



MADE IN EUROPE

Des entreprises suisses, autrichiennes et allemandes de vêtements professionnels profitent de la pauvreté et de la peur qui règnent parmi les travailleurs et travailleuses en Macédoine.

L'enquête sur laquelle est basé le présent rapport a été mandatée par la Déclaration de Berne (DB) et la Campagne Clean Clothes (CCC). Nous avons choisi de nous intéresser à la Macédoine, car une étude sur les entreprises suisses de vêtements révélait que ce pays était un pays de production important. D'autres études, allemande et hollandaise, le confirment.¹

La recherche se fonde sur trois sources principales:

- Des entretiens avec 47 employées de 5 usines de vêtement², interrogées à l'extérieur de l'usine, ainsi qu'avec des défenseurs et défenseuses des droits du travail, réalisés entre février et mars 2012 en République de Macédoine (RM).
- De précédentes recherches et des programmes d'échange dont les résultats ont été publiés en 2005 dans le rapport «WORKERS VOICES, The situation of women in the Eastern European and Turkish garment industries».
- L'étude nationale 2010 de la République de Macédoine, effectuée par la Fair Wear Foundation (FAIR WEAR FOUNDATION's Country study Republic of Macedonia 2010).

Résumé

Les vêtements fabriqués dans l'Ancienne République yougoslave de Macédoine sont de très bonne qualité. Les couturières se sentent responsables de leur travail et veillent à la qualité des produits ainsi qu'au respect des délais de livraison.

Paradoxalement, en Macédoine, les violations des droits humains, des conventions fondamentales de l'OIT³ et d'autres conventions de l'OIT ainsi que des lois relatives au travail sont monnaie courante.

Parmi ces violations, l'équipe de recherche a recensé des problèmes récurrents dans les usines visitées:

- Les travailleurs et travailleuses touchent des salaires de misère. Les employées interrogées reçoivent, en moyenne, un salaire ne représentant que 19% du salaire de subsistance. Souvent, elles ne touchent même pas le salaire minimum légal. Or, ces salaires ont des répercussions sur la vie quotidienne des travailleurs et des travailleuses. Les ouvrières complètent leur salaire en pratiquant l'agriculture de subsistance.
- Les heures supplémentaires sont fréquentes et imposées.
- Les contrats de travail d'une durée de 3 à 6 mois sont bien trop nombreux; les entreprises enlèvent ainsi à leurs employé-e-s toute possibilité d'obtenir une augmentation et les privent de toute perspective d'avenir.
- Il n'y a pas de syndicat ni d'association pour défendre les intérêts des travailleurs et travailleuses dans les usines.



¹ Christliche Initiative Romero / Campagne Clean Clothes 2011: portraits des entreprises – entreprises de vêtements professionnels et de tissus d'ameublement; SOMO 2005: Work in progress: Labour policies of workwear companies supplying public authorities in Europe.

² L'équipe de recherche et les auteurs du présent rapport ont conscience que celui-ci n'est pas représentatif de toute l'industrie vestimentaire en République de Macédoine. Il donne un aperçu des conditions de travail chez les principaux fournisseurs de vêtements professionnels de la Suisse.

³ Organisation internationale du travail (OIT): plus ancienne institution des Nations Unies; dotée d'une structure tripartite qui rassemble des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs.

– Leur travail a des conséquences graves sur la santé des travailleurs et des travailleuses.

Les ouvriers et ouvrières de l'industrie vestimentaire triment dans des conditions inhumaines. Le travail des couturières est dur et harassant. Pour beaucoup d'entre elles, le salaire qu'elles gagnent à l'usine est la principale source de revenu de la famille. La crise de la production de 2008 a augmenté la pression sur le marché du travail de sorte que, aujourd'hui, les ouvriers et ouvrières acceptent de travailler dans n'importe quelles conditions.

L'immense majorité des habitant-e-s de Macédoine lutte chaque jour pour sa survie. Trouver un travail dans l'industrie vestimentaire ne permet pas d'en finir avec cette lutte. La pauvreté et la peur de perdre leur emploi, et même de perdre la vie, empêchent les employé-e-s de faire entendre leur voix et de s'engager pour leurs droits.

En République de Macédoine, la politique de maximisation des profits mise en œuvre par l'industrie textile a un coût, répercuté sur les travailleurs et les travailleuses. Le salaire minimum légal en Macédoine est même inférieur à celui de la Chine ou de l'Indonésie. Comme au Bangladesh, il y a un véritable fossé entre les salaires versés et le salaire de subsistance.

En République de Macédoine, l'industrie vestimentaire est l'une des plus importantes en termes d'emplois et d'exportations et représente une part considérable du produit intérieur brut (PIB). Pourtant, elle n'offre aucune perspective d'avenir, aucune possibilité de mener une existence dans la dignité. Au contraire, l'industrie vestimentaire aggrave la pauvreté et instaure un climat de peur.



L'industrie vestimentaire en République de Macédoine

La République de Macédoine (RM), au sud-ouest des Balkans, compte quelque deux millions d'habitants. Elle est presque aussi grande que la Belgique. Le pays est limitrophe de la Serbie, du Kosovo, de l'Albanie, de la Bulgarie et de la Grèce. On y dénombre 535 ateliers de coutures et environ 42 000 salariés de l'industrie textile. Une grande partie de l'industrie est située à l'est du pays et son noyau se trouve dans la ville de Shtip. On trouve également beaucoup d'usines textiles à Bitola (sud), Delcevo et Gevgelija (est), à Tetovo (ouest) ainsi qu'à Skopje, la capitale, située au nord du pays.



Lorsqu'elle faisait encore partie de la Yougoslavie, la République de Macédoine, et tout particulièrement la ville de Shtip, a bénéficié de la politique de développement économique pour les régions structurellement faibles, pour devenir un centre de l'industrie textile et vestimentaire. Après le démantèlement de la Yougoslavie et la fin de son socialisme «autogéré», le secteur a survécu. L'industrie textile, comme d'autres branches, a décliné au rythme d'un important mouvement de désindustrialisation. Depuis, les commanditaires sont venus de plus en plus souvent d'Europe occidentale. Le bon niveau de formation des employé-e-s, l'importance des capacités de production disponibles, les infrastructures, les bas salaires ainsi que la proximité géographique et culturelle représentaient autant d'avantages qui les attiraient dans le pays. De plus, au début des années 1990, les monnaies de l'Europe de l'Est, après leur dramatique dépréciation, étaient bon marché par rapport à l'euro et au dollar.

«Perfectionnement passif» – un système de production et de commercialisation européen à sens unique

La Macédoine présentait encore un autre avantage: environ 90 % des ateliers de couture travaillaient sous le régime du «perfectionnement passif», lequel s'était déjà répandu dans de nombreuses usines d'Europe de l'Est avant le «changement» et le démantèlement de la You-

goslavie. Dans ce système, le commanditaire exporte des tissus et accessoires, puis réimporte des biens ouvragés.⁴

Dans les années 1970 déjà, certains Etats, dont l'Allemagne de l'Ouest, avaient adopté le régime du «perfectionnement passif» (ou «outward processing trade») – le terme technique est un bel euphémisme – pour tenter de sauver l'industrie textile et vestimentaire de leur propre pays. Cette stratégie prévoyait de délocaliser les étapes de la production intensives en main-d'œuvre dans des pays à bas salaires situés à proximité, tout en maintenant dans le pays les étapes de la chaîne de valeur ajoutée qui se révélaient plus lucratives. Ce système était très répandu en Yougoslavie, mais aussi en Allemagne de l'Est ainsi que dans d'autres pays de l'Europe de l'Est. Tous les enfants connaissaient cette expression.

Si ce système de production et de commercialisation est avantageux pour le commanditaire, il n'est pas durable pour les usines textiles, ni sur le plan économique ni sur le plan social. Les commanditaires gardent le contrôle de la chaîne de production. Ils délocalisent les étapes intensives en main d'œuvre sans devoir investir dans les usines et bénéficient d'exonérations de taxes de douanes, des salaires de misère et des normes sociales minimalistes. En revanche, la grande flexibilité dont jouissent les commanditaires rend les usines sous le régime du «perfectionnement passif» très vulnérables. Dépendantes de ces contrats, elles ne peuvent prévoir que de très faibles marges de profits et sont contraintes de vivre au jour le jour. L'industrie qui fonctionne sur ce mode se trouve dans une impasse, tant du point de vue de l'économie politique que de la gestion d'entreprise. Elle constitue une forme de production précaire, dont les couturières font les frais.

La part des vêtements (en valeur) dans les exportations de la République de Macédoine se monte à environ 20 %. Les vêtements sont exportés vers l'Allemagne (60 %), la Grèce (environ 15 %, souvent de la sous-traitance pour des entreprises de confection grecques), les Pays-Bas, l'Italie, l'Autriche, la Grande-Bretagne et la Suisse.⁵

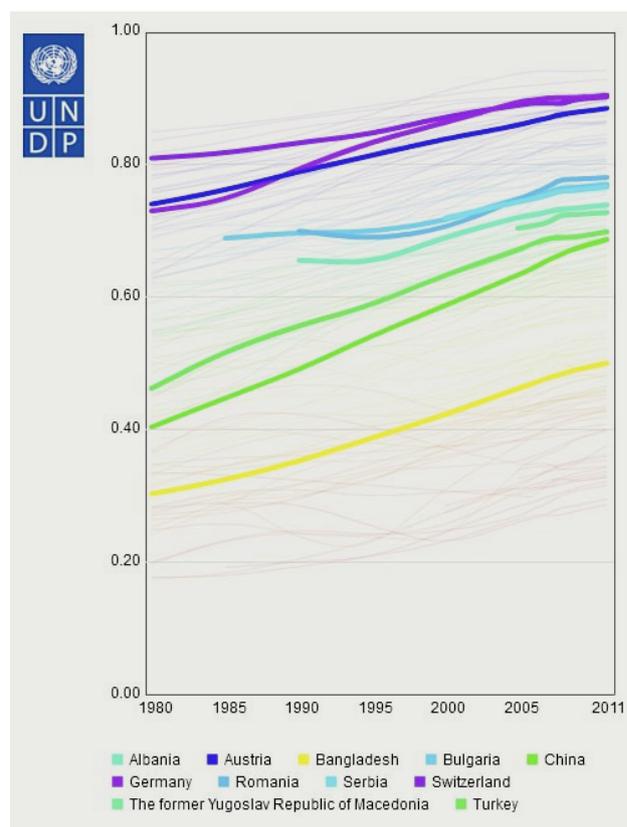
Pauvreté, travail informel et chômage

Pour mieux comprendre le contexte de la production vestimentaire en République de Macédoine, il est important de prendre en considération la situation socio-économique du pays. Au cours de la dernière décennie, le taux de chômage a oscillé entre 30 et 45 %, selon les chiffres publiés par le gouvernement. Le taux de chômage à long terme (plus de 3 ans sans emploi rémunéré) est quant à lui demeuré stable, à plus de 50 %.

L'économie informelle s'est stabilisée à 30 à 40 % du plein-emploi.⁶ Ce taux est comparable en Roumanie et en Albanie, inférieur en Allemagne (15 à 20 %) et plus bas en Suisse (5 à 10 %).

L'office de la statistique donne, pour 2010, un taux de pauvreté relative de 31 %.⁷ Ce taux n'a pas beaucoup évolué au cours de ces dernières années.

Le graphique ci-dessous montre l'évolution de l'indice de développement humain (IDH) pour les pays européens et les principaux pays de production des vêtements⁸:



⁴ Les exportations et les réimportations ne sont pas soumises aux taxes douanières. Les statistiques relatives aux importations et exportations font état des vêtements produits sous le régime du «perfectionnement passif», mais la valeur ajoutée est si faible, en raison des affaires limitées et des bas salaires, qu'elle n'a aucun poids. C'est pour cette raison que les textiles soumis au régime du «perfectionnement passif» sont sous-estimés dans les statistiques.

⁵ Sippo, ch (2012): New markets, new opportunities. The textile industry in the Republic of Macedonia. www.sippo.ch/internet/osec/.../pub_nonfood_alpaca1109.pdf, p. 27.

⁶ 34,9 % en 2007 – The World Bank and European and Central Asia region, HDEU. Policy research work paper 5356: Shadow economies all over the world, juillet 2010, p. 23.

⁷ www.stat.gov.mk/PrikaziSooopstienie_en.aspx?rbtxt=37 Les statistiques officielles de la RM se basent sur la définition d'EUROSTAT de la pauvreté relative: 70 % du revenu médian. Pour consulter le rapport en entier: www.stat.gov.mk/pdf/2011/4.1.11.48.pdf

⁸ PNUD (2011), Rapport sur le développement humain 2011: Durabilité et équité: Un meilleur avenir pour tous.

L'IDH de la République de Macédoine est bien plus faible que celui de l'Allemagne ou de la Suisse; il est aussi inférieur à ceux de la Bulgarie et de l'Albanie. Seule la République de Moldavie et la Turquie se situent en dessous.

Pour survivre, les Macédoniens et Macédoniennes comptent notamment sur l'émigration économique et les virements de membres de leur famille depuis l'étranger. Pratiquer l'agriculture de subsistance et vivre dans une famille nombreuse est par ailleurs indispensable pour s'en sortir. Bon nombre de personnes économisent aussi sur le chauffage en hiver et rares sont celles pour qui l'expression «partir en vacances» signifie quelque chose.

Liljana⁹: «TU DEMANDES COMMENT NOUS SURVIVONS? QUE POUVONS-NOUS FAIRE? COMMENT POURRIONS-NOUS JOINDRE LES DEUX BOUTS SANS CE TRAVAIL? AU MOINS, NOUS TOUCHONS CHAQUE MOIS UN SALAIRE RÉGULIER.»



⁹ Prénom fictif, pour la protection des travailleuses.

Méthode et récolte des informations

Les conclusions de notre enquête présentées ici sont le résultat d'entretiens menés avec des employées en dehors des usines. Pour les usines comptant jusqu'à 100 employé-e-s, cinq entretiens par usine au moins ont été réalisés. Pour celles comptant plus de 100 employé-e-s, dix entretiens par usine au moins. En tout, nous avons interrogé 47 ouvrières. Nous avons donc privilégié la qualité et interrogé une partie seulement du personnel. Les résultats reflètent les problèmes existants dans les usines examinées. On ne peut toutefois pas conclure que l'ensemble des employé-e-s de ces usines travaillent exactement dans les mêmes conditions.

Nous avons également interrogé des défenseurs et défenseuses des droits du travail afin d'avoir une meilleure vue d'ensemble du secteur.

Nous présentons ici les résultats en les organisant par norme du travail. Les normes choisies correspondent aux droits humains tels qu'ils sont inscrits dans les normes fondamentales de l'OIT, la Déclaration universelle des droits de l'homme et les codes de conduite qui s'appliquent à l'industrie vestimentaire. Le code de conduite de la CCC ainsi que le Code of Labour Practices de la FWF, le Workplace Code of Conduct de la FLA, le Base Code de l'ETI et le Jo-In Draft Code incluent tous l'ensemble de ces normes. Les citations utilisées pour définir ces normes sont extraites du code de conduite le plus complet et le plus récent, à savoir le Jo-In Draft Code¹⁰. Nous comparons les dispositions de ce code avec la loi relative au travail en vigueur en République de Macédoine et confrontons les exigences légales aux pratiques.

Les usines examinées et leurs commanditaires

Nous avons interrogé presque uniquement des employées d'usines de vêtements professionnels qui fabriquent des vêtements pour le personnel médical, le secteur de la restauration, l'armée, les policiers ou le personnel des lignes d'aviation. Les travailleuses ont cité notamment les clients suivants, derniers maillons de la chaîne: Swiss International Airlines, la police cantonale, Swisscom, l'armée suisse (armasuisse), Air Berlin et l'armée allemande (Deutsches Heer).

Les usines examinées exportaient principalement en Suisse, en Autriche et en Allemagne.

Heures supplémentaires imposées

Le travail forcé, à savoir tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré, y compris le travail en milieu carcéral et la servitude pour dettes, doit être supprimé. Il est interdit d'exiger des travailleurs et travailleuses qu'ils laissent de l'argent, un objet ou leurs papiers d'identité en dépôt. Les travailleurs et travailleuses doivent être libres de quitter leur emploi après un délai raisonnable et de quitter l'usine en tout temps. La liberté de mouvement des personnes vivant dans des logements sous contrôle de l'employeur doit être garantie.

(Conventions 29 et 105 de l'OIT; recommandation 35 de l'OIT)

La République de Macédoine a ratifié les conventions 29 et 105 de l'OIT et les a transposées au niveau national. Les jours de travail normaux sont lundi à vendredi.

Dans quatre des cinq usines examinées, les travailleuses ont affirmé faire des heures supplémentaires tous les samedis. Dans la cinquième usine, les ouvrières travaillent aussi le samedi: les 40 heures de travail hebdomadaires sont réparties sur 6 jours. Les objectifs de production sont fixés de telle sorte que, dans quatre des cinq usines examinées, ils ne peuvent être atteints dans la limite des heures de travail normales.

Selon les informations données par les personnes interrogées, dans deux des cinq usines examinées, les couturières ne touchent pas toutes le salaire minimum légal, malgré les heures supplémentaires. Dans deux des cinq usines également, les couturières ont confié avoir peur de perdre leur «prime de présence» si elles refusent de faire des heures supplémentaires (cette prime «récompense» les couturières qui n'ont jamais été absentes au cours du mois).

Lorsque ces différents éléments de contrainte sont réunis, il s'agit d'heures supplémentaires imposées, surtout lorsque les couturières ne peuvent pas gagner le salaire minimum légal et/ou atteindre les objectifs journaliers dans la limite des heures de travail normales; ou encore lorsque les heures supplémentaires dépassent le maximum prévu par la loi. Selon les couturières interrogées, cela arrive souvent lorsqu'une commande doit être livrée.

Liljana: «LORSQUE LE CHEF DIT QU'UNE COMMANDE DOIT ÊTRE LIVRÉE, JE N'OSE PAS RENTRER À LA MAISON APRÈS LE TRAVAIL. SINON, JE NE POURRAI PAS AVOIR DE JOUR DE CONGÉ, LORSQUE J'EN AURAI BESOIN.»

¹⁰ Les citations qui suivent, pour chaque norme, sont tirées du Jo-In Draft Code (en anglais), pour lequel il n'existe pas de traduction officielle en français. Jo-

In = Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights 2002-2010; en font partie: CCC – Campaigne Cean Clothes; FWF – Fair Wear

Foundation, Pays-Bas; ETI – Ethical Trading Initiative, GB; FLA – Fair Labour Association, USA; WRC – Workers Rights Consortium, USA.

Des salaires inégaux

Toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la caste, l'état civil, l'orientation sexuelle, la maternité, les responsabilités familiales, les activités ou l'engagement syndical, le handicap ou l'âge est interdite pour tous les domaines, y compris l'embauche, la rémunération, l'accès à la formation, les promotions, la discipline, la résiliation du contrat, la retraite ou tout autre domaine relatif au travail. L'entreprise ne doit en aucun cas entraver l'exercice des droits des travailleurs à respecter des croyances ou des pratiques ou à satisfaire des besoins relatifs à la race, à la couleur, au sexe, à la religion, à l'opinion politique, à l'ascendance nationale ou à l'origine sociale, à la caste, à l'état civil, à l'orientation sexuelle, à l'engagement syndical, au handicap ou à l'âge. L'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale doit être garantie, ainsi que l'évaluation objective de la qualité de leur travail et l'égalité des chances. Aucun comportement sexuel (gestes, langage et contacts physique) tel que contrainte, menace, violence ou abus, ne sera toléré. (Conventions 100, 111 et 183 de l'OIT; recommandations 90 et 111 de l'OIT.)

La convention 100 de l'OIT pose le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La République de Macédoine a ratifié les conventions 100 et 111 de l'OIT. Le principe de non-discrimination est établi dans la loi relative au travail et dans l'article 9 de la constitution.

Le tableau ci-dessous¹¹ présente les salaires nets moyens dans différents secteurs, y compris dans l'industrie des vêtements et des chaussures, ainsi que le salaire moyen pour tous les employé-e-s (tous secteurs confondus), selon l'office de la statistique, lequel se base sur les informations communiquées par la direction des entreprises.

Secteur	Nov. 2011 (MKD)	€ ¹²
Industrie automobile et production de remorques	28 108	454
Salaire moyen	20 834	336
Salaire moyen dans l'industrie de transformation	15 313	247
Industrie textile (85% de femmes)	10 794	174
Production de chaussures	9 275	150

Selon l'office de la statistique, les employé-e-s de l'industrie vestimentaire et des chaussures

1. touchent le salaire net le plus bas de toutes les industries de transformation;
2. gagnent trois fois moins que dans l'industrie automobile.

Sachant que la question du genre joue un rôle important dans la répartition du travail entre les différents secteurs, cette comparaison souligne le fait que les salaires sont inégaux pour un travail égal (du point de vue de la formation et des exigences professionnelles) selon les secteurs.

Le Rapport sur le développement humain 2009 estime le ratio entre le salaire des femmes et celui des hommes à 49 % en République de Macédoine. En Serbie, ce ratio est de 59 % et, en Croatie, de 68 %.¹³

Les femmes gagnent donc moins de la moitié du salaire des hommes. Est-ce parce que celles-ci sont moins actives que les hommes? A priori non, car les statistiques montrent qu'il y a presque autant de femmes actives que d'hommes. On peut donc en déduire que les femmes sont surreprésentées dans les emplois à bas salaires, les emplois précaires et non protégés. L'industrie vestimentaire offre une grande partie de ces emplois.

Si l'on considère la répartition du travail à l'intérieur des usines, on constate que les tâches sont réparties entre hommes et femmes de telle sorte que ces dernières travaillent presque exclusivement à la pièce alors que les hommes sont affectés à des tâches où ce type de rémunération n'est pas appliqué. Alors que les hommes touchent en général un salaire à l'heure, plus intéressant, les femmes sont payées à la pièce et doivent faire des heures supplémentaires non payées pour atteindre les objectifs journaliers.

¹¹ State Statistical report No: 4.1.12.06 du 27/01/2012, pp. 3–4.

¹² 1 EUR = 62 MKD (4 mai 2012)

¹³ B. Apostolova (2010), Gender gap in western Balkan countries, rapport préparé pour une présentation à la World

Bank Int. Conference, 14–15 décembre 2010, Bruxelles, p. 5.

Droit de grève limité par la loi; pas de représentant pour défendre les intérêts des travailleurs et travailleuses

Le droit des travailleurs à former un syndicat ou à adhérer au syndicat de leur choix ainsi que le droit à la négociation collective doivent être reconnus et respectés. L'entreprise doit reconnaître le(s) syndicat(s) du choix des travailleurs. De plus, elle doit adopter une attitude positive face aux activités des syndicats et se montrer ouverte envers les activités organisationnelles des travailleurs. Aucun travailleur ni aucun travailleur potentiel ne peut être licencié, sujet à discrimination ou au harcèlement, intimidé ou menacé de mesures disciplinaires pour sa participation à des activités syndicales ou son adhésion à un syndicat. L'entreprise doit garantir que les représentants des travailleurs ont accès à tous les lieux de travail pour s'acquitter de leurs fonctions de représentation et ne peut pas sans justification entraver les relations entre syndicalistes et employé-e-s.

(Conventions 87, 98, 135 et 154 de l'OIT; recommandation 143 de l'OIT)

Ces conventions sont intégrées dans la loi relative au travail et dans la constitution. Les syndicats peuvent agir sans restriction; en outre, les négociations collectives sont autorisées; toutefois, le droit de grève est limité.¹⁴

Il y a deux unions syndicales actives dans l'industrie vestimentaire:

- le syndicat pour l'industrie textile, du cuir et des chaussures, qui est membre de la SSM (confédération syndicale);
- l'union des syndicats indépendants et autonomes de Macédoine (UNASM), qui est rattachée à la Confédération syndicale internationale (CSI).

Les travailleurs et travailleuses ne sont représenté-e-s dans aucune des cinq usines examinées. Sans représentant-e pour défendre leurs droits, ils/elles ne bénéficient d'aucune protection. Les ouvriers et ouvrières de l'industrie vestimentaire ont tendance à considérer les mauvaises conditions de travail comme inhérentes au capitalisme et donc irréversibles. De leur point de vue, les syndicats appartiennent à l'ancien système socialiste. Les employé-e-s disent souvent ne pas faire confiance aux syndicats et ne pas croire qu'ils peuvent changer quelque chose à leur situation.

Dans l'une des cinq usines examinées, les travailleuses interrogées ont constaté que l'employeur n'apprécierait pas que des syndicats deviennent actifs dans ses usines.

Les femmes en particulier évitent tout ce qui pourrait menacer de leur faire perdre leur emploi, car la survie de leur famille dépend de leur revenu. Nombreuses sont celles (environ 60 %) dont le salaire constitue la principale source de revenu de la famille.

Emilija: «MON MARI EST AU CHÔMAGE. MON FILS FAIT UNE ÉCOLE PROFESSIONNELLE DANS UNE AUTRE VILLE. MA FILLE VA ENCORE À L'ÉCOLE. TU TE DEMANDES PROBABLEMENT COMMENT NOUS POUVONS SURVIVRE AVEC 8000 MKD (129 EUR) PAR MOIS. JE DONNE 3000 MKD (48 EUR) À MON FILS POUR SA CHAMBRE EN COLOCATION ET 2000 MKD (32 EUR) D'ARGENT DE POCHE PAR MOIS. QUAND IL RENTRE À LA MAISON, JE LUI PRÉPARE À MANGER POUR TOUTE LA SEMAINE SUIVANTE, AFIN QU'IL N'AIT PAS BESOIN D'ARGENT POUR LA NOURRITURE. IL NOUS RESTE DONC 3000 MKD (48 EUR). QU'EST-CE QUE JE PEUX FAIRE AVEC ÇA? VAUT-IL MIEUX PAYER L'ÉLECTRICITÉ, ACHETER DES VÊTEMENTS POUR MES ENFANTS, OU AUTRE CHOSE? NOUS AVONS LA CHANCE D'AVOIR UN PETIT TERRAIN OÙ NOUS POUVONS PRODUIRE DES ALIMENTS POUR NOUS NOURRIR. EN PLUS, MA BELLE-MÈRE TOUCHE UNE RENTE DE 7000 MKD (113 EUR). [...] ET ENCORE, JE TOUCHE UN SALAIRE RELATIVEMENT ÉLEVÉ. LA PLUPART DES COUTURIÈRES GAGNENT MOINS D'ARGENT.»



¹⁴ ITUC's 2009 Annual Survey of Violations of Trade Union Rights.

Des salaires de misère

Tous les travailleurs et travailleuses ont le droit à un salaire de subsistance. Les salaires et les primes versés pour une semaine de travail normale doivent au minimum correspondre aux lois et règlements en vigueur ou aux salaires minimums en usage dans l'industrie et suffire pour satisfaire les besoins fondamentaux des travailleurs et travailleuses et de leur famille, tout en laissant un petit montant disponible. Le niveau des salaires et des primes doit être revu régulièrement. Le droit à la négociation collective doit être respecté. Les retenues sur les salaires pour motifs disciplinaires sont interdites, ainsi que toute déduction non-prévue par une loi nationale, si ce n'est avec le consentement écrit de l'employé concerné. Tous les travailleurs doivent être informés, par écrit et dans une forme qui soit compréhensible, de leurs conditions d'embauche, y compris des salaires et des primes, avant le début du contrat. Ils/Elles doivent recevoir, à chaque versement de salaire, le détail pour toute la période concernée. Le paiement se fait en espèces ou sous forme de chèque, à la convenance de l'employé. Les salaires et les primes doivent être payés régulièrement et dans les délais. (Conventions 95 et 131 de l'OIT; recommandations 131 et 135 de l'OIT.)

Conformément à l'article 32 de la constitution, tous les travailleurs et travailleuses ont le droit à une juste rémunération.

A ce propos, la loi relative au travail, récemment révisée, prévoit que le salaire minimum légal doit pouvoir être gagné dans le temps de travail prévu par la loi (40 heures) et que les objectifs de production doivent le cas échéant pouvoir être atteints dans ce temps; le travail doit être rémunéré à l'heure.

Le gouvernement, les unions patronales et les syndicats ont négocié en 2011 et fixé le salaire minimum légal à 8050 MKD (130 EUR); la disposition relative au paiement de ce salaire devrait entrer en vigueur en 2012. L'industrie vestimentaire et des chaussures sont dispensés de s'y conformer.¹⁵ Ces secteurs bénéficient d'une période transitoire. Auparavant, jusqu'en 2011, le salaire minimum fixé par la convention collective se montait à 5500 MKD (89 EUR). La loi sur le salaire minimum ne prévoit pas d'indexation sur l'inflation.

Avec 8 heures supplémentaires par semaine – ce qui est fréquent en République de Macédoine – rémunérées avec la majoration de 35 % prévue par la loi, le salaire

minimum pour 2012 se monte à 7830 MKD/127 EUR; avec une majoration de 50 %, comme le prévoit le Jo-In Draft Code, le salaire minimum pour 48 heures hebdomadaires serait de 8020 MKD (129 EUR).

Conformément à la loi sur le salaire minimum, les salaires minimums nets, dans l'industrie vestimentaire, devraient être les suivants, jusqu'à 2015:

Année	Salaire minimum		
	(MKD)	€ ¹⁶	CHF ¹⁷
2011 (convention collective)	5500	89	107
2012 (salaire minimum légal)	6263	101	122
2013 (salaire minimum légal)	6859	110	134
2014 (salaire minimum légal)	7454	120	146
2015 (salaire minimum légal)	8050 = 100 %	130	157

Selon les informations récoltées durant les entretiens, dans deux des cinq usines examinées, toutes les travailleuses ne touchent pas le salaire minimum légal, même avec les heures supplémentaires.

Selon les informations fournies par les travailleuses interrogées, dans deux des cinq usines, les salaires réellement versés – heures supplémentaires et primes comprises – se situent, pour une partie du personnel, en dessous du salaire minimum légal pour 2012 (6263 MKD, soit 101 EUR) et parfois même en dessous du minimum fixé par la convention collective (5500 MKD, soit 89 EUR). Parmi les usines examinées, c'est dans ces deux usines que les employé-e-s touchent le salaire net le plus bas, **effectuant 75 à 150 heures de travail non rémunérées chaque mois.**¹⁸

Dans l'une des usines examinées, les travailleuses indiquent que le salaire mensuel net se situe, dans certains cas, en dessous de 4000 MKD (64 EUR). Pour une semaine de 40 heures, les couturières interrogées dans cette usine touchent un salaire tout juste égal, voire inférieur, au salaire minimum légal pour 2012. L'ensemble du personnel, qui gagne en moyenne 6000 MKD (97 EUR, y compris les heures supplémentaires), travaillent chaque mois 41 heures non rémunérées!¹⁹ **Au total, quelque 1230 heures de travail sont «volées» chaque mois aux 30 couturières de l'usine.**

Dans trois des cinq usines, on effectue des retenues sur les salaires pour motif disciplinaire.

Les employé-e-s touchent une «prime de présence» s'ils/elles sont toujours présent-e-s pendant le mois, c'est-à-

¹⁵ Tous les secteurs dans lesquels le salaire brut moyen est inférieur à 15600 MKD bénéficient d'une période transitoire de trois ans. Il s'agit en premier lieu de l'industrie vestimentaire et de celles des chaussures.

¹⁶ 1 EUR = 62 MKD (4 mai 2012)

¹⁷ 1 CHF = 51 MKD (4 mai 2012)

¹⁸ = salaire minimum légal (6263 MKD) pour 40 heures hebdomadaires divisé par le salaire à l'heure effectivement versé [= salaire mensuel effectivement versé divisé par les heures effectivement travaillées comme temps de travail hebdomadaire moyen] – 176 heures.

¹⁹ = salaire minimum légal (6263 MKD) pour 40 heures hebdomadaires divisé par le salaire à l'heure effectivement versé [= salaire mensuel effectivement versé divisé par les heures effectivement travaillées comme temps de travail hebdomadaire moyen] – 176 heures.

dire s'ils/elles ne sont jamais absents ou en retard (pour cause de maladie ou motifs personnels). Les couturières disent qu'elles n'ont pas droit à cette prime si elles refusent de faire des heures supplémentaires. La prime de présence fonctionne donc de facto comme une retenue sur le salaire pour motif disciplinaire, ce qui est contraire à la loi nationale sur le travail et au Jo-In Draft Code.

Liljana: «JE PRIE POUR RESTER EN BONNE SANTÉ ET POUVOIR CONTINUER À TRAVAILLER. SINON, QUI SAIT COMMENT JE POURRAIS GAGNER MA VIE.»

Les travailleuses sont payées à la pièce.

Selon les travailleuses interrogées, les employé-e-s, en particulier les couturières, sont payées à la pièce: leur salaire n'est pas calculé à l'heure tel que prescrit par la loi. De plus, elles connaissent les objectifs de production qu'elles doivent atteindre. C'est pourquoi la rémunération des heures supplémentaires est complètement opaque. Certaines des travailleuses interrogées n'ont aucune information sur la manière dont leur salaire est calculé (salaire de base, heures supplémentaires, primes, etc.).

Des défenseurs et défenseuses des droits du travail estiment que le calcul des heures de travail prescrit par la loi est souvent faussé. Selon eux, il arrive aussi très souvent que l'usine ait du retard dans l'inscription de ses employé-e-s aux assurances sociales.

Le salaire versé, tout comme le salaire minimum légal, est largement inférieur au minimum vital!

Le tableau ci-dessous présente les calculs de différents acteurs. Il montre les dépenses budgétaires nécessaires pour une famille de quatre personnes.

Les calculs du syndicat SSM et de l'office de la statistique ne donnent aucune information pour des postes importants comme le chauffage ou la formation. **Si nous incluons dans nos calculs les informations données par les employés interrogés et les différents acteurs, nous obtenons un salaire de subsistance de 39 000 MKD (soit 625 EUR ou 750 CHF).**

On constate que le salaire minimum légal pour 2012 ne couvre que 16 % de ce salaire de subsistance et 21 % des dépenses budgétaires moyennes.

Dans les cinq usines, la plupart des travailleurs et travailleuses gagnent entre 5000 et 12 000 MKD (80 et 193 EUR), heures supplémentaires et primes comprises. Pour une semaine de 40 heures, cela correspond à un salaire allant de 4400 à 10 154 MKD (71 à 163 EUR).

Dans les usines examinées, le salaire moyen (tel qu'évalué), heures supplémentaires et primes comprises, se monte à environ 9000 MKD (145 EUR), c'est-à-dire **7266 MKD (117 EUR) pour une semaine de travail normale.**²⁰ Avec ce revenu, les travailleurs et travailleuses peuvent couvrir:

- 24 % des dépenses budgétaires moyennes (selon l'office de la statistique, et sans compter les frais de chauffage) ou
- 19 % du salaire de subsistance.

DÉPENSES BUDGÉTAIRES MENSUELLES	ONG LOCALE		SSM	OFFICE DE LA STATISTIQUE
	Salaire de subsistance 2010 MKD	€	Budget minimal d'un ménage 2012	dépenses moyennes 2010
Nourriture	12000	193	13 166 MKD (211€)	12822 MKD (205€): 42,7%
Eau et électricité	5000	80	10 020 MKD (161€)	4955 MKD (79€): 16,5%
Produits santé et hygiène	3000	48	2 684 MKD (43€)	1 021 MKD (16€): 3,4%
Transport (ONG locale + SSM: ticket de bus pour un-e élève et un-e travailleur/travailleuse)	2000	32	2 340 MKD (37€)	1 772 MKD (28,5€): 5,9%
Formation (ONG locale: école obligatoire) + culture (théâtre, concert, cinéma, restaurant une fois/mois)	5000	80	1 070 MKD (17€)	270 MKD (4€): 0,9%
Chauffage (ONG locale: au bois, pour une pièce)	2000	32	Inclus dans eau/électricité	Aucune information
Vêtements (1 vêtement/mois)	1500	24	1 850 MKD (30€)	1 772 MKD (28,5€): 5,9%
Logement: loyer, hypothèque ou frais d'entretien	3000	48	Inclus dans eau/électricité	2 102 MKD (34€): 7,0%
Vacances	2500	40	Aucune information	600 MKD (10€): 2,0%
Communication (tél., internet)	3000	48	1 200 MKD (19€)	1 111 MKD (18€): 3,7%
Divers, par ex. impôts, services, cotisations, cadeaux, épargne				3 604 MKD (58€): 12,0%
Total	39 000	625²¹	32 330 MKD (518 €)	30 029 MKD(481 €)²²: 100%

²⁰ Calculé avec une majoration de 50%.

²¹ Cours du 4 mai 2012 – www.oanda.com/lang/de/currency/convert

²² Household consumption in the Republic of Macedonia, 2010, www.stat.gov.mk/publikacii/4.4.11.01.pdf

Remarque: les frais de chauffage ne

sont pas inclus et les postes, pour des raisons de comparabilité, ont dû être légèrement modifiés.

Selon l'office de la statistique, en République de Macédoine, 40 à 45 % du revenu est utilisé pour l'alimentation. Les couturières gagnant en moyenne moins, ce pourcentage est pour elles plus important. Bon nombre d'entre elles vivent dans des familles nombreuses et pratiquent l'agriculture de subsistance. Savoir cultiver son lopin de terre est une stratégie fondamentale pour survivre, cela permet de «compenser» les salaires de misère et, en quelque sorte, les «subventionne». Les travailleurs et travailleuses sont forcé-e-s de compléter leurs revenus en pratiquant l'agriculture de subsistance. Par conséquent, les femmes ont deux emplois à plein temps, ce qui représente plus de 80 heures de travail hebdomadaire.

L'une des raisons pour lesquelles les travailleurs et travailleuses sont si dépendants de leur emploi vient du fait qu'ils n'ont pas d'autre assurance maladie. Perdre son emploi ne signifie donc pas seulement perdre sa source de revenu, mais aussi l'accès aux soins pour les employé-e-s et leurs enfants. En République de Macédoine, il n'y a pas de soins de base gratuits.

Biljana: «J'AI 26 ANS ET TROIS ENFANTS ÂGÉS DE 3 À 7 ANS. JE VIS AVEC MON MARI, MES BEAUX-PARENTS ET LA GRAND-MÈRE DE MON MARI. NOUS AVONS DU BÉTAIL: DES VACHES, DES COCHONS, DES CHÈVRES ET DES POULES. EN PLUS, JE CULTIVE UN CHAMP AVEC DES POIVRONS, DES TOMATES, DES POMMES-DE-TERRER ET DES HARICOTS. AVANT, QUAND IL N'Y AVAIT PAS L'USINE AU VILLAGE, JE DEVAIS M'OCCUPER TOUTE SEULE DU MÉNAGE, DE LA CUISINE, DU REPASSAGE, DU NETTOYAGE, DES BÊTES ET DU CHAMP. LORSQUE L'USINE DE VÊTEMENTS A OUVERT, J'AI COMMENCÉ À Y TRAVAILLER. JE SUIS CONTENTE DE POUVOIR GAGNER DE L'ARGENT POUR MA FAMILLE ET LEUR GARANTIR UNE ASSURANCE MALADIE ET UNE RETRAITE.»

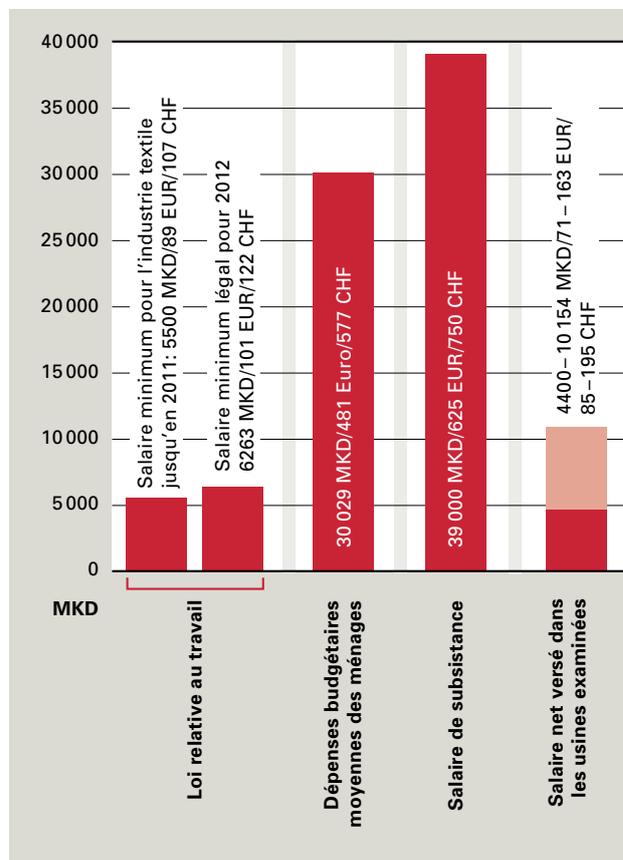
En cas d'absence pour cause de maladie ou de vacances, le salaire est encore diminué.

Liljana: «JE TRAVAILLE COMME COUTURIÈRE. JE ME LÈVE À 6 HEURES POUR PRÉPARER LE PETIT DÉJEUNER POUR MA FAMILLE. MON MARI N'A PAS DE TRAVAIL. IL TOUCHE UNE RENTE POUR LES PERSONNES QUI ONT UN HANDICAP. NOUS AVONS UN FILS ET UNE FILLE. MON FILS EST AU CHÔMAGE; SA FEMME TRAVAILLE COMME MOI DANS UNE USINE DE COUTURE. ILS ONT UN ENFANT. MA FILLE EST MAÎTRESSE D'ÉCOLE, MAIS APPAREMMENT, C'EST UNE PROFESSION PEU DEMANDÉE. NOUS HABITONS TOUS LES SIX DANS LA MAISON ET VIVONS AVEC DEUX SALAIRES DE

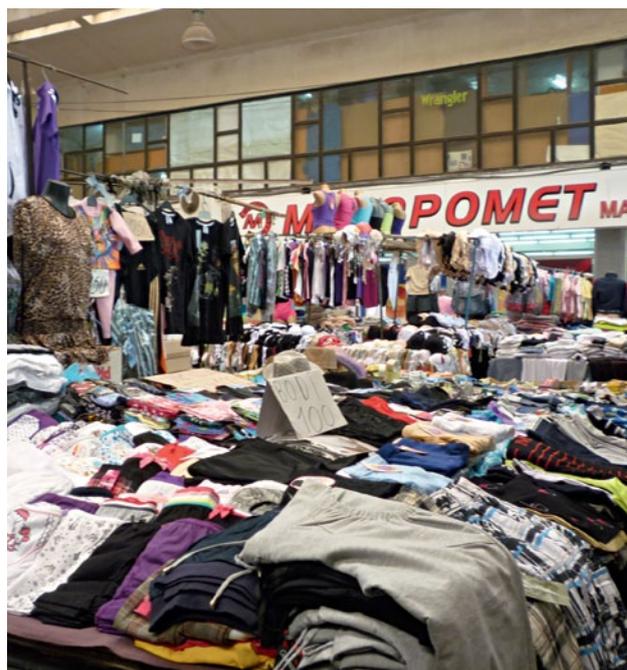
6000 MKD ET UNE RENTE. C'EST DUR, MAIS QUE POUVONS-NOUS FAIRE? D'UNE FAÇON OU D'UNE AUTRE, NOUS ARRIVONS À NOUS EN SORTIR.»

Lidija: «JE NE SAIS PLUS DU TOUT CE QUE SIGNIFIE LE MOT 'VACANCES'. NOUS AVONS BESOIN D'ARGENT POUR ACHETER DU BOIS POUR NOUS CHAUFFER EN HIVER ET MA MACHINE À LAVER EST CASSÉE. JE VAIS DEVOIR EN ACHETER UNE NOUVELLE À CRÉDIT.»

Salaire légal, salaire effectivement versé et salaire de subsistance en République de Macédoine ²³



²³ Source: www.stat.gov.mk et nos propres calculs (voir pages 10 et 15)



Des heures supplémentaires excessives

Lorsque les lois en vigueur et les normes de l'industrie relatives au temps de travail diffèrent, l'entreprise doit respecter la norme la plus stricte. La semaine de travail normale doit correspondre à ce que prescrit la loi, mais ne doit pas dépasser 48 heures. Les travailleurs doivent bénéficier d'un jour de repos après 6 jours de travail, ainsi que des jours fériés et de vacances annuelles. Toutes les heures supplémentaires doivent être volontaires et exceptionnelles; de plus, elles doivent être rémunérées au moins avec la majoration prévue par la loi; elles ne doivent en aucun cas dépasser 12 heures par semaine et par employé-e. Dans les pays où la loi ne prévoit pas de majoration pour les heures supplémentaires, celles-ci doivent être rémunérées avec une majoration de 50 %. (Convention 1 de l'OIT.)

La loi de la République de Macédoine prévoit qu'une semaine de travail normale compte 40 heures, et 5 jours; elle limite les heures supplémentaires à 8 heures par semaine. Les heures supplémentaires doivent être rémunérées avec une majoration de 35 % – moins que ce que prévoit le Jo-In Draft Code. Les travailleurs et travailleuses ont droit à 20 jours de congé par année.

Samedi: un jour de travail «normal»; pas de majoration de 35 %

Dans quatre des cinq usines examinées, les travailleuses interrogées ont dit travailler entre 46 et 48 heures par semaines. Dans toutes les usines examinées, on travaille du lundi au samedi. Selon les dires des travailleuses, les samedis sont des jours de travail «normaux» et les heures travaillées le samedi ne sont pas considérées et rémunérées comme des heures supplé-

mentaires. Les objectifs de production ou les normes de production sont fixés de telle sorte que, pour les atteindre, les samedis doivent être travaillés. Les travailleuses disent devoir aussi occasionnellement travailler les dimanches et les jours fériés.

Il y a des raisons de penser que, à cause des salaires à la pièce, les heures supplémentaires ne sont en général pas rémunérées selon le système de majoration, et parfois pas rémunérées du tout.

Emilija: «C'EST BIEN QU'ON NE DOIVE PAS TRAVAILLER LE DIMANCHE. CELA ME PERMET DE FAIRE LE MÉNAGE, LE NETTOYAGE, LA LESSIVE, LA CUISINE POUR MON FILS, ET DE LUI PRÉPARER SES HABITS. LES JOURS OÙ JE TRAVAILLE, JE SUIS ÉPUISEE ET JE NE PEUX FAIRE QUE LES TÂCHES LES PLUS URGENTES.»

Lidija: «JE TRAVAILLE 6 JOURS PAR SEMAINE, ET LE DIMANCHE JE TRAVAILLE À LA MAISON: IL FAUT FAIRE LE MÉNAGE, LA LESSIVE, REPASSER ET PARFOIS RÉPARER LES VÊTEMENTS DES ENFANTS. QUELQUEFOIS, NOUS DEVONS AUSSI TRAVAILLER LE SOIR POUR ATTEINDRE LES NORMES DE PRODUCTION.»

Congé annuel pas (complètement) garanti

Dans trois des cinq usines, les employées que nous avons interrogées ne peuvent en moyenne prendre que dix jours de vacances consécutifs sur les vingt auxquels elles ont droit. De plus, elles prennent des vacances pour s'absenter les samedis, les jours fériés, en cas de maladie ou pour des motifs personnels, car elles ont peur de demander «congé».

Graves risques pour la santé

L'entreprise, considérant les spécificités de l'industrie et les risques spécifiques, doit veiller à la sécurité, l'hygiène et la santé dans le milieu de travail et prendre les mesures nécessaires pour prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail. Les travailleurs et travailleuses ne doivent pas être exposés à des risques, y compris aux colles et aux solvants qui peuvent nuire à leur santé reproductive. L'entreprise doit nommer un représentant qui sera responsable de la santé et de la sécurité de tous les travailleurs et travailleuses et qui se chargera de mettre en œuvre tous les éléments Santé et sécurité du présent code. L'entreprise doit former un comité de coopération pour la sécurité et la santé auquel participent des représentants des travailleurs. Tous les travailleurs et travailleuses doivent bénéficier régulièrement de formations sur la santé et la sécurité; les personnes nouvelles à leur poste doivent aussi pouvoir bénéficier de ces formations. Tout travailleur a le droit de fuir en cas de grave danger imminent. L'entreprise doit mettre en place des systèmes pour détecter, éviter et pallier les menaces à la santé et à la sécurité de tous les travailleurs. Elle doit garantir, pour tous les travailleurs, l'accès à l'eau potable ainsi qu'à des sanitaires propres et, si nécessaire, des infrastructures adéquates pour stocker de la nourriture. Si elle met à disposition des logements, elle doit veiller à leur propreté et à leur sécurité et à ce qu'ils satisfassent les besoins fondamentaux des travailleurs.

**(Convention 155 de l'OIT;
recommandation 164 de l'OIT.)**

La loi relative au travail inclut ces règles et exige par exemple que, lorsqu'une usine compte plus de dix employé-e-s, un représentant soit élu pour la protection de la santé sur le lieu de travail.

La sécurité et la protection de la santé sur le lieu de travail n'étaient pas l'objet principal de notre recherche. Toutefois, les travailleuses ont relaté des problèmes récurrents comme le manque de chaises réglables pour les couturières, l'éclairage insuffisant ou – très souvent – l'insuffisance du chauffage en hiver et de la climatisation en été. Les travailleuses se sentent épuisées par leur travail. Beaucoup d'entre elles sont malades et perdent leur «prime de présence» pour cette raison. Ces révélations ont choqué les chercheurs et chercheuses qui s'attendaient – au vu des déclarations des entreprises quant à leur responsabilité – à ce que les exigences de base soient au moins satisfaites.

Amiante

Dans l'une des usines, les employées ont rapporté que le toit du bâtiment contient de l'amiante. Lorsque nous



avons réalisé notre enquête, il n'était pas possible de dire si cette substance dangereuse était isolée de manière adéquate. Le bâtiment se trouve à côté d'une école. Par conséquent, il est fondamental de déterminer si des travaux de rénovation sont nécessaires. L'entreprise suisse concernée nous a toutefois fait savoir qu'elle avait depuis demandé une expertise et constaté qu'il n'y avait pas de risques immédiats pour les employé-e-s.

Pas de responsable de la sécurité sur le lieu de travail

Selon les travailleuses, aucune usine ne nomme une personne responsable de la sécurité sur le lieu de travail.

Utilisation de subventions sans conditions en matière de droits humains

Selon les travailleuses, mais aussi selon les défenseurs et défenseuses des droits du travail, certaines usines de couture font réaliser des installations avec le soutien financier d'agences d'aide au développement étatiques ou quasi étatiques de Norvège, d'Allemagne et d'Autriche. Il n'y a pas de raisons de penser que le financement de ces installations est lié au respect du devoir de vigilance (due diligence) en matière de droits humains.

Liljana: «IL FAIT FROID, MAIS, DANS L'USINE, IL FAIT ENCORE PLUS FROID. JE DOIS METTRE QUATRE OU CINQ PULLS ET UNE CEINTURE. CE N'EST PAS POSSIBLE DE CHAUFFER UNE GRANDE HALLE AVEC DEUX RADIATEURS. MAIS ON TRAVAILLE DANS CES CONDITIONS. ON EST TOUT LE TEMPS À LA MACHINE À COUDRE, ON NE BOUGE PAS ET ON SENT L'AIR FROID QUI VIENT DES FENÊTRES. NOS MAINS SONT GLACÉES. EN PLUS, ON TRAVAILLE AVEC UNE MATIÈRE SPÉCIALE, UN TISSU RAIDE MOITIÉ-LIN MOITIÉ-COTON QUI EST DUR À COUDRE. IL FAUT FAIRE VRAIMENT ATTENTION. SI ON CONTINUE DANS CES CONDITIONS, DANS TROIS ANS, ON SERA MALADES ET HANDICAPÉES. À LA MAISON, ON CHAUFFE UNE PIÈCE ET J'ATTENDS AVEC IMPATIENCE DE RENTRER POUR POUVOIR M'Y RÉCHAUFFER.»

Contrats de travail à court terme

Le travail effectué doit l'être conformément à une relation de travail établie par la loi nationale et/ou par la pratique. Les obligations envers les travailleurs en vertu des lois relatives au travail et à la sécurité sociale ainsi que les règlements découlant des relations de travail régulières ne doivent pas être contournés par l'utilisation de travail à la tâche uniquement, de la sous-traitance, d'arrangements de travail à domicile, ou de contrats d'apprentissage où l'entreprise n'a pas l'intention de contribuer à la formation ou de donner un emploi à long terme. Ces obligations ne doivent pas non plus être contournées par l'usage excessif de contrats de travail à durée déterminée.

La loi prévoit que les contrats de travail doivent être conclus par écrit et soumis à un contrôle par un service officiel. Elle prévoit aussi que l'employeur doit inscrire les travailleurs aux assurances sociales. Les contrats de travail à court terme peuvent être renouvelés au maximum durant cinq ans

Dans les cinq usines, les travailleuses ont dit avoir des contrats de travail à durée déterminée. Dans quatre entreprises, selon les personnes interrogées, les contrats sont renouvelés tous les trois à six mois. Ces contrats de courte durée garantissent aux propriétaires et aux employeurs une grande flexibilité. Toutefois, ils ne permettent pas aux travailleuses et à leur famille de faire des projets d'avenir.

Lidija: «JE SIGNE UN CONTRAT DE TRAVAIL TOUS LES SIX MOIS. PERSONNE NE SAIT CE QU'IL ADVIENDRA DANS SIX MOIS.»



	USINE A ²⁴	USINE B	USINE C	USINE D	USINE E
PRODUITS	Vêtements professionnels	Vêtements de mode et vêtements professionnels	Vêtements de mode et vêtements professionnels	Vêtements de mode	Vêtements professionnels
TEMPS DE TRAVAIL hebdomadaire normal.	46	48	47	48	40
Problèmes concernant les HEURES SUPPLÉMENTAIRES.	Pas de majoration pour les heures supplémentaires.	ou plus pour atteindre les objectifs de production. Pas de majoration pour les heures supplémentaires.	ou plus pour atteindre les objectifs de production. Pas de majoration pour les heures supplémentaires.	ou plus pour atteindre les objectifs de production. Pas de majoration pour les heures supplémentaires.	y c. les samedis, ou plus pour atteindre les objectifs de production.
SALAIRE MINIMUM LÉGAL (6263 MKD) calculé pour les heures de travail effectuées et avec une MAJORATION DE 35 % (loi nationale)	7416 MKD	7800 MKD	7608 MKD	7800 MKD	6263 MKD
SALAIRE MINIMUM LÉGAL (6263 MKD) calculé pour les heures de travail effectuées et avec une MAJORATION DE 50 % (Jo-In Code)	7544 MKD	7971 MKD	7758 MKD	7971 MKD	6263 MKD
SALAIRE EFFECTIVEMENT VERSÉ, y c. les heures supplémentaires et les primes	5000 – 10 000 MKD 80 – 161 EUR	10 000 – 12 000 MKD 161 – 193 EUR	8700 – 10 000 MKD 140 – 161 EUR	4000 – 8000 MKD 64 – 129 EUR	6500 – 20 000 MKD 105 – 322 EUR
SALAIRE EFFECTIVEMENT VERSÉ, calculé pour 40 HEURES de travail hebdomadaire²⁵	4400 – 8800 MKD 71 – 142 EUR	8462 – 10 154 MKD 136 – 163 EUR	7506 – 8627 MKD 121 – 139 EUR	3385 – 6769 MKD 54 – 109 EUR	6500 – 20 000 MKD 105 – 322 EUR
CONTRAT DE TRAVAIL	À durée déterminée	Contrat de travail de courte durée (6 mois)	Contrat de travail de courte durée (3 mois)	Contrat de travail de courte durée (6 mois)	Contrat de travail de courte durée (6 mois)
Droit à L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE	Aucune information	Climatisation insuffisante	Climatisation et chauffage insuffisants	Climatisation et chauffage insuffisants	Nécessité de déterminer si le toit et la cantine doivent être renouvelés (amiante)

²⁴ La CCC connaît le nom des usines et les entreprises suisses qui sont leurs clientes. Nous ne les citons pas pour protéger les travailleurs et travailleuses.

²⁵ = Salaire effectivement versé y c. les heures supplémentaires et les primes/ heures de travail effectuées chaque × la moyenne des heures de travail par mois pour une semaine de 40 heures

du lu au ve (176 heures). A noter que ce calcul ne prend pas en compte la majoration pour les heures supplémentaires, ce qui réduirait le résultat.

	USINE A ²⁴	USINE B	USINE C	USINE D	USINE E
Interdiction du TRAVAIL FORCÉ	Heures supplémentaires imposées	Pression sur les travailleurs et travailleuses, qui doivent accepter toutes les conditions (par ex. heures supplémentaires); mesures disciplinaires (par ex. retenues sur le salaire ou menaces de ne pas accorder des jours de congé)	Pression sur les travailleurs et travailleuses, qui doivent accepter toutes les conditions (par ex. heures supplémentaires); mesures disciplinaires (par ex. retenues sur le salaire ou menaces de ne pas accorder des jours de congé)	Heures supplémentaires imposées	Pression sur les travailleurs et travailleuses, qui doivent accepter toutes les conditions (par ex. heures supplémentaires); mesures disciplinaires (par ex. retenues sur le salaire ou menaces de ne pas accorder des jours de congé)
NON-DISCRIMINATION	Egalité des genres non respectée et salaires inégaux par rapport aux autres secteurs ainsi qu'au sein de l'usine	Egalité des genres non respectée et salaires inégaux par rapport aux autres secteurs ainsi qu'au sein de l'usine	Egalité des genres non respectée et salaires inégaux par rapport aux autres secteurs ainsi qu'au sein de l'usine	Egalité des genres non respectée et salaires inégaux par rapport aux autres secteurs ainsi qu'au sein de l'usine	Egalité des genres non respectée et salaires inégaux par rapport aux autres secteurs ainsi qu'au sein de l'usine
Interdiction du TRAVAIL DES ENFANTS	Aucune indication	Aucune indication	Aucune indication	Aucune indication	Aucune indication
LIBERTÉ D'ASSOCIATION et droit de NÉGOCIATION COLLECTIVE	Pas de défense collective des intérêts des travailleuses et travailleuses	Pas de défense collective des intérêts des travailleuses et travailleuses	Pas de défense collective des intérêts des travailleuses. Pression sur les activités d'organisation.	Pas de défense collective des intérêts des travailleuses et travailleuses	Pas de défense collective des intérêts des travailleuses et travailleuses
Droit à un SALAIRE DE SUBSISTANCE	<ul style="list-style-type: none"> - pas de salaire de subsistance - décomptes de salaire peu clairs - salaire inférieur au salaire minimum légal 	<ul style="list-style-type: none"> - pas de salaire de subsistance - décomptes de salaire peu clairs 	<ul style="list-style-type: none"> - pas de salaire de subsistance - décomptes de salaire peu clairs 	<ul style="list-style-type: none"> - pas de salaire de subsistance - décomptes de salaire peu clairs - salaire inférieur au salaire minimum légal 	<ul style="list-style-type: none"> - pas de salaire de subsistance - décomptes de salaire peu clairs

IMPRESSUM

Edité par: Déclaration de Berne (DB), Rue de Genève 52, 1004 Lausanne, Tél. +41 21 620 03 03, info@ladb.ch, www.ladb.ch // Entretiens réalisés sur place par une équipe de recherche locale. Auteurs: Christa Luginbühl (EvB), Bettina Musiolek (Ostwind Institut) // Traduction française: Aurélie Napi // Photos: Susanne Hörenz/Clean Clothes Campaign // Design: Clerici Partner Design, Zürich // Ce rapport a été traduit de l'allemand vers le français. En cas de divergences ou d'ambiguïtés, la version en allemand fait foi.