

POUR UN BANGLADESH

MEILLEUR

**VIOLATIONS DES DROITS
DES TRAVAILLEURS
DANS LES SECTEURS
DU PRÊT-À-PORTER, DU
DÉMANTÈLEMENT DES
NAVIRES ET DU CUIR**

EMPLOIS RESPECTUEUX DU CLIMAT

SALAIRES

DROITS

PROTECTION SOCIALE

ÉGALITÉ

INCLUSION

Un Nouveau Contrat Social

Sommaire

Introduction	4
Violations des droits des travailleurs dans le secteur du prêt-à-porter	7
Violations des droits des travailleurs dans le secteur du démantèlement des navires	12
Violations des droits des travailleurs dans le secteur du cuir	16

Introduction

Les droits du travail se dégradent au Bangladesh, malgré les promesses du gouvernement de suivre une feuille de route de l'Organisation internationale du Travail (OIT) en faveur de réformes. Si ces deux dernières années de pandémie de COVID-19 se sont traduites par une période de crise pour les travailleurs et les travailleuses, leurs droits, eux, sont systématiquement bafoués depuis de nombreuses années.

- Selon l'Indice CSI des droits dans le monde, **le Bangladesh est classé dans la catégorie 5 – aucun droit garanti – depuis huit ans.** Il figure parmi les dix pires pays pour les travailleurs en 2021.
- **Au Bangladesh, 35.000 ouvriers meurent chaque année** sur leurs lieux de travail et plus de huit millions sont blessés.
- **Les violences sexuelles sont monnaie courante,** plusieurs millions de lieux de travail échappent au contrôle des services d'inspection du travail du gouvernement, tandis que **les travailleurs sont piégés dans des emplois aux salaires de misère.**

Le Bangladesh, avec ses lois répressives, ses obstacles à la formation de syndicats et la répression violente des mouvements de grève, est l'un des pires pays au monde pour les travailleurs. Ceux qui tentent de former des syndicats ou de s'y affilier font régulièrement l'objet de menaces, de violences physiques et de licenciements de masse de la part de leurs employeurs. Même lorsque les travailleurs parviennent à créer un syndicat, l'enregistrement de ce dernier peut leur être refusé arbitrairement par les autorités.

Entre 2010 et 2021, plus de 1.100 demandes d'enregistrement de syndicats ont été introduites auprès des autorités. Le ministère du travail a rejeté 46 % d'entre elles, un taux de refus extraordinairement élevé, qui empêche les travailleurs d'être représentés, de former des syndicats et de s'y affilier.

En 2018, la Confédération syndicale internationale (CSI) a déposé une plainte au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT contre le gouvernement du Bangladesh pour solliciter une Commission d'enquête sur les conditions de travail dans le pays.

En réponse, le gouvernement du Bangladesh, après avoir consulté les syndicats et les employeurs, s'est engagé à adopter une feuille de route assortie de délais afin de lutter contre la discrimination antisyndicale, les pratiques de travail injustes, la violence à l'encontre des travailleurs, et d'améliorer les salaires et la protection sociale.



Des ouvriers transportent les éléments volumineux d'un navire sur le chantier de Keraniganj, à Dhaka, Bangladesh

À l'heure où le gouvernement du Bangladesh s'apprête à informer le Conseil d'administration de l'OIT de l'avancement des réformes, des cas de discrimination antisyndicale et salariale, ainsi que des mauvaises conditions de travail, continuent d'être signalés dans trois des plus grands secteurs d'emploi du pays : le prêt-à-porter, le démantèlement des navires et le travail du cuir (tannerie).

Le gouvernement du Bangladesh doit immédiatement mettre en place un mécanisme de suivi transparent et efficace pour la mise en œuvre de la feuille de route de l'OIT et mener de véritables consultations avec les mandants tripartites pour tous les points d'action. Un dialogue social de bonne foi est indispensable pour garantir le respect des droits des travailleurs et négocier les mécanismes de règlement des griefs.

Depuis la tragédie du Rana Plaza en 2013, le gouvernement du Bangladesh n'a toujours pas honoré son engagement à respecter les normes internationales du travail et à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs du pays. Le gouvernement doit prendre cela très au sérieux et mettre rapidement et intégralement en œuvre la feuille de route de l'OIT et le plan d'action national de l'UE.

Au Bangladesh, 35.000 ouvriers meurent chaque année sur leurs lieux de travail et plus de huit millions sont blessés. Les violences sexuelles sont monnaie courante, plusieurs millions de lieux de travail échappent au contrôle des services d'inspection du travail du gouvernement, tandis que les travailleurs sont piégés dans des emplois aux salaires de misère.

Les entretiens réalisés en octobre et novembre 2021 avec des travailleurs des secteurs du prêt-à-porter, du démantèlement des navires et du cuir

font apparaître une violation systématique des droits des travailleurs :

- pratiques de travail injustes
- discrimination antisyndicale
- lieux de travail dangereux
- violence contre les travailleurs
- non-paiement des salaires et des prestations.

Étant donné que les travailleurs ne disposent pas d'un mécanisme de gestion des plaintes fiable, les demandes de règlement des griefs se traduisent souvent par des violences verbales et physiques de la part de l'employeur, et par le licenciement du travailleur.

Trois ans d'attente pour lancer une procédure judiciaire et la moitié des syndicats bloqués : il est temps pour le gouvernement du Bangladesh de voir la réalité en face. Les travailleurs souhaitent un Bangladesh meilleur, des salaires décents, une sécurité au travail et être représentés.



Crédit photo : Maruf Hossain Rafi / Nurphoto via AFP

Les employés du prêt-à-porter de l'entreprise K Text Industrial Company Limited ont organisé un rassemblement pour protester contre le harcèlement des travailleurs dans leur usine, à Dhaka, Bangladesh.

Sharan Burrow
Secretaria General
Confederación Sindical Internacional

La CSI exhorte le gouvernement du Bangladesh à :

- 1. Améliorer la sécurité des emplois :** De nombreux travailleurs ont perdu leur emploi pendant la pandémie ou ont changé de contrat, passant de contrats permanents à des contrats précaires de courte durée. Les travailleurs qui expriment leurs opinions ou qui adhèrent à un syndicat sont licenciés, de même que les travailleurs qui tombent malades ou qui ont un accident.
- 2. Soutenir le droit de liberté syndicale et de négociation collective :** La négociation de bonne foi, l'enregistrement des syndicats sans autorisation préalable et une véritable représentation syndicale sont les éléments fondamentaux d'un système moderne de relations professionnelles, et ils font défaut au Bangladesh.
- 3. Instaurer un salaire minimum national :** Un salaire minimum fondé sur des données réelles devrait être appliqué dans tous les secteurs.
- 4. Sécuriser les lieux de travail :** Le nombre d'accidents du travail continue d'augmenter. Trop peu d'actions sont mises en place pour veiller à ce que les employeurs respectent les lois du travail existantes ou à ce que le gouvernement assure une inspection efficace des lieux de travail.
- 5. Éliminer le harcèlement, la discrimination et les violences contre les femmes qui travaillent :** Les travailleuses jouent un rôle essentiel dans le développement économique du Bangladesh. Si les femmes ne sont pas protégées au travail, leur participation à la main-d'œuvre diminuera et rendra les Objectifs de développement durable (ODD) n°5 et 8 impossibles à atteindre.

1 Violations des droits des travailleurs dans le secteur du prêt-à-porter

* Pour des raisons de sécurité et de protection des travailleurs, les noms indiqués sont des noms d'emprunt.

Le secteur de la confection du Bangladesh rapporte les recettes d'exportation les plus élevées du pays. Le Bangladesh est le deuxième plus grand exportateur de vêtements du monde après la Chine. En dépit de la croissance considérable de ce secteur, et de son rôle primordial dans les recettes d'exportation et l'emploi, les travailleurs du prêt-à-porter bangladais travaillent dans des conditions dangereuses et leurs droits sont bafoués.

Les violations des droits recensées lors des entretiens avec les travailleurs sont les suivantes :

- violence et harcèlement
- discrimination en matière de salaires et de prestations
- non-rémunération des heures supplémentaires
- non-reconnaissance de la liberté syndicale
- précarité du travail
- non-application du nouveau droit du travail dans les zones franches d'exportation.

Données essentielles :

- Le secteur du prêt-à-porter compte cinq millions de travailleurs.
- Ce secteur se compose de 61 % de femmes et de 39 % d'hommes.
- Le Bangladesh est l'un des pays fabricants de vêtements où les salaires sont les plus bas, malgré les augmentations visant à atteindre le salaire minimum introduit en 2013 et 2018.

Cas 1

Violence et harcèlement

Secteur : Prêt-à-porter

Nom : Biplob Hossain *

Âge : 40

Quatre jours après avoir obtenu l'enregistrement de notre syndicat, onze membres syndicaux ont été agressés. J'en faisais partie. Les assaillants nous ont bandé les yeux et nous ont kidnappés. Ils nous ont dit que nous devons quitter la région et ils nous ont fait signer un document tamponné par les autorités judiciaires. Nous avons accepté, craignant pour notre vie, et nous leur avons demandé de nous laisser quatre jours pour organiser notre départ. Quatre d'entre nous ont été attachés et torturés toute la nuit. Nous leur avons demandé pourquoi ils nous torturaient. Ils ont répondu que la direction de l'usine les avait payés pour nous enlever et nous torturer dans le but de nous faire partir.

Le lendemain, au travail, nos collègues ont trouvé étrange que onze membres du syndicat soient absents en même temps. Ils ont lancé un appel à la grève et ont cessé le travail. Peu à peu, les travailleurs des usines voisines se sont joints à la grève. Ils ont exigé le retour des membres syndiqués en toute sécurité.

En fin de journée, nous avons été déposés à une centaine de mètres de l'usine.



Cas 2

Discrimination en matière de salaires et de prestations

Secteur : Prêt-à-porter

Nom : Shampa Begum *

Âge : 27



Mon bulletin de salaire mentionne un salaire mensuel de 9.300 taka (119 dollars US). En réalité, je gagne 8.400 taka par mois (99 dollars). L'heure supplémentaire est payée 80 taka (0,50 dollar), et je travaille deux heures supplémentaires par jour. Je devrais toucher 1.200 taka par mois (14 dollars), mais je gagne à peine 1.000 taka (11 dollars).

Je dois respecter l'objectif de 80-100 pièces à l'heure, même si je dois faire des heures supplémentaires. Nous n'avons pas le droit de quitter l'usine tant que notre unité n'a pas fini de fabriquer 1.000 pièces, même si j'ai atteint mon objectif de la journée. S'il y a des pièces qui sont rejetées, je dois rester tard le soir et les refaire avant de partir.

Quand je suis entrée à l'usine, l'employeur a promis des prestations de maternité, mais quand j'ai demandé mon congé payé de maternité pendant ma grossesse, il a menacé de me licencier. J'ai informé le responsable des ressources humaines du refus de m'accorder le congé de maternité, mais il m'a dit que l'usine ne prévoyait pas de prestations de maternité. Nous n'avons pas non plus de garderie. Quand des acheteurs viennent, la direction leur montre une jolie salle décorée pour les enfants. Mais cette pièce n'est pas utilisée. Il n'y a pas de garderie pour les enfants des employés.

Cas 3

Non-rémunération des heures supplémentaires

Secteur : Prêt-à-porter

Nom : Bilkis Begum *

Âge : 28

Il y a entre 700 et 800 employés dans cette usine, et nous fabriquons des vêtements pour des grands acheteurs. Nous travaillons régulièrement plus de huit heures par jour. Les heures de travail sont censées commencer à 8h00 et finir à 17h00 mais nous travaillons souvent jusqu'à minuit.

L'employeur compte un maximum de deux heures supplémentaires, mais le nombre d'heures supplémentaires que nous effectuons est nettement supérieur à cela. La règle officielle est que chaque travailleur peut faire deux heures supplémentaires maximum.

Généralement, les heures travaillées après 17h00 sont considérées comme des heures supplémentaires. Nous avons souvent une immense charge de travail avec des objectifs de 300 à 500 pièces par heure. Si nous ne tenons pas cet objectif, les travailleurs de toute la ligne

doivent rester. Si la charge de travail est supérieure, nous restons souvent quelques heures de plus à la fin de notre journée pour atteindre l'objectif, mais elles ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Malgré l'augmentation de la charge de travail et des heures supplémentaires, personne ne peut s'exprimer sur ces difficultés.

Lorsque les acheteurs viennent visiter l'usine, les membres syndicaux ne sont pas autorisés à parler de la discrimination que subissent les travailleurs. Comme le sait la direction, je n'hésite pas à dénoncer ces problèmes. Les dirigeants refusent que je sois présente pendant les visites des acheteurs et des inspecteurs.



Cas 4

Non-respect du droit du travail et du droit de manifester

Secteur : Prêt-à-porter

Nom : Fazila Khatun *

Âge : 24



Le directeur de la production harcèle sexuellement les jeunes travailleuses, mais pour éviter d'ajouter des difficultés sur le lieu de travail, nous ne disons rien. Même si nous déposons nos réclamations par

écrit dans la boîte de doléances, aucune mesure ne serait prise. Quand nous essayons de nous plaindre et de signaler nos problèmes verbalement, on nous oblige à quitter notre emploi.

Je vis dans la crainte permanente de perdre mon emploi. Si je m'adresse au bureau du syndicat, je serai immédiatement licenciée. Je dois continuer à travailler, même avec tous ces problèmes, pour nourrir ma famille. Je veux rester dans cette usine parce que je n'aurai pas de bon salaire ailleurs. Nous ne pouvons pas manifester dans la zone franche d'exportation parce que les responsables ferment les barrières et jettent de l'eau chaude pour disperser la foule. Il y a toujours des fourgons de policiers qui montent la garde dans l'enceinte de la zone franche, et tout le monde a peur de manifester ou de s'exprimer.

Cas 5

Non-reconnaissance de la liberté syndicale

Secteur : Prêt-à-porter

Nom : Anisa Begum *

Âge : 30



En 2017, nous avons créé un syndicat dans notre usine et j'en suis devenue membre exécutive. Après la formation du syndicat, la direction a licencié les dirigeants syndicaux, ou les a forcés à démissionner, et a annoncé l'interdiction des activités syndicales sur le site de l'usine.

Si une personne adhère au syndicat, on lui donne le travail de deux employés. On ne nous autorise même pas à aller aux toilettes ou à prendre des

pauses-repas. Les employeurs nous disent que les travailleurs engagés dans le syndicat seront licenciés un par un et que ce sont de mauvaises personnes. Les employeurs nous insultent.

En juin 2021, j'ai été en arrêt parce que j'avais attrapé la COVID-19. Quand j'ai enfin repris le travail, le directeur m'a convoquée dans son bureau à la fin de ma journée de travail. Il m'a demandé de retirer mon masque et, lorsqu'il m'a reconnue, il a commencé à m'insulter. Il m'a dit que les travailleuses sont malfaisantes parce qu'elles travaillent toujours pour les syndicats. Le lendemain, il m'a appris que j'étais mise à pied et il m'a donné une lettre qu'il m'a obligée à signer. Pendant la pandémie, les personnes qui étaient absentes entre dix et quinze jours n'ont pas été licenciées. J'ai été mise à pied parce que je suis membre du syndicat.

Si je retourne à l'usine, je serai insultée et torturée. Les employeurs ne nous versent pas le salaire minimum et ne nous donnent même pas de prestations de maternité, ni d'ancienneté pour les personnes qui y travaillent depuis plus de 14 ans.

Cas 6

Précarité du travail

Secteur : Prêt-à-porter

Nom : Mihir Halder *

Âge : 40

Environ 3.000 personnes travaillaient dans notre usine, établie dans la zone franche d'exportation, mais maintenant l'usine est fermée. Pendant la pandémie de COVID-19, le propriétaire de l'usine a subitement licencié tous les employés. Notre emploi n'est pas assuré au sein de la zone franche.

Au début, les autorités de la zone franche nous ont dit que nous allions percevoir une indemnisation équivalant à six mois de salaire, avant de changer d'avis et d'annoncer qu'elles ne pouvaient pas

verser une telle somme d'argent pour le compte du propriétaire de l'usine. Finalement, les autorités de la zone franche nous ont payé quatre mois de salaire de base. Nous n'avons pas perçu le paiement total des salaires et des indemnités, comme le prévoit la loi.



Droits des travailleurs dans les zones franches d'exportation

En comparant la loi sur les zones franches d'exportation et le droit du travail du Bangladesh, il apparaît que les deux textes se contredisent sur un point. Le droit du travail du Bangladesh prend en compte plusieurs facteurs, notamment les conditions d'emploi et de service, les prestations de maternité, la santé et l'hygiène, la sécurité, le bien-être, les heures de travail et les congés, les salaires et le paiement, la liberté syndicale et la participation à un syndicat.

La loi sur les zones franches d'exportation comprend les aspects ci-dessus mais s'écarte commodément du droit du travail en ce qui concerne la liberté syndicale et l'inspection du travail. La loi sur les zones franches stipule en effet que les travailleurs peuvent seulement adhérer à une association de bien-être des travailleurs (en anglais *Workers' Welfare Association* – WWA), qui n'offre pas aux travailleurs toutes les possibilités de la négociation collective. Il leur est strictement interdit d'organiser des manifestations au sein de la zone franche, et toute protestation se heurte souvent à de violentes ripostes de la part des autorités des zones franches d'exportation.

2

Violations des droits des travailleurs dans le secteur du démantèlement des navires

Le démantèlement des navires est une activité polluante et dangereuse. Quasiment tous les bateaux renferment des substances nocives : amiante, résidus d'hydrocarbures, peintures contenant du plomb, métaux lourds tels que le cadmium et l'arsenic, biocides toxiques, substances radioactives dans certains cas. Selon l'organisation End-of-Life Ships, en moyenne un travailleur meurt chaque semaine sur les chantiers de démolition des navires, et un autre est blessé. La plupart des travailleurs viennent du nord du Bangladesh, où les opportunités de travail sont très limitées.

En février 2018, le gouvernement a fait paraître au journal officiel du secteur que les chantiers de démantèlement des navires avaient l'obligation de verser aux ouvriers le salaire minimum de 16.000 taka (190 dollars US) sur la base d'un système de paiement comprenant quatre échelons pour les ouvriers spécialisés et les ouvriers qualifiés. D'après l'annonce du gouvernement, les travailleurs ont droit à une augmentation annuelle de 5 %. Or, la nouvelle grille de salaires imposée par le gouvernement n'est pas appliquée.

La Haute Cour du Bangladesh a adopté une ordonnance spécifiant que les entreprises de démantèlement des navires n'avaient pas le droit de faire travailler les ouvriers la nuit. Or, les chantiers obligent toujours les ouvriers à travailler de nuit. Le travail de nuit n'est un secret pour personne dans ce secteur.

Les propriétaires de ces chantiers ne donnent jamais la possibilité aux travailleurs ou à leurs représentants de participer au dialogue social. La répression contre les militants syndicaux prend la forme d'agressions physiques, d'enlèvements et de poursuites au pénal.

Auparavant, il pouvait y avoir un syndicat sur chaque chantier de démolition des navires. Mais le droit du travail ayant été amendé, tous les chantiers d'une zone géographique doivent s'affilier au même syndicat. La procédure d'enregistrement du syndicat ne peut se faire qu'à Dhaka ; il n'existe pas d'infrastructures ni de possibilités d'enregistrement des syndicats à Chittagong. Les travailleurs et les dirigeants syndicaux ont du mal à se rendre à Dhaka pour procéder à l'enregistrement d'un nouveau syndicat.

Dans le secteur du démantèlement des navires, il n'y a pas de contrat officiel entre l'employeur et l'employé. C'est pourquoi les travailleurs ne peuvent pas faire valoir leurs droits auprès des employeurs. En l'absence de lettres de nomination ou de registre des travailleurs, il est difficile de fournir des preuves d'emploi lorsque les ouvriers demandent l'enregistrement d'un syndicat.

Les violations des droits recensées lors des entretiens avec les travailleurs sont les suivantes :

- discrimination antisyndicale
- conditions de travail dangereuses
- non-rémunération des heures supplémentaires
- non-reconnaissance du salaire minimum.

Données essentielles :

- La zone côtière qui s'étend sur un peu plus de 14 kilomètres entre Faujdharhat et Kumira, appartenant à l'unité administrative de Sitakundo, dans le district de Chittagong, Bangladesh, est le site de démantèlement des navires du pays et compte plus de 150 chantiers de démolition des navires le long de la côte, où 50-60 chantiers fonctionnent actuellement.
- Le secteur du démantèlement des navires emploie 30.000 travailleurs. Au total, ce secteur fait vivre 250.000 personnes directement et indirectement.
- La tranche d'âge des travailleurs est comprise entre 18 et 22 ans, et seulement 1,13 % des ouvriers ont entre 46 et 60 ans. D'après les chiffres, plus de 10 % de la main-d'œuvre est âgée de moins de 13 ans, et 46 % des travailleurs sont illettrés, alors que 43,03 % ont fréquenté l'école primaire.
- En 2021, 16 ouvriers des chantiers de démolition des navires sont morts au travail, et plus de 30 autres ont été gravement blessés. Au cours des trois dernières années et demie, 66 ouvriers de ces chantiers ont perdu la vie au travail ; il y en avait eu 50 entre 2016 et 2018.

Cas 1

Conditions de travail dangereuses

Secteur : Démantèlement des navires

Nom : Prottoy Mojumder *

Âge : 30



Je travaille sur les chantiers de démantèlement des navires depuis que j'ai dix ans. En général, je travaille de nuit, de 20h00 à 8h00. Il n'y a pas de lumière, et les risques d'accidents sont plus élevés dans l'obscurité. L'entreprise ne prend aucune initiative pour fournir un meilleur éclairage aux ouvriers de nuit.

Aucun travailleur, moi compris, n'a d'heures supplémentaires dans ce secteur. Nous n'avons pas de pauses parce que nous devons toujours atteindre nos objectifs avant de partir. Au milieu de la nuit, on nous donne une tasse de thé et un

gâteau. Mais c'est le seul avantage que nous ayons. J'ai souvent l'impression d'être un esclave. Je n'ai pas de document sur mon affectation à ce poste, et je n'ai pas de carte d'identité. Nous ne sommes même pas autorisés à garder nos téléphones portables au travail. Je ne sais pas faire autre chose, alors je n'ai pas le choix.

Je risque ma vie tous les jours.

On nous oblige souvent à effectuer des tâches dangereuses la nuit. Quand nous ramenons à terre des éléments volumineux de la structure d'un navire à l'aide de câbles métalliques, la règle est de rester éloigné d'une centaine de mètres au moins. Ces câbles sont souvent utilisés pour des charges de 500 tonnes, alors qu'ils sont conçus pour tirer un poids maximum de 300 tonnes. Alors, il arrive régulièrement que les câbles cassent. Quand cela se produit, les gens qui se trouvent trop près des câbles sont blessés. Des équipements de protection individuelle nous sont uniquement distribués quand un inspecteur vient sur le site, et les travailleurs qui n'ont pas d'équipement de protection restent hors de la vue de l'inspecteur.

Ces chantiers de démantèlement sont de véritables pièges mortels.

Cas 2

Discrimination antisyndicale

Secteur : Démantèlement des navires

Nom : Zulfikar Rahman *

Âge : 27



Au travail, ma tâche consistait à transporter de grandes plaques d'acier. En général, il faut environ huit personnes pour porter une seule plaque, mais la direction n'a affecté que quatre ouvriers à ce travail. Les trois ouvriers qui travaillaient avec moi

étaient nouveaux sur le chantier et nous avons du mal à déplacer la plaque d'acier. À un moment, mes trois collègues n'ont plus supporté le poids de la plaque et ils l'ont lâchée. Je n'ai pas pu la retenir, elle m'est tombée sur la jambe et m'a écrasé trois orteils. Il n'y avait pas de médecins sur le chantier ce jour-là. Mes supérieurs m'ont dit que ce n'était pas une blessure grave et ils m'ont aidé à me faire un bandage au pied. Mais au bout d'une semaine, la douleur continuait d'empirer.

Un homme de mon entourage a collecté de l'argent auprès d'amis et m'a emmené à l'hôpital, où je suis resté 48 jours. Les médecins ont dû m'opérer et ils m'ont amputé trois orteils. Ensuite, comme l'infection s'était propagée, les médecins m'ont amputé les deux derniers orteils, puis tout le pied, jusqu'à la cheville. Je suis resté à l'hôpital et je devais réclamer de l'argent pour acheter des médicaments. Aujourd'hui je mendie dans les rues pour survivre.

Cas 3

Non-reconnaissance du salaire minimum

Secteur : Démantèlement des navires

Nom : Robiul Haque *

Âge : 37

Sur ce chantier de démantèlement des navires, il arrive souvent que la direction nous verse nos salaires en retard. Par exemple, nous sommes censés toucher notre salaire le cinquième jour du mois mais, souvent, nous ne sommes payés que le 10 ou le 15 du mois. Au début, quand je suis arrivé, mon salaire mensuel était de 6.000 taka (71 dollars). Aujourd'hui, je travaille 12 heures par jour, et mon salaire moyen est de 9.000 taka (107 dollars). Sur le chantier, l'employeur garde un faux registre qui indique le salaire de tous les travailleurs, et qu'il présente aux inspecteurs et aux auditeurs pour leur faire croire que les salaires sont conformes au droit du travail.

Nous sommes nettement moins payés que ce qui est écrit sur le faux registre. La direction nous demande de dire que notre salaire est de 16.000 taka par mois (190 dollars) si un auditeur ou un inspecteur nous pose la question.

Nous sommes physiquement et mentalement exploités, mais dès que quelqu'un essaie de parler du droit du travail, ou même des lois sur l'environnement, il se fait licencier.



Cas 4

Non-rémunération des heures supplémentaires

Secteur : Démantèlement des navires

Nom : Shamim Ahmed *

Âge : 27

J'habite avec ma mère et ma sœur, mais elles ne savent pas que je travaille sur un chantier de démantèlement des navires, elles pensent que je travaille dans un bureau.

J'ai un salaire horaire de 350 taka (4,15 dollars), mais le salaire mensuel est calculé pour huit heures de travail par jour. Je gagne 10.500 taka par mois (124 dollars) alors que je dois travailler 12 heures par jour. Les heures supplémentaires ne sont pas payées. Même s'il y a des augmentations de salaire annuelles de 500 taka (6 dollars) ou 1.000 taka (12 dollars), notre salaire mensuel devrait s'élever à 16.000 taka au moins (190 dollars), d'après la loi concernant les nouveaux travailleurs. Les ouvriers plus expérimentés, comme moi, devraient gagner plus.

Nous avons constamment peur de perdre notre emploi. Les travailleurs les mieux payés sont licenciés en premier. Dans ce secteur, il n'y a pas de préavis de licenciement. À la fin de la journée de travail, l'employeur peut simplement nous demander de ne pas revenir le lendemain. Nous ne pouvons pas lutter ni protester, à cause des représailles violentes de l'employeur, des intimidations ou des licenciements.



3 Violations des droits des travailleurs dans le secteur du cuir

Le secteur du cuir (tannerie) est l'un des plus anciens secteurs manufacturiers du Bangladesh. Les employés des tanneries sont soumis à de graves risques pour leur santé car ils manipulent des substances chimiques toxiques et des machineries lourdes. Les tanneries produisent une centaine de tonnes de déchets solides composés de sels, d'os, de particules de cuir, et de chutes.

Encouragées par le gouvernement du Bangladesh, les usines ont été déplacées sur une nouvelle zone industrielle. Désormais, les travailleurs ont de plus longues distances à parcourir pour garder leur emploi et ils sont confrontés à une augmentation du coût du logement, du transport et de l'alimentation.

De nombreux ouvriers sont toujours employés à la journée, sans aides ni indemnités pour compenser l'augmentation de leurs dépenses. La plupart d'entre eux n'ont pas de contrat de travail officiel, ni de carte d'identité de travailleur, et rien n'est prévu pour les congés. Les femmes n'ont pas de congé de maternité. Un grand nombre de travailleurs n'ont pas d'équipement de protection individuelle et ils manient les outils et les machines sans pouvoir prendre les mesures de sécurité qui s'imposent.

Le déplacement sur la nouvelle zone industrielle a amélioré l'impact du secteur du cuir sur l'environnement, mais il a créé une situation chaotique en ce qui concerne la disponibilité des ouvriers qualifiés, et généré des coûts supplémentaires pour réinstaller les machines sur le nouveau site. Les employeurs (propriétaires de l'usine) ont profité de ce changement pour faire des économies sur les anciens employés et recruter de nouveaux ouvriers à la journée avec des salaires plus faibles. Ils ont engagé des sous-traitants pour gérer l'usine afin d'éviter les obligations légales en matière d'emploi et de mesures incitatives. De nombreux ouvriers qui travaillaient depuis longtemps dans cette usine ont été licenciés pour être réembauchés à la journée. La moitié des 135 usines en fonctionnement sont gérées par des sous-traitants. Au total, 70 % des ouvriers sont employés à la journée avec des salaires plus faibles et seulement 30 % ont gardé le statut d'employé permanent.

Les violations des droits recensées lors des entretiens avec les travailleurs sont les suivantes :

- non-reconnaissance du salaire minimum
- précarité du travail
- indemnités d'accident du travail insuffisantes
- conditions de travail dangereuses
- discrimination antisyndicale et répression.

Données essentielles :

- Les exportations de cuir du Bangladesh représentent 10 % de la demande mondiale.
- En termes de recettes d'exportation nationales, le cuir arrive en deuxième position après le prêt-à-porter.
- Les femmes forment 10 % de la main-d'œuvre.
- Seules les employées permanentes bénéficient de prestations de maternité.
- Au total, 70 % des travailleurs sont employés à la journée sans contrat permanent.

Cas 1

Non-reconnaissance du salaire minimum

Secteur : Cuir

Nombre: Prottasha Begum *

Âge : 33

Après avoir été déplacée sur la nouvelle zone industrielle, l'entreprise a pris de l'ampleur, mais l'employeur ne nous paie pas les salaires dans les temps. Le paiement des heures supplémentaires n'est pas versé aux travailleurs permanents.

Avant, nous étions payés 2.000 taka par mois (24 dollars) mais maintenant, j'ai un salaire de 1.200 taka par mois (14 dollars) pour le même travail.

Les employées permanentes bénéficient du congé de maternité mais, dans la pratique, dès qu'une femme tombe enceinte, elle est licenciée.



Cas 2

Licenciement abusif

Secteur : Cuir

Nom : Swapan Mohammed *

Âge : 40



J'ai perdu mon emploi alors que je travaillais à l'usine depuis vingt ans.

J'ai été absent pendant cinq jours et quand je suis revenu à l'usine le sixième jour, on m'a annoncé que je n'en faisais plus partie. Mes collègues ont commencé à protester et ont cessé le travail. Après ce mouvement de protestation, plus de 25 de mes camarades ont été licenciés sans motif.

Comme j'avais été élu représentant des travailleurs de l'usine, j'ai été sanctionné pour mes activités syndicales.

L'employeur ne se soucie pas de la loi, des règles et réglementations. D'après le propriétaire, il ne licencie que les travailleurs qui sont à l'usine depuis longtemps et dont les salaires ont augmenté. De plus, le propriétaire n'apprécie pas que nous allions au bureau du syndicat.

La police a dit que nos manifestations étaient illégales, mais le fait que l'employeur nous ait licenciés injustement n'était pas illégal.

Cas 3

Précarité du travail

Secteur : Cuir

Nom : Zaman Hossain *

Âge : 49

Dans les usines qui ont un syndicat, les périodes de travail sont de huit heures, mais dans les usines sans syndicat, les périodes de travail sont de 12 heures et les heures supplémentaires ne sont pas payées. Les employeurs licencient souvent les travailleurs qui aimeraient adhérer à un syndicat. Aujourd'hui, de nombreuses usines confient le travail à des tiers sous-traitants et ce sont eux qui emploient les travailleurs.

Dans le secteur du cuir, 70 % des travailleurs ne sont pas des employés permanents et ils sont souvent privés de nombreuses prestations. Les travailleurs embauchés à titre temporaire n'ont pas de congés hebdomadaires ni de jours fériés en

raison de leur relation avec les syndicats. De plus, les salaires de ces travailleurs temporaires ne sont pas fixes, ils peuvent varier d'une usine à une autre.

Les travailleurs licenciés pendant la pandémie ont retrouvé leur emploi, mais ils n'ont plus le statut d'employés permanents.



Cas 4

Conditions de travail dangereuses

Secteur : Cuir

Nom : Shopnil Chowdhury *

Âge : 30



Il n'y a pas de formations sur la sécurité dans cette usine. Une fois, j'ai eu un accident du travail : je chargeais du cuir humide sur un véhicule et de l'acide a coulé sur moi. J'avais la peau brûlée sur tout le bas du corps. J'ai dû avoir une greffe de peau et j'ai passé un mois à l'hôpital. Un collègue a reçu de l'acide dans les yeux et il est mort sept jours après.

Même si un inspecteur vient à l'usine pour surveiller la situation sur place, il ne s'adresse pas aux travailleurs. Je n'ai jamais vu l'inspecteur du travail.

Maintenant, je suis considéré comme un employé temporaire et mon salaire de base est de 7.500 taka (88 dollars) en fonction du nombre de jours travaillés. Depuis mon accident, je dois m'acheter des médicaments, qui me coûtent environ 1.000 taka par mois (12 dollars). Je dois aussi subvenir aux besoins de ma famille, c'est-à-dire ma femme et mon fils, qui sont restés vivre au village.

CSI
Confédération Syndicale Internationale

tur@ituc-csi.org

www.ituc-csi.org

Téléphone: +32 (0)2 224 0211

Fax: +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1
1210 Bruxelles - Belgique

Éditeur légalement responsable:
Sharan Burrow, secrétaire générale

