manufactures présentant de graves dangers pour la sécurité des travailleuses et travailleurs ont dû fermer alors qu'aucun plan d'ap-

pui à la recherche d'emploi ou de compensation des travailleuses et travailleurs n'avait été pris en compte²²⁴. Les travailleuses et travailleurs se sont donc retrouvés sans emploi. D'autre part, les mécanismes que l'*Accord* a mis en place grâce à un important financement étranger n'ont pas permis aux travailleuses de défendre leurs droits par elles-mêmes puisqu'elles dépendaient du soutien d'IndustriALL, de la *Clean Clothes Campaign* (CCC) ou du *Solidarity Center*²²⁵. Cette dépendance envers les organisations internationales persiste. En effet, les travailleuses et travailleurs n'ont pas les outils nécessaires pour faire pression sur les multinationales et ne peuvent pas se tourner vers le gouvernement pour dénoncer les pratiques de ces multinationales, en raison de sa complicité avec l'industrie du vêtement.

3.1.2. Le *Pacte sur la durabilité*

Le *Pacte*, initiative lancée par l'Union européenne, les États-Unis, le Canada et l'OIT, a assuré les inspections de 1 500 manufactures qui n'étaient pas soumises à celles de l'*Accord* ou de l'*Alliance*²²⁶. Le processus d'inspection a toutefois été plus lent que celui de l'*Accord* étant donné que les inspections étaient effectuées par le gouvernement du Bangladesh dans le cadre de l'*Initiative nationale*²²⁷. Le taux de remise en état des manufactures inspectées sous l'*Initiative nationale* n'a été que de 29%, comparativement à 84% pour l'*Accord*, par exemple.²²⁸ Les initiatives du secteur public ont mis plus de temps à instaurer de nouvelles mesures de sécurité. D'abord, en raison du manque de ressources du *Department for Inspections of Factories and Establishments* (DIFE), l'organisme d'inspection du gouvernement du Bangladesh, et

ensuite du fait que les marques n'étaient pas impliquées dans l'*Initiative nationale*, ce qui empêchait le gouvernement d'exercer une pression sur celles-ci²²⁹.

En outre, le *Pacte* a entre autres exigé au gouvernement du Bangladesh qu'il adopte un avenant à la *Loi du travail* de 2006 pour modifier les articles concernant la santé et la sécurité au travail. Alors que le seuil de 30% d'adhésion de l'ensemble des employés et employées d'une manufacture pour pouvoir former un syndicat n'a pas été retiré de la loi, l'amendement a rendu obligatoire la mise en place de comités de santé et de sécurité dans les manufactures employant plus de 50 travailleuses et travailleurs²³⁰. Toutefois, les membres de ces comités ne représentant pas toujours les

221. *Ibid.*

222. Alamgir et Banerjee, *op. cit.*, p. 285.

223. Sabrina Zajak, Debate, International Allies, Institutional Layering and Power in the Making of Labour in Bangladesh, *Development and Change* 48, no 5, 2017, p. 1009. Repéré à doi.org/10.1111/dech.12327.

224. Hasan Ashraf et Rebecca Prentice, Beyond factory safety: labor unions, militant protest, and the accelerated ambitions of Bangladesh's export garment industry, *Dialectical Anthropology* 49, 2019, p. 100. Repéré à doi.org/10.1007/s10624-018-9539-0.

225. Zajak, *op. cit.*, p. 1022.

226. Bair, Anner et Blasi, *op. cit.*, p. 979.

227. Bair, Anner et Blasi, *op. cit.*, p. 980.

228. *Ibid.*

229. Bair, Anner et Blasi, *op. cit.*, p. 981.

230. Kabeer, *The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh*, p. 246.

travailleuses et travailleurs et ces comités sont donc moins enclins à discuter de leurs besoins²³¹. Dans des manufactures qui comptent des syndicats, ce sont les membres syndicaux qui élisent les membres du comité²³². Dans les manufactures non syndiquées, ce sont des «comités de participation» qui élisent les membres du comité de santé et de

sécurité²³³. Or, les membres des comités de participation sont très souvent nommés par les propriétaires des manufactures plutôt que par les travailleuses et travailleurs²³⁴. En fin de compte, ce sont les intérêts des propriétaires des manufactures qui prennent le pas sur les intérêts des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement.

3.1.3. Les investisseurs dans l'industrie du vêtement au Bangladesh

Les marques internationales ont continué de faire preuve d'un manque d'engagement financier même après la mise en place de l'*Accord* et elles n'assument pas leurs responsabilités. Plusieurs manufactures qui fournissent ces marques ne respectent pas non plus les accords internationaux ou les lois nationales. Par exemple, de nombreuses manufactures ont déploré le fait que les entreprises internationales ne contribuaient pas au paiement des réparations recommandées suite aux inspections ou à celui des mesures de relocalisation, alors qu'il s'agit d'obligations établies par l'*Accord*. En effet, l'article 28 de l'*Accord* demande aux signataires de négocier, avec les manufactures fournisseuses, les termes commerciaux qui assurent que les réparations sont adaptées à la réalité financière de ces manufactures²³⁵. De plus, il demande de soutenir financièrement leurs fournisseurs, directement ou indirectement, pour réaliser les réparations recommandées²³⁶. En 2016-2017, Rahman et Rahman (2020) ont réalisé

une enquête auprès de 109 gestionnaires de manufactures révélant qu'aucune de celles-ci n'avait reçu d'assistance financière de la part des marques internationales pour mettre en œuvre les recommandations découlant des inspections²³⁷. Par conséquent, beaucoup de petites et moyennes entreprises (PME) avaient le choix entre fermer leur manufacture ou devenir des sous-traitantes d'entreprises de plus grande taille²³⁸.

Dans son rapport, Anner (2018) démontre que les prix moyens franco à bord²³⁹ ont diminué entre 2011 et 2016²⁴⁰, passant de 5,03 \$ US en 2011 à 4,64 \$ US en 2016²⁴¹. Cela signifie que les entreprises internationales ont continué à payer de moins en moins cher pour les vêtements produits au Bangladesh. De plus, le prix des exportations vers les États-Unis a diminué de 10,67% et celui des exportations vers l'Europe de 9,04%²⁴². La pression des multinationales pour payer moins cher a ainsi fait baisser les profits des fournisseurs au

231. Bair, Anner et Blasi, *op. cit.*, p. 985.

232. *Ibid.*

233. *Ibid.*

234. *Ibid.*

235. Kabeer, *The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh*, p. 247.

236. Rahman et Rahman, *op. cit.*, p. 22.

237. Rahman et Rahman, *op. cit.*, p. 21.

238. Rahman et Rahman, *op. cit.*, p. 19.

239. *Free on board* (FOB) ou Franco à bord (FAB) en français est un «incoterm» ou terme normalisé, c'est-à-dire qu'il fait partie des conditions internationales de vente et qu'il se rapporte à «l'ensemble des droits et devoirs dans le cadre de négociations internationales» (La Rédaction, 2019; La Rédaction, 2020). Lorsqu'on parle d'un prix FAB, on fait référence aux «accords commerciaux suivant lesquels le prix d'une marchandise exclut ses frais de transport» (La Rédaction, 2020). De plus, la spécificité du FAB est que les obligations du vendeur se terminent une fois que la marchandise est déposée à bord du bateau. En effet, la plupart du temps, le FAB désigne les transports commerciaux qui se font par bateau. «Le vendeur est [donc] responsable de l'emballage de la marchandise, du choix du transporteur, des démarches administratives à la douane, ainsi que celles relatives à la sûreté à l'exportation» et «l'acheteur est le référent une fois le produit à bord du véhicule d'acheminement», c'est-à-dire que «il se charge du transport et du déchargement de la production», qu'il conclut «le contrat de transport depuis le port d'expédition convenu» et qu'il effectue «les formalités douanières à l'importation» (La Rédaction, 2020).

240. Mark Anner, *Binding Power: The Sourcing Squeeze, Workers' Rights, and Building Safety in Bangladesh Since Rana Plaza*, Centre for Global Workers' Rights Pennsylvania, 22 mars 2018. Repéré à ler.la.psu.edu/gwr/documents/CGWR2017ResearchReportBindingPower.pdf.

241. Anner, *op. cit.*, p. 7.

242. *Ibid.*

Bangladesh de 13,3% entre 2011 et 2016²⁴³. Les ententes internationales établies après la tragédie du Rana Plaza n'ont donc pas contribué à inciter

les marques à adopter de meilleures pratiques d'approvisionnement.

3.2. L'évolution des campagnes de solidarité avec le Bangladesh

La tragédie du Rana Plaza a été un événement charnière pour l'industrie du vêtement du Bangladesh. Comme elle a déclenché une vague de mobilisation internationale de solidarité avec les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement, nous nous

intéresserons ici à l'évolution des campagnes de solidarité internationale après la tragédie afin de déterminer si elles ont renforcé ou affaibli les mouvements ouvriers bangladais.

3.2.1. Avant la tragédie du Rana Plaza

Depuis la naissance de l'industrie du vêtement au Bangladesh, les stratégies des campagnes internationales de solidarité ont connu des changements importants. En premier lieu, avec la libéralisation des marchés et les changements dans la gouvernance internationale de travail, les organisations de défense de droits ont changé les cibles de leurs campagnes, passant des États aux multinationales. Plutôt que d'essayer d'apporter des changements aux mécanismes étatiques et aux institutions, ces organisations ciblent de plus en plus les multinationales afin qu'elles mettent en place des codes de conduite pour améliorer les conditions de travail dans les manufactures de vêtements²⁴⁴. Toutefois, cette façon de faire encourage une approche verticale, du haut vers le bas («*top-down*»), qui préconise les changements externes sans consultation des travailleuses et travailleurs. Une telle approche peut avoir des effets négatifs sur les travailleuses et travailleurs puisqu'elle ne prend pas nécessairement en compte la source du problème, soit le modèle d'exploitation du capitalisme néolibéral, ni la réalité des travailleuses et travailleurs.

Par exemple, dans les années 1990, les gouvernements occidentaux et les organisations de défense de droits se sont mobilisés pour éliminer le travail des enfants au Bangladesh²⁴⁵. En 1992, le sénateur d'Iowa, Tom Harkin, a introduit la Loi pour dissuader travail des enfants (*Harkin Bill*) au Sénat des États-Unis²⁴⁶. Ensuite en 1995, l'OIT, l'UNICEF et la BGMEA ont signé un protocole d'entente sur l'abolition du travail des enfants dans le secteur du vêtement²⁴⁷. Ces initiatives ont contribué à la diminution du nombre d'enfants travaillant dans les manufactures, qui est passé de 200 000 en 1993 à 10 000 en 1995²⁴⁸. Toutefois, le salaire des enfants servait de complément au revenu de leur famille et, sans ce revenu additionnel, ces enfants et leurs parents se sont retrouvés dans une situation financière encore plus vulnérable qu'avant²⁴⁹. Malgré les bonnes intentions des organismes internationaux, l'approche verticale ne prenait pas en compte la réalité des familles bangladaises qui dépendaient aussi du salaire de leurs enfants.

Les actions de solidarité internationale autour des années 1990 avaient souvent comme objectif dissimulé de protéger les secteurs industriels domestiques²⁵⁰. Au Royaume-Uni, par exemple,

243. Anner, *op. cit.*, p. 2.

244. Hanlon, *op. cit.*, p. 5.

245. Hanlon, *op. cit.*, p. 16-17.

246. Hanlon, *op. cit.*, p. 17.

247. Rahman, *op. cit.*, p. 211.

248. Hanlon, *op. cit.*, p. 17.

249. *Ibid.*

250. Kabeer, *Globalization, Labor Standards, And Women's Rights*, p. 8.

plusieurs syndicats et partis politiques étaient en faveur d'un renouvellement de l'AMF et de l'inclusion d'une clause sociale dans cet accord, en arguant que ce serait pour mettre fin à l'exploitation de la main-d'œuvre à bon marché des pays du Sud global²⁵¹. Toutefois, il s'agissait d'une initiative motivée par une idéologie protectionniste, qui aurait protégé les manufacturiers britanniques incapables de faire concurrence aux coûts de production plus bas à l'étranger²⁵². Des syndicats britanniques ont également exprimé le désir de contribuer à l'amélioration des conditions de travail dans les manufactures de vêtements au Bangladesh²⁵³. Ce désir était cependant nourri par la peur que les mauvaises conditions de travail à l'étranger affectent les leurs au Royaume-Uni, ou par la crainte de pertes d'emplois dues à la délocalisation de la production²⁵⁴. Les travailleuses occidentales s'inquiétaient également d'être associées à l'image de la main-d'œuvre peu coûteuse des «femmes du tiers-monde», qui «acceptent de travailler dans des conditions épouvantables»²⁵⁵. En effet, il était courant de stigmatiser les travailleuses du Bangladesh en les dépeignant comme des femmes soumises, peu militantes et peu instruites, sans prendre en compte leur réalité socio-économique et culturelle²⁵⁶. Pour les femmes bangladaises, le travail dans les manufactures de vêtements représentait, et représente d'ailleurs toujours, une possibilité d'aller à contre-courant des structures patriarcales de la société bangladaise et de s'approprier une certaine indépendance financière²⁵⁷. Malgré la rhétorique de solidarité et de compassion des syndicats occidentaux, les politiques encadrant les actions de solidarité internationale étaient souvent mar-

quées par des stéréotypes racistes et des tendances protectionnistes²⁵⁸.

En 1997, Elinor Spielberg, associée au Syndicat des travailleuses de l'industrie du vêtement de l'AFL-CIO, publiait dans un ouvrage collectif le chapitre «*The Myth of Nimble Fingers*» sur les travailleuses bangladaises de l'industrie du vêtement²⁵⁹. Ce chapitre, qui contenait des descriptions horribles des corps déformés de travailleuses de l'industrie du vêtement, a eu en fin de compte pour effet de contribuer à la déshumanisation des travailleuses²⁶⁰. Cette publication s'inscrivait dans le mouvement *anti-sweatshop*, contre les ateliers de misère, qui a débuté dans les années 1990²⁶¹. Dans le cadre de ce mouvement, des organisations internationales utilisaient des approches misérabilistes en mettant beaucoup d'accent sur le physique des femmes et des enfants mal-nourris pour culpabiliser les consommateurs et consommatrices et les inciter à ne plus acheter des produits des multinationales qui ignorent les mauvaises conditions dans leurs CAM²⁶². Cette stratégie a été fortement efficace en matière de conscientisation des consommateurs et consommatrices sur les conditions de travail dans les CAM des multinationales²⁶³, mais elle a fait de la déshumanisation des travailleuses un outil politique pour les ONG²⁶⁴.

Finalement, des organisations comme *World Development Movement* (aujourd'hui connu sous *Global Justice Now*) ou *Tower Hamlets International Solidarity* (au Royaume-Uni) ont dénoncé les pratiques protectionnistes de certains syndicats. Elles ont réaffirmé que le rôle des syndicats et des organisations de défense de droits est d'être solidaires

251. Kabeer, *The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh*, p. 234.

252. Kabeer, *The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh*, p. 234.

253. Kabeer, *The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh*, p. 235.

254. *Ibid.*

255. *Ibid.*

256. Kabeer, *The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh*, p. 236.

257. Kabeer, *Globalization, Labor Standards, And Women's Rights*, p. 19.

258. Kabeer, *The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh*, p. 235-236.

259. Kabeer, *The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh*, p. 241.

260. Kabeer, *The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh*, p. 242.

261. Kabeer, *The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh*, p. 240.

262. Kabeer, *The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh*, p. 241.

263. Kabeer, *The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh*, p. 242.

264. Elora Harim Chowdhury, 'Transnationalism reversed': Engaging religion, development and women's organizing in Bangladesh, *Women's Studies International Forum* 32, no 6, 2009, p. 421. Repéré à doi.org/10.1016/j.wsif.2009.09.006.

avec les travailleuses et travailleurs d'ailleurs²⁶⁵. De plus, dans les années 1980-1990, elles ont lancé des campagnes contre les quotas aux importations imposés dans le cadre de l'AMF et contre ceux imposés aux 50 pays les plus pauvres²⁶⁶. Ces campagnes ont particulièrement dénoncé le fait que le système de quotas renforçait l'hégémonie

des puissances occidentales dans le système international du commerce²⁶⁷. Finalement, la France et le Royaume-Uni ont levé les quotas en 1986, mais les exportations de vêtements vers les États-Unis et le Canada ont continué à être soumises au système de quotas²⁶⁸.

3.2.2. Après la tragédie du Rana Plaza

La tragédie du Rana Plaza a permis d'identifier directement certaines multinationales impliquées, car leurs étiquettes, dont celles de *Joe Fresh* et de *Walmart*²⁶⁹, ont été retrouvées dans les ruines de l'édifice. Le Rana Plaza représentait une occasion pour remettre à nouveau en question le système conventionnel de l'industrie du vêtement, c'est-à-dire la production et la consommation massives de vêtements non durables. Au-delà des accords internationaux, les organisations issues du milieu de la mode et celles de défense des droits se sont mobilisées pour mener des campagnes de solidarité avec les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement du Bangladesh. Ces deux types d'organisations ont fait appel à différentes méthodes d'intervention.

D'abord, les organisations issues du milieu de la mode établissent un lien entre les défis de la mode globale et les défis environnementaux afin de conscientiser les personnes consommatrices et les producteurs et productrices sur les enjeux qui découlent du modèle de la *Fast Fashion*²⁷⁰. Comme les enjeux sociaux et environnementaux sont directement liés, il est possible de mettre l'accent sur l'importance d'un processus équitable et durable dans la fabrication de vêtements en incluant l'approche d'économie circulaire²⁷¹. Cette approche

met le blâme sur le mode de consommation rapide des vêtements²⁷². Les organisations du milieu de la mode encouragent la transparence dans les CAM des marques pour rendre accessibles toutes les informations concernant la production des vêtements²⁷³. Pour ce faire, elles utilisent les médias sociaux pour partager des informations et renseigner la population sur des modes de consommation de vêtements plus responsables²⁷⁴. Or, le potentiel du numérique est limité²⁷⁵ alors que les actions dans les médias sociaux sont souvent fondées sur des démarches individuelles visant la modification des habitudes de consommation, ce qui peut rendre ces actions dépolitisantes et démobilisatrices à long terme. Finalement, ces organisations du milieu de la mode établissent des partenariats avec de grandes compagnies, compte tenu de leurs ressources financières élevées, pour pouvoir offrir des formations aux travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement dans les CAM de ces sociétés²⁷⁶. Malgré le fait que cette approche s'impose d'en haut, elle vise ultimement le renforcement des compétences des travailleuses et travailleurs dans les manufactures et prend en compte leur situation actuelle.

Pour leur part, les organisations de défense des droits des travailleuses et travailleurs, qu'il

265. Kabeer, *The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh*, p. 235.

266. Kabeer, *The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh*, p. 234-235.

267. Kabeer, *The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh*, p. 235.

268. *Ibid.*

269. Fashionista, 7 Years after Rana Plaza, 'Brands still do not value human lives', 24 avril 2020. Repéré à fashionista.com/2020/04/rana-plaza-7-year-anniversary.

270. Hanlon, *op. cit.*, p. 144.

271. Hanlon, *op. cit.*, p. 146-148.

272. Hanlon, *op. cit.*, p. 144.

273. Hanlon, *op. cit.*, p. 145.

274. Hanlon, *op. cit.*, p. 149.

275. *Ibid.*

276. Hanlon, *op. cit.*, p. 150.

s'agisse des ONG ou des syndicats, ont utilisé des stratégies à la fois similaires et différentes de celles des organisations du milieu de la mode. En établissant le lien entre la *Fast Fashion* et l'exploitation des travailleuses et travailleurs²⁷⁷, elles sensibilisent les citoyens et citoyennes quant à la complicité des entreprises de *Fast Fashion* avec le système de capitalisme néolibéral, qui ne fait que nourrir les inégalités entre les pays du Nord et du Sud global. De plus, elles font appel aux citoyens et citoyennes pour revendiquer des changements sociaux et des réformes des systèmes de réglementation en exigeant une reddition de comptes par les multinationales²⁷⁸. La mode a permis de créer un espace pour discuter des conditions de travail dans les manufactures, facilitant ainsi la mobilisation et l'implication des consommatrices et consommateurs dans cette lutte²⁷⁹. En faisant le lien entre des histoires individuelles de travailleuses et l'exploitation de ces femmes par des multinationales, ces campagnes essaient d'inciter les organisations et les consommatrices et consommateurs à faire pression sur ces multinationales pour assurer de meilleures conditions de travail dans les manufactures de leur CAM²⁸⁰. Les organisations de défense des droits des travailleuses et travailleurs veulent éviter d'encourager des *boycotts*, car les travailleuses et travailleurs ont besoin de leur salaire pour vivre, même s'il s'agit de salaires misérables²⁸¹. Elles font donc pression sur les multinationales pour réglementer la sécurité dans les manufactures, payer les compensations aux travailleuses et travailleurs (surtout après le Rana Plaza) et pour soutenir l'*Accord*²⁸².

Des actions des organisations du milieu de la mode ont été critiquées par des organisations de défense des droits des travailleuses et travailleurs pour avoir occupé trop de place dans les médias. Cette critique porte en particulier sur *FashRev*

(voir Tableau 2.4). Cette organisation avait lancé sa propre campagne de collecte de fonds alors que le fonds d'indemnisation pour les victimes du Rana Plaza était sous-financé²⁸³. Il aurait été plus efficace de joindre les efforts de toutes les organisations pour encourager l'atteinte des objectifs du *Rana Plaza Agreement* en premier lieu. De plus, les organisations issues du milieu de la mode idéalisent beaucoup les petits producteurs alors que cela ne voulait pas nécessairement dire que ceux-ci avaient de meilleures pratiques d'approvisionnement²⁸⁴. En somme, il faudrait plutôt encourager les marques qui sont transparentes ou rendent de plus en plus transparent leur modèle d'approvisionnement, peu importe leur taille.

Les campagnes de tous ces acteurs et actrices ont des caractéristiques communes qui ont contribué à l'amélioration des conditions de travail dans les manufactures de vêtements au Bangladesh. Premièrement, les groupes militants se sont servi des médias sociaux et du Web pour fournir des outils afin de mesurer la transparence des multinationales et identifier leurs fournisseurs ainsi qu'une partie de leurs sous-traitants. Aujourd'hui, il existe plusieurs outils en ligne pour mesurer le degré de transparence des entreprises multinationales. Ces outils incluent entre autres le *Mapped in Bangladesh* (MiB), l'outil de *Fair Wear Foundation* pour retracer les manufactures des entreprises membres, le *FashRev Transparency Index*, l'*Accord*, l'*Open Apparel Registry* (OAR), *KnowTheChain*, la loi française sur le devoir de vigilance, le programme *Better Work* — et notamment *Better Work Bangladesh* (BWB) — de l'OIT, la base de données du *Worker Rights Consortium*, etc²⁸⁵. Ces initiatives et ces outils offrent aux multinationales la possibilité de devenir plus transparentes et d'assurer de bonnes conditions de travail dans les manufactures de leurs CAM.

277. Hanlon, *op. cit.*, p. 152.

278. *Ibid.*

279. Hanlon, *op. cit.*, p. 151.

280. *Ibid.*

281. Hanlon, *op. cit.*, p. 152.

282. Hanlon, *op. cit.*, p. 151.

283. Hanlon, *op. cit.*, p. 153.

284. *Ibid.*

285. Doug Cahn et Nazneen Ahmed, *Transparency Assessment: Examining the transparency journey for the Bangladesh apparel sector*, Laudes Foundation, 2020. Repéré à www.laudesfoundation.org/en/resources/2020/11/transparency-assessmentexamining-the-transparency-journey-for-the-bangladesh-apparel-sector.pdf.

Deuxièmement, les campagnes et initiatives internationales ont créé des plateformes où les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement ainsi que leurs représentantes et représentants peuvent s'exprimer et partager leurs luttes. Certaines organisations, comme le *Solidarity Center*, la *Laudes Foundation*, FEMNET ou encore le Forum international des droits du travail appuient d'autres organisations et des projets locaux comme les formations offertes par le BCWS pour conscientiser des travailleuses et travailleurs sur leurs droits ou encore le projet *UP!+* de la fondation AWAJ²⁸⁶. De plus, des projets de nature médiatique se servent des médias sociaux afin de faire valoir les témoignages des travailleuses et travailleurs et de faire entendre leur voix. Cela inclut des projets comme le *Garment Worker Diaries*, une initiative commune de *Microfinance Opportunities* et *FashRev* qui a commencé en 2016, ou le documentaire *Living Wage Now!* réalisé par *Asia Floor Wage Alliance* (AFWA) en 2016. Ce genre de projet permet d'atteindre beaucoup de personnes puisque de nos jours, une grande partie de la population a accès à une connexion internet et aux médias sociaux. Ces actions touchent en particulier un public jeune qui sait se mobiliser en ligne pour certaines causes sociales, dont le respect des droits des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement au Bangladesh. Or d'autres programmes, comme le *Better Work Bangladesh* (BWB) de l'OIT, collaborent avec les instances gouvernementales plutôt qu'avec les représentants et représentantes des travailleuses et travailleurs. Ceci contribue certes à l'amélioration des conditions de travail dans les manufactures inspectées, mais comme nous l'avons établi plus tôt, les inspections réalisées par des instances publiques bangladaises prennent beaucoup de temps.

Troisièmement, certaines campagnes ayant suivi le Rana Plaza ont été créées dans le but de se reproduire annuellement pour avoir un impact de long terme. L'anniversaire de cette tragédie offre chaque année une occasion de se rappeler de la nécessité de poursuivre la lutte pour une amélioration des conditions de travail dans l'industrie du vêtement au Bangladesh. *FashRev*, par exemple, a lancé le concept de sa *Fashion Revolution Week* qui se déroule chaque année autour de la semaine anniversaire de la tragédie du Rana Plaza. Chaque année, un thème différent y est abordé. En 2020, le thème était «*#WhoMadeMyClothes*» et se concentrait sur la consommation, la composition, les conditions de travail et l'action collective²⁸⁷. L'objectif était de sensibiliser le public quant à la main-d'œuvre derrière la production de chaque pièce de vêtement²⁸⁸. En 2021, le thème était encore «*#WhoMadeMyClothes*», mais l'accent était mis sur les droits, les relations marques-fournisseurs et la semaine de révolution de la mode.²⁸⁹ L'objectif était d'inciter les consommateurs à porter l'attention sur l'importance de l'environnement, des droits des travailleuses et travailleurs, et le besoin d'établir des relations durables et justes entre les marques et leurs fournisseurs²⁹⁰. En outre, le groupe CCC publie des articles commémorant les victimes du Rana Plaza tout en faisant appel au public, aux gouvernements ainsi qu'aux marques pour poursuivre la lutte en faveur des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement. En 2017, le groupe a publié une déclaration demandant aux gouvernements et aux marques de renforcer l'*Accord* et d'augmenter la transparence dans les CAM²⁹¹. Finalement, certaines campagnes se déroulent à long terme afin d'apporter des changements durables dans l'industrie du vêtement. Une coalition entre le CCC, le *Maquila Solidarity Network* (MSN), l'AFWA et d'autres organisations a, par exemple, mis sur pied une campagne pour

286. Philanthropy Advisors, AWAJ et Impactt, Final Evaluation Report UP!+ Project, 2019. Repéré à www.laudesfoundation.org/02content/evaluations/candafoundation-archive/evaluationreportawajup.pdf.

287. Fashion Revolution, *Fashion Revolution Week 20th – 26th April*, avril 2020. Repéré à www.fashionrevolution.org/wp-content/uploads/2020/04/FINAL-Fashion-Revolution-Week-2020-press-release-3.pdf.

288. *Ibid.*

289. Stylewise, *Fashion Revolution Week 2021: State of the Industry*, 19 avril 2021. Repéré à stylewise-blog.com/fashion-revolution-week-2021/.

290. *Ibid.*

291. Beth Wright, *Human rights group call for further action in Bangladesh*, Just-style Apparel Sourcing Strategy, 21 avril 2017. Repéré à www.just-style.com/news/human-rights-group-calls-for-further-action-in-bangladesh_id130529.aspx.

un salaire convenable pour les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement au Bangladesh (voir Tableau 2.4).

Quatrièmement et finalement, certains gouvernements européens ont pris une position plus concrète après la tragédie du Rana Plaza afin d'agir directement en faveur d'une amélioration des conditions de travail dans l'industrie du vêtement au Bangladesh. Par exemple, l'Allemagne

a établi le *Partenariat allemand pour les textiles durables* et les Pays-Bas, l'*Entente néerlandaise sur les vêtements et textiles durables*. Ces ententes de partenariat mettent l'accent sur la nécessité d'augmenter la transparence dans les CAM de leurs membres et d'établir des processus de révision et des comités de plaintes pour donner une voix aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'aux fournisseurs des marques.

3.3. Les enjeux qui persistent dans l'industrie du vêtement au Bangladesh

La tragédie du Rana Plaza et la forte mobilisation internationale qui l'a suivie ont favorisé la mise sur pied de campagnes pertinentes qui poursuivent la lutte à long terme en faveur des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement. D'une part, des outils et initiatives en ligne ont permis d'accroître la transparence dans les CAM des entreprises multinationales. D'autre part, l'appui des organisations internationales a contribué à la mise en œuvre de projets bangladais qui visent l'autonomisation des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement. Les médias sociaux ont fortement contribué à faire entendre les voix des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement et à mobiliser des gens dans la lutte pour de meilleures conditions dans les manufactures bangladaises. Toutefois, même si les accords et les campagnes internationales ont déclenché une

vague d'actions pour l'amélioration des conditions de travail, très peu concernaient le nombre d'heures de travail, les salaires, la charge de travail et la discrimination envers les femmes. En effet, les améliorations ont surtout touché la sécurité structurelle des bâtiments, notamment dans les manufactures soumises aux inspections de l'*Accord*, de l'*Alliance* ou du *Pacte*. Encore là, ce sont en grande partie les grandes manufactures qui ont adopté les recommandations des inspecteurs étant donné qu'elles en avaient les moyens financiers. Beaucoup de petites et moyennes manufactures n'ont pas appliqué toutes les nouvelles mesures de sécurité suggérées par les inspecteurs, entre autres par manque de ressources financières²⁹². Plus généralement, certains enjeux persistent, ce qui complique l'amélioration des conditions dans les manufactures de vêtements.

3.3.1. La corruption

Près d'un tiers des propriétaires des manufactures de vêtements siègent au Parlement du Bangladesh²⁹³; le degré de corruption au sein de l'industrie du vêtement est donc très élevé. Rapidement après la tragédie du Rana Plaza, le gouvernement s'est montré coopératif et a pris en charge une partie des inspections. Toutefois, vers la fin du mandat de l'*Accord*, les tensions entre le

gouvernement bangladais et les organisations signataires de l'*Accord* se sont intensifiées, puisque le gouvernement bangladais voulait que le DIFE reprenne les activités de l'*Accord*²⁹⁴. Or, sans le consentement du gouvernement bangladais, les organisations signataires de l'*Accord* et les grandes marques ont annoncé la création d'un nouvel accord le 29 juin 2017²⁹⁵. Le gouvernement bangla-

292. Rahman et Rahman, *op. cit.*, p. 21.

293. Bair, Anner et Blasi, *op. cit.*, p. 979.

294. Bair, Anner et Blasi, *op. cit.*, p. 987.

295. *Ibid.*

dais et la BGMEA ont dénoncé cette action et l'ont interprétée comme une atteinte illicite à la souveraineté nationale du Bangladesh²⁹⁶. Finalement, le gouvernement et la BGMEA ont négocié le transfert des activités de l'*Accord*, qui a eu lieu en mars 2020²⁹⁷, et se sont servis de la *Loi du travail* et de la juridiction nationale pour diminuer le pouvoir de

l'*Accord*²⁹⁸. Ce changement d'attitude de la part du gouvernement du Bangladesh provient en partie du fait qu'il s'est rendu compte que les exportations vers l'Europe et les États-Unis n'avaient pas diminué, mais plutôt augmenté après la tragédie du Rana Plaza²⁹⁹.

3.3.2. La répression des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement

Le BCWS dénonce une grave persécution des leaders et des organisateurs et organisatrices syndicaux par des milices («*mobs*») à la solde des entreprises, qui menacent et agressent fréquemment les personnes défenseuses des droits du travail dans l'industrie du vêtement. Cette persécution s'est notamment traduite par l'assassinat d'Aminul Islam en 2012³⁰⁰ et par l'emprisonnement pendant 60 jours de Mohammad Ibrahim, un membre de l'équipe du BCWS, accusé d'avoir aidé

à organiser les manifestations pour la hausse des salaires en 2016³⁰¹. Cette mobilisation a d'ailleurs suscité, comme par le passé, une vaste campagne de répression et d'arrestations accompagnée du montage d'une liste noire indiquant les noms des personnes qui y avaient participé et sur lesquelles pesaient des menaces de représailles si elles continuaient à se mobiliser³⁰², sans compter l'impossibilité pour elles de retrouver du travail³⁰³.

3.3.3. Le manque de coordination entre les acteurs internationaux

La multitude des acteurs impliqués dans la lutte pour une amélioration des conditions de travail dans l'industrie du vêtement du Bangladesh représente une force puisqu'ils réunissent des connaissances et compétences provenant de multiples domaines. En joignant leurs forces, les fédérations syndicales — ayant souvent un avantage institutionnel en raison de leur présence dans des milieux de décision politique et dans différents secteurs du travail³⁰⁴ — et les organisations de défense de droits — ayant l'expertise nécessaire pour mettre sur pied des campagnes qui atteignent un large public et font pression sur les grandes multinationales³⁰⁵ — peuvent mener à bien des cam-

pagnes ayant beaucoup de visibilité et atteignant les milieux de décision politique. Cette coopération peut même conduire à des ententes internationales, comme cela a été le cas avec l'*Accord* au Bangladesh.

Toutefois, les actions collectives organisées au Bangladesh après la tragédie du Rana Plaza se sont souvent mutuellement affaiblies. Tout d'abord, rappelons le cas de *FashRev* qui avait créé sa propre collecte de fonds en 2013, alors que le fonds commun de compensation des victimes du Rana Plaza n'avait pas encore atteint son objectif de 30 millions de dollars US³⁰⁶. Ensuite, comme

296. *Ibid.*

297. RSC, *op. cit.*

298. Bair, Anner et Blasi, *op. cit.*, p. 987.

299. Bair, Anner et Blasi, *op. cit.*, p. 988-989.

300. Apparel Resources, Bangladesh garment workers' unions demand reopening of aminul Islam murder case, 18 avril 2016. Repéré à apparelresources.com/business-news/trade/garment-workers-unions-demand-reopening-of-aminul-islam-murder-case/.

301. Michael Safi et Dominic Rushe, *Rana Plaza, five years on: safety of workers hangs in balance in Bangladesh*, The Guardian, 24 avril 2018. Repéré à www.theguardian.com/global-development/2018/apr/24/bangladeshi-police-target-garment-workers-union-rana-plaza-five-years-on.

302. Zobaida Khan, Rethinking Post-Rana Plaza Transnational Labour Governance: A Proposal For a Transformative Governance Model, The Western Journal of Legal Studies 10, no 2, 2020, p. 10. Repéré à doi.org/10.5206/uwojls.v10i2.9445.

303. *Ibid.*

304. Reinecke et Donaghey, *op. cit.*, p. 722.

305. Reinecke et Donaghey, *op. cit.*, p. 723.

306. Hanlon, *op. cit.*, p. 153.

le souligne la recherche de Rahman et Rahman (2020), la maladresse de l'exécution des inspections de sécurité dans les manufactures a engendré un mécontentement de la part des propriétaires des manufactures³⁰⁷. Ces derniers étaient parfois forcés de payer le double des coûts pour la même mesure de sécurité dû à un manque de coordination entre les différents groupes d'inspecteurs et inspectrices³⁰⁸. Enfin, les différentes initiatives et outils de transparence développés à la suite de la tragédie du Rana Plaza ne se basent pas sur la même définition de la transparence et ne sont pas suffisamment coordonnées (voir Tableau 3). Au lieu d'afficher les informations séparément sur différents sites web, Cahn et Ahmed (2020) proposent que les acteurs et actrices en question complètent les informations dans leurs bases de données pour fournir un portrait plus clair de la transparence dans l'industrie du vêtement au Bangladesh³⁰⁹. *Mapped in Bangladesh* et *Open Apparel Industry*

pourraient compléter leurs données concernant les chaînes de production des marques. Par la suite, les évaluations des manufactures de *Better Work Bangladesh* pourraient s'y ajouter, pour finalement mettre à jour et/ou finaliser les évaluations dans le *Transparency Index* et l'outil de vérification de performance des marques de la *Fair Wear Foundation*³¹⁰.

Le manque de coordination a créé des frustrations chez certaines organisations de défense de droits et des fournisseurs bangladais, découragés de continuer à coopérer avec les marques internationales. De plus, il complique l'accès aux informations concernant la transparence, puisque les parties prenantes doivent consulter plusieurs sites web différents pour avoir une vue d'ensemble de la transparence dans le secteur du vêtement au Bangladesh.

TABLEAU 3
Vue d'ensemble des initiatives et/ou des outils de transparence

NOM DE L'INITIATIVE	ALIGNEMENT AVEC LA DÉFINITION DE LA TRANSPARENCE	DEGRÉ D'APPUI PAR LES PARTIES PRENANTES	IMPACT SUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS	CONTRAINTES RÉGLEMENTAIRES	POTENTIEL D'ADOPTION AU BANGLADESH
Transparency Pledge	Oui	Faible	Indirect	Non	Élevé
Transparency Index	Oui	Fort	Indirect	Non	Moyen
Know TheChain	Oui	Fort	Indirect	Non	Moyen
Fair Wear Foundation (FWF)	Oui	Moyen	Direct	Non	Élevé
Open Apparel Registry (OAR)	Oui	Moyen	Indirect	Non	Élevé

307. Rahman et Rahman, *op. cit.*

308. Rahman et Rahman, *op. cit.*, p. 16.

309. Cahn et Ahmed, *op. cit.*, p. 42.

310. *Ibid.*

Better Work	Oui	Fort	Direct	Oui*	Élevé
Loi sur le devoir de vigilance (France)	Oui	Moyen	Indirect	Oui	Faible
Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments	Oui	Fort	Direct	Non	Élevé
Mapped in Bangladesh	Oui	Fort	Indirect	Non	Élevé
Better Work Bangladesh	Oui	Fort	Direct	Non	Élevé

*Pour les manufactures de Jordanie, du Cambodge et d'Haïti qui souhaitent exporter
Source : Cahn et Ahmed, 2020, p. 20

3.3.4. L'inaccessibilité des informations pour les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement et les entreprises manufacturières

Bien que beaucoup de documents existants témoignent des conditions de travail et des violations des droits des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement, ces documents sont peu accessibles pour les parties prenantes bangladaises, soit les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement, leurs représentants et représentantes et les entreprises manufacturières. En effet, les informations ne sont pas diffusées de façon égalitaire et ce sont les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement qui ont le moins accès aux informations concernant leur propre réalité (voir Schéma 1). Les défis qui se posent aux travailleuses et travailleurs, aux entreprises manufacturières et aux marques pour arriver à un niveau de transparence « mature » sont ici classés en trois catégories : la disponibilité, la compréhension et l'accessibilité.

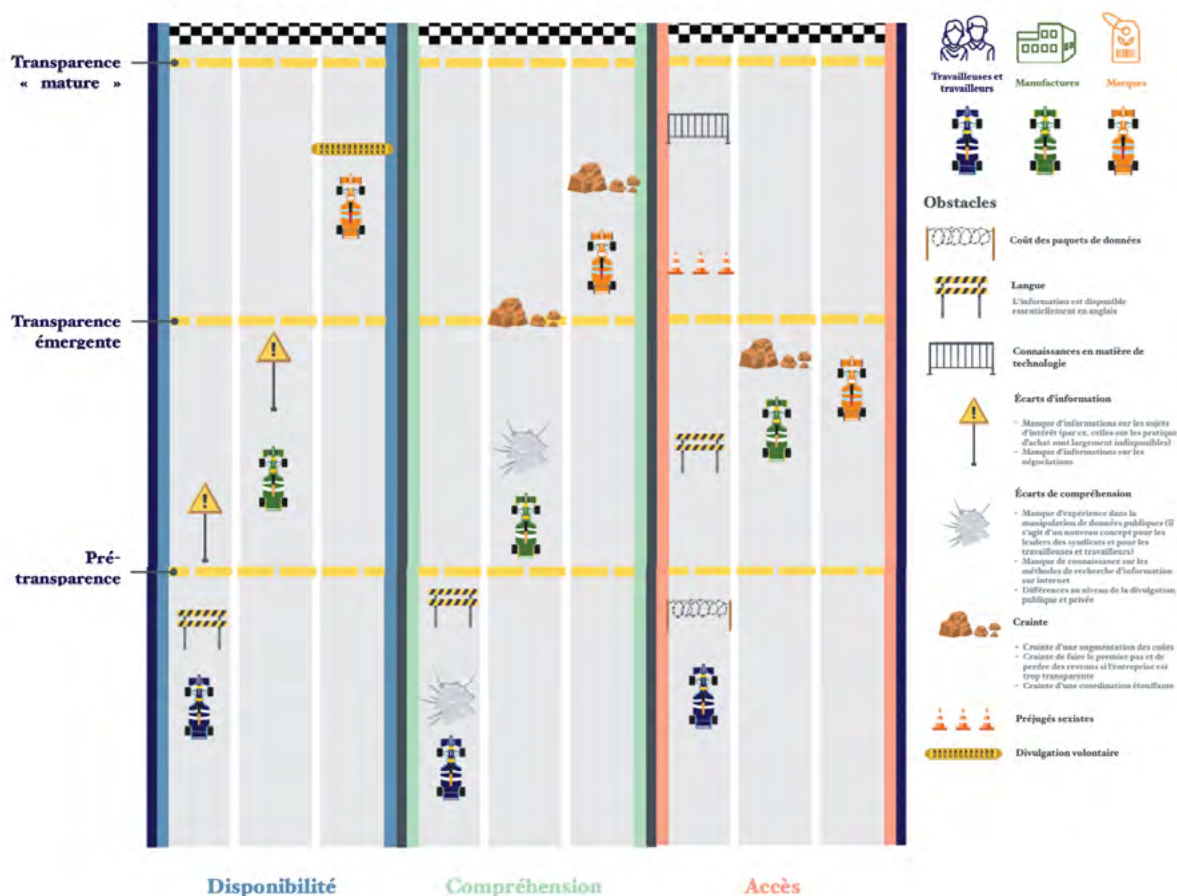
Au niveau de la disponibilité, les travailleuses et travailleurs font face à une barrière linguis-

tique puisque la plupart des informations sont en anglais. De plus, des lacunes persistent dans les informations incluses dans les initiatives de transparence déjà existantes, car les travailleuses et travailleurs aimeraient disposer, par exemple, d'informations sur la manière de calculer leur salaire, d'interpréter leurs droits ou de traiter leurs plaintes³¹¹. Les entreprises manufacturières, pour leur part, manquent aussi d'informations pertinentes. Elles aimeraient disposer d'informations sur les coûts imposés aux marques à chaque étape de leur chaîne d'approvisionnement, sur les pratiques d'achat des marques dans le domaine public et sur les procédures de règlement des différends qui peuvent s'imposer aux marques au Bangladesh³¹².

311. Cahn et Ahmed, *op. cit.*, p. 34.

312. Cahn et Ahmed, *op. cit.*, p. 27.

SCHÉMA 1
Chemin vers la transparence dans le secteur du vêtement au Bangladesh
 (Cahn et Ahmed 2020, 38-39)



Enfin, par rapport aux travailleuses et travailleurs et aux entreprises manufacturières, la seule chose qui empêche les marques d'atteindre une transparence « mature » au niveau de la disponibilité d'informations est la divulgation volontaire de ces informations³¹³.

Au niveau de la compréhension, les travailleuses et travailleurs et leurs représentantes et représentants font là aussi face à la barrière linguistique et à un écart de compréhension, ne sa-

chant pas comment gérer des données publiques et/ou les chercher sur internet³¹⁴. Les entreprises manufacturières, de leur côté, feignent ne pas comprendre la différence entre la divulgation publique et la divulgation privée des informations³¹⁵. De plus, elles craignent une éventuelle augmentation des coûts de production et une perte de profits si elles publient plus d'informations³¹⁶. En effet, comme la concurrence entre manufactures est très forte, divulguer les coûts de production pourrait encourager des concurrents à baisser leurs prix

313. Cahn et Ahmed, *op. cit.*, p. 39.

314. *Ibid.*

315. *Ibid.*

316. *Ibid.*

pour attirer plus de commandes³¹⁷. Finalement, les marques craignent une augmentation des coûts de production et de la perte d'avantages concurrentiels qu'elle pourrait entraîner³¹⁸.

Au niveau de l'accès à l'information, sur les trois catégories d'acteurs, ce sont les travailleuses et travailleurs qui rencontrent le plus de défis. Outre la barrière linguistique, la question des frais pour accéder aux données ou simplement à internet pose problème³¹⁹. De plus, ils et elles font face à des préjugés sexistes et à un manque de connaissances en informatique³²⁰. Pour les entreprises manufacturières, c'est la peur d'une coordination contraignante qui les empêche d'accéder au niveau de transparence le plus élevé³²¹. En effet, plus de transparence implique plus d'échanges avec les représentantes et représentants syndicaux des travailleuses et travailleurs et des multinationales³²². Bien que les marques ne rencontrent pas d'obstacles précis pour accéder au niveau de transparence

le plus élevé, elles sont encore au niveau d'une transparence émergente en raison du nombre élevé de leurs sous-traitants et d'un manque de dialogue avec les entreprises manufacturières et les travailleuses et travailleurs³²³.

Ainsi, à tous les niveaux, les travailleuses et travailleurs se retrouvent dans la phase de «pré-transparence.» Les efforts pour les informer à ce sujet n'ont pas été suffisants. Afin que tous les acteurs aient accès à une transparence complète dans l'industrie du vêtement et y contribuent, il faudra inclure les travailleuses et travailleurs et les entreprises manufacturières dans le processus de définition de la transparence. De plus, il faudra prendre en compte leur point de vue, et non seulement celui des marques, pour pouvoir s'adapter à leur réalité. Ceci impliquerait, par exemple, la traduction des informations en bengali. De cette façon, tous les acteurs et actrices pourraient bénéficier d'une véritable transparence réciproque.

3.3.5. Le caractère éphémère des campagnes internationales

Beaucoup de campagnes pour des causes sociales sont lancées en réponse à des événements charnières, à l'exemple de la tragédie du Rana Plaza. Par conséquent, elles sont de courte durée et perdent de l'élan au moment où l'événement auquel elles font référence perd en attention médiatique. En 2013, après l'écroulement du Rana Plaza, plusieurs organisations comme *United Students Against Sweatshops* (USAS) ou *18 Million Rising* (18MR) se sont impliquées dans la dénonciation des grandes multinationales qui faisaient fabriquer leurs vêtements dans des manufactures du Rana Plaza. De septembre 2013 à mai 2014, USAS a mené une campagne intitulée «End Deathtrap Campaigns» pour demander aux universités américaines de mettre

un terme aux contrats avec les marques qui produisent dans des ateliers de misère les vêtements ornés de logos universitaires³²⁴. L'organisation 18MR s'est servie des médias sociaux pour cibler des marques spécifiques qui ne respectaient pas les conditions de travail dans les manufactures de leur chaîne d'approvisionnement, comme GAP³²⁵. Pour souligner le fait que GAP n'avait pas encore signé l'*Accord*, elle a créé une page web fictive en utilisant le nom de cette compagnie, indiquant que la marque avait reconnu ses erreurs et qu'elle avait finalement signé l'*Accord*³²⁶.

Même les campagnes récurrentes organisées autour de l'anniversaire de l'écroulement du Rana

317. Cahn et Ahmed, *op. cit.*, p. 34.

318. Cahn et Ahmed, *op. cit.*, p. 39.

319. *Ibid.*

320. *Ibid.*

321. *Ibid.*

322. Cahn et Ahmed, *op. cit.*, p. 34.

323. Cahn et Ahmed, *op. cit.*, p. 34-35.

324. United Students Against Sweatshops (USAS), End Deathtraps Campaign, 3 avril, 2014. Repéré à usasvt.wordpress.com/bangladesh-campaign/.

325. Daphne Howland, Activist group pranks Gap Inc. with fake social media campaign, Retaildive, 21 mai 2014. Repéré à www.retaildive.com/news/activist-group-pranks-gap-inc-with-fake-social-media-campaign/265465/.

326. *Ibid.*

Plaza ont souvent une portée limitée en termes de public rejoint et de durée. Elles se font de manière intensive pendant une semaine pour recueillir des signatures sur des pétitions, par exemple, puis perdent en visibilité immédiatement après. La *Fashion Revolution Week* annuelle de *FashRev*

attire, elle aussi, beaucoup d'attention dans les médias sociaux autour de la semaine de commémoration du Rana Plaza, mais ce rayonnement demeure éphémère. Cela montre qu'il est difficile de maintenir et de promouvoir des campagnes à long terme via les médias sociaux.

3.3.6. Le manque de partenariats avec les syndicats bangladais

Les organisations internationales ont établi des liens essentiels et durables avec plusieurs organisations bangladaises, dont le *Bangladesh Center for Worker Solidarity* (BCWS), *Nijera Kori* et la Fondation AWAJ. En entretenant des partenariats avec des organisations et syndicats internationaux, ces organisations locales mènent, avec les travailleuses et travailleurs, la lutte pour de meilleures conditions de travail dans l'industrie du vêtement et pour la mise en place d'une prolongation de l'Accord. Elles ont réussi à devenir des partenaires importantes en partie grâce à leurs directrices militantes qui, parlant couramment anglais, parviennent à entretenir des échanges avec les organisations internationales. Les directrices de ces trois organisations sont Kalpona Akter, Khushi Kabir et Nazma Akter. Deux d'entre elles, Kalpona Akter et Nazma Akter, ont travaillé dès leur jeune âge dans l'industrie du vêtement et ont vécu personnellement les injustices auxquelles les travailleuses de l'industrie du vêtement font face aujourd'hui. Le militantisme de ces trois femmes pour la création d'une société plus juste et égalitaire, permettant l'épanouissement des femmes, a fait en sorte qu'elles sont très connues aux niveaux national et international.

D'un autre côté, il serait nécessaire d'établir des partenariats avec un plus grand nombre de petites organisations et de syndicats bangladais pour avoir une plus grande portée. En effet, en dehors des organisations bangladaises mentionnées, les organisations internationales qui souhaitent ex-

primer leur solidarité envers les travailleuses et travailleurs du Bangladesh n'ont pas beaucoup d'autres façons d'établir de nouveaux partenariats. D'une part, très peu de porte-paroles parlent couramment anglais dans les plus petites organisations locales et les syndicats bangladais et à l'inverse, les organisations internationales n'ont pas nécessairement de porte-paroles qui maîtrisent le bengali et qui peuvent se rendre sur les lieux pour créer des liens. D'autre part, les plus petites organisations n'ont pas les ressources nécessaires pour aller chercher des financements et des appuis au niveau international au même titre que les plus grandes organisations qui ont déjà de la difficulté à se procurer le financement nécessaire pour mener à bien leurs projets. Finalement, rappelons que le taux de corruption dans les syndicats au Bangladesh est élevé et que nombreux sont ceux qui sont affiliés à des partis politiques bangladais. Ainsi, il est difficile pour les organisations internationales d'établir de nouveaux liens, particulièrement en contexte de pandémie mondiale où la plupart des interactions se font en ligne.

4. La pandémie de COVID-19 et ses répercussions

La pandémie mondiale de COVID-19 a affecté la plupart des secteurs économiques et celui du vêtement n'a pas fait exception. Dans ce secteur, la crise s'est produite en trois phases. Premièrement, un retard dans les livraisons de matières premières provenant de Chine a fait perdre de l'argent aux propriétaires des manufactures en retardant la production³²⁷. Deuxièmement, il y a eu un retard des paiements, allant parfois jusqu'à 1 mois, de la part des acheteurs³²⁸. Troisièmement, plusieurs commandes déjà en production ou complétées ont été annulées par les acheteurs³²⁹. La pandémie a imposé plus de pression aux propriétaires des manufactures, déjà préoccupés par les demandes d'amélioration de la sécurité des manufactures et d'accélération de la production. Ces entreprises ont donc subi des pertes importantes. Toutefois, ce sont les travailleuses et travailleurs qui ont le plus souffert de l'instabilité économique induite par la pandémie. Autour d'un million de travailleuses et travailleurs ont été mis à pied, sans salaire ou indemnité de départ³³⁰, alors que la plupart n'avaient pas d'économies en raison de leur salaire de base dérisoire.

Un rapport publié par Mark Anner (2020) présente les résultats d'une enquête réalisée auprès des fournisseurs des marques européennes et américaines au début de la pandémie, en mars 2020. Selon cette enquête, les marques ont annulé plus de la moitié des commandes en production ou déjà complétées par leurs fournisseurs du Bangladesh, malgré le fait que leurs contrats les obligeaient à payer pour ces commandes³³¹. En an-

nulant ces commandes, 72,1% des acheteurs des marques ont refusé de payer pour les matières premières déjà achetées par les fournisseurs et 91,3% des acheteurs ont refusé de payer pour les coûts de production des vêtements déjà finis³³². De plus, 98,1% des acheteurs ont refusé de contribuer aux paiements des salaires partiels des travailleuses et travailleurs congédiés, 72,4% des travailleuses et travailleurs congédiés ont été renvoyés sans salaire, 97,3% des acheteurs ont refusé de contribuer au paiement des indemnités de départ des travailleuses congédiées et 80,4% des travailleuses et travailleurs congédiés n'ont pas reçu d'indemnité de départ alors que cela fait partie des obligations des employeurs selon la *Loi du travail* du Bangladesh³³³. Plusieurs entreprises justifient les annulations des commandes par un cas de force majeure en prétendant qu'il s'agit d'une situation à laquelle elles ne s'attendaient pas et qu'elles n'ont pas les outils pour gérer. Cependant, une pandémie, techniquement, ne fait pas partie des clauses de force majeure qui pourraient justifier le non-paiement des commandes³³⁴. Anner précise que «selon l'article 7.1.1 de la *Convention de Vienne des contrats de commerce internationaux*, les réclamations de force majeure devraient s'appliquer à la partie avec les obligations contractuelles les plus pertinentes, qui dans ce cas-ci seraient les manufactures bangladaises qui produisent des marchandises et non les acheteurs qui ont accepté de payer pour ces marchandises»³³⁵.

Plus globalement, le *Workers Rights Consortium* (WRC) estime qu'autour de 4 000

327. Mark Anner, *Abandoned? The Impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains*, Centre for Global Workers' Rights Pennsylvania, 27 mars 2020, p. 3-4. Repéré à ler.la.psu.edu/gwr/news-items/Abandoned_CGWRWRCApril12020.pdf.

328. Anner, *Abandoned?*, p. 4.

329. Anner, *Abandoned?*, p. 5.

330. Anner, *Abandoned?*, p. 2.

331. Anner, *Abandoned?*, p. 1.

332. *Ibid.*

333. Anner, *Abandoned?*, p. 1-2.

334. Anner, *Abandoned?*, p. 5.

335. Anner, *Abandoned?*, p. 5.

manufactures de vêtements ont fermé partout dans le monde depuis le début de la pandémie³³⁶ et qu'elles doivent entre 500 et 850 millions de dollars aux travailleuses et travailleurs en indemnités de départ³³⁷. Dans leur rapport *Fired, Then Robbed* (2021), le WRC a choisi 400 manufactures de vêtements dans plus de 18 pays, où il a pu confirmer la fermeture de la manufacture ou bien des licenciements de masse. Il a finalement retenu 312 manufactures, dont 71 ont payé ou annoncé le paiement total des frais d'indemnités de départ, 210 ont prétendument commis des violations et 31 ont commis des violations concernant le paiement des frais d'indemnités³³⁸. De ces 31 manufactures, 6 se trouvent au Bangladesh: *A-One, Diganta Sweaters, Dragon Sweater, Fountain, Glory Industries et Poshak Knitwears*³³⁹. Elles produisent notamment pour Benetton, Next, H&M, Lidl, New Yorker, Woolworths, Kontoor, Carter's, Gymboree, Li & Fung, OshKosh B'gosh, Lotto, Walmart et Zara³⁴⁰. Au total, autour de 285 000 travailleuses et travailleurs auraient été affectés par les violations dans ces 400 manufactures et les marques leur doivent plus de 171,5 millions de dollars en indemnité de départ³⁴¹.

Pour venir en aide aux travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement au Bangladesh dans le contexte de la pandémie, l'Union européenne a créé un fonds financier de 113 millions d'euros auquel les travailleuses et travailleurs auraient dû avoir accès à travers la BGMEA et le ministère bangladais du Travail³⁴². Dans le cadre de cette initiative, le gouvernement bangladais s'est engagé à payer 3 000 takas par mois aux travailleuses et travailleurs pendant trois mois³⁴³. Selon Kalpona Akter, toutefois, seulement 7 400 travail-

leuses et travailleurs ont sollicité ces fonds jusqu'à présent – dont 4 000 réclamations sous de faux noms. Ainsi, on peut s'imaginer que la majorité des travailleuses et travailleurs ne sont pas au courant de cette aide financière et que l'argent ne se rend donc pas jusqu'à eux et elles. En fin de compte, la pandémie risque d'anéantir tous les progrès qui ont été accomplis dans l'industrie du vêtement depuis la tragédie du Rana Plaza. La priorité du gouvernement, des propriétaires des manufactures et des multinationales est de faire du profit et non de protéger les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement³⁴⁴.

336. WRC, *Fired, then Robbed. Fashion brands' complicity in wage theft during Covid-19*, avril 2021, p. 2. Repéré à www.workersrights.org/wp-content/uploads/2021/04/Fired-Then-Robbed.pdf.

337. WRC, *op. cit.*, p. 31.

338. WRC, *op. cit.*, p. 28.

339. WRC, *op. cit.*, p. 16-17.

340. *Ibid.*

341. WRC, *op. cit.*, p. 30-31.

342. Naimul Karim, EU grants 113 million euros in COVID-19 aid for Bangladeshi garment workers, Reuters, 10 décembre 2020. Repéré à www.reuters.com/article/bangladesh-eu-workers-idUSKBN28K25T.

343. Rejaul Karim Byron, Refayet Ullah Mirdha et Md Fazlur Rahman, Govt plans handouts for the laid-off. Terminated and insolvent garment, leather workers to get Tk 3,000 a month for 3 months, The Daily Star, 9 septembre 2020. Repéré à www.thedailystar.net/business/news/govt-plans-handouts-the-laid-1958265.

344. CISO, Séries d'entrevues: L'industrie du vêtement au Bangladesh, YouTube, 30 avril 2021, www.youtube.com/playlist?list=PLPMEQHj02gkJ9nTHLUhe1C6CklnVbPxxk.

Recommandations

Après avoir analysé les différents types de campagnes de solidarité internationale, plusieurs questions se posent. Comment devrait-on envisager les futures campagnes de solidarité internationale pour encourager les mouvements ouvriers bangladais? Quelles mesures devrait-on prendre pour continuer d'assurer la sécurité et la santé des travailleuses et travailleurs dans les manufactures de vêtement au Bangladesh, au-delà du mandat de l'Accord?

Le *Stern Center for Business and Human Rights* (Centre Stern) propose un modèle de responsabilité partagée qui peut être expliqué en deux étapes³⁴⁵. D'abord, il faut effectuer une estimation réaliste du nombre total de manufactures au Bangladesh, y inclus les entreprises sous-traitantes, pour pouvoir estimer les coûts de remise en état de toutes ces installations³⁴⁶. Cela permettrait de remettre en état les manufactures déjà existantes et d'avoir une meilleure vue d'ensemble de ce qui reste à faire³⁴⁷. Barrett et al. (2018) ont ainsi effectué une estimation préliminaire, basée sur des recherches antérieures du Centre Stern, du nombre des manufactures et des coûts de remises en état à payer. Selon leur recherche, il faudrait prévoir un montant de 1,2 milliard de dollars pour un total de 7 000 manufactures à remettre en état³⁴⁸.

La deuxième étape serait de mettre en place un groupe de travail mixte réunissant les acteurs bangladais et internationaux, géré par des acteurs bangladais, notamment le gouvernement du Bangladesh³⁴⁹. Pour arriver à une gestion durable de l'industrie du vêtement au Bangladesh et pour assurer la sécurité des travailleuses et travailleurs, les entités suivantes devraient faire partie du groupe de travail:

1. Les gouvernements des États-Unis et des pays européens, puisqu'ils représentent les importateurs principaux de vêtements provenant du Bangladesh;
2. Les marques qui ont signé l'Accord et qui produisent leurs vêtements au Bangladesh;
3. La Banque mondiale et la Société financière internationale, qui elle, est déjà présente au Bangladesh à travers le programme *Better Work* de l'OIT;
4. Les représentants et représentantes de l'industrie du vêtement au Bangladesh et les représentants et représentantes des travailleuses et travailleurs;
5. Le gouvernement du Bangladesh³⁵⁰.

Ce groupe de travail viserait uniquement la résolution des enjeux qui constituent un danger imminent pour les travailleuses et travailleurs³⁵¹.

À long terme, le gouvernement et les entreprises manufacturières du Bangladesh devraient assumer toute la responsabilité pour assurer la sécurité dans les manufactures de vêtements³⁵².

Le modèle de responsabilité partagée du Centre Stern propose des solutions intéressantes et possiblement durables aux défis des travailleuses et travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail. En revanche, il faudrait s'assurer que les travailleuses et travailleurs et les syndicats soient inclus dans ce processus pour que leur réalité et leurs demandes soient prises en compte. Le cas échéant, le gouvernement risque d'ignorer les violations des droits des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement, comme cela a été le cas dans le passé.

345. Paul M. Barrett, Dorothée Baumann-Pauly et April Gu, *Five Years After Rana Plaza: The Way Forward*, New York, Stern Center for Business and Human Rights, 2018, p. 23. Repéré à issuu.com/nyusterncenterforbusinessandhumanri/docs/nyu_bangladesh_ranaplaza_final_rele?e=31640827/64580941.

346. Barrett, Baumann-Pauly et Gu, *op. cit.*, p. 23.

347. Barrett, Baumann-Pauly et Gu, *op. cit.*, p. 45.

348. Barrett, Baumann-Pauly et Gu, *op. cit.*, p. 24.

349. Barrett, Baumann-Pauly et Gu, *op. cit.*, p. 25.

350. *Ibid.*

351. *Ibid.*

352. *Ibid.*

Afin d'encourager les mouvements ouvriers et les organisations bangladaises, nous proposons aux syndicats et aux organisations internationales quelques pistes d'action :

- Continuer d'encourager les organisations locales et les syndicats bangladais, que ce soit financièrement, logistiquement ou juridiquement. Les contributions financières permettent aux organisations de continuer leurs activités d'éducation et de défense des droits des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement. Les soutiens logistique et médiatique permettent aux organisations internationales d'augmenter la visibilité des organisations bangladaises qui luttent sur place pour de meilleures conditions de travail, souvent en risquant leur sécurité personnelle. Finalement, les syndicats internationaux comme IndustriALL ou les lois internationales du travail pourraient offrir un certain filet de protection aux militants et militantes des organisations qui luttent pour le respect des droits des travailleuses et travailleurs.
- Créer des liens avec de plus petites organisations locales et des syndicats bangladais pour écouter et comprendre les opinions des travailleuses et travailleurs. De cette façon, l'aide pourrait être fournie directement aux travailleuses et travailleurs.
- Collaborer avec des centres de recherche bangladais afin d'améliorer les connaissances sur l'industrie du vêtement et de comprendre plus en profondeur le contexte national dans lequel s'inscrivent les actions des syndicats et organisations internationales.
- Exiger la signature d'une prolongation de l'*Accord* ou d'un nouvel accord contraignant afin de continuer à protéger les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement. Ce nouvel accord devrait également donner plus de moyens aux organisations bangladaises dans leur lutte pour une amélioration des conditions dans l'industrie, en leur fournissant un cadre juridique qui peut minimalement les protéger.
- Demander au gouvernement du Canada d'adopter une loi sur l'imputabilité des compagnies canadiennes en matière de droits de la personne et d'environnement à l'étranger afin de les obliger à assumer leurs responsabilités et assurer ainsi de bonnes conditions de travail et le respect des droits de la personne.

Conclusion

Ce rapport de recherche revient sur l'implantation de l'industrie du vêtement au Bangladesh. Il permet de comprendre comment le fonctionnement de cette industrie a été influencé par le contexte de son émergence. En effet, la mondialisation néolibérale a contribué à façonner l'industrie telle qu'on la connaît aujourd'hui : marquée très fortement par une hyper flexibilité, une main-d'œuvre féminine peu coûteuse et une production toujours plus rapide pour moins cher. Ceci génère beaucoup de profit pour les multinationales, les propriétaires des manufactures et le gouvernement du Bangladesh. Or, les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement se retrouvent dans une situation très précaire. Des salaires misérables, des heures de travail trop longues allant jusqu'à 15 h par jour, des restrictions quant à la liberté d'association et de négociation collective, des discriminations basées sur le genre. Ces éléments caractérisent la réalité des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement, et ce, malgré les lois nationales et internationales en place.

La gouvernance internationale du travail actuelle n'est pas en mesure d'encadrer les conditions des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement au Bangladesh. Traditionnellement en effet, elle identifie les États comme ses interlocuteurs principaux. Or, avec la mondialisation et la libéralisation des marchés, les États ne sont dorénavant plus les acteurs les plus puissants sur la scène internationale. Les multinationales ont acquis un pouvoir non négligeable et échappent malheureusement encore trop souvent aux législations nationales et internationales, notamment parce que ces dernières se basent de plus en plus sur des mesures volontaires. Ceci est dû aux réseaux complexes dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, qui rendent difficile de lier les violations des droits des travailleuses et travailleurs aux activités des multinationales.

La tragédie du Rana Plaza a engendré une forte mobilisation internationale qui a abouti à des ententes comme l'*Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments*, l'*Alliance pour la sécurité des travailleuses et travailleurs du Bangladesh* et

le *Pacte sur la durabilité au Bangladesh*. Ces ententes ont contribué à une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, notamment en ce qui concerne la sécurité structurelle des bâtiments. L'*Accord*, particulièrement, a constitué une innovation puisqu'il s'agissait d'une entente contraignante impliquant les marques internationales, les syndicats bangladais, les entreprises manufacturières locales, le gouvernement du Bangladesh et des syndicats internationaux. Toutefois, beaucoup d'enjeux fondamentaux persistent dans l'industrie du vêtement. Il n'y a pas eu d'améliorations considérables par rapport aux conditions de travail énumérées ci-dessus. De plus, l'*Accord* n'a fait que maintenir les relations hiérarchisées préexistantes et n'a pas offert assez de moyens aux travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement et à leurs représentantes et représentants de s'exprimer. Finalement, l'*Accord* n'a pas inclus les femmes dans les mécanismes de prise de décisions et n'a donc pas pris en compte la réalité des travailleuses de l'industrie du vêtement.

Aujourd'hui, bien que les campagnes de solidarité internationale aient contribué à des améliorations pour les travailleuses et travailleurs et à plus de transparence dans l'industrie bangladaise du vêtement, plusieurs défis subsistent. En effet, cette industrie est toujours marquée par une forte corruption en raison des liens très proches entre les propriétaires des manufactures et les membres du parlement bangladais. Ceux-ci essaient de s'assurer que les multinationales continuent de produire au Bangladesh, ce qui encourage la baisse des prix de production et par conséquent, l'exploitation des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement. Ces travailleuses et travailleurs font toujours face à une forte répression au moment de revendiquer leurs droits, comme l'illustre le conflit d'*Abanti Color Tex Ltd*. De plus, les informations leur sont souvent peu accessibles, ce qui rend difficile leur lutte pour de meilleures conditions de travail.

Par ailleurs, l'efficacité des actions internationales dans le cadre de l'industrie du vêtement du Bangladesh a souffert d'un manque de coor-

dination entre les acteurs internationaux. Ceci a engendré des frustrations chez les fournisseurs bangladais, qui se sont montrés moins coopératifs par la suite. De plus, les organisations internationales n'ont établi que peu de partenariats directs avec des syndicats bangladais, lesquels, en raison du manque de ressources, passent souvent par des ONG bangladaises pour aider les travailleuses et travailleurs bangladais. Finalement, les campagnes internationales sont souvent éphémères et n'apportent pas nécessairement des solutions durables.

La pandémie a mis en lumière l'impuissance des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement face aux multinationales. Malgré les initiatives internationales et le cadre juridique national et international en place, les multinationales ont abandonné les travailleuses et travailleurs qui se sont retrouvés dans une situation d'extrême précarité. Plus que jamais, la communauté internationale doit s'impliquer pour revendiquer de meilleures conditions dans l'industrie du vêtement au Bangladesh et ultimement, une justice pour les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement du Bangladesh et du monde.

Cependant, plusieurs questionnements demeurent. Nous n'avons pas de réponse définitive à leur sujet, mais ils pourraient servir de base pour de prochaines recherches et de pistes de réflexion pour améliorer les campagnes de solidarité internationale. En voici quelques-uns :

- Comment peut-on faire en sorte que les campagnes internationales contribuent réellement à une redistribution des richesses et des pouvoirs économiques dans le monde ?
- Comment est-il possible de mettre en place des campagnes qui favoriseraient un plus grand respect des droits des travailleuses et travailleurs et non la perpétuation de modèles d'exploitation qui ne font qu'apporter des améliorations marginales aux conditions de travail ?
- Comment mettre en place une réflexion permettant une transition vers un autre modèle économique ?
- Comment éviter d'instrumentaliser et de rehausser la légitimité des firmes transnationales sur le plan économique ?
- Comment peut-on expliquer le fait que les campagnes externes ont plus de succès que les campagnes internes et locales ? Quel est le rôle de la gouvernance du travail dans cette dynamique ?

Bibliographie

Sources académiques

- Afrin, Samina. « Labour condition in the Apparel Industry of Bangladesh: Is Bangladesh Labour Law 2006 Enough? ». *Developing Country Studies* 4, n°11 (2014): 70-78. core.ac.uk/download/pdf/234681721.pdf.
- Akhter, Sadika, Shannon Rutherford et Cordia Chu. « Sufferings in silence: Violence against female workers in the ready-made garment industry in Bangladesh: A qualitative exploration ». *Women's Health* 15 (2019): 1-10. doi.org/10.1177/1745506519891302.
- Alamgir, Fahreen, et Subhabrata Bobby Banerjee. « Contested compliance regimes in global production networks: Insights from the Bangladesh garment industry ». *Human Relations* 72, n°2 (2019): 272-297. doi.org/10.1177/0018726718760150.
- Anner, Mark. « Squeezing worker's rights in global supply chains: purchasing practices in the Bangladesh garment export sector in comparative perspective ». *Review of International Political Economy* 27, n°2 (2020): 320-347. doi.org/10.1080/09692290.2019.1625426.
- Anner, Mark. « Binding Power: The Sourcing Squeeze, Workers' Rights, and Building Safety in Bangladesh Since Rana Plaza ». Centre for Global Workers' Rights Pennsylvania. 22 mars, 2018. ler.la.psu.edu/gwr/documents/CGWR2017ResearchReportBindingPower.pdf.
- Anner, Mark. « Abandoned? The Impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains ». Centre for Global Workers' Rights Pennsylvania. 27 mars, 2020. ler.la.psu.edu/gwr/news-items/Abandoned_CGWRWRCApril12020.pdf.
- Ashraf, Hasan, et Rebecca Prentice. « Beyond factory safety: labor unions, militant protest, and the accelerated ambitions of Bangladesh's export garment industry ». *Dialectical Anthropology* 49, (2019): 93-107. doi.org/10.1007/s10624-018-9539-0.
- Bair, Jennifer, Mark Anner et Jeremy Blasi. « The Political Economy of Private and Public Regulation in Post-Rana Plaza Bangladesh ». *ILR Review* 73, n°4 (2020): 969-994. doi.org/10.1177/0019793920925424.
- Barrientos, Stephanie, Lara Bianchi et Cindy Berman. « Gender and governance of global value chains: Promoting the rights of women workers ». *International Labour Review* 158, n°4 (2019): 729-752. doi.org/10.1111/ilr.12150.
- Bezou, Christophe. *La déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail: vers un nouveau compromis universel de progrès social?*. Cahier de recherche 02-01. Montréal: CEIM, Février 2002. www.ieim.uqam.ca/IMG/pdf/OITGRIC.pdf.
- Cahn, Doug, et Nazneen Ahmed. « Transparency Assessment: Examining the transparency journey for the Bangladesh apparel sector ». *Laudes Foundation*, 2020. www.laudesfoundation.org/en/resources/2020/11/transparency-assessmentexamining-the-transparency-journey-for-the-bangladesh-apparel-sector.pdf.
- Chowdhury, Elora Harim. « 'Transnationalism reversed': Engaging religion, development and women's organizing in Bangladesh ». *Women's Studies International Forum* 32, n°6 (2009): 414-423. doi.org/10.1016/j.wsif.2009.09.006.
- Elias, Juanita. « Women Workers and Labour Standards: The Problem of 'Human Rights' ». *Review of International Studies* 33, n°1 (2007): 45-57. www.jstor.org/stable/20097949.
- Fink, Elisabeth. « Interessenvertretung der ArbeiterInnen und industrielle Beziehungen: Gewerkschaften, Zivilgesellschaft und NGOs in Bangladesh. » Dans *Transnationaler Aktivismus und Frauenarbeit: Social Movement Unionism in Bangladesh*, 170-234. Frankfurt am Main: Campus Verlag GmbH, 2018.
- Frick, Susanne A. « Urban structure, location of economic activity and aggregate growth: empirical evidence and policies ». Mémoire de PhD. The London School of Economics and Political Science, 2017. etheses.lse.ac.uk/3541/1/Frick_Urban_structure.pdf.
- Hale, Angela, et Linda M Shaw. « Women Workers and the Promise of Ethical Trade in the Globalised Garment Industry: A Serious Beginning? ». *Antipode* 33, n°3 (2001): 510-530. doi.org/10.1111/1467-8330.00196.
- Hanlon, Mary F. « Fashing labour rights? Understanding the efforts of transnational stakeholders in the responsible fashion and apparel (RFA) movement post-Rana Plaza, Bangladesh ». Mémoire de PhD. The University of Edinburgh, 2019. era.ed.ac.uk/bitstream/handle/1842/36573/Hanlon2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Hassel, Anke. « The Evolution of a Global Labor Governance Regime ». *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions* 21, n°2 (2008): 231-251. ssrn.com/abstract=1125942.

- Hassel, Anke, et Nicole Helmerich. « 9 Institutional change in transnational labor governance: implementing social standards in public procurement and export credit guarantees ». Dans *Global Justice and International Labour Rights, Partie III, Global Governance, Democracy and International Labor*, sous la direction de Yossi Dahan, Hanna Lerner et Faina Milman-Sivan, 237-284. Cambridge: Cambridge University Press, 2016. www.cambridge.org/core/books/global-justice-and-international-labour-rights/global-governance-democracy-and-international-labor/D747FE63DB0302C275A2081A0F762D5A/core-reader.
- Jakovleski, Velibor, Scott Jerbi et Thomas Biersteker. « The ILO's Role in Global Governance: Limits and Potential ». *International Development Policy / Revue internationale de politique de développement* 11 (2019): 1-25. doi.org/10.4000/poldev.3026.
- Kabeer, Naila. « Globalization, Labor Standards, And Women's Rights: Dilemmas of Collective (In) Action in an Interdependent World ». *Feminist Economics* 10, n°1 (2004): 3-35. www.researchgate.net/publication/24080924_Globalization_Labor_Standards_and_Women's_Rights_Dilemmas_of_Collective_In_Action_in_an_Interdependent_World.
- Kabeer, Naila. « The Evolving Politics of Labor Standards in Bangladesh: Taking Stock and Looking Forward ». Dans *Labor, Global Supply Chains, and the Garment Industry in South Asia: Bangladesh after Rana Plaza*, sous la direction de Sanchita Banerjee Saxena, 231-259. Oxon: Routledge, 2019. doi.org/10.4324/9780429430039.
- Kabeer, Naila, Lopita Haq et Munshi Sulaiman. « Multi-stakeholder initiatives in Bangladesh after Rana Plaza: global norms and workers' perspectives ». *International Development, Working Paper Series 2019*, n° 19-193 (2019). www.lse.ac.uk/international-development/Assets/Documents/PDFs/Working-Papers/WP193.pdf.
- Khan, Zobaida. « Rethinking Post-Rana Plaza Transnational Labour Governance: A Proposal For a Transformative Governance Model ». *The Western Journal of Legal Studies* 10, n°2 (2020): 2-41. doi.org/10.5206/uwojls.v10i2.9445.
- Leterme, Cédric. « L'Organisation internationale du travail (OIT) ». *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2297, n°12 (2016): 5-42. doi.org/10.3917/cris.2297.0005.
- Mottaleb, Khondoker Abdul, et Tetsushi Sonobe. « An Inquiry into the Rapid Growth of the Garment Industry in Bangladesh ». *Economic Development and Cultural Change* 60, n°1 (2011): 67-89. doi.org/10.1086/661218.
- Prieto-Carrón, Marina. « Women Workers, Industrialization, Global Supply Chains and Corporate Codes of Conduct ». *Journal of Business Ethics* 83, n°5 (2008): 5-17. doi.org/10.1007/s10551-007-9650-7.
- Rahman, Zia. « Labour unions and labour movements in the readymade garment industry in Bangladesh in the era of globalization (1980-2009) ». Mémoire de PhD. University of Calgary, 2011. dx.doi.org/10.11575/PRISM/4128.
- Rahman, Arifur, et Mir Sohrab Hossain. « Compliance Practices in Garment Industries in Dhaka City ». *Journal of Business and Technology (Dhaka)* 5, n°2 (2010): 71-87. doi.org/10.3329/jbt.v5i2.9936.
- Rahman, Zia et Tom Langford. « Why Labour Unions Have Failed Bangladesh's Garment Workers ». Dans *Labour in the Global South*, sous la direction de S. Mosoetsa and M. Williams, 87-106. Genève: Organisation internationale du travail, 2012. ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_187420.pdf#page=105.
- Rahman, Shahidur. *Broken Promises of Globalization: The Case of the Bangladesh Garment Industry*. Lanham, MD: Lexington Books, 2014.
- Rahman, Tahidur Md., Habibullah Md. et Abdullah Al-Masum. « Readymade Garment Industry in Bangladesh: Growth, Contribution and Challenges ». *IOSR Journal of Economics and Finance* 8, n°3 (2017): 1-7. www.researchgate.net/publication/316840587_Readymade_Garment_Industry_in_Bangladesh_Growth_Contribution_and_Challenges.
- Rahman, Shahidur, et Kazi Mahmudur Rahman. « Rana Plaza and its Aftermath | Multi-actor Initiatives after Rana Plaza: Factory Managers' View ». *Development and Change* 0, n°0 (2020): 1-29. doi.org/10.1111/dech.12572.
- Reinecke, Juliane, et Jimmy Donaghey. « After Rana Plaza: Building coalitional power for labour rights between unions and (consumption-based) social movement organisations ». *Organization* 22, n°5 (2015): 720-740. doi.org/10.1177/1350508415585028.
- Yunus, Mohammad, et Tatsufumi Yamagata. « Chapter 6: The Garment Industry in Bangladesh ». Dans *Dynamics of the Garment Industry in Low-Income Countries: Experience of Asia and Africa (Interim Report)*, sous la direction de Takahiro Fukunishi, 1-28. Chousakenkyu Houkokusho, IDE-JETRO, 2012. www.ide.go.jp/library/English/Publish/Download/Report/2011/pdf/410_ch6.pdf.
- Zajak, Sabrina. « Debate | International Allies, Institutional Layering and Power in the Making of Labour in Bangladesh ». *Development and Change* 48, n°5 (2017): 1007-1030. doi.org/10.1111/dech.12327.

Sources gouvernementales et non-gouvernementales

- Banque Mondiale. « The World Bank In Bangladesh ». 30 mars, 2021. www.worldbank.org/en/country/bangladesh/overview.
- Banque Mondiale, Industrie, valeur ajoutée (% du PIB) – Bangladesh, annuel (ID: NV.IND.TOTL.ZS; consulté le 1^{er} février, 2021). data.worldbank.org/indicator/NV.IND.TOTL.ZS?locations=BD

- Bangladesh (Gouvernement). Ministry of Labour and Employment. *The Bangladesh Labour Act*. Bangladesh: Ministry of Labour and Employment, 2006. betterwork.org/wp-content/uploads/2020/02/Bangladesh-Labour-Act-2006_Eng.pdf.
- Bangladesh (Gouvernement). Ministry of Labour and Employment. *National Child Labour Elimination Policy 2010*. Mars, 2010. [mole.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mole.portal.gov.bd/policies/7e663ccb_2413_4768_ba8d_ee99091661a4/National%20Child%20Labour%20Elimination%20Policy%202010%20\(English\)%2010.pdf](http://mole.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mole.portal.gov.bd/policies/7e663ccb_2413_4768_ba8d_ee99091661a4/National%20Child%20Labour%20Elimination%20Policy%202010%20(English)%2010.pdf).
- Bangladesh (Gouvernement). Ministry of Labour and Employment. « National Tripartite Plan of Action on Fire Safety and Structural Integrity in the Ready-Made Garment Sector in Bangladesh ». 25 juillet, 2013. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/genericdocument/wcms_221543.pdf.
- Bangladesh (Gouvernement). Ministry of Labour and Employment. « Bangladesh Labor Rules ». *Bangladesh Gazette*, 15 septembre, 2015, 7315-7600. osmanlaw.files.wordpress.com/2016/11/bangladesh_labor_rules_2015_english_version_15-09-2015.pdf.
- Bangladesh (Gouvernement). Ministère de la Finance. « Chapter 12: Ministry of Labor and Employment ». *Gender Budgeting Report 2017-18*. 2018. mof.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mof.portal.gov.bd/budget/mof/761b26ea_30ab_4d4f_8ef9_86440f2754d6/G-2_02_131_Labour_English.pdf.
- Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association (BGMEA). « Bangladesh's RMG Exports to the World ». *Trade Information*, juillet 2020. www.bgmea.com.bd/export-performances/4.
- Bangladesh Institute of Labour Studies (BILS). *Occupational Safety and Health in Bangladesh: National Profile*. Dhaka: Bangladesh Institute of Labour Studies, 2015. bilsbd.org/wp-content/uploads/2016/03/BILS-ILO-Study_OSH-Profile_Final-Report_29-June-2015.pdf.
- Barrett, Paul M., Dorothée Baumann-Pauly et April Gu. *Five Years After Rana Plaza: The Way Forward*. New York: NYU, Stern Center for Business and Human Rights, 2018. issuu.com/nyusterncenterforbusinessandhumanri/docs/nyu_bangladesh_ranaplaza_final_rele?e=31640827/64580941.
- Canadian Labour Delegation. « Worker's Righty, Worker's lives. Report on the 2019 Canadian Labour Delegation to Bangladesh. » 2019. www.usw.ca/act/activism/humanity/resources/body/2019-Canadian-Labour-Delegation-to-Bangladesh-Report_EN.pdf.
- Clean Clothes Campaign (CCC). « Employment Injury Insurance in Bangladesh: Bridging the gap ». Avril, 2018. cleanclothes.org/file-repository/resources-publications-employment-injury-insurance-in-bangladesh-bridging-the-gap/view.
- CCC. « Fig Leaf For Farshion: How Social auditing protects brands and fails workers ». Septembre 2019. cleanclothes.org/file-repository/figleaf-for-fashion.pdf/view.
- CCC. *Dutch Agreement on Sustainable Garments and Textile. Signatory companies' due diligence reporting comes up short*. Amsterdam: Clean Clothes Campaign The Netherlands, Juin 2020. www.somo.nl/wp-content/uploads/2020/06/SKC_AGT_rapport.pdf.
- États-Unis (Gouvernement). United States Senate Committee on Commerce, Science, and Transportation. Subcommittee on Interstate Commerce, Trade, and Tourism. *Overseas Sweatshop Abuses, Their Impact on U.S. Workers, And the Need for Anti-Sweatshop Legislation*. Gouvernement des États-Unis: United States Senate Committee on Commerce, Science, and Transportation, 2007. www.govinfo.gov/content/pkg/CHRG-110shrg35685/html/CHRG-110shrg35685.htm.
- Fair Wear Foundation (FWF). « Responding responsibly to the Covid-19 crisis ». 21 avril, 2020. api.fairwear.org/wp-content/uploads/2020/04/Responding-responsibly-to-the-COVID-19-crisis-2.pdf.
- Fonds humanitaire des Métallos. *Même pas le strict minimum*. Toronto, ON: Fonds humanitaire des Métallos, 2021. www.usw.ca/fr/impliquez-vous/campagnes/justice-pour-les-travailleuses-du-vetement-du-monde/ressources/body/SHF-Report2020-FR-V2_web.pdf.
- GIZ. « GIZ in Bangladesh ». Juin 2018. www.giz.de/en/downloads/20180826%20Country%20Brochure-GIZ%20in%20Bangladesh-en.pdf.
- Office of the United States Trade Representative. « U.S. Trade Representative Michael Froman Comments on President's Decision to Suspend CSP Benefits for Bangladesh ». 27 juin, 2013. ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2013/june/michael-froman-gsp-bangladesh.
- Organisation Internationale du Travail (OIT). *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*. Genève: Organisation Internationale du Travail, 1998. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716595.pdf.
- OIT. « Joint Statement. Staying engaged: A Sustainability Compact for continuous improvements in labour rights and factory safety in the Ready-Made Garment and Knitwear Industry in Bangladesh ». 8 juillet, 2013. trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2013/july/tradoc_151601.pdf.
- OIT. *Guide sur les Normes internationales du Travail*. Turin, Italie: Centre international de formation de l'OIT, 2014. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_246512.pdf.

- UIT. *Strengthening workplace safety and labour rights in the Bangladesh Ready-Made Garment sector*. Septembre 2016. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_474048.pdf.
- UIT. « Wages and Productivity in the garment sector in Asia and the Pacific and the Arab States ». 7 novembre, 2016. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_534289.pdf
- UIT. *Rapport Mondial sur La Protection Sociale 2017-19. Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable*. Genève: Bureau de l'Organisation internationale du travail, 2017. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_624892.pdf.
- UIT. « Improving Working Conditions in the Bangladesh Ready-Made Garment Sector Programme – Phase 2. » 4 novembre, 2018. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_648828.pdf.
- UIT. « Bangladesh Move towards Employment injury Insurance: The Legacy of Rana Plaza. » 13 juin, 2018. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_632364.pdf.
- Oxfam Australie. *What she makes: Power and Poverty in the Fashion Industry*. Australie: Oxfam Australia, 2017. whatshemakes.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/10/Living-Wage-Media-Report_WEB.pdf.
- Philanthropy Advisors, AWAJ et Impactt. « Final Evaluation Report UP!+ Project ». 2019. www.laudesfoundation.org/02content/evaluations/candafoundation-archive/evaluationreportawajup.pdf.
- Rahman, Mustafizur, Towfiqul Islam Khan et Muntaseer Kamal. « Delivery of Efficient Social Protection. Recommendations in view of Implementing Five Programmes in Bangladesh ». *Center for Policy Dialogue*, 21 février, 2021. cpd.org.bd/wp-content/uploads/2021/02/Delivery-of-Efficient-Social-Protection.pdf.
- Solidarity Center. *USAID's Workers' Empowerment and Participation Activity First Year. Success and Support in COVID-19 and Beyond*. Octobre 2020. www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2020/12/Bangladesh-Workers-Empowerment-Program.11.20.pdf.
- War On Want. *Stitched up. Women workers in the Bangladeshi Garment sector*. Londres: War on Want, 2011. waronwant.org/sites/default/files/Stitched%20Up.pdf.
- Workers Rights Consortium (WRC). « Fired, then Robbed. Fashion brands' complicity in wage theft during Covid-19 ». Avril, 2021. www.workersrights.org/wp-content/uploads/2021/04/Fired-Then-Robbed.pdf.

Base de données

- OCDE, Dépenses sociales (indicateur), (Doi: 10.1787/50f3ba04-fr; consulté le 22 avril 2021). data.oecd.org/fr/socialexp/dépenses-sociales.htm.
- UIT. « Instruments ». Dans *NORMLEX Information System on International Labour Standards*. S.d., consulté le 9 juin 2021. www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO.
- UIT. « Ratifications pour Bangladesh ». Dans *NORMLEX Information System on International Labour Standards*. S.d., consulté le 9 juin 2021. www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO:P11200_COUNTRY_ID:103500.
- Articles de journal en ligne
- Apparel Resources. « Bangladesh garment workers' unions demand reopening of aminul Islam murder case ». 18 avril, 2016. apparelresources.com/business-news/trade/garment-workers-unions-demand-reopening-of-aminul-islam-murder-case/.
- Asian Human Rights Commission. « BANGLADESH: Government Abuses COVID-19 Lockdown for Mass Arrests and Muzzling Freedoms. » 25 mai, 2021. www.humanrights.asia/news/ahrc-news/AHRC-STM-011-2021/.
- Business & Human Rights Resource Centre. « Bangladesh: Widespread garment worker protests over minimum wage increase; leads to mass dismissals ». 27 septembre, 2018. www.business-humanrights.org/en/latest-news/bangladesh-widespread-garment-worker-protests-over-minimum-wage-increase-leads-to-mass-dismissals/.
- Byron, Rejaul Karim, Refayet Ullah Mirdha et Md Fazlur Rahman. « Govt plans handouts for the laid-off. Terminated and insolvent garment, leather workers to get Tk 3,000 a month for 3 months ». *The Daily Star*. 9 septembre, 2020. www.thedailystar.net/business/news/govt-plans-handouts-the-laid-1958265.
- CCC. « Alliance for Bangladesh Worker Safety overstates progress while workers' lives remain at risk ». 21 novembre, 2016. cleanclothes.org/news/2016/11/21/alliance-for-bangladesh-worker-safety-overstates-progress-while-workers-lives-remain-at-risk.
- CNN. « 18 killed in building collapse ». 25 février, 2006. www.cnn.com/2006/WORLD/asiapcf/02/25/bangladesh.building.collapse/.
- Fibre2Fashion. « NPAGWI demands industry caucus to deal apparel trade issues ». 27 décembre, 2005. www.fibre2fashion.com/news/apparel-news/newsdetails.aspx?news_id=10263.

- Fashionista. « 7 Years after Rana Plaza, 'Brands still do not value human lives' ». 24 avril, 2020. fashionista.com/2020/04/rana-plaza-7-year-anniversary.
- Firstpost. « Toxic gas leak at Bangladesh fertiliser unit sickens 250 ; plugged ». 23 août, 2016. www.firstpost.com/world/toxic-gas-leak-at-bangladesh-fertiliser-unit-sickens-250-plugged-2972026.html.
- Howland, Daphne. « Activist group pranks Gap Inc. with fake social media campaign ». Retaildive. 21 mai, 2014. www.retaildive.com/news/activist-group-pranks-gap-inc-with-fake-social-media-campaign/265465/.
- Human Rights Watch (HRW). « Bangladesh: Stop Persecuting Unions, Garment Workers », 15 février, 2017. www.hrw.org/news/2017/02/15/bangladesh-stop-persecuting-unions-garment-workers
- Karim, Naimul. « EU grants 113 million euros in COVID-19 aid for Bangladeshi garment workers ». Reuters. 10 décembre, 2020. www.reuters.com/article/bangladesh-eu-workers-idUSKBN28K25T.
- Kashyap, Aruna. « Fatal Factory Fire in Bangladesh is Déjà Vu ». *Human Rights Watch*. 14 septembre, 2016. www.hrw.org/news/2016/09/14/fatal-factory-fire-bangladesh-deja-vu.
- La Rédaction. 2019. « Incoterms : définition, traduction et synonymes ». Journal du Net. 2 février, 2019. www.journaldunet.fr/business/dictionnaire-economique-et-financier/1198743-incoterms-definition-traduction-et-synonymes/.
- La Rédaction. « FOB (Free on board) : définition simple et traduction ». Journal du Net. 6 avril, 2020. www.journaldunet.fr/business/dictionnaire-economique-et-financier/1198927-fob-free-on-board-definition-traduction/.
- Manik, Julfikar Ali et Vikas Bajaj. « Bangladesh Factory Fire Kills at Least 20 ». The New York Times. 14 décembre, 2010. www.nytimes.com/2010/12/15/world/asia/15bangladesh.html.
- Perera, Wimal. « Bangladesh : Factory fire kills 21 garment workers ». World Socialist Web Site. 4 mars, 2010. www.wsws.org/en/articles/2010/03/bngl-m04.html.
- Reuters. « Factbox: Major industrial accidents in Bangladesh in recent years ». 4 juillet, 2017. www.reuters.com/article/us-bangladesh-blast-accidents-factbox-idUSKBN19P0JN.
- Roberts, Lauretta. « Marks & Spencer cancels £100m in clothing orders and considers temporary closures ». The Industry Fashion. 20 mars, 2020. www.theindustry.fashion/marks-spencer-cancels-100m-in-clothing-orders-and-considers-temporary-closures/.
- Safi, Michael, et Dominic Rushe. « Rana Plaza, five years on: safety of workers hangs in balance in Bangladesh ». The Guardian. 24 avril, 2018. www.theguardian.com/global-development/2018/apr/24/bangladeshi-police-target-garment-workers-union-rana-plaza-five-years-on.
- The Daily Star. « US leaves out Bangladesh from GSP ». 11 août, 2015. www.thedailystar.net/country/bangladesh-left-out-gsp-125146.
- The Daily Star. « Why Are Workers On The Streets ? ». 11 janvier, 2019. www.thedailystar.net/star-weekend/labour-rights/news/why-are-workers-the-streets-1685695.
- Wright, Beth. « Human rights group call for further action in Bangladesh ». Just-style Apparel Sourcing Strategy. 21 avril, 2017. www.just-style.com/news/human-rights-group-calls-for-further-action-in-bangladesh_id130529.aspx.

Sites web

- Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh. « About the Accord ». s.d., consulté le 1^{er} février 2021. bangladeshaccord.org/about.
- Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh. « Achievements 2013 Accord ». 20 juillet, 2018. bangladeshaccord.org/2018/07/20/achievements-2013-accord/.
- Actionaid International. « Who we are ». S.d., consulté le 1^{er} juin 2021. actionaid.org/who-we-are.
- Actionaid UK. « Bangladesh ». S.d., consulté le 1^{er} juin 2021. www.actionaid.org.uk/about-us/where-we-work/bangladesh.
- Ain o Salish Kendra (ASK). « About Us ». s.d., consulté le 6 mai 2021. www.askbd.org/ask/about-us/.
- Alliance for Bangladesh Worker Safety. « About the Alliance ». s.d., consulté le 1^{er} février 2021. bangladeshworkersafety.org/who-we-are/about-the-alliance.
- Amfori. « about amfori ». S.d., consulté le 2 juin 2021. www.amfori.org/content/about-amfori.
- Amfori. « amfori BSCI platform ». S.d., consulté le 2 juin 2021. www.amfori.org/content/amfori-bsci-platform.
- Asia Floor Wage Alliance (AFWA). « Home ». S.d., consulté le 3 juin 2021. asia.floorwage.org.
- AFWA. « Living Wage ». S.d., consulté le 3 juin 2021. asia.floorwage.org/our-work1/.
- American Society for Quality (ASQ). « What is ISO 26000 – Guidance on Social Responsibility ? ». s.d., consulté le 8 juin 2021. asq.org/quality-resources/iso-26000.
- AWAJ Foundation. « About us ». s.d., consulté le 1^{er} juin 2021. awajfoundation.org/about-us/our-story/.
- AWAJ Foundation. « Our projects ». s.d., consulté le 1^{er} juin 2021. awajfoundation.org/project/.
- Bangladesh Center for Worker's Solidarity (BCWS). « Mission & History ». s.d., consulté le 27 mai 2021. www.bcwsbd.org/page/mission-and-history/.

- BCWS. « Campaigns Advocacy And Networks ». s.d., consulté le 27 mai 2021. www.bcwsbd.org/page/campaigns-advocacy-and-networks/#.
- Bangladesh Institute of Labour Studies (BILS). « Home ». s.d., consulté le 27 mai 2021. bilsbd.org.
- BILS. « Research Report ». s.d., consulté le 27 mai 2021. bilsbd.org/research-report/.
- BILS. « Policy Brief ». s.d., consulté le 27 mai 2021. bilsbd.org/policy-brief/.
- Bangladesh Legal Aid and Services Trust (BLAST). « BLAST: Home ». s.d., consulté le 27 mai 2021. www.blast.org.bd/index.
- BLAST. « Issues: Worker's Rights ». s.d., consulté le 27 mai 2021. www.blast.org.bd/issues/workersrights.
- Bangladesh National Woman Lawyers Association (BNWLA). « An Overview ». s.d., consulté le 12 mai 2021. bnwla-bd.org/about/.
- BNWLA. « Publications ». s.d., consulté le 12 mai 2021. bnwla-bd.org/publications/.
- BNWLA. « Projects ». s.d., consulté le 12 mai 2021. bnwla-bd.org/category/projects/.
- Brac University. « Centres and Initiatives ». s.d., consulté le 31 mai 2021. www.bracu.ac.bd/academics/centres-and-initiatives.
- CCC. « Payez Les Travailleur-euse-s, Respectez Les Droits Humains Au Travail ». S.d., consulté le 29 avril 2021. www.payyourworkers.org/fra.
- CCC. « Filling The Gap ». S.d., consulté le 3 juin 2021. cleanclothes.org/campaigns/filling-the-gap.
- CCC. « #PayUp ». S.d., consulté le 3 juin 2021. cleanclothes.org/campaigns/payup.
- CCC. « #GoTransparent ». S.d., consulté le 3 juin 2021. cleanclothes.org/campaigns/gotransparent.
- Dutch Agreement on Sustainable Garments and Textile. « About this agreement ». s.d., consulté le 1^{er} juin 2021: www.imvoconvenanten.nl/en/garments-textile/agreement.
- Drop in Centre for Street and Working Children. « INCIDIN Bangladesh ». s.d., consulté le 27 mai 2021. www.ahsaniamission.org.bd/drop_in/?page_id=158.
- Ethical Trading Initiative (ETI). « What we do ». S.d., consulté le 2 juin 2021. www.ethicaltrade.org/about-eti/what-we-do.
- ETI. « ETI's origins ». S.d., consulté le 2 juin 2021. www.ethicaltrade.org/about-eti/why-we-exist/etis-origins.
- ETI. « The JETI Social Dialogue Programme in Bangladesh – gender-sensitive workplaces ». S.d., consulté le 2 juin 2021. www.ethicaltrade.org/resources/case-studies/jeti-social-dialogue-programme-bangladesh-gender-sensitive-workplaces.
- ETI. « Garments from Bangladesh ». S.d., consulté le 2 juin 2021: www.ethicaltrade.org/programmes/garments-bangladesh.
- Fair Labor Association (FLA). « About Us ». S.d., consulté le 2 juin 2021. www.fairlabor.org/about-us.
- FLA. « Our Work ». S.d., consulté le 2 juin 2021. www.fairlabor.org/our-work.
- Fair Wear Foundation (FWF). « Who we are ». S.d., consulté le 2 juin 2021. www.fairwear.org/about-us/get-to-know-fair-wear/.
- FWF. « How we work ». S.d., consulté le 2 juin 2021. www.fairwear.org/about-us/how-we-work/.
- FWF. « Code of Labour Practices ». S.d., consulté le 2 juin 2021: www.fairwear.org/about-us/labour-standards/.
- FWF. « Resources and tools ». S.d., consulté le 2 juin 2021: www.fairwear.org/resources-and-tools.
- Fashion Revolution. « About ». S.d., consulté le 3 juin 2021. www.fashionrevolution.org/about/.
- Fashion Revolution. « Fashion Revolution Week 20th – 26th April ». Avril, 2020. www.fashionrevolution.org/wp-content/uploads/2020/04/FINAL-Fashion-Revolution-Week-2020-press-release-3.pdf.
- Garment Worker Diaries. « About ». S.d., consulté le 14 juin 2021. workerdiaries.org/#about-id.
- IndustriALL. « A propos de nous ». s.d., consulté le 14 juin 2021. www.industriall-union.org/fr/a-propos-de-nous.
- Institute for Global Labour and Human Rights. « Institute for Global Labour and Human Rights ». S.d., consulté le 1^{er} juin 2021. issuu.com/iglhr.
- Kormojibi Nari. « Organization ». s.d., consulté le 12 mai 2021. www.karmojibinari.org/organization/.
- Kormojibi Nari. « Projects ». s.d., consulté le 12 mai 2021. www.karmojibinari.org/projects/.
- Laudes Foundation. « Overview of all grants ». S.d., consulté le 3 juin 2021. www.laudesfoundation.org/grants/overview-all.
- Mapped in Bangladesh. « Mapped in Bangladesh. Vision for an Efficient, Transparent and Accountable RMG Industry ». s.d., consulté le 31 mai 2021. mappedinbangladesh.org.
- Maquila Solidarity Network (MSN). « About Us ». S.d., consulté le 2 juin 2021. www.maquilasolidarity.org/en/aboutus.
- Microfinance Opportunities. « Who is Team MFO ». s.d., consulté le 14 juin 2021. www.microfinanceopportunities.org/who-is-team-mfo/.
- Nari Uddug Kendra (NUK). « Garment Factory & Workers Support Program ». s.d., consulté le 12 mai 2021. nuk-bd.org/garment_support.php.
- NUK. « Bangladesh Garment Workers Protection Alliance (BGWPA) ». s.d., consulté le 12 mai 2021. nuk-bd.org/bgwpa.php.
- National Garment Workers Federation (NGWF). « About Us ». s.d., consulté le 27 mai 2021. ngwfbd.com/about-us/.

NGWF. « Implementation & Achievement of NGWF ». s.d., consulté le 27 mai 2021. ngwfbd.com/achievements/.

OIT. « Social protection in Bangladesh. » s.d., Consulté le 22 avril 2021. www.ilo.org/dhaka/Areasofwork/social-protection/lang--en/index.htm.

OIT. « A propos de l'OIT ». s.d., consulté le 1^{er} juin 2021. www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--fr/index.htm.

Oxfam International. « Qui sommes-nous ? Notre organisation ». S.d., consulté le 1^{er} juin 2021. www.oxfam.org/fr/decouvrir/qui-sommes-nous/notre-organisation.

Oxfam International. « Oxfam dans le monde. Bangladesh ». S.d., consulté le 1^{er} juin 2021. www.oxfam.org/fr/decouvrir/pays/bangladesh.

Partnership for Sustainable Textiles. « The Partnership ». S.d., consulté le 2 juin 2021. www.textilbuendnis.com/en/portrait-textilbuendnis/.

Partnership for Sustainable Textiles. « Review Process ». S.d., consulté le 2 juin 2021. www.textilbuendnis.com/en/der-review-prozess/.

RMG Sustainability Council (RSC). « About Us. » s.d., consulté le 29 avril 2021. www.rsc-bd.org/en/about-us

Russel, Martin. « 'Everything but Arms': The Case of Cambodia ». European Parliamentary Research Service, Avril 2019. www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/637931/EPRS_ATAG%282019%29637931_EN.pdf.

Solidarity Center. « Who We Are ». S.d., consulté le 3 juin 2021. www.solidaritycenter.org/who-we-are/.

Stylewise, « Fashion Revolution Week 2021: State of the Industry », 19 avril, 2021, stylewise-blog.com/fashion-revolution-week-2021/.

Sustainable Apparel Coalition (SAC). « The SAC ». S.d., consulté le 2 juin 2021. apparelcoalition.org/the-sac/.

SAC. « The Higg Index ». S.d., consulté le 2 juin 2021. apparelcoalition.org/the-higg-index/.

The Rana Plaza Arrangement. « The Arrangement | Who created it, and how was it run. » s.d., consulté le 22 avril 2021. ranaplaza-arrangement.org/about.

Trade Union Congress (TUC). « Our history ». S.d., consulté le 2 juin 2021. www.tuc.org.uk/about-the-tuc/our-history.

Transparency Pledge. « The Apparel and Footwear Supply Chain Transparency Pledge ». S.d., consulté le 3 février 2021. transparencypledge.org/about.

Transparency Pledge. « Who's aligned? ». S.d., consulté le 3 juin 2021. transparencypledge.org/aligned.

United Students Against Sweatshops (USAS). « End Deathtraps Campaign ». 3 avril, 2014. usasvt.wordpress.com/bangladesh-campaign/.

USAS. « What is USAS? ». S.d., consulté le 3 juin 2021. usas.org/about/#about-whatisusas.

War On Want. « About. History. ». S.d., consulté le 14 juin 2021: waronwant.org/about/history.

Worker Rights Consortium. « WRC Factory Investigation. Abanti Colour Tex Limited ». 2019. www.workersrights.org/factory-investigation/abanti-colour-tex-limited/.

18 Million Rising (18MR). « Press Advisory: 18MILLIONRISING.ORG (18MR) Pulls Hoax on Gap Inc., Corporation Responds by shutting down WWW.GAPDOESMORE.COM ». S.d., consulté le 3 juin 2021. 18millionrising.org/2014/05/gap-silencing.html.

18MR. « About 18MR ». S.d., consulté le 3 juin 2021. 18millionrising.org/about/.

Sources audiovisuelles

Centre international de solidarité ouvrière (CISO). *01 Les conditions de travail dans l'industrie du vêtement au Bangladesh*. Youtube, 00: 02: 32. 30 avril, 2021. www.youtube.com/watch?v=RyGgpFoZiUo&list=PLPMEQHj02gkJ9nTHLUhe1C6CkInVbPxxk.

CISO. « Séries d'entrevues: L'industrie du vêtement au Bangladesh ». Youtube, 30 avril 2021, www.youtube.com/playlist?list=PLPMEQHj02gkJ9nTHLUhe1C6CkInVbPxxk.