

**Développement économique et conditions de travail
dans les zones franches d'exportation:
un examen des tendances**

par William Milberg
et
Matthew Amengual

Les documents de travail sont des documents préliminaires
distribués pour stimuler la discussion et l'analyse critique

**Organisation internationale du Travail
Genève
2008**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2008
Première édition 2008

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Amengual, Matthew; Milberg, William

Développement économique et conditions de travail dans les zones franches d'exportation: un examen des tendances/Matthew Amengual, William Milberg; Bureau international du Travail – Genève: BIT, 2008
82 p.

ISBN: 9789222209750;9789221209767 (web pdf)

Bureau international du Travail

zone franche d'exportation/conditions de travail/normes du travail/responsabilité de l'entreprise/développement économique/accord commercial/pays en développement
09.05.8

Egalement disponible en anglais: Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends (ISBN 978-92-2-120975-0), Genève, 2008, et en espagnol: Desarrollo económico y condiciones laborales en las zonas francas: un examen de tendencias (ISBN 978-92-2-320975-9, Genève, 2008).

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Préface

Une initiative focale (IF) sur les ZFE a été lancée dans le cadre du Programme et Budget du BIT pour 2006-07. Elle faisait suite à une demande antérieure, tendant à ce que le Bureau continue d'examiner la question des ZFE dans une perspective d'ensemble en tenant compte du travail décent dans tous ses aspects, et dans un cadre tripartite¹. Cette initiative, fondée sur le tripartisme et le dialogue social, a été confiée au Secteur du dialogue social dans le but de préciser les mesures qui seraient le plus à même de favoriser une amélioration continue de la qualité de la production et de l'emploi dans les secteurs industriels concurrents sur les marchés mondiaux.

Une «task force» (équipe spéciale) a été mise en place pour coordonner la mise en œuvre de l'initiative au sein du Bureau. Celle-ci est composée de représentants de chaque unité du Secteur IV (ACT/EMP – Activités pour les employeurs, ACTRAV – Activités pour les travailleurs, Secteur du dialogue social) et peut accueillir des représentants d'autres départements du BIT.

Le rapport sur les tendances et évolutions politiques récentes dans les ZFE, soumis par l'IF au Conseil d'administration du BIT à sa session de mars 2008, reposait sur le présent document de travail, sur des études de pays et sur les résultats de tables rondes².

L'équipe spéciale s'est accordée sur les questions à aborder dans ce document de travail, conformément au mandat confié à l'IF. Ce document est composé de deux études: «Zones franches d'exportation, modernisation industrielles et développement économique: une étude», par M. William Milberg et «Examen des normes du travail et conditions de travail dans les zones franches d'exportation», par M. Matthew Amengual. Le cas échéant, ces études comparent la situation à l'intérieur et à l'extérieur des ZFE et s'attachent principalement à mesurer l'impact des ZFE sur les marchés nationaux et sur les stratégies de développement.

M. William Milberg est professeur d'économie et président du Département d'économie de la New School University (New York), tandis que M. Matthew Amengual est chercheur au Massachusetts Institute of Technology (Département de sciences politiques).

Johanna Walgrave,
fonctionnaire en charge du Secteur du dialogue social.

¹ Voir BIT: rapport de la Commission de l'emploi et de la politique sociale, 286^e session, document GB/286/15 (Genève, mars 2003), paragr. 96: *Relevé de décisions*, document GB.286/205, paragr. 58.

² Voir BIT: rapport de l'Initiative focale sur les zones franches d'exportations (ZFE): *Tendances et évolutions politiques récentes dans les ZFE*, 301^e session, document GB.301/ESP/5.

Table des matières

	<i>Page</i>
Préface	iii
Introduction	1
Partie I. Zones franches d'exportation, modernisation industrielle et développement économique	5
1. Tendances de l'activité des ZFE sur la période 2002-2007	5
2. Exportations, emploi et salaires: analyse statique coût-bénéfice des ZFE	9
2.1. Performance des ZFE à l'exportation sur la période 2002-2006	9
2.2. Emploi dans les ZFE, 2002-2006	11
2.3. Coûts statiques et bénéfices des ZFE	12
2.4. Salaires et féminisation de l'emploi dans les ZFE	14
3. Suppression progressive des quotas sur les textiles et l'habillement	16
3.1. Limites à la croissance des parts de marché chinoises	20
4. Liens avec l'économie nationale	23
4.1. Liens en amont	23
4.2. Facteurs de réussite des ZFE	25
5. Défis structurels à la réussite des ZFE	28
5.1. Modernisation dans les chaînes de production mondiales	28
5.2. Industrialisation tirée par les exportations et sophisme de composition	31
6. Conséquences des accords commerciaux de l'OMC et des accords commerciaux régionaux pour les ZFE	33
6.1. Subventions à l'exportation au titre de l'Accord relatif aux subventions et aux mesures compensatoires	33
6.2. Prorogation de l'exemption relative à l'interdiction des subventions à l'exportation jusqu'en 2015	34
6.3. Les ZFE dans le contexte de l'Accord général sur le commerce et les services (AGCS) et de l'Accord sur les mesures concernant les investissements et liées au commerce (MIC)	35
6.4. Statut des ZFE dans les accords commerciaux régionaux (ACR)	36
Partie II. Normes du travail et conditions de travail dans les ZFE	38
1. Aperçu des tendances globales	38
1.1. Liberté d'association et dialogue social	38
1.2. Temps de travail	40

1.3. Santé et sécurité	41
1.4. Salaires et avantages	41
2. Etudes par pays	43
2.1. Bangladesh.....	43
2.2. Cambodge	45
2.3. Costa Rica	48
2.4. République dominicaine	49
2.5. Honduras.....	52
2.6. Madagascar	53
2.7. Sri Lanka.....	55
3. Efforts non gouvernementaux et efforts en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE)	57
3.1. Mise en œuvre des codes de conduite.....	58
3.2. Initiatives de multiples parties prenantes	59
3.3. Etude de cas: une entreprise multinationale de production de vêtements.....	63
4. La voie à suivre	65
4.1. Une approche pédagogique de l'amélioration de conditions de travail	65
4.2. Conjuguer efforts locaux et internationaux.....	68
Conclusion.....	72
Références	75

Introduction

Les zones franches d'exportation (ZFE) sont les espaces réglementaires de certains pays qui ont pour but d'attirer des entreprises exportatrices en leur offrant des avantages fiscaux, tarifaires et réglementaires. Parmi les avantages spécifiques généralement accordés dans les ZFE, l'on trouve:

- a) l'exonération, totale ou partielle, des taxes à l'exportation;
- b) l'exonération, totale ou partielle, des droits de douane sur les importations de matières premières ou de biens intermédiaires;
- c) des exonérations d'impôts directs tels que les impôts sur les bénéfices ou les taxes communales et foncières;
- d) des exonérations de taxes indirectes sur les produits achetés sur le marché intérieur, comme la TVA;
- e) des exemptions en matière de contrôles des changes;
- f) la possibilité, pour les entreprises étrangères, de rapatrier leurs bénéfices;
- e) la mise à disposition de services administratifs simplifiés facilitant les activités d'import-export;
- g) la mise à disposition d'infrastructures pour la production, les transports et la logistique.

D'autres modalités propres aux ZFE, quoique moins transparentes, sont parfois mises à profit pour fournir d'autres mesures incitant les entreprises à investir et à exporter. Il peut s'agir d'un cadre réglementaire assoupli, y compris en matière de respect des droits et des normes du travail (en particulier le droit de former des syndicats), de réglementation de la propriété étrangère et de location ou d'acquisition de terrain¹. Une autre caractéristique (bien que l'on ne la retrouve pas simultanément dans l'ensemble des pays est une monnaie sous-évaluée, qui a pour effet de diminuer les coûts (en termes de devises étrangères) et d'améliorer la compétitivité des entreprises exportatrices.

Les ZFE revêtent diverses appellations selon les pays. Dans le présent document, nous utiliserons l'expression «zone franche d'exportation» pour désigner un large éventail de cadres réglementaires offrant, totalement ou partiellement, les avantages énumérés ci-dessus. Singa (2007, p. 24) recense 32 dénominations différentes à travers le monde, chacune d'entre elles traduisant de légères différences dans les concessions, subventions et réglementations accordées. Dans l'industrie manufacturière, les ZFE peuvent être des «zones économiques spéciales», qui s'étendent sur des provinces chinoises entières et offrent des exonérations de taxes, de contrôles de change et des codes du travail souples. Il peut également s'agir de modèles classiques de ZFE en forme «d'enclaves» – Irlande, Malaisie, Mexique, République dominicaine, Maurice et Kenya – qui offrent des exonérations fiscales sur 15 ans, la levée du contrôle des changes, le libre rapatriement des bénéfices et restreignent l'exercice de la liberté syndicale. Il peut enfin s'agir de zones

¹ Voir BIT (2003a) sur l'application des lois du travail. Voir Engman et coll. sur la propriété étrangère et les questions de propriété (2007, p. 17).

entrepreneuriales – Indonésie et Sénégal – par lesquelles on s’efforce de raviver certaines zones nationales touchées par la crise en développant les petites et moyennes entreprises. Les ZFE peuvent donc être des entités géographiques en tant que telles ou consister en un régime applicable au cas par cas à des usines qui opèrent dans plusieurs endroits. Les ZFE sont passées de la production et du montage de produits aux services et comprennent par conséquent les zones de traitement de l’information de l’Inde et des Caraïbes, qui accordent des exemptions tarifaires sur les technologies de l’information nécessaires à la fourniture de services, y compris les zones de services financiers de Dubaï, de Turquie et des îles Caïman qui accordent des allègements fiscaux et garantissent aux sociétés financières le libre rapatriement de leurs bénéfices ².

Le nombre de ZFE a augmenté ces cinq dernières années, du point de vue du nombre de pays qui en offrent ou de leur taille et du domaine d’activité des entreprises ou des industries qu’elles englobent. Cet essor des ZFE s’est produit malgré l’opposition économique et politique croissante qu’elles ont suscitée au niveau mondial. L’Accord sur le textile et l’habillement a mis fin au système mondial des quotas dans le secteur de l’habillement, un secteur qui compte plus que n’importe quel autre dans la production des ZFE. Cela a déjà entraîné une augmentation considérable de la part chinoise dans les exportations mondiales de produits d’habillement et a provoqué une chute vertigineuse des parts de marché d’autres pays. Conjugée à une main-d’œuvre mondiale croissante et à la diffusion des technologies de production de masse, la capacité de production mondiale s’est considérablement accrue, non seulement dans l’habillement mais aussi dans l’électronique (autre secteur déterminant de la production des ZFE) ³. Par conséquent, les prix mondiaux de ce type de produits ont baissé. Pour les économies à haute densité de ZFE, un tel affaiblissement des termes de l’échange a eu pour effet de mettre sous pression les salaires et les normes du travail ainsi que les marges bénéficiaires des entreprises des ZFE.

Le sentiment politique est désormais qu’il ne faut pas promouvoir le développement de la production dans les ZFE. Le BIT, qui suit de près depuis plus de trente ans les conditions de travail dans ces zones, reste préoccupé par le manque de «travail décent» qui y est créé ⁴. Les activités de lutte de certaines ONG contre les conditions de travail dans les «ateliers de misère» ont stimulé les esprits au plan mondial et favorisé le développement de mouvements en faveur d’un commerce équitable et d’une consommation éthique – mouvements qui, sans concerner exclusivement les conditions de travail dans les ZFE, insistent sur cet aspect. La Banque mondiale et certains économistes ont émis des doutes à propos des ZFE, en raison des distorsions qu’elles induisent; ils craignent en effet que, tout en faisant office de soupapes de sécurité permettant d’engendrer quelques emplois et des exportations, elles ne diffèrent la libéralisation de l’ensemble de l’économie ⁵. L’Accord de l’OMC relatif aux subventions et aux mesures compensatoires indique aux pays en

² Engman et coll. (2007, p. 11).

³ Voir Freedman (2005) sur l’expansion de la capacité globale de production.

⁴ Voir BIT (2003, note 2) pour les témoignages sur cette question. Voir BIT (2005) pour une étude récente sur le travail décent dans le contexte de l’emploi des ZFE.

⁵ Le terme de soupape de sûreté vient de Madani (1999, p. 17). Quelques exemples tirés de la théorie économique: «dans la théorie économique, les ZFE constituent un optimum de deuxième ordre, consistant à compenser la suppression d’une distorsion (droit de douane) par l’introduction d’une autre (subvention)» Cling et coll. (2005, p. 785) ou «La ZFE n’est pas le meilleur choix politique. La meilleure politique est la libération générale de l’économie» Madani (1999, p. 7); «Dans la théorie néoclassique, les ZFE sont, par conséquent, assimilées à la politique de second meilleur choix, consistant à compenser une distorsion (les taxes d’importation) en introduisant une autre (subvention)», Aggarwal (2005, p. 4).

développement la marche à suivre pour éliminer le type de subventions aux exportations caractéristiques des ZFE (bien que l'OMC ait encore récemment consenti à proroger jusqu'à 2015 l'exemption de l'interdiction du recours aux subventions à l'exportation accordée à 19 pays en développement). Quant aux accords commerciaux régionaux (ACR), ils se sont multipliés, mais certains excluent la production des ZFE de leur champ d'application.

En dépit de cette hostilité croissante aux ZFE, tant au plan économique que politique, les gouvernements des pays en développement continuent de les promouvoir. Pourquoi? Parce que la plupart d'entre eux adoptent une stratégie d'industrialisation tirée par les exportations pour assurer le développement de leur pays et parce qu'ils continuent de considérer que l'investissement étranger direct est un élément crucial de leur intégration dans l'économie mondiale, par le biais des chaînes de valeur mondiales. Selon Aggarwal (Aggarwal, 2005, p. 4), «l'adoption par les pays en développement de stratégies de croissance tirée par les exportations a entraîné une augmentation considérable du nombre des ZFE à travers le monde».

Ainsi, les ZFE augurent toujours de l'accès aux marchés mondiaux, de l'augmentation de la production industrielle et de l'élévation des normes de production au niveau mondial – que les entreprises nationales ne peuvent pas atteindre. Par ailleurs, et c'est peut-être le facteur politique le plus important, les gouvernements des pays en développement considèrent la création d'emplois dans les ZFE comme étant essentielle pour absorber l'excédent de main-d'œuvre. De leur côté, les grands groupes qui contrôlent les filières de production mondiales continuent d'investir et de produire dans les ZFE où les entreprises bénéficient de conditions préférentielles en matière de commerce et de coûts de production, d'une réglementation libérale sur le rapatriement des bénéficiaires et de normes du travail relativement souples qui permettent un meilleur contrôle du processus de production.

La controverse sur les coûts et bénéfices des zones franches d'exportation dans les pays en développement existe quasiment depuis leur création, à la fin des années cinquante. Pour les pays qui utilisent les ZFE, l'objectif immédiat est de favoriser l'investissement étranger direct, les exportations, l'apport de devises ainsi que l'emploi – ce qui ne serait pas possible sans ZFE. Pour un certain nombre de pays, ces objectifs ont été atteints, s'agissant en particulier des exportations. Dans la plupart des cas, les ZFE ne représentent pas un fort pourcentage de l'emploi total. Quant aux bénéfices des ZFE, ils devraient être évalués en tenant compte de leur coût intrinsèque, eu égard notamment aux possibles pertes de revenus fiscal et tarifaire.

L'objectif ultime des ZFE doit être l'élévation du niveau de vie de la population et d'accroître le niveau de développement économique. Les ZFE sont susceptibles de contribuer à cet objectif, directement ou indirectement. La voie directe est celle des liens en amont, tissés lorsque le marché des entreprises des ZFE progresse dans l'économie nationale, ainsi que des retombées technologiques issues du transfert au reste de l'économie des compétences acquises par les entreprises des ZFE. Malgré une présence – parfois plus que trentenaire – dans certains pays, les ZFE n'ont vraiment permis d'atteindre cet objectif direct de développement que dans très peu de cas – République de Corée, Taiwan, Maurice, Madagascar et, plus récemment, Chine. Et, même dans ces cas, la question de savoir quels sont les autres facteurs économiques, démographiques et politiques qui se conjuguent avec les ZFE pour favoriser le développement fait l'objet d'un vif débat. Bien que les ZFE soient actuellement présentes dans quelque 130 pays, le bilan de leur réussite n'est pas si éloquent. Dans le présent document, nous relevons que les zones qui ne sont pas situées dans l'est asiatique courent un risque sérieux de perdre une part significative des marchés mondiaux d'exportation, en particulier en raison de la concurrence chinoise. En outre, comme nous le verrons plus loin, expliquer la croissance

dynamique de nombreux pays de l'Est asiatique, ainsi que la compétitivité de leurs exportations, suppose d'aller au delà de la question des ZFE.

Les ZFE peuvent aussi contribuer à l'objectif de développement économique de manière indirecte, en créant des conditions favorables à la mise en place de politiques de développement. En particulier, l'apport de devises engendré par les ZFE peut aider les gouvernements à se doter d'un espace fiscal ou d'un pouvoir d'achat d'actifs étrangers qui, en fin de compte, peuvent favoriser le développement économique. Sur ce plan, le rôle joué par les ZFE est positif, certains exemples montrant clairement que le volume net des exportations a augmenté en raison de leur activité.

Alors que les conditions de travail et que l'application des normes du travail dans les ZFE continuent d'être une question fortement controversée des débats sur les normes mondiales du travail, il y a un manque de données de haute qualité permettant la comparaison des conditions de travail dans les ZFE à travers le monde. La plupart des études disponibles ciblent soit un pays, soit une industrie, et la plupart utilisent des méthodes qui ne permettent pas de comparaisons. En outre, parmi les quelques études qui fournissent des données transnationales, beaucoup concentrent leur attention sur l'application de soi-disant «codes de conduite» ou normes de travail développés par des sociétés multinationales et des organisations non gouvernementales (ONG), qui ne relèvent ni de la législation nationale ni de la législation internationale. Nonobstant ses données limitées, ce rapport fournit une analyse des études menées par des sources diverses, ayant utilisé différentes méthodes, dans le but d'offrir un aperçu global des tendances en matière de conditions de travail.

Partie I. Zones franches d'exportation, modernisation industrielle et développement économique

1. Tendances de l'activité des ZFE sur la période 2002-2007

D'après Singa (2007), le nombre de pays qui utilisent des ZFE est passé de 116 en 2002 (voir tableau 1) à 130 en 2006, alors qu'il était de 25 en 1975. Ces 130 pays gèrent 3 500 ZFE qui emploient 66 millions de personnes. La Chine est, de loin, le principal pays dans lequel l'activité des ZFE s'est développée. A l'heure actuelle, on estime que 40 millions de personnes travaillent dans les ZFE, ou dans des zones d'activités similaires, ce qui représente une augmentation de 10 millions par rapport à 2002.

La Chine n'est toutefois pas le seul pays à avoir connu une telle expansion. En dehors de la Chine, le nombre d'emplois dans les ZFE a doublé entre 2002 et 2006, passant de 13 à 26 millions. En 2006, les ZFE étaient assez largement représentées du point de vue de l'emploi dans toutes les régions du monde à l'exception de l'Amérique du Sud. L'utilisation active des ZFE en Asie de l'est, en Amérique centrale et dans les Caraïbes est bien connue et a fait l'objet de nombreuses études depuis la mise en place de ces zones dans les années soixante-dix et quatre-vingt. Plus de 90 ZFE opèrent aujourd'hui en Afrique subsaharienne et dans les économies de transition d'Europe centrale et de l'Est, ainsi qu'au Gabon, au Ghana, au Kenya, au Lesotho, au Mali, au Mozambique, au Nigéria, au Zimbabwe, en République tchèque et en Lituanie (BIT, 2007), où ces zones sont en grande partie à l'origine des exportations nationales. Le tableau 2 indique les niveaux d'emploi dans les ZFE par région en 2002 et 2006. La Chine compte 40 millions d'emplois et la hausse de l'emploi chinois dans les ZFE depuis 2002 représente près de la moitié des emplois créés dans les ZFE à l'échelle mondiale au cours de cette période.

Tableau 1. Evolution des zones franches d'exportation au cours de la période 1975-2006

	1975	1986	1995	1997	2002	2006
Nombre de pays dotés de ZFE	29	47	73	92	116	130
Nombre de ZFE	79	176	500	845	3 000	3 500
Emplois (millions)	n.d.	n.d.	n.d.	22,5	43	66
– dont la Chine	n.d.	n.d.	n.d.	18	30	40
– autres pays avec chiffres disponibles	0,8	1,9	n.d.	4,5	13	26

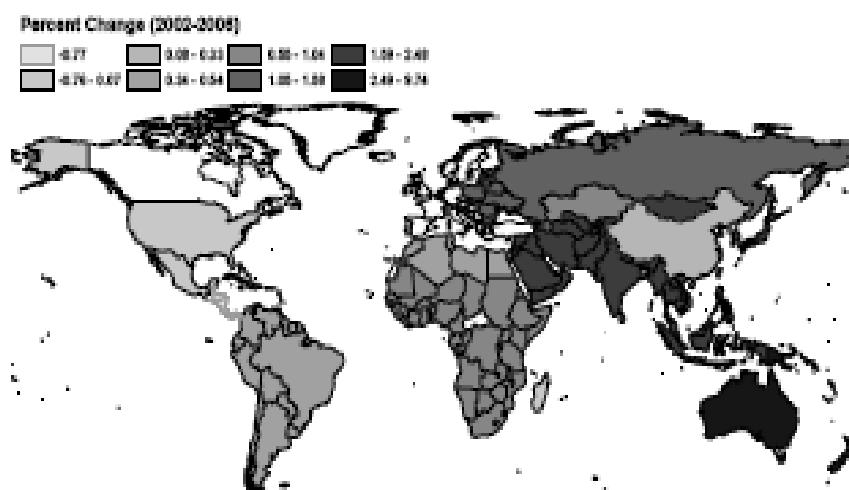
Source: BIT (2003), Singa (2007).

Tableau 2. Evolution de l'emploi des ZFE par région au cours de la période 2002-2006

Région	2002	2006	Changement (en pourcentage)
Afrique du Nord	440,515	643,152	46,0
Afrique subsaharienne	421 585	860 474	104,1
Océan indien	170 507	182 712	7,2
Moyen Orient	328 932	1 043 597	217,3
Asie	7 710 543	14 741 147	91,2
Chine	30 000 000	40 000 000	33,3
Amérique centrale	4 490 757	5 252 216	16,9
Amérique du Sud	299 355	459 825	53,6
Caraïbes	215 833	546 513	153,2
Europe centrale et de l'Est	543 269	1 400 379	157,8
Pacifique	13 590	145 930	973,8

Source: BIT (2002), Singa (2007).

Graphique 1. Evolution de l'emploi dans les ZFE par région, en pourcentage, sur la période 2002-2006



Source: BIT (2002), Singa (2007)

Le graphique 1 indique l'évolution, exprimée en pourcentage, de l'emploi dans les ZFE à l'échelon régional au cours de la même période. On constate une augmentation de 33 pour cent de l'emploi dans les ZFE en Chine, ainsi qu'une augmentation significative de l'emploi en Afrique subsaharienne, et ce dans des proportions plus importantes encore qu'en Chine. Alors que l'activité des ZFE en Afrique subsaharienne était principalement concentrée jusque-là au Kenya, à Madagascar, à Maurice et en Afrique du Sud, elle est maintenant bien plus dispersée. On note également une augmentation substantielle de l'activité des ZFE en Asie du sud et en Europe centrale et de l'Est, y compris en Fédération de Russie. Il convient également de relever que dans le cadre du programme de *maquiladoras* au Mexique, l'emploi a stagné ces dernières années et que l'Amérique du Sud continue d'être moins axée sur l'activité des ZFE que la plupart des autres régions du monde.

Tableau 3. Densité des ZFE et accumulation de réserves en devises
(pays sélectionnés par ordre de densité des ZFE)

Pays	Réserves accumulées sur la période 2002-2006 (millions de dollars E.-U.)	Densité des ZFE 2002 (pour cent)
Afrique du Sud	15 124,0	2,6
Arabie saoudite	8 377,7	1,1
Bolivie	1 544,4	0,3
Brésil	57 056,4	0,1
Chili	3 345,5	0,2
Chine	852 152,9	4,1
Colombie	4 177,6	0,1
Costa Rica	558,6	2,1
République dominicaine	52,8	5,5
Egypte	6 367,9	0,6
El Salvador	81,3	2,9
Guatemala	1 713,1	0,4
Honduras	663,8	4,7
Hong-kong	9 296,2	10,4
Indonésie	797,5	0,1
Jamaïque	483,4	1,9
Tunisie	2 435,9	8,9
Lituanie	3 189,9	7,1
Malaisie	46 370,8	2,1
Maroc	1 280,6	0,8
Maurice	230,9	17,7
Mexique	26 942,0	3,5
Pakistan	7 666,1	1,1
Panama	331,2	1,4
Philippines	6 280,1	2,7
Pologne	13 290,0	0,4
Seychelles	-52,0	5,6
Sri Lanka	-2 777,4	1,7
Ukraine	19 060,1	2,0
Venezuela	13 280,4	0,6
Viet Nam	5 614,3	0,3

Note: On entend par densité des ZFE, l'emploi dans ces zones divisé par l'emploi total pour 2002. Les réserves sont la somme des données annuelles du FMI recueillies à partir de la ligne (79dad) dans FMI (2007).

Sources: BIT (2002), Singa (2007), FMI (2002).

Malgré cette augmentation de l'activité des ZFE au cours des cinq dernières années, celles-ci ne représentent encore qu'une part relativement minime de la population dans la plupart des pays. Le tableau 3 rend compte de «la densité des ZFE», définie comme l'emploi dans les ZFE en tant que fraction de l'emploi national en 2002. Compte tenu de données disponibles limitées, nous avons pu mesurer la densité des ZFE dans 30 pays

seulement. Les six premiers sont: République dominicaine (6 pour cent), Hong-Kong (Chine) (10 pour cent), la Lituanie (7 pour cent), Maurice (18 pour cent), les Seychelles (6 pour cent) et la Tunisie (9 pour cent). Le taux moyen de densité calculé sur la base de notre échantillon est de moins de trois pour cent, ce qui montre que dans de nombreux pays les ZFE ne jouent qu'un rôle limité en matière d'emploi ⁶. En Inde – un pays qui ne fait pas partie de notre échantillon – 1 pour cent de l'emploi provient des ZFE. Cela étant, le gouvernement indien a activement promu des zones économiques spéciales depuis 2002, dont les effets les plus positifs concernent principalement les services et également la production de biens. La «loi sur les zones économiques spéciales de 2005» ⁷, entrée en vigueur au début de 2006, a rapidement abouti à l'habilitation de 181 nouvelles zones, des demandes étant en cours de traitement s'agissant de 200 autres ⁸. Bien qu'elle intervienne dans un contexte de faible densité des ZFE, cette expansion se heurte à l'opposition de propriétaires fonciers qui, au plan national, sont privés de leur terre.

En Inde, comme dans de nombreux autres pays qui disposent d'une importante main-d'œuvre qualifiée (c'est notamment le cas de la Chine, de la Fédération de Russie ou d'autres économies en transition et dans une certaine mesure, du Mexique), les ZFE sont considérées comme un moyen de capter de nouveaux marchés pour les services aux entreprises, les technologies de l'information (TI) et les services recourant aux TI viabilisés par la numérisation et l'expansion rapide de la demande dans ce secteur au niveau mondial. De telles zones sont établies sur la base du modèle traditionnel de ZFE, c'est-à-dire un environnement propice aux affaires, offrant des exonérations de taxes et le libre rapatriement des bénéfices, dont l'existence est conditionnée par sa performance à l'exportation. Ces zones à haut contenu technologique ne sont toutefois pas de grandes pourvoyeuses d'emplois et fonctionnent souvent comme des enclaves innovatrices isolées du reste de l'économie ⁹.

⁶ Engman et coll. (2007) rapportent que l'emploi dans les ZFE en 2003 s'élève globalement à 38,2 millions, c'est-à-dire à peine 0,2 pour cent de l'emploi mondial.

⁷ Aggarwal (2005, p. 18).

⁸ Engman et coll. (2007, p. 18).

⁹ Engman et coll. (2007, pp. 18-21) analysent la nature d'enclave des zones technologiques indiennes, russes et chinoises.

2. Exportations, emploi et salaires: analyse statique coût-bénéfice des ZFE

Les bénéfices et les coûts des ZFE se répartissent souvent entre l'impact immédiat de ces zones sur les exportations, sur l'emploi et sur les investissements étrangers directs, d'une part, et les conséquences plus générales et à long terme sur le développement, d'autre part. Pour évoquer les premiers, nous utilisons ici la notion d'effets statiques et pour les derniers, nous parlons de conséquences dynamiques de la présence des ZFE. En réalité, ces deux dimensions sont liées et il est parfois difficile de les distinguer. Ainsi, les bénéfices tirés du contrôle des changes sont généralement considérés comme un bénéfice statique; toutefois, le recours par un pays à cet assouplissement des contraintes qui pèsent sur son commerce extérieur peut avoir des conséquences sur le développement à long terme. Cela étant, nous traitons néanmoins des effets statiques dans cette section et des effets dynamiques dans la section 4.

2.1. Performance des ZFE à l'exportation sur la période 2002-2006

Dans la plupart des pays de l'échantillon – qu'ils soient des pays d'Asie, d'Afrique, d'Amérique latine ou des Caraïbes –, les exportations des ZFE continuent de contribuer pour une large part aux exportations nationales. Le tableau 4 indique la part des exportations des ZFE dans les exportations nationales entre 2002 et 2006. Dans de nombreux pays, les exportations des ZFE ont continué de représenter plus de 80 pour cent des exportations en 2006. Dans quelques pays, la part des ZFE dans les exportations a crû de 2002 à 2006, notamment au Bangladesh, aux Maldives et à Sri Lanka. Bien que nous ayons mis l'accent sur les quelques années qui viennent de s'écouler, il importe de relever qu'au cours des années quatre-vingt-dix nombre de pays ont considérablement développé l'exportation des ZFE et atteint les niveaux indiqués dans le tableau 4. Ainsi, en 1990, 10 pour cent des exportations industrielles du Costa Rica provenaient des ZFE, contre 50 à 52 pour cent au début des années deux mille ¹. Quant au Bangladesh, il a vu la part des ZFE dans ses exportations passer de 3,4 pour cent en 1990 à 21,3 pour cent en 2003 ². Un certain nombre de pays a aussi enregistré un déclin de la part des exportations issues des ZFE, notamment Maurice, le Mexique, les Philippines et la Tunisie, ce qui était dû, dans certains cas, à une concurrence accrue sur le marché mondial de l'habillement, à la suite de la suppression des quotas sur les textiles et l'habillement. Au Mexique, le développement des exportations en dehors des ZFE, notamment dans le domaine de l'électronique, est également entré en ligne de compte.

¹ Engman et coll. (2007, p. 26).

² Aggarwal (2005, tableau 7.6).

Tableau 4. Evolution de la part des exportations issues des ZFE dans certaines économies (2002-2006)

Pays	2002	2006	Changement (en pourcentage)
Bangladesh	60,0	75,6	26,0
Cameroun	32,0	33,0	3,0
Chine (Macao)	80,0	80,0	0,0
Colombie	9,3	40,0	330,0
Costa Rica	50,0	52,0	4,0
République dominicaine	80,0	80,0	0,0
Gabon	80,0	80,0	0,0
Haïti	50,0	50,0	0,0
Kenya	80,0	86,9	9,0
Madagascar	38,0	80,0	111,0
Malaisie	83,0	83,0	0,0
Maldives	13,2	47,7	261,0
Maroc	61,0	61,0	0,0
Maurice	77,0	42,0	-45,0
Mexique	83,0	47,0	-43,0
Philippines	87,0	60,0	-31,0
Sénégal	80,0	n.d.	n.d.
Sri Lanka	33,0	38,0	15,0
Tunisie	80,0	52,0	-35,0
Viet Nam	80,0	80,0	0,0
Zimbabwe	80,0	80,0	0,0

Source: BIT (2002).

Les résultats d'ensemble ne témoignent pas de certains déplacements sectoriels qui se sont produits dans les exportations des ZFE, et certains auteurs ont montré que cette diversification des exportations était une caractéristique importante des ZFE. Ainsi, l'Inde (qui ne figure pas dans le tableau 4) n'a réalisé en 2002 que 5 pour cent de ses exportations à partir des ZFE, mais, dans les années quatre-vingt-dix, les exportations des ZFE ont évolué de manière significative, passant des médicaments et des biens d'ingénierie à l'électronique (en particulier les logiciels), ainsi qu'aux pierres précieuses et à la bijouterie³. Pour ce qui est du Costa Rica, ce pays a continué jusque dans un passé récent de diversifier les exportations de ses ZFE, en réduisant la part de ses exportations d'habillement et en augmentant la part d'autres industries, parmi lesquelles l'industrie pharmaceutique et l'électronique. Dans une étude sur la diversification des exportations des ZFE en Afrique subsaharienne au cours des années quatre-vingt-dix, Cling et coll. (2005) ont montré que Madagascar était le pays qui avait réalisé les plus importants progrès en portant de 38 à 70 le nombre des différents produits exportés pour plus d'un million de dollars des Etats-Unis. Selon les auteurs de l'étude, la diversification a joué un rôle important pour faire de la zone franche malgache «la seule ZFE dans un PMA (pays les moins avancés) africain...».

³ Aggarwal (2005, tableaux 7.6, 7.9).

Dans de nombreux pays, la production des ZFE continue de reposer sur le textile et l'habillement, comme nous le verrons ci-après, lorsque nous examinerons la composition de l'emploi dans les ZFE. Cela ne signifie pas nécessairement un manque de dynamisme. Comme nous l'analysons plus loin, la modernisation industrielle se produit souvent au sein d'un secteur, les entreprises passant de l'assemblage à une production plus complète comprenant des éléments à plus forte valeur ajoutée. Les entreprises du secteur de l'habillement implantées dans les ZFE d'un certain nombre de pays sont passées à une production complète, ou sont en train de s'en rapprocher ⁴.

2.2. Emploi dans les ZFE, 2002-2006

Comme nous l'avons vu précédemment avec les résultats mondiaux et régionaux, l'emploi dans les ZFE a globalement continué de croître ces dernières années. Parmi les pays qui composent notre échantillon, on constate de fortes hausses en Malaisie, aux Maldives, au Maroc, aux Philippines, à Sri Lanka et au Viet Nam (voir tableau 5).

Tableau 5. Emploi dans les ZFE dans certains pays sur la période 2002-2006

Pays	2002	2006	Changement (en pourcentage)
Bangladesh	121 000	188 394	56,0
Cameroun	8 000	4 690	-41,0
Chine (Macao)	131 010	131 010	0,0
Costa Rica	34 000	36 000	6,0
République dominicaine	170 833	154 781	-9,0
Gabon	791	791	0,00
Haïti	10 000	10 000	0,0
Kenya	27 148	38 851	43,0
Madagascar	74 000	115 000	55,0
Malaisie	200 000	369 488	85
Maroc	71 315	145 000	103,0
Maurice	87 607	65 512	-25,0
Mexique	1 355 000	1 212 125	-11,0
Philippines	820 960	1 128 197	37,0
Sénégal	940	3 409	263,0
Sri Lanka	111 033	410 851	270,0
Tunisie	239 800	259 842	8,0
Viet Nam	107 000	950 000	788,0
Zimbabwe	22 000	22 000	0,0

Source: BIT (2002), Singa (2007).

En tant que fraction de l'emploi total, les ZFE continuent néanmoins d'être relativement insignifiantes, puisqu'elles ne représentent que 0,2 pour cent à peine de l'emploi mondial, soit: 2,3 pour cent en Asie-Pacifique, 1,5 pour cent au Moyen-Orient et

⁴ Voir, par exemple, Sachez-Ancochea (2006) sur le passage de la République dominicaine à une production à part entière.

en Afrique du Nord, 1,2 pour cent aux Amériques, 0,2 pour cent en Afrique subsaharienne et 0,0001 pour cent en Europe centrale et de l'Est ⁵.

Dans de nombreux pays, les exportations des ZFE reposent sur le textile, l'habillement et l'électronique. En 2003, 94 pour cent des travailleurs des ZFE mauriciennes étaient employés dans l'habillement et ils étaient 69 pour cent à l'être en République dominicaine. A la fin des années quatre-vingt-dix, la Tunisie atteignait 76 pour cent et Sri Lanka 66 pour cent. A la même période, 65 pour cent des travailleurs malais et 35 pour cent des travailleurs mexicains des ZFE étaient employés dans l'électronique ⁶. En Inde, plus d'un million de personnes ont trouvé un emploi dans les ZFE en 2005, ce qui représente environ 1 pour cent des emplois industriels, à savoir le niveau atteint au milieu des années quatre-vingt-dix. Alors que le secteur textile indien est encore dominé par les ZFE, celles-ci sont à l'origine de l'essentiel de la production, de l'emploi et de l'exportation de cuirs, de produits alimentaires et de logiciels.

2.3. Coûts statiques et bénéfices des ZFE

Dans certains cas, la performance des ZFE en matière d'exportation et d'emploi est relativement impressionnante. De plus, les ZFE sont supposées attirer des investissements étrangers directs, générer des profits pour les entreprises nationales ainsi que des revenus en devises étrangères et certaines rentrées fiscales. De plus en plus d'études sont consacrées aux effets nets de l'ensemble de ces facteurs. Jayanthakumaran (2003) fournit un résumé de la littérature sur les coûts et les bénéfices des ZFE dans six pays: Corée du Sud, Philippines, Indonésie, Malaisie, Sri Lanka et Chine. Ces six pays ont tous réalisé les bénéfices attendus en matière d'emploi, d'impôt et autres revenus, et la plupart ont vu leur revenu en devises étrangères augmenter, ce qui donne une image positive des ZFE dans tous les pays à l'exception des Philippines. Mais, dans nombre de domaines analysés – en particulier les achats domestiques de machines et de matières premières, et les bénéfices nationaux –, pratiquement aucun des pays de l'échantillon n'a réalisé les bénéfices attendus.

La plupart des études sur les ZFE sont principalement axées sur les exportations, qui sont l'objectif déclaré de la politique en matière de ZFE et représentent, pour un pays, une valeur ajoutée parce qu'elles exigent un rendement compétitif au niveau mondial supposé gagner ensuite le reste de l'économie. Nous traitons de ce type d'effet plus loin mais un bénéfice plus immédiat, et parfois plus urgent de la croissance des exportations que l'on peut constater dans certains cas, sont les revenus en devises qu'elles génèrent. De tels revenus permettent au pays d'importer des biens d'équipement cruciaux, des matériaux et des biens de consommation, qui peuvent être nécessaires pour stimuler l'industrialisation et maintenir le niveau de vie. Compte tenu de la part majoritaire des ZFE dans les exportations, il semblerait que ces zones soient une importante source de devises. Les ZFE tendent à importer la plupart, sinon la totalité, de leurs moyens de production (voir discussion ci-après sur les liens en amont); il importe par conséquent de tenir compte de ces importations dans le calcul de la contribution des ZFE à l'accumulation des réserves en devises. En d'autres termes, les ZFE ne sont une source nette de revenu en devises que dans la mesure où elles génèrent directement des exportations nettes positives (à savoir, la valeur des exportations moins celle des importations).

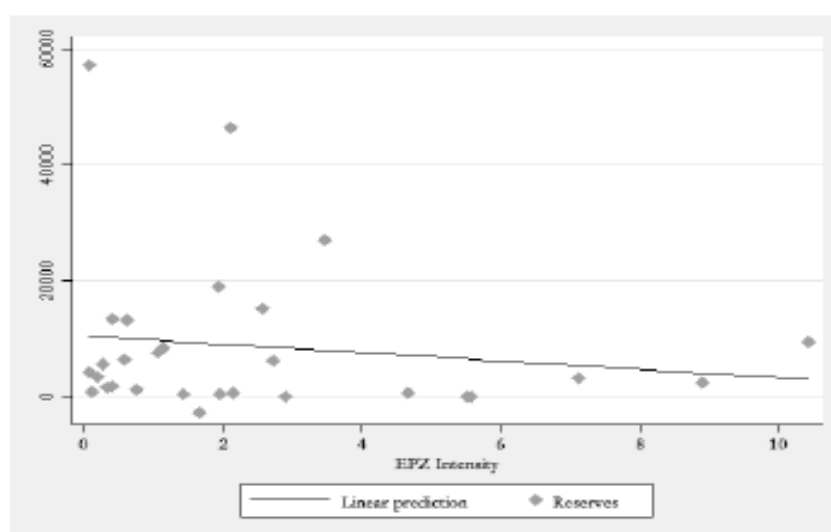
⁵ Engman et coll. (2007), tableau 6.

⁶ Les chiffres proviennent du BIT (2005), Sanchez-Ancochea (2006), Engman et coll. (2007, p. 27) et Aggarwal (2007, tableau 3).

Il n'existe pas de données adéquates sur les importations des ZFE, permettant d'évaluer leur contribution à la constitution de la réserve nationale en devises. Sanchez et Ancochea (2006) comparent la valeur ajoutée des exportations en tant que part de la valeur totale des exportations dans les secteurs des ZFE au Costa Rica et en République dominicaine. S'agissant du Costa Rica, cette part est passée de 17 pour cent en 1988 à 26 pour cent en 2002, une période marquée par une grande volatilité. En République dominicaine, le niveau est supérieur mais la hausse enregistrée au cours de cette période a été moins importante, passant de 33 pour cent en 1986 à 39 pour cent en 2002, avec une volatilité inférieure à celle du Costa Rica. Ces deux exemples ne sont rien à côté des zones de Masan en République de Corée qui ont vu la part de la valeur ajoutée des exportations croître de 28 pour cent en 1971 à 52 pour cent en 1979 ⁷.

Une question plus large, qui permet d'établir un lien entre les conséquences statiques et dynamiques des ZFE, est celle de la relation entre les ZFE et la production de réserves en devises. Sans définir un modèle d'accumulation de réserves, nous avons examiné la relation entre la concentration des emplois en 2002 et l'accumulation des réserves en devises au cours du quinquennat 2002-2006, telle qu'indiquée dans le diagramme de dispersion du graphique 2. La ligne de régression OLS (moindres carrés ordinaires) qui lie les deux variables montre une pente descendante indiquant que la densité supérieure des ZFE en 2002 est associée à une moindre accumulation de réserves ⁸.

Graphique 2. Densité des ZFE (2002) et accumulation de réserves (2002-2006)



⁷ Rapporté dans Jenkins et coll. (1998).

⁸ Dans notre échantillon, le diagramme de dispersion et la ligne de régression ne rendent pas compte de deux observations extrêmes, la Chine et Maurice. La Chine avait une densité de ZFE de 4,1 pour cent en 2002 et a ensuite accumulé des réserves de 852,1 milliards de dollars des Etats-Unis sur la période 2002-2006. Maurice, d'un autre côté, avait de loin la plus forte densité de ZFE de l'échantillon avec 17,7 pour cent, mais une accumulation de réserves de seulement 231 millions de dollars des Etats-Unis. Si la Chine est intégrée à l'échantillon (avec ou sans Maurice), la ligne de régression marque une pente légèrement ascendante, ce qui signifie une relation positive entre la densité des ZFE et l'accumulation de réserves.

Il y a plusieurs explications possibles à ce constat de la relation négative entre les ZFE et les réserves. La première est que les facteurs qui influent sur l'accumulation de devises sont nombreux. Un bon moyen de le vérifier serait d'évaluer les autres facteurs déterminants de l'accumulation de réserves pour isoler ensuite l'impact de la densité des ZFE. Toutefois, cette méthodologie n'est pas non plus d'un maniement aisé puisque certaines des variables standard réputées influencer les résultats peuvent aussi être influencées par la présence des ZFE. Ainsi, les avantages qui découlent des ZFE pourraient attirer des ressources provenant du reste de l'économie nationale, dont les capacités d'exportation seraient alors réduites. Ou alors, les exportations des ZFE pourraient entraîner une appréciation de la monnaie provoquant le dumping des exportations en dehors des ZFE. Dans leur étude sur les effets catalytiques des ZFE, une étude à laquelle il est souvent fait référence, Johansson et Milsson (1977) ont proposé un des rares modèles entièrement spécifique de la contribution des ZFE aux exportations nationales. Ces auteurs avaient relevé un effet positif dans le cas de la Malaisie et un effet négatif pour le Mexique et la République dominicaine, démontrant ainsi que l'influence des ZFE sur les résultats de l'économie nationale pouvaient varier d'un pays à l'autre, et que les bénéfices statiques n'impliquaient pas nécessairement un impact positif sur d'autres aspects de la performance économique.

2.4. Salaires et féminisation de l'emploi dans les ZFE

La législation du travail applicable aux ZFE est souvent la même que dans le reste du pays, même si certains Etats ont adopté des codes du travail spécifiques qui laissent plus d'avantage de latitude aux entreprises implantées dans les ZFE, les activités d'inspection du travail y étant relativement marginales (BIT, 2005, p. 26). «Même lorsque la législation du travail est uniforme au plan national, on a pu constater qu'elle y était appliquée avec moins de sévérité et que des restrictions à la création et à l'action des syndicats étaient imposées, ce qui se traduit par un temps de travail plus long, un rythme de travail plus soutenu, l'opposition aux syndicats (d'où l'expression "*ateliers de misère*", parfois utilisée dans ce contexte) ou leur interdiction fréquente (ce qui a récemment été le cas au Bangladesh)» (Cling et coll., 2005, p. 786).

La plupart des études sur les salaires dans les ZFE montrent qu'ils sont, pour un travail équivalent, à peu près au même niveau que ceux du reste de l'économie. Les études sur les salaires concernent essentiellement le secteur de l'habillement. Etudiant ce secteur dans les ZFE d'Asie, Romero (1995) et Kusago et Tzannatos (1998) n'ont pas relevé de différence significative entre les salaires pratiqués dans les ZFE et ceux des entreprises d'habillement établies à l'extérieur des ZFE. Cling et coll. (2005) ont constaté que les salaires dans les ZFE malgaches ne présentaient pas de différence significative avec ceux du secteur formel du reste de l'économie et qu'ils étaient supérieurs aux salaires du secteur informel. Ils en ont conclu «qu'être employé dans les zones franches améliore par conséquent la situation des travailleurs par rapport à leur emploi précédent, une conclusion à laquelle parviennent également Nicita et Razzaz (2003)» (Cling et coll. 2005, p. 799). Jenkins (2005, p. 22), s'appuyant sur les résultats d'une enquête commerciale, relève que «les salaires versés par la grande majorité des entreprises implantées dans les ZFE sont supérieurs aux salaires de l'économie locale au Costa Rica, pour un même groupe professionnel» (Jenkins 2005, p. 22). Quant à Aggarwal (2007), dans une étude intersectionnelle sur les ZFE indiennes, il constate que les salaires signalés par les travailleurs se situent au même niveau ou sont légèrement inférieurs aux salaires pratiqués par les usines situées en dehors des ZFE.

Ainsi, en dépit du problème bien connu de l'absence d'application de la législation du travail dans les ZFE de nombreux pays et malgré l'existence, dans certains cas, d'une réglementation limitée dans les ZFE, on a constaté que les niveaux de salaire dans les ZFE n'étaient pas inférieurs aux niveaux atteints dans le reste de l'économie. Cela s'explique

peut-être par le fait que la productivité du travail est relativement élevée dans les ZFE. Cling et Letilly (2001, p. 19) notent que les ZFE peuvent également être obligées de maintenir un tel niveau de salaire pour retenir les travailleurs ou en attirer de plus qualifiés.

La densité de l'emploi féminin dans les ZFE a elle aussi fait l'objet d'études approfondies qui montrent que les femmes occupent plus de 70 pour cent, et parfois jusqu'à plus de 90 pour cent, des emplois qui y sont disponibles⁹. Ainsi, les entreprises implantées dans les ZFE des Caraïbes «ont clairement penché pour la main-d'œuvre féminine, qui est moins chère et a moins tendance à se syndiquer, et fait preuve de plus de patience sur les postes monotones et fastidieux des chaînes de montage»¹⁰. On retrouve les mêmes tendances dans l'ensemble des ZFE du monde.

Il apparaît néanmoins que la féminisation des emplois dans les ZFE a atteint son maximum et qu'elle tend à régresser. Cela étant, compte tenu de la part chinoise dans l'emploi global des ZFE, il est difficile de tirer des conclusions sans disposer de plus d'informations sur celle-ci. Les études sur l'emploi homme-femme dans les ZFE menées par le passé ont eu tendance à montrer que la proportion de femmes était plus élevée lorsque la production nécessite peu de compétences. Lorsque la production des ZFE se tourne vers davantage de haute technologie, comme c'est le cas dans certains domaines comme l'électronique ou le service aux entreprises, la proportion de femmes tend généralement à diminuer car celles-ci sont, en moyenne, moins qualifiées. Selon Cling et Letilly (2001), le niveau d'éducation des femmes dans les pays examinés est un facteur déterminant de l'équilibre entre employés hommes et femmes: alors qu'en Malaisie et à Taiwan nombre de techniciens sont des femmes, la situation est très différente dans des pays plus pauvres; plutôt que de recycler la main-d'œuvre qui est en grande partie composée de femmes lorsque le contenu technologique de la production progresse, les ZFE de ces pays préfèrent engager des hommes plus qualifiés (Cling et Letilly, 2001, p. 19).

⁹ Détails par pays: voir BIT (2003).

¹⁰ Safa (1994, p. 258), cité par Heron (2004).

3. Suppression progressive des quotas sur les textiles et l'habillement

On ne peut pas aborder le problème de l'évolution récente des activités dans les ZFE sans accorder une attention toute particulière au marché de l'habillement. Celui-ci représente la plus grande part des exportations des ZFE en valeur et en emploi, et il a opéré un changement stratégique radical au cours de ces dernières dix années avec l'expiration progressive de l'Accord multifibres (AMF).

Les quotas sur le commerce d'articles d'habillement introduits par les Etats-Unis, le Canada et par les pays d'Europe occidentale en 1970 avaient amené plus de cinquante pays à exporter sur ces marchés¹. De nombreuses ZFE ont été établies à la suite de l'adoption de l'AMF, les entreprises migrant partout dans le monde pour obtenir des parts de quotas dans différents pays, conformément à cet accord².

La suppression progressive du système de quotas établi par l'AMF s'est faite en application de l'Accord sur les textiles et les vêtements (ATV) du Cycle d'Uruguay de négociations commerciales multilatérales. La suppression progressive des quotas a eu lieu sur une période de dix ans – l'ATV arrivant à échéance au 31 décembre 2004 –, mais la libéralisation est en réalité intervenue pour l'essentiel à la toute fin de cette période. Nous disposons donc à l'heure actuelle de données commerciales qui s'étalent sur une période d'un peu plus de deux ans pour illustrer l'effet d'ensemble de la suppression des quotas sur les tendances du commerce mondial.

Tableau 6. Echanges mondiaux textiles par pays sur la période 1990-2006
(en milliards de dollars E.-U.)

Pays	1990	1995	2000	2006
Asie du Nord-Est				
Chine	10,2	24,0	36,1	95,4
Hong-kong	15,7	21,3	24,6	28,4
République de Corée	7,9	5,0	5,0	2,0
Taiwan	4,2	3,5	3,5	n.d.
Asie du Sud-Est				
Indonésie	1,6	3,4	4,7	5,7
Thaïlande	2,8	5,0	3,8	3,7
Viet Nam	0,1	0,9	1,8	3,5
Philippines	0,7	1,1	2,5	2,3
Malaisie	1,3	2,3	2,3	2,8
Cambodge	0,0	0,1	1,0	2,0
Singapour	0,0	0,1	1,0	2,0

¹ Gereffi (2006), p. 22.

² Jayanthakumaran (2003), p. 63.

Pays	1990	1995	2000	2006
Asie du Sud				
Inde	2,5	4,1	6,2	6,6
Bangladesh	0,6	2,0	3,9	4,4
Pakistan	1,0	1,6	2,1	3,9
Sri Lanka	0,6	1,1	2,6	2,8
Europe centrale et de l'Est				
Turquie	2,2	6,1	6,5	11,3
Roumanie	0,4	1,4	2,3	4,4
Pologne	0,4	2,3	1,9	2,2
Bulgarie	0,1	0,4	0,7	n.d.
Afrique et Moyen-Orient				
Tunisie	1,1	2,3	2,2	3,3
Maroc	0,7	0,8	2,4	3,2
Jordanie	0,01	0,03	0,1	1,3
Maurice	0,6	0,8	0,9	0,8
Amérique du Nord				
Mexique	0,0	2,7	8,6	6,3
République dominicaine	n.d.	n.d.	0,01	0,01
Costa Rica	0,1	0,1	0,4	0,5
Haïti	0,1	0,0	n.d.	n.d.

Note: Pour les pays suivants, les observations les plus récentes remontent à 2005: Bangladesh, Cambodge, Inde, Philippines, Pologne, Singapour, Sri Lanka, Thaïlande, Tunisie et Viet Nam. Veuillez noter que l'abréviation n.d. signifie non disponible.

Source: Base de données COMTRADE de l'ONU (Organisation des Nations Unies), Gereffi (2006).

La Chine est de loin le pays qui a le plus bénéficié de la suppression des quotas sur l'habillement et sur les produits textiles. Le tableau 6 indique les exportations mondiales de vêtements d'un certain nombre de pays en développement. Depuis le début de la phase de suppression des quotas en 1995, les exportations chinoises de vêtements avaient plus que triplé jusqu'en 2006, c'est-à-dire deux ans à peine après la fin de ce processus. Les exportations chinoises s'élevaient à 95 milliards de dollars des Etats-Unis, et devraient augmenter bien davantage au fur et à mesure que la suppression arrivera à son terme. La Chine, qui était déjà le principal exportateur de vêtements en 2001, a vu sa part des importations américaines de vêtements doubler, passant de 13 pour cent en 2000 à 26 pour cent en 2005. Hong-kong (Chine) a aussi réalisé d'importants progrès, augmentant ses exportations de près de 4 milliards de dollars des Etats-Unis depuis 2000.

Un certain nombre de pays ont su conserver, voire augmenter leurs parts de marché, comme le Cambodge, Sri Lanka, la Turquie et le Viet Nam, bien que la Chine se soit emparée de la plupart des marchés mondiaux. Ces pays doivent leur succès à un coût du travail inférieur au coût chinois ou aux efforts énergiques qu'ils ont déployés pour accroître leur productivité.

D'autres pays ont été clairement dévastés par la concurrence chinoise. S'agissant des catégories de vêtements pour lesquelles les quotas ont expiré en 2002, les importations américaines en provenance de la Chine sont passées de 21 pour cent en 2002 à 65 pour cent en 2006, tandis que les importations en provenance du Mexique et des Caraïbes sont passées de 16 pour cent à 4 pour cent à peine. Ainsi, la République dominicaine et le Costa Rica ont tous deux vu leurs parts dans l'importation américaine de vêtements

respectivement chuter de 25 pour cent et 66 pour cent entre 1998 et 2004, avant même la suppression finale des quotas. Pour ce qui est des catégories de vêtements dont les quotas ont été supprimés en 2005, la part chinoise dans les importations américaines est passée de 11 pour cent en 2001 à 46 pour cent en 2006³.

Alors que la base des exportations mexicaines est à présent passablement diversifiée (les vêtements représentent 5 pour cent des exportations et l'électronique est le principal employeur dans les ZFE), on prévoit une chute de la valeur de ses exportations de vêtements de plusieurs milliards de dollars. Dans de nombreux autres pays, les devises et l'emploi dépendent étroitement des exportations de vêtements, notamment certains pays des Caraïbes, de l'Asie du Sud et d'Afrique du Nord. La production est extrêmement vulnérable dans les ZFE de Madagascar, de République dominicaine, de Maurice, de Tunisie et du Lesotho, en raison notamment du fait que la majeure partie de l'emploi dans les ZFE de ces pays se trouve dans la production de vêtements⁴.

Avec la suppression des quotas dans l'habillement, les accords commerciaux régionaux ont perdu de leur importance en tant qu'instruments du commerce. Ainsi, la proportion des importations américaines de vêtements qui relèvent des accords conclus par les Etats-Unis avec l'Amérique latine, l'Amérique du Sud et les Caraïbes (aux termes des accords ALENA, CBPTA, DR-CAFTA et des Andes) est passée de 23 pour cent en 2002 à 18 pour cent en 2006⁵.

Autre conséquence de la fin de l'AMF, les accords sur le système des quotas sont privés d'effets. L'accord conclu entre les Etats-Unis et le Cambodge, qui lie l'amélioration des normes du travail (sous la supervision du BIT) à l'augmentation des exportations de vêtements cambodgiens aux Etats-Unis, en est un exemple. Cet accord avait été salué en tant que modèle susceptible d'améliorer les normes de travail en les reliant au commerce international – la «carotte» plutôt que le «bâton» (voir Berik et Rogers, 2006). L'accord est, de fait, devenu inopérant car il n'y a plus de quotas à augmenter. Avec son abandon, lié de facto à la suppression des quotas dans l'habillement, les progrès accomplis en matière de législation et de normes du travail en application de l'accord seraient en passe d'échouer⁶.

La réussite considérable de la Chine dans les exportations de vêtements repose sur un faible coût unitaire. Le graphique 3 offre une comparaison internationale des coûts du travail. Le salaire horaire moyen chinois est de 0,90 dollar des Etats-Unis alors qu'il est de 1,60 dollar en Afrique du Sud, de 1,80 dollar au Mexique et de 5,10 dollars en République de Corée. Il convient de noter que certains pays pratiquent des salaires horaires inférieurs aux prix chinois (Inde, Indonésie, Pakistan et Sri Lanka, voir graphique 3). Ces pays comptent parmi ceux qui ont conservé leurs parts de marchés à l'exportation pendant la phase de suppression progressive des quotas.

Outre les bas salaires qui y sont pratiqués, la Chine se caractérise par l'abondance de ses travailleurs, à la fois hautement ou faiblement qualifiés, et elle est également championne de la souplesse dans l'application des normes du travail. La Chine tire parti d'une monnaie sous évaluée et de son habileté à travailler à très grande échelle, ce qui permet des économies d'échelle. Toutes ces caractéristiques font que la Chine suscite l'intérêt des grandes sociétés transnationales qui ont en outre été stimulées par les

³ Conseil national des organisations textiles (2006).

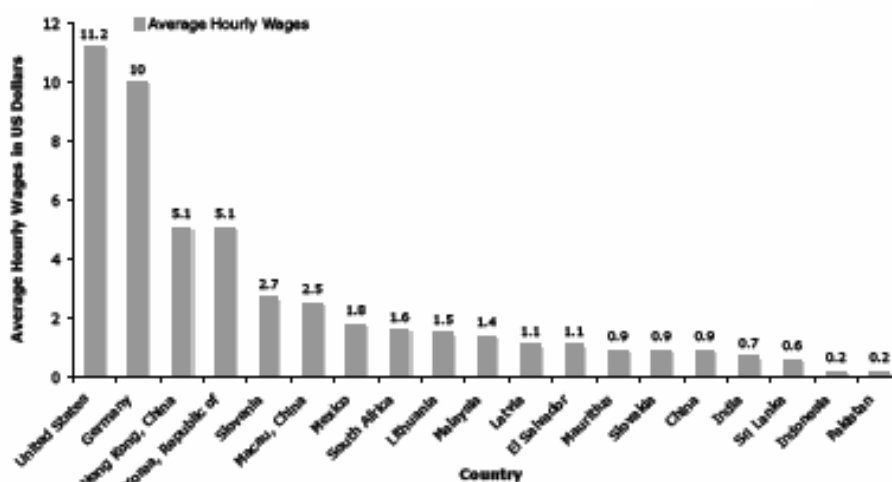
⁴ Clint et Letilly (2001).

⁵ Conseil national des organisations textiles (2007).

⁶ Voir CISL (2005).

politiques orientées sur les IED mises en œuvre par ce pays dans les ZFE. Les premières ZFE chinoises (zones économiques spéciales, ou ZES) ont été créées en 1980 mais, déjà en 1991, la Chine avait supprimé tous les privilèges spéciaux accordés aux investisseurs étrangers dans les ZES, en établissant les mêmes conditions pour tous les IED en Chine, alors qu'elles n'étaient accordées auparavant que pour les IED dans les ZES. De plus, depuis la fin des années quatre-vingt, les installations de production chinoises peuvent être entièrement détenues par des étrangers, à la condition que la moitié au moins de la production soit destinée à l'exportation ou que l'installation fabrique des produits de haute technologie, et à la condition que ces entreprises ou les entreprises chinoises ne disposent pas de la technologie pertinente⁷. Les IED chinois ont quelque peu augmenté après 1986, puis ont décollé avec leur libéralisation en 1991. En même temps (c'est-à-dire en 1991), et sans que cela soit une surprise, les exportations des entreprises investissant en Chine ont régulièrement crû en termes absolus et, plus impressionnant encore, en tant que part des exportations chinoises totales, pour atteindre plus de 50 pour cent en 2000. Elles ont continué de croître par la suite⁸.

Graphique 3. Coûts du travail dans la production de vêtements en 2000 par pays
(en dollars E.-U. à l'heure)



Source: CNUCED (2005).

La production de vêtements est de plus en plus dominée par de grandes entreprises multinationales, et l'aptitude de la Chine à accueillir des activités à très grande échelle est importante pour la production à bas coût – il n'est pas rare de trouver des entreprises qui emploient à elles seules des dizaines de milliers de travailleurs, avec de grandes usines qui emploient 50 000 à 80 000 travailleurs⁹. Dans ce cas, les économies d'échelle sont à la fois internes aux grandes entreprises et externes à chaque entreprise, résultant de la création de groupes de ressources spécifiques, de la présence de travailleurs spécialisés et de la présence d'entreprises locales de prestation de services spécialisés, etc.¹⁰. La CNUCED (2005, p. 19) avait prévu à juste titre que la suppression des quotas provoquerait

⁷ Graham (2004), p. 90.

⁸ *Ibid.*, tableau 3.

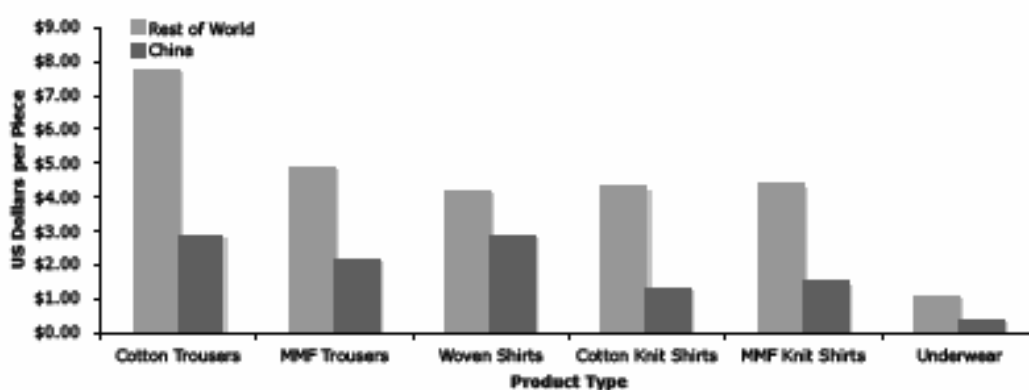
⁹ Kaplinsky (2005), p. 193.

¹⁰ Graham (2004), p. 96.

des fusions donnant naissance à des entreprises plus importantes encore et limiterait le nombre de pays fournisseurs, essentiellement en vue de rentabiliser les économies d'échelle réalisables.

De si bas coûts, conjugués à une production à grande échelle ont pour résultat des vêtements à des prix bien inférieurs à ceux qui sont pratiqués dans le reste du monde. Le graphique 4 contient des données comparées sur les prix dans le secteur de l'habillement. Pour ce qui est de ces articles de base, l'avantage chinois en matière de prix va de 32 pour cent pour des chemises d'hommes tissées à 70 pour cent pour des chemises en fibres de coton. L'avantage en termes de prix est donc considérable et conforte les prévisions selon lesquelles la part de marché chinoise sur les articles concernés par la suppression des quotas à la fin de 2004 continuera de croître, pour atteindre le niveau élevé de 60 pour cent qu'elle avait atteint, s'agissant des articles pour lesquels les quotas ont déjà été supprimés.

Graphique 4. Prix de certains articles d'habillement en 2003, Chine et «reste du monde»
(en dollars E.-U. par article)



Source: Conseil national des organisations textiles (2007).

Les multiples prouesses de la Chine en matière de compétitivité mettent une pression considérable sur les autres, à savoir les producteurs non chinois, favorisant un contrôle strict des salaires et des normes du travail ainsi qu'une moindre pression sur les marges bénéficiaires. Pour Gereffi (2006), la dépendance de la Chine à l'égard des acheteurs mondiaux et la survie de sa politique de prix les plus bas possibles ont créé un surplus de production qui est à l'origine de fortes pressions sur les salaires, sur les conditions de travail et sur les marges bénéficiaires au niveau de l'entreprise. Une entreprise classique du sud de la Chine verse des salaires mensuels de 40 dollars des Etats-Unis, soit 40 pour cent de moins que salaire local minimum. Les ouvriers travaillent durement 18 heures par jour dans de mauvaises conditions; ils ne bénéficient que de formations limitées et subissent une pression constante destinée à accroître la production (Gereffi, 2006, p. 19).

3.1. Limites à la croissance des parts de marché chinoises

En dehors de la Chine, la production de vêtements des ZFE se situera à des niveaux limités dans la plupart des pays, mais pour un certain nombre de raisons, il se peut que la Chine ne parvienne pas à dépasser sa part du marché américain en 2007, qui était de 60 à 65 pour cent sur la plupart des articles d'habillement. L'une de ces raisons est que certains pays ont réussi à maintenir des coûts unitaires faibles et compétitifs dans leurs échanges avec la Chine. Le graphique 3 montre que, dans un certain nombre de pays, parmi lesquels

le Pakistan et Sri Lanka, les coûts du travail sont inférieurs à ceux de la Chine. Ces pays ont continué à augmenter leurs exportations de vêtements au cours de la période de suppression des quotas. A ces faibles coûts, s'ajoute la capacité de maintenir la productivité à un niveau raisonnablement élevé, qui sera déterminante de la compétitivité future: le Viet Nam, Sri Lanka et le Cambodge comptent parmi les pays qui ont remporté des succès dans ce domaine.

Une deuxième limite découle de la clause de sauvegarde spéciale textile prévue par l'Accord d'accession de la Chine à l'OMC, qui s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2008. Les Etats-Unis ont invoqué cette clause en décembre 2003 lorsqu'ils ont imposé des quotas d'importation sur cinq catégories d'exportations chinoises qui avaient été libéralisées en 2002. L'impact commercial est évident: la part chinoise dans les importations américaines de catégories de vêtements pour lesquelles les quotas ont été supprimés en 2002 a rapidement crû pour atteindre 65 pour cent. Les catégories pour lesquelles les quotas n'ont été supprimés qu'en 2005 représentent déjà près de 55 pour cent de la part des importations en provenance de la Chine. Pour les catégories de vêtements visés par la clause de sauvegarde, la part du marché chinois est d'environ 15 pour cent ¹¹.

De 2009 à 2013, les membres de l'OMC pourront également invoquer les mesures de sauvegarde classiques de l'OMC contre les importations chinoises, mais de manière sélective. L'Accord de l'OMC sur les sauvegardes permet aux pays de restreindre temporairement les importations d'un produit «si une poussée des importations de ce produit cause ou menace de causer un dommage à la branche de production nationale». En outre, les mesures antidumping contre les importations chinoises peuvent également remettre à plus tard l'application, sans restriction, de l'accord commercial jusqu'en décembre 2016 ¹².

Une troisième raison est que, pour certains produits, une partie de la demande du marché ne peut être satisfaite qu'à partir d'un lieu proche. Ce que l'on appelle la «distribution à flux tendus» ou la «customisation de masse» suppose que les entreprises soient capables de renouveler les stocks ou de les ajuster très rapidement. A propos de la chaîne de production de vêtements, Abernathy et coll. (2004, p. 44) notent que «le laps de temps entre la commande et la livraison est devenu beaucoup plus important en tant que facteur de compétitivité». Ceci signifie en général qu'une partie de la production se fera à proximité du marché et sera suffisamment souple pour livrer «des produits faits sur commande, exigeant des livraisons à bref délai», parfois aussi bref que 24 heures (Sargent et Matthews, 2004). Ainsi, pour répondre aux besoins des détaillants américains de «fast fashion», il sera par exemple nécessaire de recourir dans une certaine mesure aux capacités de production du Mexique et des Caraïbes, y compris à celles des Etats-Unis. Sargent et Matthews (2004) constatent qu'un certain nombre d'entreprises multinationales qui s'approvisionnent en Chine, s'approvisionnent également au Mexique même si les coûts y sont plus élevés, parce que ce pays est à proximité. Ces entreprises ont donc adopté une double stratégie d'approvisionnement.

Pour accroître la réactivité, l'usine chinoise peut se voir demander de fabriquer un million d'articles et, dans le même temps, Reynosa (la localité mexicaine) sera mise à profit pour produire tout ce qui excède ce nombre d'articles. En optant pour cette stratégie de double approvisionnement, la maison mère peut profiter des coûts plus bas des produits chinois tout en conservant des stocks peu importants et répondre en quelques jours plutôt qu'en quelques mois aux commandes précipitées fréquemment passées par des clients

¹¹ Conseil national des organisations textiles (2007).

¹² Voir CNUCED (2005), p. 24.

importants et puissants, qui ne pardonnent rien (grossistes tels que Wal-Mart et Home Depot) (Sargent et Matthews, 2004, p. 2023).

Les ZFE d'Europe de l'Est, y compris celles de la Turquie, ont les mêmes opportunités sur le marché européen en dépit de coûts nettement supérieurs aux niveaux chinois – et ont réalisé dans certains cas d'importantes exportations de vêtements, y compris au cours de la période de suppression des quotas.

Un quatrième problème est le risque lié à un approvisionnement dans de telles proportions dans un seul pays. Les principales entreprises de la filière de production de vêtements ont tendance à rechercher une certaine diversification dans leur approvisionnement pour minimiser les risques de choc de grande ampleur en cas de perturbations du flux de production chinois. Les exemples récents de produits dangereux dans les cargaisons chinoises de produits alimentaires, pharmaceutiques, de médicaments, d'aliments pour animaux et de jouets peuvent inciter les entreprises de premier plan à diversifier davantage leurs sources d'approvisionnement.

Il se pourrait enfin qu'à un moment donné les marchés du travail chinois se rétrécissent et que les normes du travail s'améliorent, accroissant ainsi la compétitivité de pays autres que la Chine. A ce jour, aucune donnée empirique ne témoigne d'une pression à la hausse sur les salaires chinois mais on constate quelques signes de convergence entre ces derniers et les salaires pratiqués par les pays industrialisés. La Chine, dont l'industrialisation a manifestement progressé, ne semble pas avoir encore entamé le processus attendu d'alignement de ses salaires sur ceux des pays nouvellement industrialisés d'Asie de l'Est. Selon Hung (2007), «le taux élevé d'investissement et le faible taux de consommation qui caractérisent l'économie chinoise, contrastent fortement avec les tendances du développement à Taiwan et en République de Corée, des pays dans lesquels le taux d'investissement en actifs fixes représente environ la moitié du taux chinois actuel et le taux de consommation, près du double du taux chinois actuel».

La main-d'œuvre chinoise qui n'est pas employée dans l'industrie est colossale, et pendant les années quatre-vingt-dix, lorsque les entreprises publiques ont été regroupées, l'emploi manufacturier a chuté, ce qui a ralenti encore davantage le rythme de la convergence. Le nombre d'emploi dans les ZFE chinoises a augmenté de 10 millions entre 2002 et 2006, ce qui correspond au nombre d'emplois qu'il faudrait créer annuellement pour absorber une main-d'œuvre croissante.

4. Liens avec l'économie nationale

Il est admis depuis des décennies que, pour favoriser un développement économique durable, les ZFE doivent être liées au reste de l'économie. Jenkins (2005, p. 24) exprime cette idée succinctement en affirmant que l'intensité des liens entre les ZFE et le reste de l'économie nationale semble jouer un rôle essentiel pour déterminer si, et dans quelle mesure, le pays hôte retire un profit de l'ouverture de ZFE.

Mais le problème est qu'en raison de leur nature même les ZFE ont toujours résisté à de tels liens. D'une part, elles ont généralement été créées précisément dans le but d'attirer des entreprises étrangères, les entreprises nationales n'étant pas compétitives au plan international et s'avérant incapables de générer des devises¹. Par conséquent, la capacité des entreprises nationales de fournir des entrants à bas prix et de haute qualité pour la production dans les ZFE est généralement inférieure dès le départ. Deuxièmement, les ZFE se caractérisent en général par l'autorisation qui leur est accordée d'importer sans payer de taxe, possibilité que les entreprises implantées en dehors des ZFE n'ont pas². Les entreprises nationales sont donc d'emblée désavantagées du point de vue du coût des intrants. Selon Madani (1999, p. 28) «... l'absence de droits de douane sur les entrants pour les entreprises des ZFE fait office de subvention à l'exportation et ne favorise pas la création de liens en amont»³.

A ce facteur, s'ajoute le fait que les ZFE sont dominées par des entreprises étrangères qui ont des relations solides avec les producteurs étrangers d'intrants. Il n'est dès lors pas étonnant que la plupart des études menées à partir des années quatre-vingt-dix ne mettent en évidence qu'un nombre limité d'éléments attestant la création de liens en amont ou en aval. Nous examinerons cette question de manière plus approfondie dans cette section et étudierons les facteurs semblent-ils liés à une performance accrue des ZFE.

4.1. Liens en amont

On considère que l'impact des ZFE sur le développement économique dépend de leurs effets directs sur l'emploi, sur les exportations et sur l'investissement étranger, mais également de leurs effets à plus long terme sur l'économie, à travers les liens en amont et en aval qu'elles produisent. Les ZFE ayant été conçues pour le marché de l'exportation, la probabilité de liens en aval (ventes de la production des ZFE sur le marché intérieur) est minime. C'est pourquoi ce sont les liens en amont – achat d'entrants sur le marché domestique et sous-traitance à des entreprises nationales – qui sont souvent au cœur des études sur le développement.

¹ Schrank (2001) relève que les ZFE concilient les intérêts disparates des gouvernements cherchant à promouvoir l'emploi et les exportations, des entreprises étrangères cherchant des conditions de production profitables et des entreprises nationales qui ne sont pas compétitives au plan international.

² Ainsi, pour protéger les producteurs nationaux, un certain nombre de pays (Kenya et République-Unie de Tanzanie, par exemple) limitent le montant des ventes que les entreprises des ZFE peuvent réaliser avec l'économie nationale.

³ Heron (2004) soulève cet argument dans le cas des entreprises d'exportation des Caraïbes agissant sous le régime tarifaire U.S.9802.00, qui offre une franchise de droits aux seuls produits fabriqués avec des composants américains. La loi sur la croissance et les opportunités en Afrique (AGOA) a suspendu les réglementations sur les règles d'origine à l'égard des pays à bas revenu. Voir Gibbon et Ponte (2005).

Alors que l'importance générale des ZFE dans les économies des pays en développement est variable, ces zones spéciales sont dans la plupart des cas opérationnelles depuis suffisamment de temps pour être accompagnées de retombées économiques en dehors des ZFE. Néanmoins, selon la plupart des études consacrées à l'importance des liens en amont, ceux-ci sont très limités, avec des commandes nationales demeurant à un niveau très bas et peu de retombées au plan technologique. On constate néanmoins quelques exceptions de taille, en Corée du Sud par exemple, où la part des intrants issus de l'économie nationale est passée de 13 pour cent en 1972 à 32 pour cent en 1978 et s'est maintenue à ce haut niveau au cours des années quatre-vingt (Kusago et Tzannatos, 1998). Les ZFE sud-coréennes ont été mises en place dans le but d'attirer les investissements étrangers et de promouvoir le secteur de l'électronique. C'est pourquoi le niveau d'intégration est particulièrement impressionnant, près de 80 pour cent de l'investissement dans les ZFE étant étranger. L'Etat a joué un rôle important en accordant des remises sur les droits de douane applicables aux entreprises implantées en dehors des ZFE, dans le cadre de sa «politique de pied d'égalité»⁴ Taiwan a connu une transformation semblable, ses intrants intérieurs étant passés de 5 pour cent à peine en 1967 à 27 pour cent en 1978⁵. Dans les ZFE mauriciennes, 41 pour cent des intrants matériels étaient achetés dans le pays (Willmore, 1995). Les entreprises mauriciennes ont investi dans les ZFE à des taux supérieurs à la plupart de ceux constatés dans les autres pays, ce qui a favorisé la stabilité dans le secteur des ZFE et jeté les bases de l'internationalisation de la technologie et du savoir⁶.

Les exemples de la République de Corée, de Taiwan et de Maurice, où des liens considérables existent entre les ZFE et le reste de l'économie, demeurent toutefois exceptionnels. En règle générale, 3 pour cent à 9 pour cent des intrants sont achetés dans le pays, ce qui a été le cas à Sri Lanka, aux Philippines, au Guatemala et au Salvador, de la moitié jusqu'à la fin des années quatre-vingt-dix. En République dominicaine, alors que les ZFE existent depuis trente ans et que l'on constate une forte croissance de leurs exportations et des emplois qu'elles génèrent, celles-ci n'ont acheté en 2004 que 0,0001 pour cent à peine de leurs entrants matériels sur le marché intérieur⁷.

Les retombées technologiques sont également rares parce que le montage, caractéristique du type de production des ZFE, n'exige que de faibles qualifications et ne favorise donc pas le transfert de technologie. Et lorsque la production dans les ZFE suppose des compétences plus élevées, comme c'est le cas en matière de production de logiciels ou d'autres services aux entreprises, ces zones forment souvent des enclaves, dont le seul lien avec le reste de l'économie est l'emploi qu'elles procurent à des travailleurs qualifiés⁸.

Au-delà des raisons structurelles que nous venons de passer en revue, de nombreuses raisons d'ordre pratique expliquent que les ZFE ne soient pas parvenues à créer des liens en amont avec l'économie intérieure. Premièrement, les entreprises des ZFE travaillent en général pour l'exportation et ont par conséquent besoin d'intrants à faible coût et de qualité suffisante pour pouvoir remporter des succès sur le marché mondial. Or les entreprises

⁴ Engman et coll. (2007), p. 39.

⁵ Cité dans Heron (2004), pp. 220-221.

⁶ Baissac (2003), p. 72.

⁷ Engman et coll. (2007), pp. 34-35).

⁸ La plupart des études sur les ZFE traitent de cette question. Voir, par exemple, Heron (2004) sur la Jamaïque, Armas et Sadni Jallab (2002) pour le Mexique, Aggarwal (2007) pour l'Inde et BIT (2005) pour Madagascar.

nationales ne sont pas forcément à la hauteur de cet enjeu. Deuxièmement, il se peut que l'économie nationale ne dispose tout simplement pas des matières premières nécessaires à la production. Troisièmement, le type de production des ZFE n'exige en règle générale que peu de qualifications; c'est pourquoi il n'y a pas de retombées technologiques sur l'économie nationale. La technologie est intégrée dans les capitaux importés et les connaissances, dans la gestion. Les faits indiquent que dans le cas, déjà cité, de la Corée du Sud au milieu des années quatre-vingt, les transferts de connaissances se développent lorsque le niveau de qualification nécessaire à la production augmente⁹.

Au cours des années quatre-vingt-dix, les chercheurs ont tenté de réorienter la notion de liens en amont pour intégrer les données des nouvelles théories sur la croissance. Johansson (1994) et Johansson et Nilsson (1997) soutiennent notamment que ces nouvelles théories mettent bien en évidence l'importance des externalités en matière d'accumulation de capital humain, comme par exemple, l'apprentissage par le travail et la formation *in situ* qui peuvent permettre d'accroître la productivité en passant des ZFE au reste de l'économie, mais peu d'éléments étaient cette théorie sur les ZFE. Johansson et Nilsson ont mis en évidence un tel effet catalytique en Malaisie, mais ils ont également constaté que les externalités avaient des effets négatifs au Mexique et en République dominicaine. Ils ont émis l'hypothèse que, par leur présence, les ZFE avaient contribué à la mise en place de mesures de protections anticoncurrentielles dans le reste de l'économie, dont les effets ont été clairement négatifs sur les exportations.

4.2. Facteurs de réussite des ZFE

Plutôt que d'énumérer les raisons classiques de l'absence de liens en amont et de retombées technologiques, il semble plus utile d'aborder cette importante question en considérant que ces liens et retombées sont contingents. En d'autres termes, les pays présentant des similitudes du point de vue de la densité et de la durée des ZFE ont des expériences très différentes en matière de développement. Examinons les cas de la Corée du Sud et de la République dominicaine, pays qui ont créé des ZFE il y a plus de trente ans. La République de Corée a été capable de se moderniser, d'accroître le niveau d'éducation et de compétence, et a jeté les bases d'une industrie diversifiée en dehors de ses ZFE. En revanche, en République dominicaine, les ZFE ont généré très peu de liens en amont même si elles ont eu des effets positifs en termes d'exportations. Une telle comparaison indique que ce sont probablement les institutions et les activités en dehors des ZFE qui permettent de faire la différence. La recherche sur les ZFE et le développement économique met en évidence la possibilité de quelques liens avec la réussite des ZFE. Les études de cas montrent que ces liens sont plus étroits dans certaines conditions, à savoir:

- 1) lorsque l'activité des ZFE est axée sur des secteurs exigeant une plus haute technologie, comme l'électronique, plutôt que sur des secteurs pauvres en technologie comme l'habillement. Cette observation découle de l'expérience des ZFE d'Asie de l'est où un certain nombre de pays ont utilisé la production électronique dans les ZFE pour développer peu à peu les exportations et établir des liens avec l'économie nationale;
- 2) lorsque le marché intérieur est plus important. La taille ne signifie pas uniquement l'existence d'un marché national mais également la capacité de développer une production à grande échelle et des infrastructures importantes. Schrank (2001) insiste sur ce facteur lorsqu'il analyse les succès remportés par le Mexique en matière d'exportation et lorsqu'il précise quelles sont les difficultés dans l'établissement de

⁹ Engman et coll. (2007).

liens avec l'économie nationale lorsque celle-ci est limitée et ne dispose pas du potentiel de diversification que ces liens peuvent apporter;

- 3) lorsque le degré initial de développement industriel de l'économie est plus élevé;
- 4) lorsque l'Etat est plus interventionniste et axé sur le développement économique du territoire douanier situé à l'extérieur des ZFE. Ce fait émerge non seulement lorsque l'on examine les nouveaux pays industrialisés (NPI) de l'Est asiatique mais aussi la République dominicaine, le Costa Rica et Maurice. Dans chaque cas, y compris lorsque l'économie est étroitement dépendante des ZFE, l'Etat avait activement mis en œuvre une politique industrielle impliquant une gestion minutieuse des ZFE et le développement progressif de la capacité d'absorption nationale. Ainsi, Baissac (2003) insiste non seulement sur l'importance de la gestion de l'économie nationale lorsqu'il étudie Maurice, mais également sur l'attention accordée à la gestion des ZFE elles-mêmes. L'Etat mauricien a su gérer efficacement les coûts dans les ZFE et encourager la propriété locale des entreprises, ce qui a permis une meilleure intégration de l'économie des ZFE dans l'économie nationale.

Ainsi, plus ces éléments sont présents, plus les perspectives de retombées et de liens en amont sont importantes. Il existe bien entendu une caractéristique commune à ces éléments de réussite des ZFE: c'est que celle-ci ne dépend pas du nombre des ZFE ni de leur taille, mais du niveau de capacité de l'Etat, de l'esprit d'entreprise qui règne dans le pays, des succès en termes d'éducation et enfin, de la capacité d'absorption en dehors des ZFE. Ainsi, expliquer pourquoi certains pays ont réussi en matière de ZFE là ou d'autres ont échoué suppose d'analyser, dans une certaine mesure, les conditions en dehors des ZFE elles-mêmes.

Une autre caractéristique de cette liste des liens avec la réussite des ZFE est une tautologie puisqu'elle suppose que l'économie d'un pays doit avoir d'ores et déjà obtenu quelques succès – en termes de modernisation technologique ou de développement industriel – pour que les ZFE soient performantes, comme indiqué aux points 1) et 3) ci-dessus. Madani (1999) distingue les pays qui ont cherché à utiliser les ZFE comme un instrument de croissance et ceux, comme la Corée du Sud, Taiwan et même les Etats-Unis, qui n'ont eu recours aux ZFE qu'après avoir passablement développé les secteurs industriels performants à l'exportation (Madani, 1999, p. 18). Ainsi, à Taiwan, les fabricants étaient à l'origine de plus de la moitié des exportations avant la création des ZFE dans les années soixante (Rhee, 1990, p. 43). Dans ces cas, il est bien plus simple de franchir l'étape des ZFE et de mettre en œuvre une politique industrielle au plan national. Pour Gereffi, «nombre des pays exportateurs de la première heure, tels que la République de Corée, le Mexique et Taiwan (Chine), se sont rapidement passés du modèle des ZFE et ont adopté des mesures générales destinées à stimuler les exportations de l'ensemble des entreprises de leurs économies»¹⁰.

Le point 4 est sans doute, des quatre liens avec la réussite des ZFE, celui qui est le plus discutable, car il soulève la question cruciale du rôle de l'Etat dans le développement économique. On relève dans la doctrine une forte tendance à considérer que les ZFE ont joué un rôle crucial de «pépinière» dans la réforme des pays d'Asie de l'Est, qui a essaimé en Corée du Sud, à Hong-kong et à Singapour dans les années soixante et soixante-dix, et jusqu'en Chine dans les années quatre-vingt-dix et deux mille. Sous cet angle, les ZFE ont marqué un premier succès en encourageant l'Etat, les entreprises nationales et les

¹⁰ Gereffi (2006), p. 10.

entreprises multinationales étrangères à aller vers une libéralisation accrue ¹¹, ce que reflète le cas de la Chine. A l'origine, les ZFE y ont été créés en petit nombre afin de servir d'enclaves destinées à attirer les IED, puis elles se sont étendues, d'abord aux villes et à l'ensemble du pays. Graham (2004) affirme que les SEZ chinoises des années quatre-vingt, qui étaient le fruit d'une entente politique entre les partisans de la réforme et ceux qui s'y opposaient, ainsi que l'expérience en matière d'investissement étranger qu'en ont retiré le gouvernement et les entreprises étrangères ont contribué à l'importante croissance des IED et des exportations au cours des années quatre-vingt-dix et de la décennie suivante, ce qui n'aurait pas été possible sans une libéralisation intensive antérieure.

Ces arguments ont été écartés avec force par ceux qui estiment que l'élément clef a été la cohérence de la politique industrielle de l'Etat, ce que Robert Wade appelle «gouverner le marché». Amsden (1989) se concentre sur la capacité de l'Etat sud-coréen à octroyer des subventions destinées à promouvoir l'exportation et l'investissement productif (ce qu'elle appelle à dessein faire des prix «faux») tout en imposant dans le même temps un système de «contrôle réciproque» selon lequel le contrôle des coûts ne passe pas uniquement par la suppression des salaires et des droits du travail, mais également par l'obligation pour les entrepreneurs nationaux d'obéir à des critères de performance pour pouvoir continuer à bénéficier de subventions protectrices octroyées par l'Etat.

Schrank (2005), étudiant le cas de la République dominicaine, relève que les ZFE, en tant que première étape ou en tant qu'état de développement régissant le marché, peuvent exagérer les demandes de politique de développement. Il insiste en revanche sur le rôle d'une communauté de développement élargie qui émerge souvent non pas des gouvernements centraux (qu'ils soient libéraux ou interventionnistes) mais des élites provinciales, c'est-à-dire des entrepreneurs locaux (souvent localisés en dehors des centres industriels historiques) qui s'allient avec les investisseurs étrangers et génèrent une croissance spectaculaire des exportations. Schrank cite les exemples de la vallée de Cibao en République dominicaine, l'industrie des machines-outils de l'île de Penang en Malaisie, les différentes exportations manufacturières de Chihuahua au Mexique, aussi bien que les différents efforts déployés par les provinces chinoises ¹².

Rapprocher ces points de vue sur le rôle de l'Etat dans la gestion des ZFE au service du développement économique dépasse le champ de la présente étude. C'est pourquoi plutôt que de nous lancer dans cette entreprise, nous analyserons certaines forces économiques et politiques mondiales, qui mettent au défi les stratégies de développement orientées sur les ZFE.

¹¹ Voir Radelet et Sachs (1997), Radelet (1999) sur la Corée, Ge (1999) et Graham (2004) pour la Chine.

¹² Wong et Tang (2005, p. 309) relèvent 3 837 zones de développement en Chine, dont 6 pour cent à peine ont été approuvées par le Conseil de l'Etat, les autres ayant été approuvées par les gouvernements des provinces ou à un niveau inférieur.

5. Défis structurels à la réussite des ZFE

Notre éventail des liens avec la réussite des ZFE ne tient pas compte des forces économiques globales qui entrent en jeu, indépendamment de toute politique nationale ou esprit d'entreprise d'un pays. Il est important de les prendre en considération dans la mesure où nous examinons plus en profondeur la possibilité d'utiliser les ZFE pour amorcer le processus d'augmentation de la production et du niveau de vie. Nous débutons par la notion de modernisation industrielle dans les chaînes de production mondiales, analysée dans une perspective mondiale, avant de revenir sur la question des ZFE et de la performance nationale.

5.1. Modernisation dans les chaînes de production mondiales

En l'absence de liens en amont clairement identifiables, les ZFE pourraient néanmoins, par une modernisation industrielle, bénéficier au reste de l'économie. Une telle modernisation consiste généralement à s'orienter vers la haute technologie et des activités dotées d'une valeur ajoutée supérieure dans une chaîne de production donnée. Quant à la modernisation, elle signifie toujours un processus de production plus complexe. Les entreprises commencent par exécuter des opérations de montage, en assemblant des pièces importées à l'étranger. A ce stade, la main-d'œuvre constitue la principale source de valeur ajoutée. Avec l'acquisition de connaissances, les entreprises vont se procurer les matières premières sur place et fabriquer des produits en suivant le cahier des charges des acheteurs, ce que l'on appelle «l'original equipment manufacturer» (OEM). Avec en outre davantage de connaissances dans les domaines de la technologie, de la création et du marketing, elles peuvent alors passer à l'étape de la fabrication de produits de marque originale dans laquelle toute la valeur ajoutée de la production leur revient¹.

Il existe un certain nombre d'exemples de modernisation réussie au moyen des ZFE, issus pour la plupart des PNI d'Asie de l'Est. Les autres pays ont remporté moins de succès dans leur modernisation, ce qui a notamment été le cas de Maurice, y compris avant que les violences et les perturbations économiques provoquées par la crise politique à Madagascar n'interrompent la production dans ce pays. Malgré une structure de coût défavorable, les entreprises mauriciennes ont réussi grâce à une productivité élevée et à une production de haute qualité, ont obtenu un accès préférentiel aux marchés de l'Union européenne (UE) garanti par l'Accord de Lomé et un accès au marché américain au moyen de leur part de quotas au titre de l'AMF. Selon Gibbon et Ponte (2005, p. 91), les efforts consentis pour créer leurs propres modèles et leurs propres marques de vêtements se sont avérés onéreux et ont mené à l'échec, les entreprises mauriciennes s'étant trop éloignées de leur compétences de base, «les entreprises mauriciennes étaient tout simplement trop éloignées de leurs marchés finaux pour lancer les tendances de la mode, ou simplement les suivre». Ces entreprises se sont donc orientées à nouveau vers une stratégie d'expansion horizontale basée sur une production à grande échelle, y compris à l'étranger².

La plupart des études sur la modernisation industrielle ont pour point de départ l'idée qu'en matière de production une technologie plus avancée est synonyme de valeur ajoutée supplémentaire et mène à l'augmentation des salaires et à l'amélioration des conditions de travail. Toutefois, on est en présence de deux points qui peuvent donner lieu à une

¹ Voir Gibbon et Ponte (2005), chapitre 3 pour un aperçu sur cette question..

² Voir aussi Nathan Associates (2003).

interprétation erronée. Le premier point consiste à savoir si la modernisation technologique accroît nécessairement la valeur ajoutée et le second, si la dite modernisation entraîne également une modernisation sociale, c'est-à-dire de meilleurs salaires, des avantages, des normes et des droits pour les travailleurs.

A priori, les faits incitent au scepticisme sur ces deux questions. Alors que les pays en développement ont très bien réussi, au cours des vingt dernières années, à accroître la part des exportations mondiales de leurs entrepreneurs, ils sont loin d'avoir pu capter la valeur ajoutée globale. Le tableau 7 indique la croissance de ces deux évaluations depuis 1980. Si on définit la «modernisation» comme acquise lorsque le pourcentage d'augmentation dans la part de la valeur ajoutée manufacturée atteint 30 pour cent ou plus de l'augmentation en pourcentage de la part des exportations industrielles, on constate que cette «modernisation» n'est intervenue qu'à quelques rares reprises, entre 1980 et 2004, la plupart du temps en Asie de l'Est – Chine, République de Corée, Hong-kong, Malaisie, Singapour, Thaïlande. Les seuls autres cas dans lesquels ce seuil révélateur de modernisation a été franchi sont le Chili, la Colombie et l'Inde.

Tableau 7. Exportations, valeur ajoutée et modernisation industrielle par pays sur la période 1980-2004

	Croissance de la part dans les exportations industrielles mondiales sur la période 1980-2004	Croissance de la part dans la valeur ajoutée de la production industrielle mondiale sur la période 1980-2004	Modernisation industrielle
	(1)	(2)	(2)/(1)
Amérique latine			
Argentine	6	-25	-3,98
Bolivie	129	-14	-0,11
Brésil	-29	-23	0,79
Chili	122	40	0,33
Colombie	37	11	0,30
Costa Rica	526	41	0,08
Equateur	87	-12	-0,14
El Salvador	163	13	0,08
Guatemala	101	-3	-0,03
Honduras	364	30	0,08
Mexique	672	5	0,01
Nicaragua	147	-53	-0,36
Panama	17	-7	-0,40
Paraguay	85	0	0,0
Pérou	-31	-21	0,69
Uruguay	-53	-42	0,78
Venezuela	95	-16	-0,17

	Croissance de la part dans les exportations industrielles mondiales sur la période 1980-2004	Croissance de la part dans la valeur ajoutée de la production industrielle mondiale sur la période 1980-2004	Modernisation industrielle
	(1)	(2)	(2)/(1)
Asie			
Chine	723	446	0,62
République de Corée	69	176	0,16
Hong-kong	117	42	0,36
Inde	83	110	1,34
Indonésie	703	111	0,16
Malaisie	480	173	0,36
Philippines	510	-13	-0,02
Singapour	156	106	0,68
Thaïlande	521	202	0,39

Source: Milberg et von Arnim (2007).

Ces résultats permettent de constater que les pays en développement ont très bien réussi à accroître leur part dans les exportations mondiales de biens manufacturés, mais, en général, leur part de valeur ajoutée manufacturée n'a pas augmenté dans les mêmes proportions. Par conséquent, on ne peut pas dire de la plupart des pays en développement, ceux en particulier qui composent notre échantillon de pays d'Amérique latine, qu'ils se soient modernisés. Le Mexique est un cas tout à fait extrême, ayant vu ses exportations plus que sextupler sans que sa part de valeur ajoutée manufacturée ne croisse³. En revanche, la République de Corée et l'Inde ont connu une «supermodernisation», étant donné que leur part de valeur ajoutée manufacturée mondiale a crû davantage que leur part des exportations mondiales de produits manufacturés. Il convient de noter que la Chine a connu une croissance massive, à la fois de sa part d'exportations manufacturées (723 pour cent) et de sa part de valeur ajoutée manufacturée (446 pour cent).

Le deuxième point, que nous venons de soulever à propos de la modernisation, était celui du niveau à partir duquel une meilleure valeur ajoutée de la production s'accompagne d'une modernisation sociale. Cette question est celle de la distribution de la valeur ajoutée de la production des ZFE. Ici, la principale difficulté est que dans la plupart des pays, la production des ZFE est par définition dominée par des entreprises étrangères qui bénéficient d'exonérations de longue durée de l'impôt sur les bénéfices et sont en général libres de rapatrier leurs fonds. On dispose de très peu de données sur les bénéfices générés par la production dans les ZFE. Selon des études récentes, les bénéfices sont souvent rapatriés, de sorte qu'une source importante de valeur qui pourrait être investie ou servir à la modernisation sociale échappe ainsi à l'économie nationale. Dans une étude comparative des stratégies de croissance des exportations liées aux ZFE au Costa Rica et en République dominicaine, Sanchez-Anochea (2006) montre comment le Costa Rica a réussi à passer des exportations de vêtements à l'exportation de contenus technologiques plus élevés, une réussite d'ailleurs largement encouragée par les 300 millions de dollars des Etats-Unis investis par le fabricant de semi-conducteurs Intel, qui y emploie plus de 3 000 travailleurs et qui est le principal exportateur du pays. Cependant, comme la plus grande part de la valeur ajoutée accroît les bénéfices des entreprises multinationales, et que

³ Des conclusions similaires sont faites par Moreno-Brid (2005) sur le Mexique.

ces derniers étaient massivement rapatriés, l'évolution vers davantage de valeur ajoutée de la production dans les ZFE n'a pas eu pour effet, dans ce cas, la poussée attendue sur le développement. Selon Sanchez, les nouveaux secteurs d'exportation n'ont toujours pas de liens suffisants avec le reste de l'économie et l'essentiel de leur valeur ajoutée profite aux entreprises transnationales.

Jayamthakumaran (2003) constate que la plupart des six pays qu'elle a étudiés n'ont pas comblé leurs attentes en termes de création de bénéfices intérieurs dans les ZFE, et que cela pourrait être un facteur déterminant du soutien aux ZFE à l'avenir:

Les zones ont servi de moyen efficace pour absorber la main-d'œuvre excédentaire, au cours des premières étapes. Toutefois, comme le développement industriel se poursuit, le décalage entre le marché et les intérêts nationaux dans les ZFE devrait tendre à disparaître. Les intérêts nationaux ne peuvent être maintenus que si ces zones profitent à leurs actionnaires nationaux (Jayamthakumaran, 2003, p. 63).

5.2. Industrialisation tirée par les exportations et sophisme de composition

L'industrialisation tirée par les exportations dépend de la capacité à capter la demande étrangère pour générer des ressources dans les secteurs non traditionnels et plus productifs, entraînant une hausse de la productivité permettant une amélioration du niveau de vie, avec un effet cumulatif potentiel par lequel les revenus de l'exportation stimulent également la croissance des salaires à travers le multiplicateur du commerce extérieur. Les ZFE, envisagées en tant que plateformes d'exportation, sont souvent perçues comme étant à l'avant-garde de la stratégie de croissance orientée sur l'exportation d'un pays. On espère aussi que la libéralisation stimulera des investissements directs des entreprises compétitives au plan mondial et ouvrira l'accès aux marchés étrangers. Cling et Letilly (2001, p. 2) notent que: «L'adoption par les pays en développement de stratégies de croissance tirées par les exportations est directement responsable de la considérable expansion des zones franches d'exportation ces dernières années.»

La recherche simultanée, par de nombreux pays dans le monde, d'une croissance des exportations nettes a révélé une faiblesse au niveau mondial, que l'on désigne parfois par un problème de «sophisme de composition», c'est-à-dire que, même s'il peut être avantageux pour un pays d'être le seul à obtenir le statut d'exportateur dans un secteur industriel donné ou dans un ensemble de secteurs, des questions d'ordre systémique émergent lorsque plusieurs pays recherchent simultanément la croissance à travers leurs exportations. Premièrement, une simple question de calcul: à l'échelle globale, les importations sont par définition égales aux exportations. Autrement dit, tous les pays ne peuvent obtenir en même temps un solde positif des exportations nettes. L'importance du déficit commercial des Etats-Unis ces dix dernières années (765 milliards de dollars en 2006) a certes permis à beaucoup de pays de réaliser des exportations nettes positives, mais, si la position américaine était d'aller vers un déficit moins important ou vers l'équilibre, cela mettrait un sérieux coup de frein aux exportations nettes en dehors des Etats-Unis.

Un deuxième aspect du problème de sophisme de composition de l'industrialisation tirée par les exportations réside dans les effets négatifs sur les termes de l'échange d'une entrée massive sur les marchés d'exportation, phénomène qui concerne particulièrement les produits à valeur ajoutée relativement faible et les produits homogènes dans les secteurs de l'électronique et de l'habillement. L'entrée continue de pays qui ont étendu leurs ZFE ou en ont créé de nouvelles, comme cela a été fréquemment le cas au cours des cinq dernières années, a entraîné, malgré la capacité mondiale excédentaire existante, le déclin continu des termes de l'échange des biens à contenu technologique moyen ou faible, la

baisse des revenus d'exportation des pays en concurrence, et placé les marges bénéficiaires, les salaires et les conditions de travail sous pression⁴. Ainsi, ce tableau de la modernisation s'appuie sur des données relatives aux tendances dans les termes de l'échange auxquelles sont confrontés de nombreux pays en développement. Cette situation fait penser à une version contemporaine du dilemme de Prebisch-Singer. Dans le contexte actuel, les entreprises des pays en développement ont accompli leur transition vers l'exportation de produits manufacturés, mais souffrent encore des termes de la stagnation des échanges comme l'avait prévu Prebisch-Singer il y a longtemps⁵.

Enfin, y compris lorsqu'elle est couronnée de succès, la concurrence entre les pays en développement en matière d'exportation pose des problèmes, puisqu'elle va forcément de pair avec des sorties de capitaux. Traditionnellement, les flux de capitaux des pays industrialisés vers les pays en voie d'industrialisation étaient considérés comme essentiels pour procurer crédits et savoir-faire. A l'heure actuelle, les flux de capitaux vont exactement dans la direction opposée, avec des centaines de milliards de dollars qui transitent des pays en développement vers les pays industrialisés sur la seule année 2006.

⁴ Voir Mayer (2001) ainsi que Blecker et Razvi (2005) pour une analyse empirique de ce phénomène.

⁵ Pour une étude des termes de l'échange, voir Kaplinsky (2005).

6. Conséquences des accords commerciaux de l'OMC et des accords commerciaux régionaux pour les ZFE

Nous venons d'étudier les conséquences sur le commerce mondial de la fin de l'Accord de l'OMC sur le textile et l'habillement, mais les conséquences de la réglementation de l'OMC sur l'avenir des zones qui sont à l'origine des exportations vont bien au-delà, dès lors que les ZFE, en octroyant des subventions à l'exportation, sont considérées comme étant incompatibles avec l'OMC. Les subventions à l'exportation, qu'il s'agisse d'exonérations fiscales ou tarifaires sur les importations, dépendent effectivement de la performance des exportations et constituent une distorsion du point de vue du principe d'égalité de traitement de l'OMC, des entreprises exportatrices des ZFE bénéficiant d'avantages spéciaux dont ne profitent pas les entreprises qui n'opèrent pas dans ces zones¹.

Aucun accord de l'OMC ne mentionne expressément les ZFE, mais les subventions à l'exportation sont contraires à l'Accord de l'OMC relatif aux subventions et aux mesures compensatoires (SMC), un volet de l'Accord de Marrakech, instrument fondateur de l'OMC. Dans le cadre du Cycle de Tokyo de l'Accord SMC du GATT, conclu en 1979, les pays développés s'étaient accordés sur l'interdiction des subventions à l'exportation. Le contenu des subventions nationales des pays industrialisés était traité à l'article III du GATT, conclu en 1947. L'Accord SMC de l'OMC a introduit une nouveauté en prévoyant une clause relative à la suppression progressive de son application aux pays en développement. L'Accord général sur le commerce des services (AGCS) et l'Accord sur les mesures concernant les investissements et liées au commerce (MIC) ont également des conséquences sur les ZFE. La présente section passe en revue l'Accord SMC, la définition de la notion de subvention qu'il contient et les faits récents dans l'extension des exclusions découlant de ce texte. Nous étudierons ensuite brièvement la question des ZFE telle qu'abordée dans les Accords AGCS et MIC. Enfin, nous nous attacherons aux conséquences des accords commerciaux régionaux sur le statut des ZFE.

6.1. Subventions à l'exportation au titre de l'Accord relatif aux subventions et aux mesures compensatoires

De manière générale, les différentes concessions accordées dans les ZFE sont régies par l'Accord relatif aux subventions et aux mesures compensatoires (SMC). Aux termes de cet accord, une subvention à l'exportation est «une contribution financière des pouvoirs publics ou de tout organisme public du ressort territorial d'un Membre si un avantage est ainsi conféré»². Aux termes de l'accord, deux catégories de subventions sont proscrites: les subventions à l'exportation, qui sont des subventions subordonnées (en droit ou en fait) aux résultats à l'exportation. Les subventions relatives aux produits domestiques, qui sont accordées en fonction de l'utilisation de tels produits plutôt que de produits importés. Il existe des subventions autorisées, notamment certaines subventions agricoles concertées. D'autres subventions ne sont pas interdites et peuvent donner lieu à une action, tout en étant susceptibles d'être contestées devant le mécanisme de règlement des différends de l'OMC. Cette procédure n'est pas systématiquement invoquée car elle dépend du dépôt

¹ Ceci éclaire le scepticisme généralement marqué par la Banque mondiale à l'égard des ZFE considérées par les économistes comme ayant des effets de distorsion.

² OMC/Aperçu sur les subventions et mesures compensatoires, téléchargé le 15 juillet 2007.

d'une plainte par un ou plusieurs membres de l'OMC contre un autre membre de l'organisation.

6.2. Prorogation de l'exemption relative à l'interdiction des subventions à l'exportation jusqu'en 2015

Aux termes de l'article 27.4 de l'Accord sur les SMC, un délai de 8 ans est prévu au terme duquel (1^{er} janv. 2003) la plupart des pays en développement sont tenus de supprimer leurs subventions à l'exportation, y compris la taxe de traitement préférentiel, les droits de douanes sur les intrants importés, ainsi que toute subvention accordée aux services publics et au secteur des transports. Aux termes de cet article, certains pays peuvent bénéficier d'une prorogation des prohibitions frappant les subventions. Il s'agit de pays membres de l'OMC, dont le PNB s'élève à moins de 1 000 dollars par habitant et par an (les pays dits «pays de l'annexe VII (b)» car ils sont énumérés à l'annexe VII (b) de l'accord), ainsi que de 22 pays supplémentaires qui ont présenté une demande d'exemption et qui répondent à un certain nombre de critères. C'est notamment le cas lorsque la part du commerce mondial d'un produit n'excède pas 0,1 pour cent et que le revenu national en 2000 était inférieur à 20 milliards de dollars des Etats-Unis³. Ces pays ont fait une demande en ce sens ou ont indiqué par un autre moyen qu'ils avaient l'intention d'exercer leur droit de présenter une demande d'exemption. Les pays qui ont demandé la prorogation de l'exemption sont: Antigua-et-Barbuda, la Barbade, Belize, Costa Rica, République dominicaine, El Salvador, Fidji, Grenade, Guatemala, Jordanie, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Vincent-et-les Grenadines et Uruguay.

Quatre pays qui ne se sont pas encore «qualifiés» pour figurer dans la liste prévue par l'annexe VII (b) (ils n'ont en effet pas atteint le montant de 1 000 dollars des Etats-Unis par habitant pendant trois années consécutives, ce qui constitue la condition du retrait du statut de l'annexe VII) se sont réservés le droit d'utiliser de nouvelles procédures mais ne sont pas encore en état de le faire. Si Sri Lanka, par exemple, pouvait obtenir ce statut (ce qui ne devrait pas arriver avant 2011), il pourrait alors utiliser les procédures qui ont été négociées et utilisées à l'heure actuelle par la Barbade et d'autres pays pour continuer de bénéficier de l'exemption. En vertu du mandat de Doha, les pays relevant de l'article 27.4 étaient autorisés à proroger leurs exemptions au titre de l'Accord SCM jusqu'en 2007. Font partie de ce groupe de pays tous les pays énumérés à l'annexe VII ainsi que d'autres pays qui avaient obtenu des autorisations spéciales d'exemption⁴.

En juillet 2007, le Conseil général de l'OMC a adopté la décision du Comité sur les subventions et les mesures compensatoires autorisant la prorogation annuelle jusqu'en 2015 des exemptions prévues par l'Accord SMC concernant les 22 pays précédemment énumérés⁵. Quant aux pays de l'annexe VII, qui n'avaient pas notifié à l'OMC leur volonté de proroger la période d'exemption avant 2001, il est peu probable qu'ils puissent obtenir des prorogations à l'avenir, cette question n'étant toutefois pas encore définitivement réglée.

L'échéance de la prorogation est officiellement fixée à la fin de 2013, mais l'accord prévoit également une élimination progressive sur deux ans, ce qui prolonge la date définitive d'élimination des subventions à l'exportation au 31 décembre 2015.

³ OMC (2001, G/SCM/39).

⁴ Communiqué de presse de l'OMC du 13 juillet 2007.

⁵ OMC (2007, G/SCM/120).

L'extension n'est ni inconditionnelle ni automatique. Les membres qui bénéficient d'une prorogation de l'extension sont soumis à un examen annuel par le comité des SCM, dont l'objectif principal est de «vérifier si les exigences en matière de transparence et de délais suspensifs ... sont bien remplies»⁶. La condition de transparence exige des gouvernements qu'ils fournissent la description de tous leurs programmes de subventions à l'exportation en cours. Le mécanisme de délai suspensif prévoit que la subvention ne peut être modifiée dans un sens plus «favorable» aux bénéficiaires de subventions alors que cela n'était pas le cas avant le 1^{er} septembre 2001. Quant aux examens annuels de mise à jour de 2010, les membres de l'OMC bénéficiant d'une prorogation de l'extension devront présenter un «plan d'action spécial en vue d'éliminer les subventions à l'exportation»⁷.

6.3. Les ZFE dans le contexte de l'Accord général sur le commerce et les services (AGCS) et de l'Accord sur les mesures concernant les investissements et liées au commerce (MIC)

L'Accord SMC n'est pas la seule réglementation de l'OMC ayant des conséquences sur le fonctionnement des ZFE, mais il est particulièrement pertinent à cet égard⁸. Les concessions accordées dans les ZFE relèvent également potentiellement de l'Accord général sur les services (AGCS) et de l'Accord sur les mesures concernant les investissements et liées au commerce (MIC). L'article II de l'AGCS réaffirme le principe de la nation la plus favorisée en matière de services. Les concessions ne concernant que certaines entreprises dans les ZFE, il pourrait en découler un traitement différencié des pays, selon qu'ils ont ou non investi dans les ZFE. Ce principe n'a toutefois pas encore été évalué dans le cadre d'une procédure; quant à la question des subventions à l'exportation, elle n'est pas explicitement traitée dans l'AGCS. Un conflit potentiel se profile également avec la clause du traitement national dans l'AGCS (art. XVII), bien que l'article en question laisse une certaine flexibilité aux subventions lorsque des engagements préliminaires ont été conclus avec les entreprises nationales.

Bien que l'Accord MIC ne se réfère pas explicitement aux ZFE, il semblerait que celles-ci constituent, de fait, une mesure d'investissement et liée au commerce et relèvent par conséquent de ce texte. Cet accord interdirait les exigences en matière de contenu domestique et les restrictions au commerce extérieur (y compris le bilan commercial d'une entreprise), celles-ci étant contraires à l'article 5.1 de l'Accord MIC. Néanmoins, aucune notification n'a été émise sur ce point depuis 1995. Engman et coll. (2007) mettent en évidence quelques faits récents intervenus dans les ZFE, qui pourraient être incompatibles avec les mesures concernant les investissements et liées au commerce de l'OMC. La loi indienne exige des entreprises implantées dans une nouvelle génération de ZFE qu'elles soient des bénéficiaires nets du commerce international sur une période de cinq ans, ce qui les incite à préférer les intrants nationaux aux intrants étrangers. Une autre mesure (dans un pays différent, non nommé) relie la capacité des entreprises dans les ZFE à vendre sur le marché intérieur au contenu national de la production. Ce qui risquerait d'être en contradiction avec les termes de l'Accord MIC.

⁶ OMC (2007, G/SCM/120).

⁷ OMC (2007, G/SCM/120).

⁸ Cette section s'inspire de Engman et coll. (2007, pp. 49-50).

6.4. Statut des ZFE dans les accords commerciaux régionaux (ACR)

La question des ZFE dans les accords commerciaux régionaux (ACR) pose un problème particulier. L'objectif des ACR est de réduire les barrières commerciales et à l'investissement entre les pays signataires. Les ZFE ne sont pas considérées comme parties intégrantes des territoires douaniers nationaux. L'inclusion des ZFE dans les ACR serait une façon de «circonvenir» le commerce, qui permettrait aux pays qui ne sont pas membres d'un ACR, produisant dans les ZFE d'un pays membre d'un ACR, de bénéficier de l'accès à des conditions commerciales favorables découlant de ces accords. Ce «contournement des règles commerciales», tel que décrit par Granados (2003, p. 5), concerne les biens «que l'on fait passer par la porte de derrière pour ne pas payer de droits de douane». Un autre problème lié au contournement des règles commerciales est qu'elles désavantagent les entreprises locales dans un pays membre d'un ACR par rapport aux entreprises implantées dans les ZFE d'un autre pays, car ces dernières importeraient dans les ZFE des intrants sans s'acquitter de droits de douane. Le risque est que les ZFE aboutissent à la création de plateformes régionales d'exportation, ce que Granados décrit (2003, p. 10) comme «des mécanismes isolés par lesquels les conditions préférentielles sont exploitées pour placer sur d'autres marchés des produits pour lesquels il n'y a ni droits de douane ni taxes à payer sur le premier marché».

Face au rôle déformant et déloyal des ZFE dans les ACR, certains ACR se sont efforcés, de façon assez restrictive, d'éliminer la probabilité d'une plateforme d'exportation telle que décrite ci-dessus. D'autres se sont montrés moins restrictifs et certains, tout en reconnaissant ces problèmes, n'ont pas assorti la gestion des ZFE dans les ACR de limites explicites. Granados (2003) classe les ACR des Amériques en fonction de leur degré de restriction eu égard aux ZFE. Le Marché commun du Sud (MERCOSUR) est le plus restrictif. Quant à l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), il est plus ou moins restrictif. ALENA comporte l'engagement du Mexique de mettre un terme à des privilèges tarifaires spéciaux accordés à des entreprises non membres après 2001. Par anticipation, le Mexique a mis en œuvre le programme de promotion sectorielle (PROSEC), par lequel des préférences douanières MFN (clause de la nation la plus favorisée) ont été accordées à 5 000 produits et utilisées en tant que facteurs de production dans 22 secteurs différents. Parmi les ACR qui ne traitent pas de la question des ZFE, il y a la Communauté andéenne ainsi que les accords conclus entre le Panama et la République dominicaine et les accords République dominicaine – Caricom (Communauté des Caraïbes).

Le CAFTA-DR (Accord de libre-échange Etats-Unis/Amérique centrale) est un accord commercial régional et de libéralisation des investissements entre les Etats-Unis et ses partenaires commerciaux latino-américains et des Caraïbes. L'accord étend la couverture des produits éligibles au statut de franchise de droits aux Etats-Unis, conformément à l'Initiative en faveur du bassin des Caraïbes, reconduite en 2000 en vertu de la loi de partenariat commercial du bassin des Caraïbes, également connue sous le nom d'Accord de parité «ALENA». L'Accord CAFTA-DR n'impose aucune modification des pratiques réglementaires dans les ZFE, à l'exception de l'exigence explicite de se conformer aux obligations de l'OMC au sens large, telles que celles qui concernent les subventions et les mesures compensatoires, étudiées précédemment⁹.

L'Accord CAFTA-DR pourrait stimuler l'activité dans les ZFE pour deux raisons. Premièrement, cet accord prévoit le libre-échange des biens produits dans les ZFE tant qu'ils satisfont aux exigences des règles d'origine. Deuxièmement, pour ce qui est, en

⁹ Voir Banque mondiale (2005, pp. 45, 50).

particulier, du textile et de l'habillement, qui sont souvent produits dans les ZFE, les normes sur les règles d'origine ont été assouplies pour inclure les intrants de toutes les parties à l'accord, aussi bien au Mexique qu'au Canada. Des règles d'origine moins restrictives ont été négociées pour certains produits textiles et vêtements¹⁰, et les niveaux d'origine *de minimis* sont passés de 7 pour cent dans le cadre de l'initiative CBI, à 10 pour cent. Pour ce qui est des normes du travail et des normes environnementales, chaque pays signataire applique ses propres lois et règlements internes, conformément aux accords CAFTA-DR. En principe, l'application peu rigoureuse de la législation et de la réglementation du travail dans les ZFE est susceptible de faire l'objet d'un différend dans le cadre de l'accord. Selon la Banque mondiale (2005, p. 48), «il est peu probable que les obligations découlant de l'Accord CAFTA-DR rendent nécessaires des modifications significatives de la législation actuelle, mais il se peut que des pressions soient exercées pour renforcer leur application, en particulier en ce qui concerne les secteurs d'exportation». L'Accord CAFTA-DR a des répercussions indirectes sur l'activité des ZFE, du fait des changements qu'il induit en matière de textiles et d'habillement, comme on l'a vu précédemment. Mise à part la réglementation dans les ZFE, la principale modification de la réglementation nationale requise suite à l'adoption de CAFTA-DR consistera, pour le Costa Rica, à libéraliser sa réglementation relative aux secteurs des télécommunications et de l'assurance.

Les promesses des ACR dépassant dans certains cas celles des ZFE, certains pays se sont engagés à diminuer peu à peu l'importance de leurs ZFE afin de satisfaire aux conditions relatives aux subventions à l'exportation établies par les ACR (et l'OMC). Ainsi, le Costa Rica a entamé un processus visant à éliminer ses subventions à l'exportation et à l'investissement dans les ZFE et à harmoniser les impôts sur le revenu des entreprises nationales et étrangères; mais ce processus a été stoppé lorsque son régime de zones franches et son régime de perfectionnement actif ont été prorogés dans le cadre de l'Accord du comité SMC de l'OMC.

¹⁰ Voir Banque mondiale (2005, p. 40).

Partie II. Normes du travail et conditions de travail dans les ZFE

1. Aperçu des tendances globales

Cette section contient un aperçu des études et des rapports évaluant les conditions de travail dans les ZFE au plan mondial, et présente des données détaillées sur les pays évoqués ci-dessous, tout en apportant des informations complémentaires tirées d'autres pays. La suite s'articule autour des problèmes saillants qui ressortent d'un grand nombre d'études sur les conditions de travail dans les ZFE, à savoir, la liberté d'association et le dialogue social, le temps de travail, la santé et la sécurité et enfin, les salaires et avantages.

On s'accorde généralement encore à penser que de nombreux pays manquent tout simplement des ressources nécessaires pour faire respecter les lois du travail dans nombre de ZFE¹. Un rapport récent de la Banque mondiale a résumé les problèmes qui se posent dans les ZFE de la manière suivante: «y compris lorsque les droits des travailleurs sont prescrits par la loi, leur mise en œuvre peut laisser à désirer. Les organisations de défense des droits des travailleurs fournissent une longue liste de cas de répression violente de la liberté d'association et font état d'actes de discrimination fondée sur le sexe, d'une durée excessive du travail ainsi que de préoccupations en matière de santé et de sécurité. Dans certains cas, les conditions de travail inadéquates dans les ZFE sont comparables à celles de l'économie proprement dite et ne sont pas directement imputables aux lois ayant autorisé la création de ces zones»². Ce constat est en grande partie conforme à un récent rapport de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), selon lequel dans quelques pays, les lois applicables dans les ZFE ne sont jamais les mêmes que celles qui sont appliquées dans le reste de ces pays – au Togo par exemple, les entreprises des ZFE sont exemptées des règles relatives à l'embauche et au licenciement. Cette situation semble toutefois concerner désormais une liste plus restreinte de pays, comme le Bangladesh qui dispose à présent de lois protégeant la liberté d'association dans les ZFE³. Cela étant, les changements sur le plan juridique n'ont pas toujours été suivis de réels progrès en termes de conditions de travail.

On considère que nombre de pays n'ont pas la volonté suffisante ou la capacité d'imposer des lois dans les ZFE, mais il n'y a que très peu d'études sur la capacité des gouvernements à réglementer les conditions de travail dans les ZFE. De manière générale, les données disponibles indiquent l'existence d'écarts significatifs dans les ressources dont disposent les inspections du travail dans le monde, ainsi qu'une absence de financement, de personnel et de transports adéquats dans de nombreux pays⁴.

1.1. Liberté d'association et dialogue social

Malgré l'évolution des politiques dans certains pays, des informations récurrentes font état de violations systématiques de la liberté d'association dans les ZFE du monde

¹ Voir par exemple, Graham et Woods (2006).

² Brown (2007, p. 16).

³ Gopalakrisnan (2007).

⁴ Organisation internationale du Travail (2006).

entier. Un récent rapport du BIT fait le point sur ce problème comme suit: «considérant que les zones exemptes de syndicats attireraient davantage l'investissement, quelques pays dotés de ZFE ont adopté des lois qui ont eu pour effet de priver les travailleurs des ZFE de leur droit de s'organiser entre eux et de limiter sévèrement le libre exercice de ce droit»⁵. Dans certains pays, comme le Pakistan, la Chine et le Nigéria, la liberté d'association est toujours restreinte par la loi⁶. Cependant d'autres pays, parmi lesquels le Bangladesh, ont pris des dispositions pour modifier l'environnement juridique applicable aux syndicats des ZFE.

Même lorsqu'il existe une législation nationale forte, la mise en œuvre du droit à la liberté d'association est souvent inadéquate. Ainsi, un rapport de la CISL évoque l'action du gouvernement mexicain qui, contrairement à ses allégations, cherche à empêcher les syndicats d'exister pour protéger les *maquiladoras* contre toute action collective⁷. Ce rapport constate en outre que l'accès aux ZFE est souvent interdit aux syndicats et que les travailleurs sont souvent licenciés en raison de leur activité syndicale. Il est un fait avéré que les syndicats sont victimes d'une discrimination continue, ce qui ressort notamment des études qui ont constaté que la liberté d'association avait été supprimée en République dominicaine⁸, à la Jamaïque⁹, à Sri Lanka¹⁰ et au Guatemala¹¹. Dans nombre de pays, des entreprises ferment leurs portes pour les rouvrir ailleurs, en réaction à la création de syndicats et, dans de multiples cas, les syndicats auraient été violemment réprimés¹².

Ces conclusions correspondent pour l'essentiel à celles d'un récent rapport du BIT qui constate que, «même en l'absence de telles restrictions légales, les travailleurs des ZFE de nombreux pays ne peuvent pas exercer efficacement leur droit à la libre association en raison de pratiques discriminatoires antisyndicales qui sont le fait d'employeurs contre des travailleurs impliqués dans des activités syndicales. Ces pratiques peuvent se traduire par le renvoi injustifié, la mise à pied, la mutation et l'inscription injustifiée sur une liste noire des responsables et des membres du syndicat. Les employeurs des entreprises implantées dans les ZFE utilisent parfois la violence physique pour empêcher les travailleurs de former ou de rejoindre le syndicat de leur choix. Ce problème est souvent renforcé par l'absence d'application efficace de la loi dans les ZFE¹³.»

Malgré quelques progrès, tels que l'évolution de l'environnement légal au Bangladesh et la pression internationale concentrée sur l'Amérique centrale et les Caraïbes¹⁴, la tendance globale n'atteste aucun progrès notable en matière de liberté d'association ou de dialogue social¹⁵. D'ailleurs, la liberté d'association est invariablement perçue comme un

⁵ Gopalakrisnan (2007, p. 1).

⁶ *Ibid.*

⁷ Confédération internationale des syndicats libres (2004).

⁸ Gopalakrisnan (2007).

⁹ Russell-Brown (2002).

¹⁰ Best (2005).

¹¹ Rodriguez-Garavito (2005).

¹² Confédération internationale des syndicats libres (2004).

¹³ Gopalakrisnan (2007).

¹⁴ Ross (2005), Frundt (1998).

¹⁵ Cette constatation se vérifie à maintes reprises dans les études par pays ou couvrant plusieurs pays portant sur la responsabilité sociale des entreprises exposée ci-dessous.

domaine dans lequel les initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises n'ont pas été plus efficaces pour promouvoir la conformité aux normes de travail (voir la troisième section de ce rapport) ¹⁶.

1.2. Temps de travail

De longues heures de travail, souvent imposées en violation de la législation nationale, demeurent une réalité dans les ZFE du monde entier. L'ensemble des études par pays présentées ci-dessous montrent que les heures supplémentaires restent un problème majeur ¹⁷. A Sri Lanka, par exemple, on a constaté que beaucoup de travailleurs déclaraient effectuer des heures supplémentaires obligatoires au-dessus de la limite légale ¹⁸. Au Cambodge, la grande majorité des entreprises ne respectent pas les règles relatives aux heures supplémentaires exceptionnelles ¹⁹. A Madagascar, les travailleurs des ZFE travaillent en général un plus grand nombre d'heures que les travailleurs employés en dehors des ZFE ²⁰. Certaines études font état d'heures supplémentaires excessives dans des pays tels que le Viet Nam ²¹ et la Turquie ²², mais cette pratique y est moins systématique. Une étude sur les heures supplémentaires excessives pratiquées dans nombre de ZFE du secteur de l'habillement en Chine montre que celles-ci sont constantes ²³. Cette étude a constaté que les travailleurs effectuaient des heures supplémentaires afin, essentiellement, d'obtenir un revenu complémentaire ²⁴. Ce revenu était considéré par les travailleurs comme une partie importante de leur revenu total. L'étude a mis en évidence le bas niveau des salaires versés aux travailleurs en établissant que 45 pour cent des usines pratiquaient un niveau de salaire illégal, ce qui permet de mettre en relief le lien entre bas salaires et motivation des travailleurs pour effectuer des heures supplémentaires ²⁵. Les travailleurs effectuent néanmoins davantage d'heures supplémentaires que ce qu'ils voudraient, une majorité d'entre eux affirmant qu'ils souhaiteraient effectuer au maximum 20 heures supplémentaires par semaine. Selon l'étude, 35 pour cent des employés ont indiqué que la direction de leur entreprises attendaient d'eux qu'ils fassent des heures supplémentaires et celles-ci ont beau ne pas être obligatoires, les travailleurs n'ont qu'une marge de manœuvre limitée.

Ces conclusions sont étayées par le rapport de la CISL qui met également en évidence le recours excessif aux heures supplémentaires dans les ZFE à travers le monde, souvent en violation de la propre législation des pays ²⁶. Globalement, le nombre excessif d'heures

¹⁶ Mamic (2003), Wang (2005), Barrientos et Smith (2006).

¹⁷ L'étude du Honduras est une exception.

¹⁸ Jayaweera (2003).

¹⁹ Organisation internationale du Travail (2007a).

²⁰ Glick et Roubaud (2006).

²¹ Smith (2006), Wang (2005).

²² Jo-In (2005).

²³ Voir, pour exemple, Verité (2004).

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Les salaires pour les heures supplémentaires étaient également illégalement bas dans 72 pour cent des usines. Par conséquent, les travailleurs pouvaient travailler des heures supplémentaires mais sans qu'elles soient compensées.

²⁶ Confédération internationale des syndicats libres (2004).

supplémentaires est lié à la nature de beaucoup d'industries des ZFE, particulièrement l'habillement et les chaussures, qui exigent des dates limites d'expédition rigides et se caractérisent par des pics saisonniers dans les commandes. Les efforts pour le contrôle des heures supplémentaires, y compris les plus soutenus, se sont heurtés à ce problème structurel. En même temps, les approches consultatives destinées à améliorer les systèmes de production ont fait la preuve de leur potentiel en matière de réduction des heures supplémentaires excessives, attestant la possibilité de progrès dans ce secteur²⁷.

1.3. Santé et sécurité

Les tendances en matière de santé et de sécurité dans les ZFE apparaissent moins clairement que celles relatives au temps de travail et à la liberté d'association. Cela étant, beaucoup de lieux de travail dans les ZFE du monde entier sont toujours dépourvus d'un environnement sûr. Le rapport de la CISL constate que les conditions sanitaires et de sécurité dans les entreprises des ZFE sont mauvaises. Ainsi, huit entreprises guatémaltèques sur dix ne respectent pas les normes nationales relatives aux conditions de travail. Des travailleurs ont été enfermés à de multiples reprises dans des usines qui ont pris feu, et on déplore le manque important d'équipements sanitaires et de sécurité au Mexique²⁸.

En outre, une étude systématique de la santé des travailleurs en République dominicaine, étude qui sera analysée ci-dessous de manière détaillée, montre que les ouvrières des ZFE, cheffes de famille, ont un taux d'hospitalisation plus élevé que celui des ouvrières qui ne travaillent pas dans les ZFE (voir ci-dessous pour un examen plus approfondi de cette conclusion)²⁹. Toutefois, la santé et la sécurité est un domaine dans lequel les efforts d'amélioration des conditions de travail permettent des progrès réels. Le programme du BIT intitulé *De meilleures usines au Cambodge* a permis des progrès considérables en obtenant des usines qu'elles appliquent les suggestions des inspecteurs en matière de santé et de sécurité³⁰. En outre, des améliorations en matière de santé et de sécurité ont été largement constatées par une étude transnationale sur l'application des codes de conduite³¹. En conclusion, les problèmes persistent en matière de conditions sanitaires et de sécurité dans les ZFE du monde entier, mais les faits indiquent néanmoins que des progrès ont pu être accomplis.

1.4. Salaires et avantages

Les salaires et avantages apparaissent comme l'un des quelques domaines dans lesquels la conformité des normes du travail a progressé dans beaucoup de pays. Les études de pays ci-dessous montrent qu'au Bangladesh, à Madagascar, au Costa Rica, au Honduras et à Sri Lanka, les salaires tendent à être plus élevés dans les ZFE qu'en dehors de celles-ci. Cela confirme les précédents rapports qui avaient constaté que les salaires étaient généralement meilleurs dans les ZFE³². Il semble que les salaires minima légaux

²⁷ Anh, Lam, B-Holm, Pedersen, Bodwell et Mamic (2005).

²⁸ Confédération internationale des syndicats libres (2004).

²⁹ Liberato et Fennell (2007).

³⁰ Polaski (2006).

³¹ Barrientos et Smith (2006).

³² Madani (1999).

soient respectés dans les ZFE pour certains travailleurs, mais, comme c'est le cas au Cambodge³³ et en Turquie³⁴, le respect des lois sur le salaire minimum est moindre s'agissant des travailleurs occasionnels. Comme pour les salaires, les informations sur les avantages montrent que de manière générale, les ZFE sont plus à même d'en offrir en termes de santé et de sécurité sociale que d'autres secteurs de l'économie. Tel est particulièrement le cas lorsque l'on compare l'emploi dans les ZFE à l'emploi dans le secteur informel, comme le montrent les études ci-dessous, consacrées à Madagascar et à la République dominicaine. Les salaires sont généralement plus élevés dans les ZFE, et les informations faisant état de la conformité des lois sur le salaire minimum ne signifient pas nécessairement que celui-ci suffit pour vivre.

³³ Organisation internationale du Travail (2007a).

³⁴ Jo-In (2005).

2. Etudes par pays

Cette section contient une série d'études par pays axées sur un éventail de conditions de travail dans les ZFE. Ces études s'appuient sur différentes méthodologies et concernent différents aspects de l'emploi. En outre, chaque étude utilise un «groupe témoin» différent et compare les conditions dans les ZFE à celles de plusieurs groupes employés dans l'économie générale du pays. Les conclusions tirées de ces études reposent étroitement sur l'éventail de comparaisons employé. Malgré ces limites, un certain nombre de résultats convergents sont mis en relief par ces études hétérogènes qui reflètent un large éventail de contextes nationaux.

2.1. Bangladesh

L'emploi dans les ZFE bangladaises s'est sensiblement développé ces quatre dernières années, passant de 121 000 à 188 000 travailleurs¹. L'emploi des ZFE est dominé par l'industrie du vêtement qui, en 2001, représentait 68 pour cent de toutes les exportations du Bangladesh². La grande majorité des travailleurs employés dans l'industrie bangladaise du vêtement sont des femmes. L'inspection du travail manque d'effectifs³, avec 113 inspecteurs du travail pour couvrir la totalité des travailleurs bangladais (dans les ZFE et au dehors). Les problèmes couramment constatés dans l'industrie du vêtement au Bangladesh sont la méconnaissance de leurs droits par les travailleurs, le volume d'heures de travail, les heures supplémentaires obligatoires, la discrimination fondée sur le sexe dans les salaires, l'insécurité de l'emploi, l'absence de services de garde d'enfants et de congé-maternité, de faibles niveaux de santé et de sécurité, le surpeuplement sur le lieu de travail et de mauvaises conditions de travail⁴.

Une enquête de 2001 portant sur plus de 1 300 ouvrières de Dhaka et de ses environs offre une vue précise des différences entre les conditions de travail et les salaires dans les ZFE et au dehors⁵. Cette enquête répartit les travailleuses en quatre catégories: les travailleuses des ZFE autour de Dhaka, les travailleuses du secteur du vêtement d'exportation de la ville de Dhaka (externes aux ZFE), les travailleuses non salariées du secteur domestique, et les travailleuses salariées de Dhaka. L'enquête révèle d'importantes différences entre les travailleuses des ZFE et celles de Dhaka du point de vue de leur statut socio-économique, du salaire, du temps de travail, de la formalisation de l'emploi, des conditions de travail générales – autant d'aspects liés aux conditions de travail qui seront examinés en détail dans les paragraphes suivants.

Selon l'enquête, comme dans nombre de ZFE de par le monde, les travailleurs des ZFE bangladaises sont généralement jeunes, célibataires et ont relativement moins d'enfants que les groupes semblables. A Dhaka, les travailleurs des ZFE proviennent en moyenne de milieux socio-économiques plus élevés que les autres travailleurs du secteur du vêtement à Dhaka. Ils ont généralement plus instruits et sont issus de familles ayant un meilleur niveau d'éducation.

¹ Milberg (2007).

² Barrientos (2007).

³ Département de l'inspection des usines et des établissements du Bangladesh (2003).

⁴ Barrientos (2007).

⁵ Kabeer et Mahmud (2004).

Les caractéristiques économiques des travailleurs du secteur du vêtement dans les ZFE illustrent cette différence, et les travailleurs des ZFE sont à des niveaux de pauvreté sensiblement plus bas, par comparaison avec les autres travailleurs. 23 pour cent des travailleurs du secteur du vêtement de Dhaka, 28 pour cent des travailleurs non salariés et 34 pour cent des autres travailleurs salariés ont manqué de nourriture l'an passé alors que 4 pour cent seulement des travailleurs du secteur du vêtement des ZFE disent en avoir manqué. En outre, sur les trois groupes étudiés, les travailleurs des ZFE perçoivent, en moyenne, des salaires plus élevés.

Les travailleurs du secteur du vêtement des ZFE ont déclaré des salaires mensuels moyens équivalant à 4,14 fois le seuil de pauvreté fixé par le Gouvernement. En termes relatifs, les salaires des travailleurs des ZFE sont beaucoup plus élevés: les travailleurs de Dhaka ont déclaré des salaires équivalant à 2,35 le seuil de pauvreté, les travailleurs non salariés ont également déclaré des salaires 2,35 fois supérieurs au seuil de pauvreté, alors que d'autres travailleurs salariés ont déclaré des salaires n'équivalant qu'à 1,26 fois le seuil de pauvreté. Du point de vue de l'allègement de la pauvreté, l'étude a constaté que les travailleurs des ZFE étaient plus à même de faire des économies que les autres travailleurs.

Les travailleurs des ZFE disent également bénéficier de conditions de travail plus formelles et de plus d'avantages que dans chacun des trois groupes étudiés. Ainsi, 64 pour cent des travailleurs des ZFE ont obtenu un contrat contre 1 pour cent des travailleurs du secteur du vêtement de Dhaka. En outre, les travailleurs des ZFE déclarent bénéficier d'avantages plus importants que ceux dont bénéficient les autres travailleurs. Par exemple, 76 pour cent des travailleurs des ZFE contre 37 pour cent des travailleurs du secteur du vêtement de Dhaka bénéficient de congés payés; 91 pour cent des travailleurs des ZFE contre 63 pour cent de ceux employés dans le secteur du vêtement de Dhaka bénéficient d'une couverture médicale; et 97 pour cent des travailleurs des ZFE contre 83 pour cent des travailleurs de Dhaka déclarent être indemnisés pour les heures supplémentaires. Les résultats sont semblables pour ce qui est du congé maternité, de services de garde d'enfants et d'aide à l'enfance et des services de transport. En outre, les travailleurs des ZFE sont mieux à même de savoir de quelle manière les heures supplémentaires sont calculées et de gagner des salaires de façon régulière que les autres groupes. Pour finir, beaucoup moins des travailleurs des ZFE déclarent travailler plus de dix heures par jour par rapport aux autres travailleurs du secteur vêtement à Dhaka – 30 pour cent comparativement à 72 pour cent. En tempérant les conditions généralement meilleures déclarées par les travailleurs des ZFE, l'enquête montre avant tout le peu de traces d'une présence syndicale dans l'ensemble des quatre groupes de travailleurs. Par ailleurs, les travailleurs déclarent ne pas savoir grand chose au sujet des lois du travail (bien que les travailleurs du secteur du vêtement des ZFE soient plus nombreux à déclarer avoir entendu parler de ces lois que les autres travailleurs salariés).

Les résultats de cette enquête sont similaires à ceux d'une étude de cas de la CISL sur les conditions de travail dans les ZFE du Bangladesh selon laquelle celles-ci y sont généralement meilleures. Toutefois, le rapport de la CISL souligne que ce constat ne signifie pas que les conditions dans les ZFE marquent un «grand pas en avant», et note que «la qualité de vie des travailleurs est généralement meilleure dans les ZFE qu'ailleurs parce que beaucoup d'entreprises situées en dehors des zones forcent leurs employés à travailler dans des conditions dangereuses et moyenâgeuses qui provoquent beaucoup d'accidents, une situation résultant d'une violation quasi-totale de la législation de travail bangladaise»⁶. Cette thèse illustre l'importance des groupes témoins dans la plupart des études comparatives sur les conditions de travail dans les ZFE et au dehors. Les conclusions tirées de ces études, même lorsqu'elles sont dérivées de groupes

⁶ Confédération internationale des syndicats libres, 2004, p. 19.

statistiquement représentatifs des travailleurs, dépendent étroitement du groupe témoin retenu.

2.2. Cambodge

Le programme du BIT intitulé *De meilleures usines au Cambodge* fournit des données sur les conditions de travail dans les ZFE cambodgiennes sur le long terme. Arrivé tardivement dans l'industrie de l'habillement, le Cambodge ne faisait pas partie du système de quota qui a régi pendant 40 ans le commerce international des produits de l'habillement et du textile. Tirant profit de cette situation, l'industrie de l'habillement cambodgienne s'est développée rapidement. Les exportations, qui étaient quasiment nulles en 1994, ont augmenté pour atteindre près d'un demi-milliard de dollars en valeur en 1998⁷. La part des exportations allant vers les Etats-Unis a grimpé rapidement, au point qu'en 1998 les entreprises américaines du textile et de l'habillement ont demandé que les importations soient restreintes. Entre 2001 et 2006, les investissements dans l'industrie du vêtement ont été multipliés par sept⁸.

En 1999, le gouvernement cambodgien et les Etats-Unis ont signé un accord commercial de trois ans sur le textile et l'habillement⁹. L'accord prévoyait des quotas plus élevés concernant l'exportation de vêtements cambodgiens sur le marché américain, en échange d'une amélioration des conditions de travail et des normes du travail. En 2000 et 2001, le gouvernement américain a accordé au Cambodge une augmentation de 9 pour cent de ses quotas. L'accord a été alors prolongé pour une période de trois années, à savoir de 2002 à 2004, et des bonus de 9 pour cent, de 12 pour cent, et de 18 pour cent ont respectivement été attribués pendant ces années-là. L'accord commercial a continué, y compris après la fin du système mondial de quotas sur les vêtements, fin 2004. Une caractéristique innovatrice et essentielle du projet consiste dans le rôle de surveillance du BIT. Les données recueillies par les contrôleurs du BIT sont publiées dans des rapports qui analysent en détail la conformité ou l'absence de conformité des entreprises aux lois internes du travail et aux normes internationales fondamentales du travail. Les contrôleurs du BIT publient un «rapport de synthèse» qui récapitule les problèmes essentiels dans le secteur sans nommer les entreprises. Après leur avoir accordé un délai pour remédier à la situation, les contrôleurs du BIT inspectent de nouveau les mêmes usines, et celles qui n'ont pas remédié aux violations des lois du travail nationales ou des normes internationales du travail (observées lors de la première visite) sont identifiées par leur nom dans un deuxième rapport. En s'appuyant sur ces rapports, le gouvernement américain décide du bonus. De plus, étant donné que les rapports du BIT sont publics, les acheteurs peuvent également les utiliser pour prendre des décisions de sous-traitance, un moyen supplémentaire d'inciter les usines à respecter la loi¹⁰.

Comme décrit ci-dessus, les contrôleurs du BIT effectuent une première visite dans un groupe d'usines, lors de laquelle ils évaluent la conformité de 156 éléments. A l'issue du délai accordé pour remédier aux problèmes recensés, les contrôleurs reviennent dans chaque usine afin de surveiller l'évolution de la situation. Alors que ces données fournissent des informations très détaillées sur les conditions de travail dans un grand nombre d'usines dans les ZFE, elles sont néanmoins tributaires de la méthode de surveillance retenue par le BIT. Certains problèmes, tels que le harcèlement, la liberté

⁷ Polaski (2006).

⁸ Fonds monétaire international (2007).

⁹ Cette section a pour source Polaski (2006).

¹⁰ *Ibid.*

d'association et la discrimination sont extrêmement difficiles à déceler pendant les visites de surveillance. D'autres points de conformité, comme les salaires, les heures de travail ou les normes de santé et de sécurité, sont beaucoup plus faciles à identifier parce qu'ils supposent l'existence de documents et de manifestations physiques qui sont faciles à découvrir.

Malgré ces limites, des conclusions peuvent être tirées à partir des données recueillies par les contrôleurs. Les résultats du contrôle montrent que, lors de la première visite, les entreprises témoignent de niveaux de conformité inégaux. Pendant les cinq premières années du projet, de 1999 à 2004, les contrôleurs n'ont détecté aucune violation de deux normes fondamentales du travail, relatives au travail des enfants et à la discrimination fondée sur le sexe. Une fois encore, il est extrêmement difficile de repérer ces problèmes, et les rapports de surveillance font état de la difficulté d'identifier le travail des enfants, en raison de l'absence d'un système universel d'enregistrement des naissances dans le pays et de la falsification des documents qui permettent la vérification de l'âge ¹¹.

En outre, les données pour la période 1999-2004 révèlent que, lors de la première visite, la grande majorité des usines avaient des problèmes d'heures supplémentaires excessives et non volontaires, et de paiement incorrect des salaires ¹². Les problèmes de violation des droits à la santé et à la sécurité étaient également communs à la plupart des usines. D'autre part, on a constaté des problèmes liés à l'exercice de la liberté d'association dans un petit nombre d'usines (mais ils étaient parfois sérieux). En 2004, un certain nombre d'usines qui avaient été précédemment inspectées ont été systématiquement inspectées de nouveau. Lors de ces visites de suivi, quelques améliorations étaient évidentes: 61 pour cent avaient mis en application entre un tiers et deux tiers des suggestions du BIT, et un petit groupe d'usines étaient en pleine conformité. Le plus grand progrès a été accompli dans le domaine du paiement des salaires, où 95 pour cent des sociétés ont adopté certaines, voire l'ensemble des suggestions faites par le BIT. Quant à la sécurité et à la santé, 95 pour cent des usines ont adopté des mesures pour remédier à la situation, mais aucune n'était en pleine conformité. D'autre part, 41 pour cent des usines seulement répondaient aux exigences en matière de durée légale du travail et d'heures supplémentaires, ayant pris des mesures pour remédier à la situation après la première visite; mais 33 pour cent n'avaient résolu aucun des problèmes. En conclusion, 76 pour cent des usines avaient pris quelques mesures pour remédier à la situation concernant la liberté d'association, mais les 24 pour cent restantes ne s'étaient pas mises en conformité sur la question.

Le rapport du BIT le plus récent, c'est-à-dire le dix-huitième rapport de synthèse publié en avril 2007, met en évidence une amélioration constante dans quelques secteurs ¹³. Le tableau suivant récapitule les différents problèmes détectés par les contrôleurs dans les six mois qui ont précédé la publication du rapport 2007.

¹¹ Pour détecter les travailleurs mineurs, les contrôleurs exécutent habituellement un contrôle visuel des travailleurs qui semblent plus jeunes que 15 ans, et ils font également des contrôles aléatoires des registres d'emploi. Si les registres d'emploi semblent fiables, aucune recherche supplémentaire n'est demandée; autrement, les contrôleurs demandent à contrôler les papiers de ces travailleurs. Cependant, les travailleurs peuvent obtenir de faux documents de vérification de manière frauduleuse ou employer le document valide de quelqu'un d'autre ayant l'âge légal. Dans ce cas, il est très difficile pour les contrôleurs de détecter des violations.

¹² Polaski (2006).

¹³ Organisation internationale du Travail (2007b).

Tableau 8. Conformité de certains aspects des conditions de travail dans l'industrie du vêtement au Cambodge ¹ (en pourcentage)

Exigence légale	Conformité des usines
Taux d'heures supplémentaires correct pour les travailleurs réguliers	99
Taux d'heures supplémentaires correct pour les travailleurs payés à la pièce	97
Salaire minimum pour les travailleurs réguliers	96
Salaire minimum pour les travailleurs payés à la pièce	90
Taux d'heures supplémentaires correct pour les travailleurs occasionnels	87
Dix-huit jours de congé annuel	86
Paiement du congé maternité	83
Salaire minimum pour les travailleurs occasionnels	61
Heures supplémentaires volontaires	60
Congé maladie payé	58
Fourniture du matériel de protection personnel	49
Installation des gardes aiguille sur les machines à coudre	42
Heures supplémentaires limitées à deux heures par jour	31
Heures supplémentaires exceptionnelles	15

¹ Organisation internationale du Travail, 2007a.

Ces données montrent que la conformité est inégalement répartie – avec quelques exigences généralement respectées, comme celles relatives au salaire minimum, et d'autres beaucoup moins, en ce qui concerne notamment les heures supplémentaires et les salaires des travailleurs occasionnels. Le rapport pour 2007 révèle très peu de violations de droits fondamentaux du travail – comme le travail des enfants, le travail forcé et la discrimination –, mais ces problèmes sont difficiles à déceler dans le cadre du processus de surveillance évoqué ci-dessus.

Au cours de la période de six mois qui a précédé la publication du rapport pour 2007, des progrès significatifs avaient été accomplis dans un certain nombre de secteurs. Les principaux progrès ont consisté à:

- 1) adopter des procédures de règlement des différends;
- 2) informer les autorités en cas d'accidents;
- 3) éveiller les consciences sur le droit des employés de bénéficier d'un congé allaitement;
- 4) payer les travailleurs pendant les heures de travail normales;
- 5) indemniser les travailleurs victimes d'accidents du travail.

Dans l'ensemble de ces secteurs, on a constaté une hausse de 18 pour cent à 28 pour cent des taux de conformité sur une période de six mois. D'un autre côté, on constate un moindre respect sur un certain nombre de points, notamment:

- 1) le paiement aux travailleurs d'indemnités de licenciement correctes;
- 2) la formation et l'encouragement des travailleurs à utiliser des vêtements et un équipement de protection;

-
- 3) la tenue d'un inventaire des produits chimiques stockés sur place;
 - 4) le respect des conditions contractuelles pour les travailleurs employés dans l'usine pendant plus de deux ans;
 - 5) la conservation des fiches techniques de sécurité pour les produits chimiques.

2.3. Costa Rica

Depuis la promulgation de la loi sur les ZFE au début des années quatre-vingt, les ZFE du Costa Rica ont connu une expansion rapide. Une récente étude du BIT sur les ZFE costariciennes fournit des données sur la composition de la main-d'œuvre, sur les salaires à l'intérieur et à l'extérieur des ZFE, ainsi qu'un aperçu des conditions de travail¹⁴. Dans un premier temps, les ZFE du Costa Rica étaient dominées par des opérations nécessitant une importante main-d'œuvre dans l'industrie du textile et du vêtement, mais la position du textile s'est progressivement affaiblie par rapport à celle d'autres secteurs. Vers la fin des années quatre-vingt-dix, les entreprises de textile-habillement représentaient encore le plus grand secteur industriel des ZFE au Costa Rica, comptant pour de 23 pour cent de l'ensemble des entreprises et pour 40 pour cent de l'emploi. Le deuxième plus grand secteur était l'industrie électrique/électronique (21 pour cent des entreprises et 24 pour cent de l'emploi), suivi des produits tels que les chaussures/le cuir et les machines/produits métalliques. Actuellement, les ZFE costariciennes bénéficient d'une présence importante des entreprises de haute technologie, d'une forte intensité de capital et de main-d'œuvre qualifiée¹⁵.

Une enquête sur les entreprises exportatrices menée en 2001 offre un aperçu des conditions de travail et de l'emploi dans les ZFE. Un total de 1 753 sociétés a été examiné et 1 173 réponses valides ont été reçues, dont 69 provenaient d'entreprises des ZFE. En termes de répartition par sexe, environ 52,3 pour cent des travailleurs des ZFE sont des hommes. Bien que les ZFE d'autres pays disposent d'une plus grande part de travailleurs femmes que les ZFE costariciennes, lorsque la proportion des travailleurs de sexe masculin des ZFE est comparée à celle des entreprises exportatrices situées en dehors des ZFE, les ZFE nationales ont une proportion plus élevée de travailleuses femmes. Les entreprises des ZFE tendent également à engager de jeunes travailleurs – 40,2 pour cent des travailleurs ont entre 18 et 25 ans et 25,5 pour cent ont entre 25 et 30 ans – la grande majorité des employés est peu scolarisée – 53,8 pour cent des travailleurs ont abandonné leurs études avant d'avoir achevé le cycle d'enseignement secondaire et 75,4 pour cent n'ont pas bénéficié de services d'éducation formelle après le lycée. Toutefois, le niveau d'éducation des travailleurs des ZFE est comparable à celui des autres entreprises exportatrices du pays.

Pour ce qui est des salaires, la majorité des entreprises des ZFE ont répondu lors de l'enquête qu'elles payaient des salaires plus élevés que le salaire moyen déclaré dans l'économie locale costaricienne. Plus précisément, 96,8 pour cent des entreprises des ZFE versent un salaire plus élevé aux conducteurs de machines de leurs usines que le salaire

¹⁴ Cette section se fonde sur Jenkins.

¹⁵ Les ZFE représentent une part importante de l'économie costaricienne, comptant pour 2,2 pour cent de l'emploi total du pays (comparativement à 1,1 pour cent en 1991) et pour 47,2 pour cent des exportations totales. Bien que la législation sur les ZFE offre des avantages fiscaux et d'autres incitations aux sociétés situées dans des régions moins développées, la majorité des activités des ZFE se situent dans la région centrale du pays, où se trouvent les quatre centres urbains principaux et où les sociétés peuvent trouver une meilleure infrastructure, des services spécialisés et une main-d'œuvre habile.

moyen costaricien pour ce même corps de métier; 87,1 pour cent versent des salaires supérieurs aux agents administratifs et 71,7 pour cent aux responsables. Ces salaires sont également considérablement plus élevés que les salaires des entreprises exportatrices situées en dehors des ZFE.

L'étude constate que les conditions de travail dans les ZFE costariciennes tendent à être au moins aussi bonnes, et généralement meilleures, que dans d'autres entreprises analogues du reste de l'économie. L'enquête a constaté que les lieux de travail des entreprises des ZFE sont propres et bien aérés, que les travailleurs ont accès à des soins médicaux, bénéficient de repas subventionnés et de transports. Cependant, cette étude ne fournit pas une évaluation générale des conditions de travail dans les ZFE.

Malgré les limites de l'étude sur le Costa Rica, un certain nombre de conclusions peuvent être tirées. D'abord, les ZFE costariciennes ont tendance à ne pas être aussi féminisées que les ZFE d'autres pays bien qu'elles suivent la tendance générale de l'économie à se féminiser. En second lieu, les salaires tendent à être plus élevés dans les ZFE qu'en dehors des ZFE pour des emplois similaires, ce qui souligne encore d'avantage cette caractéristique commune¹⁶. En conclusion, les ZFE ne sont pas présentées comme étant caractérisées par des conditions de travail sensiblement plus mauvaises que d'autres lieux de travail, même si cette conclusion est étayée par des données moins solides.

2.4. République dominicaine

L'industrie de l'habillement s'est considérablement développée au cours des trente dernières années en République dominicaine, comme dans l'ensemble du bassin caribéen. De 1990 à 2000, le nombre d'employés travaillant dans les zones de libre-échange est passé de 130 045 à 195 262. Plus récemment, cette tendance s'est inversée et entre 2004 et 2005, il y avait 55 usines et 40 887 employés de moins dans le secteur de l'habillement, ce qui a mis l'économie¹⁷ sous pression. Malgré ce récent déclin, lié en grande partie à la fin de l'Accord multifibres, le secteur de l'habillement reste un pan significatif de l'économie dominicaine et représente 26 pour cent de l'emploi dans l'industrie manufacturière¹⁸.

Une étude menée récemment en République dominicaine offre un autre aperçu de l'effet de l'emploi dans les ZFE sur les femmes dans les zones de libre-échange¹⁹. Les auteurs de cette étude postulent que l'occupation d'un emploi dans les ZFE aura des effets négatifs sur la santé des femmes cheffes de famille. Pour vérifier cette hypothèse, les auteurs utilisent des données issues d'une enquête nationale de santé représentative, menée sur 8 000 foyers administrés par l'Agence des Etats-Unis pour le développement international (USAID). L'échantillon comprend 373 chefs de familles employés dans les ZFE, ce qui permet la comparaison directe entre les conditions à l'intérieur et à l'extérieur des zones de libre-échange. Les chercheurs ont mis en œuvre une série d'analyses de régression logistique pour mettre en évidence le lien entre les résultats en matière de santé (variables dépendantes) et l'emploi en zone de libre-échange, le genre des chefs de famille, et l'interaction entre le genre et l'emploi en zone de libre-échange (variables indépendantes). Ces régressions contrôlent le nombre d'adultes du ménage qui travaillent, l'âge du chef de famille, la localisation urbaine ou rurale du ménage et le niveau d'éducation.

¹⁶ Madani, 1999.

¹⁷ Conseil national des zones franches d'exportation (2005), en espagnol.

¹⁸ Montas (2005).

¹⁹ Liberato et Fennell (2007).

Cette étude a mis évidence des contrastes dans le lien entre les résultats en matière de santé et l'emploi dans les ZFE. L'emploi dans les ZFE a un effet positif significatif au plan statistique, avec une couverture de santé garantie par la sécurité sociale. En effet, les ménages ayant pour chefs des employés des ZFE étaient plus de deux fois plus susceptibles d'être couverts par la sécurité sociale que les chefs de famille employés à l'extérieur des ZFE, en tenant toute autre variable constante (y compris le genre, l'âge, et l'éducation). D'autre part, les employés des ZFE avaient davantage tendance à déclarer avoir eu des problèmes de santé la semaine précédant l'entrevue. L'analyse, cependant, n'a révélé aucun lien statistiquement significatif entre l'utilisation de la médecine préventive ou l'hospitalisation (pendant le mois précédant l'enquête) et l'emploi dans les ZFE. Ces «non-relations» peuvent être dues à la dimension de l'échantillon de l'aperçu, qui peut manquer de la sensibilité nécessaire à la mise au jour de plus petits rapports entre les variables, mais qui n'en sont pas moins réels. Dans les deux cas – à l'intérieur et à l'extérieur des ZFE –, le genre est un indice non négligeable de l'utilisation de la médecine préventive, les ménages où les femmes sont cheffes de famille étant presque trois fois plus susceptibles de déclarer en bénéficier. Toutefois, pour ce qui est des variables dépendantes restantes, il n'y a aucun rapport entre le genre des chefs de famille et les résultats de santé. Cependant, lorsque le genre interagit avec l'emploi dans les ZFE, il y a un rapport sensiblement positif avec une hospitalisation durant le mois précédent. En d'autres termes, les ménages qui sont dirigés par une femme employée des ZFE sont plus susceptibles de déclarer une hospitalisation que d'autres ménages. Cette conclusion conforte l'hypothèse des auteurs selon laquelle la femme chef de famille travaillant dans les ZFE bénéficie de conditions de santé moins favorables. Cependant, les conditions de l'interaction entre le genre et l'emploi dans les ZFE n'étaient statistiquement significatives pour aucune autre variable dépendante. On aurait pu s'attendre à ce que la relation étant négative entre l'emploi dans les ZFE et le genre, il s'en suivrait que l'hospitalisation et les problèmes de santé recensés se caractérisent par des coefficients statistiques significatifs.

De façon générale, les résultats de l'étude indiquent que les impacts de l'emploi dans les ZFE sur la santé sont probablement inégaux, et qu'il existe une interaction entre l'emploi dans les ZFE et le sexe. Certains résultats ont pu être influencés par l'approche retenue pour établir ce groupe témoin. Au lieu de cibler les candidats à un premier emploi, comme c'est le cas de l'étude du Honduras (ci-dessous), ou des travailleurs employés dans un secteur similaire en dehors des ZFE (comme l'étude du Bangladesh ci-dessus), les chercheurs ont utilisé un groupe représentatif de la population dominicaine dans son ensemble. Ainsi que les auteurs le notent, le secteur informel dominicain emploie 26 pour cent de la population économiquement active. Ceci peut expliquer l'accroissement relatif de la probabilité d'une couverture sociale des travailleurs des ZFE. En d'autres termes, l'étude peut refléter l'effet de l'emploi formel, plutôt que l'effet de l'emploi dans les ZFE.

Une autre étude sur la République dominicaine, analyse les différences dans les conditions de vie de manière plus générale²⁰. Cette étude, effectuée par le Bureau du développement humain du PNUD compare les conditions de vie des travailleurs des ZFE à celles des travailleurs d'autres secteurs productifs. L'étude a analysé un groupe d'indicateurs – la qualité du logement, la surcharge (le surpeuplement) du ménage, les conditions environnementales, et les services disponibles – et constaté que les travailleurs des ZFE ont des conditions de vie légèrement inférieures à celles de la moyenne nationale et certainement inférieures à celles d'autres travailleurs de l'économie formelle. Ainsi, le pourcentage des travailleurs des ZFE vivant dans des cabanes est deux fois supérieur à celui de la moyenne nationale (11,4 pour cent contre 5,8 pour cent). De plus, le degré de surpeuplement est élevé dans les ZFE. Celui-ci est mesuré en termes de nombre de chambres à coucher par ménage et nombre de personnes par chambre à coucher, ces deux indicateurs étant plus élevés pour les travailleurs des ZFE que pour la moyenne nationale.

²⁰ Ceara-Hatton (2005).

Le pourcentage des travailleurs des ZFE logés dans une chambre à coucher est de 32 pour cent contre 24 pour cent pour la moyenne nationale, et 25 pour cent des travailleurs des ZFE vivent dans des logements surpeuplés (avec 3 à 4,5 personnes par chambre à coucher), tandis que la proportion est de 20 pour cent pour la moyenne nationale. D'autre part, la qualité des matériaux de construction pour le logement des travailleurs des ZFE est meilleure que celle de la moyenne nationale, même si la situation est très mauvaise pour les travailleurs employés dans d'autres sociétés privées, extérieures aux ZFE. En termes de services disponibles, tels que l'évacuation des eaux usées, et les sources de pollution/contamination, il n'y a pas de grandes différences entre les travailleurs des ZFE et la moyenne nationale. D'autre part, la qualité des matériaux de construction pour le logement des travailleurs des ZFE est meilleure que celle de la moyenne nationale, tout en restant bien pire que celle des matériaux utilisés s'agissant des logements des travailleurs employés dans d'autres sociétés privées, extérieures aux ZFE. En termes de services disponibles, tels que l'évacuation des eaux usées, et les sources de pollution-contamination, il n'y a pas de grandes différences entre les travailleurs des ZFE et la moyenne nationale.

L'étude montre également que la main-d'œuvre des ZFE a un profil différent de celui du reste de l'économie, du point de vue de l'âge (les ZFE utilisent une main-d'œuvre constituée par de jeunes adultes âgés de 20 à 39 ans) et de l'éducation (les ZFE tendent à employer des travailleurs ayant atteint un niveau moyen d'éducation), les ZFE offrant ainsi des possibilités d'emploi aux groupes de population auparavant marginalisés sur le marché du travail, et stimulant le niveau d'éducation.

Les ZFE dominicaines constituent l'une des principales sources de travail pour les femmes. Pendant la période 1992-1998, 13 femmes sur 100 en activité travaillaient dans les ZFE, tandis que c'était seulement le cas de 4 hommes sur 100 employés. Cependant, l'emploi de femmes dans les ZFE régresse lentement. Au cours de la période 1992-2003, le pourcentage des femmes employées dans les ZFE est passé de 61 pour cent à 53 pour cent de l'emploi total. En d'autres termes, tandis que le taux de croissance de l'emploi féminin dans les ZFE était de 0,6 pour cent par an, l'emploi masculin s'est développé selon le taux annuel de 3,5 pour cent. L'emploi des femmes dans les ZFE est également concentré dans le secteur textile, donc particulièrement vulnérable aux changements, surtout après la fin de l'Accord multifibres. En outre, les femmes occupent habituellement l'échelon le plus bas dans le rang professionnel, alors que les hommes occupent des positions techniques et la plupart des positions administratives et managériales. Une caractéristique des femmes employées dans les ZFE est leur faible taux de fertilité, inférieur à la moyenne nationale qui est de 15 pour cent. L'étude offre deux explications possibles. Tout d'abord, les femmes employées dans les ZFE tendent à être plus jeunes que la moyenne dans l'économie nationale, le faible taux de fertilité pourrait n'être qu'une conséquence normale. La deuxième explication pourrait se trouver dans l'existence, selon Human Rights Watch, de pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes dans certaines entreprises²¹. Les ZFE montrent également une proportion plus élevée que la moyenne nationale de femmes cheffes de famille. Cependant, l'étude prouve que ce n'est pas le signe d'une responsabilisation accrue des femmes, mais la conséquence de l'absence d'un homme dans le ménage.

Ces études ne permettent toutefois que de saisir une fraction de temps et ne donnent un aperçu détaillé de la situation qu'à un moment donné; ils ne captent pas les tendances du développement des ZFE en République dominicaine. Selon les informations récentes émanant d'ONG, du gouvernement et de sources associatives du monde des affaires, la fin de l'Accord multifibres aurait entraîné la fermeture d'usines et des pertes d'emploi²².

²¹ Human Rights Watch (2004).

²² Conseil national des zones franches d'exportation (2005), en espagnol.

Selon les projections faites avant la fin de l'Accord multifibres, il pourrait y avoir une chute de 30 pour cent des exportations et une diminution de l'emploi de 40 pour cent dans le secteur de l'habillement²³. Ces faits nouveaux suggèrent que la perte d'emplois aura des effets négatifs significatifs sur les travailleurs.

2.5. Honduras

Les ZFE se sont considérablement développées au Honduras au cours des années quatre-vingt-dix, principalement dans le secteur de l'habillement. Parallèlement à cette croissance, le malaise ouvrier a grandi et une série de campagnes internationales, dirigées contre certaines usines qui avaient supprimé les syndicats, ont été menées²⁴. L'emploi industriel s'est maintenu fermement pendant les quatre dernières années, avec 130 000 emplois directs environ²⁵.

Une étude compare directement la condition des travailleurs à l'intérieur et à l'extérieur des ZFE honduriennes²⁶. Comparer les conditions de travail dans les ZFE et en dehors de celles-ci, c'est se heurter à la difficulté consistant à trouver un groupe de travailleurs comparable aux travailleurs des ZFE. Cette étude propose une solution à ce problème en comparant les travailleurs des ZFE à ceux qui cherchent un emploi dans les ZFE. Les chercheurs ont examiné un échantillon aléatoire de 270 travailleurs qui étaient couramment employés dans les ZFE ainsi qu'un échantillon de 149 candidats à un premier emploi. Ces derniers ont été sélectionnés de manière aléatoire dans les *maquiladoras* au cours des périodes de recrutement et des questions quasiment identiques sur la qualité de vie ont été posées aux deux groupes. Les chercheurs ont établi que les candidats à un premier emploi formaient un groupe de comparaison approprié parce que composé en grande partie de personnes semblables de par leur situation socio-économique (âge, éducation, état civil, etc.), renforçant l'affirmation selon laquelle les candidats à un premier emploi est un groupe témoin approprié. Même si ce groupe témoin n'est pas parfait (un groupe composé de travailleurs occupant actuellement des emplois similaires en dehors des ZFE pourrait faire office de meilleur témoin), il apporte une solution utile à la question du groupe témoin.

Grâce à une série d'indicateurs, l'étude a montré que de manière générale, les différences entre la qualité de vie des travailleurs employés dans les ZFE et celle des candidats à un emploi n'étaient pas flagrantes. Selon trois indicateurs, les travailleurs des ZFE étaient clairement mieux lotis que les demandeurs d'emploi. Tout d'abord, l'étude a constaté que les travailleurs des ZFE percevaient un salaire supérieur de 50 pour cent à celui des postulants à un emploi. Par ailleurs, ils ont constaté que les travailleurs plus expérimentés gagnaient plus que les autres, signe d'avancements possibles dans les ZFE. Cependant, l'étude a constaté que les femmes gagnaient moins que les hommes dans les ZFE (même si les femmes des ZFE gagnent plus que les hommes qui postulent à un emploi), et globalement, que les salaires des travailleurs des ZFE n'étaient pas suffisants pour leur permettre de sortir de la pauvreté. En second lieu, l'étude a constaté que les femmes actuellement employées dans les ZFE étaient plus à même de déclarer avoir de meilleurs rapports avec les autres membres de leur foyer et à être cheffes de famille. D'ailleurs, les employés des ZFE estimaient plus volontiers que les hommes doivent

²³ Organisation internationale du Travail (2005).

²⁴ Armbruster-Sandoval (2003).

²⁵ Association hondurienne des travailleurs des maquilas (2005); Association hondurienne des travailleurs des maquilas (2007).

²⁶ Ver Beek (2001).

contribuer aux travaux du ménage que les demandeurs d'emploi. Troisièmement, les employés des ZFE étaient plus susceptibles de voter et estimaient qu'ils étaient à même d'influencer les autorités.

Néanmoins, selon d'autres indicateurs, il apparaît que les travailleurs des ZFE sont plus mal lotis que les demandeurs d'emploi. Ainsi, les travailleurs ont sensiblement davantage de problèmes de santé. En second lieu, un nombre inférieur de travailleurs des ZFE est employé dans des entreprises dotées d'une présence syndicale (8,5 pour cent pour les employés contre 11,3 pour cent pour les demandeurs). Ce constat est amplifié par le fait que nombre de demandeurs sont employés en tant que travailleurs domestiques ou dans la restauration, domaines pourtant peu susceptibles d'être syndiqués. Troisièmement, les travailleurs des ZFE déclarent avoir moins de temps libre que les candidats à un premier emploi.

S'agissant des autres indicateurs utilisés dans cette étude, on a constaté aucune différence significative entre les travailleurs des ZFE et les demandeurs. Premièrement, il n'y a pas de différence entre le pourcentage des travailleurs et celui des demandeurs déclarant avoir effectué des heures supplémentaires. La moitié environ des travailleurs et des demandeurs pensaient que les heures supplémentaires étaient obligatoires, bien que les lois honduriennes interdisent les heures supplémentaires obligatoires. Il y a cependant une différence significative entre les demandeurs et les travailleurs des ZFE en ce qui concerne les heures supplémentaires – contrairement à beaucoup de descriptions des conditions des heures supplémentaires des ZFE, les demandeurs déclarent en moyenne deux fois plus d'heures supplémentaires par rapport aux travailleurs des ZFE. Deuxièmement, les travailleurs des ZFE et les demandeurs font état d'un niveau de stress équivalent. Troisièmement, les travailleurs des ZFE et les demandeurs ont les mêmes niveaux d'éducation et les mêmes chances d'emploi. Quatrièmement, les travailleurs des ZFE ne semblent pas représenter un risque de criminalité plus grand que celui des demandeurs. Pour tous ces indicateurs, on ne relève aucune différence significative entre les conditions de vie des demandeurs et celles des travailleurs des ZFE.

En dépit de la méthode innovante consistant à comparer les demandeurs aux employés, une des difficultés notables à laquelle l'enquête s'est heurtée tient au fait que les travailleurs ont été consultés sur leur lieu de travail. La direction n'était certes pas présente lorsque l'enquête a été réalisée, mais il n'en reste pas moins que la nature des réponses données par les travailleurs a pu être affectée par les conditions dans lesquelles ces entretiens se sont déroulés. Par exemple, ceci pourrait avoir aisément diminué le nombre de travailleurs déclarant avoir de la sympathie pour les syndicats. Malgré ces limites, cet instantané des conditions de travail à l'intérieur et à l'extérieur des ZFE du Honduras dépeint un tableau mitigé du travail dans les ZFE.

2.6. Madagascar

Deux études récentes sur Madagascar fournissent également des données empiriques sur les conditions de travail dans les ZFE, ainsi que des données sur les effets de l'emploi dans les ZFE sur les femmes. Madagascar est l'un des quelques pays africains à avoir développé leurs ZFE grâce aux mesures d'encouragement mises en œuvre par le Gouvernement. La croissance des ZFE malgaches a connu une évolution rapide – 20 pour cent environ par an à partir de 1997 – et en 2001, elles comptaient pour la moitié de l'emploi total généré par le secteur secondaire de l'économie. Au total, après dix ans de croissance, l'emploi dans les ZFE a atteint le chiffre de 70 000, avec des pics à des niveaux encore plus élevés. Cependant, en termes d'emploi global généré par l'économie, les ZFE ne fournissent que 1 pour cent environ des emplois dans le pays. L'emploi dans les ZFE malgaches est en grande partie semblable à l'emploi des ZFE dans d'autres parties du monde – les employés tendent à être plus jeunes, avec un plus fort taux de femmes, et un niveau d'instruction moins élevé en comparaison d'autres secteurs formels. En outre,

comme beaucoup d'autres ZFE, les ZFE malgaches sont dominées par la production de l'habillement, qui représentait 90 pour cent de leur production en 2001. Une série d'études ont été menées sur les conditions d'emploi dans les ZFE malgaches, basées sur des enquêtes globales sur la main-d'œuvre de 1995 à 2002²⁷. Comme pour le Honduras et la République dominicaine, les résultats sont mitigés, avec des aspects favorables liés à l'emploi dans les ZFE en ce qui concerne les salaires, lesquels sont plus élevés, mais avec des aspects plutôt négatifs en ce qui concerne le nombre d'heures de travail.

Pour ce qui est des salaires, cette étude a constaté que ceux versés aux hommes par les entreprises des ZFE étaient plus ou moins les mêmes que ceux des secteurs informel et formel du privé et qu'ils étaient moins élevés que ceux du secteur public. Comparé à d'autres secteurs, concernant les ouvrières, l'emploi dans les ZFE était plus rémunérateur que l'emploi informel dans le secteur privé plus ou moins équivalent à l'emploi formel du secteur privé extérieur aux ZFE (industriel et non industriel) et inférieur à l'emploi du secteur public. Les employés hommes et femmes des ZFE tendent à avoir des revenus mensuels inférieurs et un nombre d'heures de travail supérieur par rapport à l'emploi privé dans le secteur industriel formel. Les salaires réels pratiqués dans les ZFE ont augmenté au cours de la période 1995-2002, sans toutefois suivre la progression des salaires dans d'autres secteurs (notamment dans les entreprises publiques, dans la fonction publique et dans l'emploi formel privé). Selon les auteurs, cela serait dû au fait que le marché du travail dans les ZFE est dans une certaine mesure dissocié du reste de l'économie locale et que, par conséquent, le taux de progression des salaires réels est plus élevé dans d'autres secteurs, malgré la forte expansion des ZFE au cours de la période considérée.

D'un point de vue statistique, il n'y a aucune différence significative entre le salaire horaire des employés hommes ou femmes dans les ZFE. Tel n'est pas le cas dans le secteur informel où il existe d'importantes différences à cet égard, et les auteurs concluent que la croissance dans les ZFE est à l'origine des progrès dans l'égalité de la rémunération homme-femme. Cependant, dans ces zones, le retour à l'éducation des femmes est inférieur à celui qui est constaté dans d'autres secteurs (à l'exception du secteur de la fonction publique). Il n'y a en revanche aucune différence statistique entre le retour à l'éducation des hommes et celui des femmes dans les ZFE.

Au-delà des salaires, l'étude constate que la performance de l'emploi dans les ZFE est supérieure à celle de l'emploi informel, mais que celle-ci est plus mitigée si on la compare à la performance de l'emploi dans les secteurs formels du privé et du public, analysés sous l'angle d'autres caractéristiques et avantages. Premièrement, le taux de formation des employés des ZFE est à peu près le même (21 pour cent des employés ayant bénéficié d'une formation au cours des cinq années précédant l'enquête) s'agissant des travailleurs de la fonction publique et des entreprises publiques. La situation n'est donc pas moins bonne que dans le secteur informel ou quasiment aucune formation n'est dispensée; ce n'est en revanche pas le cas si on la compare au secteur formel privé, dans lequel la moitié des travailleurs dit avoir bénéficié d'une formation. Cela étant, l'étude ne porte pas sur le contenu de la formation et il n'y a pas de moyen de savoir dans quelle mesure la formation dispensée dans les ZFE est équivalente à celle de la fonction publique. En second lieu, les employés des ZFE ont tendance à déclarer l'existence de syndicats sur leur lieu de travail et, s'agissant des employés des entreprises syndiquées, se disent affiliés à des syndicats à un taux plus élevé que dans le reste du secteur formel privé (quasiment le double de la présence des syndicats dans le secteur industriel extérieur aux ZFE). Cependant, les ZFE se caractérisent par des taux de syndicalisation inférieurs à ceux du secteur public. Troisièmement, le renouvellement est relativement important dans les ZFE; les employés de ces zones quittent leur emploi à un rythme deux fois plus rapide que celui des employés du secteur privé. Quatrièmement, les employés des ZFE ont plus fréquemment un contrat

²⁷ Cling, Razafindrakoto et Roubaud (2005); Glick et Roubaud (2006).

de travail que les employés du secteur informel ou ceux du secteur formel privé, mais ils sont autant, sinon moins susceptibles de signer un contrat que les employés du secteur public. Cinquièmement, les employés des ZFE ont plus souvent droit aux congés payés que dans les secteurs informels, formels ou privés et sont également davantage susceptibles de bénéficier de cet avantage que les employés du secteur public. En général, les caractéristiques de l'emploi dans les ZFE tendent toutes à montrer que celui-ci y est à peu près comparable à l'emploi dans le secteur public.

Enfin, pour ce qui est des heures de travail, dernière caractéristique de l'emploi dans les ZFE, la situation est moins bonne que dans l'ensemble des autres secteurs de l'économie. Les employés des ZFE travaillent sensiblement plus d'heures que les personnes employées dans d'autres secteurs de l'économie. En moyenne, les employés des ZFE travaillent 211 heures par mois, contre 187 heures dans le reste du secteur formel privé, 180 heures dans le secteur informel et 161 heures dans la fonction publique. Ce constat est conforme aux tendances de l'emploi dans les ZFE, lequel repose davantage sur les heures supplémentaires que d'autres secteurs.

De manière générale, les résultats de cette étude montrent que l'évaluation de la qualité de l'emploi dans les ZFE dépend des éléments de comparaison retenus. Tous les indicateurs, exception faite des heures de travail, montrent que l'emploi dans les ZFE rivalise avec le secteur informel et qu'il est parfois même de meilleure qualité que dans le reste du secteur privé, tout en se situant généralement au même niveau que le secteur public. Pour ce qui est du cas spécifique des femmes, il ne fait pas de doute que le secteur informel peut être considéré comme le groupe comparatif le plus approprié, comme en témoigne le décrochage de l'emploi informel féminin qui est passé de 24 pour cent à 14 pour cent au moment où l'emploi dans les ZFE passait de 5 pour cent à 15 pour cent de l'emploi féminin total. Signe supplémentaire de cette substitution: au cours de la baisse enregistrée lors de la crise politique de 2001, la diminution de l'emploi dans les ZFE s'est accompagnée d'une augmentation de l'emploi informel des femmes. Les auteurs soutiennent en outre «qu'à la lumière de la sous-représentation féminine dans d'autres types d'emploi formel le traitement de l'exportation semble donner lieu à des opportunités d'emploi féminin qui n'ont pas d'équivalent dans d'autres secteurs»²⁸. Bien que réaliste en termes empiriques, cette approche est limitée, d'un point de vue normatif, parce qu'elle compare implicitement l'emploi dans les ZFE à certains des plus mauvais emplois (en fait illégaux) de l'économie.

2.7. Sri Lanka

L'emploi dans les ZFE sri-lankaises a considérablement progressé au cours des cinq dernières années, passant de 111 000 à 410 000 travailleurs²⁹. Comme dans de nombreux autres pays, cette croissance a surtout concerné le secteur de l'habillement. Parmi les problèmes communs à l'emploi dans les ZFE, on trouve notamment: des heures supplémentaires excessives et obligatoires, la suppression des syndicats, l'absence de sécurité sociale, la monotonie du travail dans des usines mal aérées et le surpeuplement dans le logement des travailleurs³⁰.

Les contrastes entre les conditions de travail à l'intérieur et à l'extérieur des zones de libre-échange sri-lankaises ne sont pas aussi prononcés que dans les autres pays examinés ci-dessus. Une enquête de 2001 sur 370 femmes et 75 hommes, jette les bases de l'analyse

²⁸ Glick et Roubaud (2006).

²⁹ Organisation internationale du Travail (2002a); Organisation internationale du Travail (2007b).

³⁰ Best (2005).

des conditions de travail dans les ZFE sri-lankaises ³¹. Sur quelques points, les conditions de travail dans les ZFE étaient aussi bonnes, voire meilleures, que celles des travailleurs employés en dehors des ZFE. Par exemple, les salaires déclarés par les travailleurs des ZFE correspondent aux minima légaux ou les dépassent; 90 pour cent des travailleurs, à la fois dans les entreprises implantées dans les ZFE et au dehors, perçoivent des salaires qui se situent à peine au-dessus du seuil de pauvreté officiel. En revanche, 37 pour cent d'ouvrières à domicile ont gagné moins que le seuil de pauvreté. En outre, on a également donné aux travailleurs, de manière générale, des avantages et des indemnités pour les heures supplémentaires légalement exigées, mais ils ont souvent manqué d'accès aux salles de bains et aux transports.

A Sri Lanka, contrairement à la situation qui prévaut dans d'autres pays, l'écrasante majorité des travailleurs ne bénéficie pas de contrats et pensent pouvoir être licenciés en l'absence de notification en bonne et due forme. L'emploi est instable dans les ZFE, avec plus de 70 pour cent de travailleurs employés pendant moins de cinq ans sur leur lieu de travail. L'enquête révèle que, de manière générale, il n'y a pas de contrats de travail, ni à l'intérieur, ni à l'extérieur des ZFE. En outre, on constate que «la majorité des travailleurs employés dans des entreprises implantées dans les ZFE et, dans une moindre mesure, dans des entreprises rurales, se plaignent de l'exposition à des risques sanitaires professionnels comme la pollution à la poussière, le fait de rester debout sans interruption pendant de nombreuses heures, et les blessures aux mains; et beaucoup se plaignent de l'absence de protection et d'indemnisation» ³².

Comme les autres études-pays présentées ci-dessus, l'étude menée à Sri Lanka a révélé qu'un grand nombre d'heures supplémentaires étaient effectuées en violation de la législation du travail – avec 41 pour cent de femmes et 37 pour cent d'hommes des ZFE déclarant plus de neuf heures supplémentaires de travail par jour, lesquelles sont obligatoires. En outre, les chercheurs n'ont établi l'existence d'aucun syndicat opérationnel dans les ZFE (mais seulement des organisations fondées par les employeurs).

³¹ Jayaweera (2003).

³² *Ibid.*

3. Efforts non gouvernementaux et efforts en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE)

Les actions entreprises par les militants des droits du travail auprès des entreprises transnationales n'ont pas été couronnées de succès. Après avoir attiré l'attention internationale sur les conditions de travail misérables, caractéristiques de nombreuses entreprises exportatrices qui se sont implantées dans les pays en développement pendant les années quatre-vingt-dix, les acteurs de la société civile ont établi plusieurs ensembles de règles internationales non gouvernementales du travail qui viennent se superposer à la législation existante, mais cette démarche a abouti à des résultats mitigés. Selon les termes du directeur d'une des principales organisations des droits du travail, la Fair Labour Association, « quatre années passées à surveiller des usines ont montré que la surveillance n'est pas, à elle seule, un outil satisfaisant pour initier un changement durable dans les conditions de travail »¹. Cela étant, les systèmes de régulation privés se sont sensiblement développés au cours des vingt dernières années, et continuent de se développer². La structure de base de ces régimes est organisée comme suit: les entreprises multinationales adoptent volontairement des normes, par le truchement d'un « code de conduite », qu'elles imposent aux sociétés des pays en développement qui produisent leurs marchandises³. Ces normes sont contrôlées par les entreprises multinationales elles-mêmes, par une ONG indépendante, ou par les deux.

Les régimes de normalisation privés, volontaires ou non gouvernementaux, reposent principalement sur les mécanismes du marché et les sanctions appliquées aux usines qui violent les normes élémentaires du travail. Ils tirent leur pouvoir et leur légitimité des forces du marché, que les consommateurs, puis les multinationales, font peser sur les usines⁴. Les praticiens et les chercheurs ont constaté l'existence de limites à l'efficacité des systèmes privés de normalisation. Ces limites ont plusieurs sources potentielles et les particularités des mécanismes de réglementation privée ont fait l'objet d'études approfondies. Dans la littérature, les débats sur l'autorégulation du travail sont axés sur: la fiabilité des codes de conduite⁵ et la possibilité de les appliquer; la réalité des pressions exercées par le marché sur les entreprises en vue de l'amélioration des conditions de travail⁶; la voix accordée aux travailleurs qui sont soumis aux codes et la nature antidémocratique de ces derniers⁷; les types de chaînes de production qui favorisent la bonne gouvernance⁸; la question de savoir si ces codes ne sont rien d'autre qu'un outil de relations publiques⁹ et, enfin, si des règles privées peuvent se substituer à la réglementation publique¹⁰.

¹ www.fairlabor.org (disponible le 14 novembre 2006).

² Banque mondiale (2003).

³ Mamic (2003).

⁴ Cashore (2002).

⁵ O'Rourke (1997).

⁶ Elliott et Freeman (2001); O'Rourke (2005).

⁷ Esbenschade (2004); Rodriguez-Garavito (2005).

⁸ Gereffi, H., et Sturgeon (2005).

⁹ Klein (2000)

¹⁰ Bartley (2005); Jenkins (2001); Organisation internationale du Travail (1998).

3.1. Mise en œuvre des codes de conduite

En 2003, le BIT a réalisé une étude approfondie de l'application des codes de conduite des entreprises¹¹. L'étude était axée sur trois secteurs (l'habillement, la chaussure et le détail) et a permis de recueillir des données à partir d'entretiens réalisés dans 20 entreprises multinationales (MNE) et 74 usines de fournisseurs à Sri Lanka, au Cambodge, en Chine, aux Etats-Unis, au Guatemala, au Honduras, en Thaïlande, en Turquie et au Viet Nam. Cette étude montre que l'application des codes de conduite par les MNE est inégale. D'un côté, malgré l'engagement des cadres supérieurs à respecter les codes, le niveau d'intégration des codes de responsabilité sociale est inadéquat, voire faible, au sein de la structure interne des entreprises multinationales et des fournisseurs¹². D'un autre côté, le rapport fait tout de même état de progrès certains, bien qu'ils soient inégaux. De manière générale, la mise en œuvre des codes de conduite présente des différences importantes selon les secteurs. Le premier, celui de la chaussure, est le plus avancé dans la réponse aux pressions exercées par la création de codes de conduite. D'ailleurs, dans ce secteur, les multinationales travaillent avec relativement peu de fournisseurs, ce qui facilite la mise en œuvre du processus. En revanche, les progrès sont moindres dans l'industrie de l'habillement où la plupart des fournisseurs ont des liens de plus de courte durée avec les entreprises multinationales. La structure de l'industrie utilise les ressources au maximum, et «il n'était pas rare d'identifier une tentative individuelle unique de gérer les obligations de travail, sociales et éthiques de cinq à cinquante fournisseurs et, dans certains, plus encore»¹³. Dans le secteur du détail, la grande variété de produits et la taille même des chaînes de production de beaucoup d'entreprises multinationales entravent également l'application des codes.

Cette étude a constaté que les codes de conduite étaient généralement conformes à la législation nationale du travail et aux normes internationales, mais que l'application de ces normes variait fortement. Sur quelques questions, telles que l'hygiène et la sécurité au travail, les entreprises multinationales arrivent à aller de l'avant et améliorent les conditions de travail. Bien que la santé et la sécurité soient souvent citées par le personnel comme étant des sources de préoccupation, il est souvent plus facile d'y remédier du fait de la nature concrète des problèmes. En outre, les fournisseurs sont moins réticents à promouvoir les conditions sanitaires et de sécurité parce qu'ils considèrent généralement que ces changements amélioreront la productivité. De la même manière, les entreprises multinationales ont accompli des progrès en matière de salaire en garantissant le paiement de salaires corrects, équivalents ou supérieurs au minimum légal¹⁴.

Sur d'autres questions, les chercheurs ont constaté que les efforts déployés par les entreprises multinationales en vue d'améliorer les conditions de travail ont été moins fructueux. Ainsi, bien que la quasi-totalité des codes de conduite prévoient la liberté d'association, la mise en œuvre de ces dispositions est extrêmement difficile¹⁵. D'ailleurs, pour quelques entreprises multinationales, la définition de la liberté d'association diffère des définitions du BIT et des syndicats. Ainsi, ces entreprises considèrent que la liberté d'association inclut l'octroi de comités de règlement des différends pour les travailleurs, ou d'autres moyens de s'associer. En outre, les heures supplémentaires et le temps de travail sont des problèmes extrêmement difficiles à régler. D'abord, il peut s'avérer difficile de les

¹¹ Mamic (2003).

¹² *Ibid.*, p. 246.

¹³ *Ibid.*, p. 245.

¹⁴ Il convient de noter que les MNE se sont concentrées sur le fait d'assurer le paiement du salaire minimum, et non sur le salaire décent.

¹⁵ Voir aussi Hunter et Urminsky (2003).

déceler; les problèmes les plus couramment signalés ont trait au manque de conformité et comprennent «la double comptabilité, le paiement incorrect d'heures supplémentaires et l'inscription erronée d'heures supplémentaires»¹⁶. En second lieu, le problème des heures supplémentaires est aggravé par les délais d'expédition et la nature saisonnière des trois secteurs couverts par l'étude – la chaussure, l'habillement et le commerce de détail.

En conclusion, quelques tendances ont été mises en évidence en matière de développement de la responsabilité sociale des entreprises et d'application des codes de conduite. Parmi les secteurs étudiés, le secteur de la chaussure est celui qui a le plus progressé, réalisant des progrès sur la durée dans l'application des codes de conduite. En outre, on constate des différences relativement importantes dans la mise en œuvre; en d'autres termes, on constate une tendance de tous les secteurs à passer d'un «modèle policé» à une approche plus consultative¹⁷. C'est le reflet d'une tendance plus générale à la propagation des meilleures pratiques et des leçons apprises, qui implique un dialogue plus approfondi entre les entreprises multinationales et les fournisseurs. Cela démontre également une convergence de style entre les initiatives de RSE et les modèles gouvernementaux d'inspection du travail traditionnels, fondés essentiellement sur la tutelle¹⁸.

3.2. Initiatives de multiples parties prenantes

Plusieurs rapports annuels de la Fair Labour Association donnent l'une des quelques sources de données compilant des éléments comparables sur les conditions de travail dans un grand nombre de pays dans le monde¹⁹. Ces rapports fournissent également une évaluation complète d'une des principales initiatives menées conjointement par plusieurs parties prenantes. En tant que telle, la FLA ainsi que des ONG, des universités et des entreprises, s'efforcent de créer un système destiné à améliorer les conditions de travail dans les fabriques de vêtement et de chaussures du monde entier²⁰. La FLA enregistre les résultats de près de cent audits réalisés dans des entreprises exportatrices de 20 pays environ. Celles-ci sont choisies parmi les entreprises membres de la FLA, qui sont pour l'essentiel des entreprises multinationales du secteur de l'habillement. En 2005, les cent audits de chaînes de production des sociétés membres de la FLA, qui comportent 3 753 usines employant approximativement 2,9 millions de travailleurs, ont été utilisés en tant qu'échantillon. A cela s'ajoutent les rapports annuels de la FLA qui fournissent des données pertinentes sur le long terme et permettent une analyse des tendances.

Malgré leurs avantages, les rapports de la FLA présentent également des limites; il convient d'évaluer de manière approfondie les méthodes sur lesquelles ils s'appuient avant d'analyser leurs résultats. La FLA contrôle le respect de son code de conduite en ayant recours à un tiers, à savoir un «contrôleur indépendant» qui fait de l'audit d'entreprise. Le code de conduite de la FLA comprend des dispositions relatives à la liberté d'association et à la négociation collective, à la santé et la sécurité, aux salaires, à la limitation des heures supplémentaires, au travail forcé et au travail des enfants²¹. La FLA exige en outre que les entreprises se conforment à la législation nationale (en cas de conflit entre la législation

¹⁶ Mamic (2003, p. 235).

¹⁷ *Ibid.*, p. 245.

¹⁸ Piore (2005); Piore et Schrank (2006), Esbenshade (2004).

¹⁹ Voir Fair Labour Association (Association du travail équitable) (2004); Fair Labour Association (Association du travail équitable) (2006).

²⁰ O'Rourke (2003).

²¹ Pour le code complet, voir: <http://www.fairlabor.org/conduct> (disponible en août 2007).

nationale et le code, c'est la norme la plus stricte qui s'applique). La FLA accrédite des contrôleurs, parmi lesquels des sociétés à but lucratif ainsi que des ONG, et leur fournissent des directives détaillées concernant la surveillance. Les pratiques de surveillance de l'application des codes de conduite ont été fortement critiquées et certains contestent les méthodes sur lesquelles elles sont fondées, ainsi que leur indépendance²². Ces pratiques impliquent généralement une inspection physique de l'usine, des entretiens avec les travailleurs et un examen de la documentation. Ces méthodes ont tendance à favoriser l'identification de certains problèmes, tels que les violations de la santé et de la sécurité, plus faciles à déceler lors des inspections physiques, contrairement aux violations de la liberté d'association que les audits mettent plus difficilement en évidence²³. Malgré ces limites et étant donné que les contrôleurs établissent constamment des violations du code de conduite dans les usines, compte tenu également de la pénurie en matière de données, les contours de ces violations offrent une vue d'ensemble précieuse des conditions de travail dans les chaînes de production des entreprises multinationales.

En 2005, les contrôleurs de la FLA ont relevé près de 1 600 points de non-conformité dans le cadre de 99 audits d'entreprises. Premièrement, de manière générale, les problèmes les plus courants provenaient de violations des codes de santé et de sécurité (45 pour cent de l'ensemble des points de non-conformité). Parmi ces problèmes: l'absence de procédures d'évacuation adéquates, l'absence d'équipement de sécurité, de gestion chimique, de ventilation et d'hygiène. Les violations en matière de santé et de sécurité étaient proportionnellement plus élevées dans les Amériques (où elles représentaient 58 pour cent des points de non-conformité), qu'en Asie de l'Est et en Asie du Sud (où elles représentaient respectivement 38 pour cent et 34 pour cent des points de non-conformité). Quant aux salaires et aux avantages, les violations les plus fréquemment signalées en la matière consistaient en l'absence de respect des procédures relatives à la tenue des registres et un manque d'information des travailleurs au sujet des salaires. Les contrôleurs ont également fréquemment constaté que des entreprises n'avaient pas accordé de prestations (en particulier de sécurité sociale) et ne respectaient pas les règles relatives aux congés payés annuels. Le rapport admet que les contrôleurs peuvent sous-évaluer la situation en raison de livres de comptes falsifiés. Les contrôleurs de la FLA ont également trouvé 132 incidents de non-conformité aux règlements relatifs aux heures de travail dans le cadre de 99 audits. La plus fréquente de toutes les violations concerne les heures supplémentaires excessives (définies comme une semaine de travail de 60 heures maximum ou un nombre d'heures inférieures, lorsque celui-ci est prévu par les lois nationales).

Le harcèlement, l'abus, la discrimination, le travail des enfants, le travail forcé et les violations de la liberté d'association ont été moins souvent constatés. Malgré la difficulté à mettre en évidence de tels problèmes au moyen d'audits, les contrôleurs ont recensé 19 incidents d'abus verbal, 16 violations ayant trait à des pratiques discriminatoires et 49, à la liberté d'association. Compte tenu de la difficulté à établir ce type de violations, il est difficile de tirer des conclusions sur l'ampleur précise de ces problèmes; en tout état de cause, ces chiffres tendraient plutôt à sous-estimer le nombre total de violations du code de la FLA.

En général, le nombre de points de non-conformité par usine a légèrement augmenté entre 2004 et 2005, passant de 15,1 à 16,0 (bien que ce changement puisse être un artefact

²² Pour une vue d'ensemble de certaines des difficultés de la surveillance, voir Burnett et Mahon (2001). En outre, voir Pruett (2006). Pour une évaluation des problèmes avec les contrôleurs internes, voir O'Rourke (1997). Tandis que beaucoup de leçons ont été apprises depuis que ce rapport est sorti, la critique globale de la surveillance fournit une vue d'ensemble de certains des problèmes rencontrés.

²³ Voir Hunter et Urminsky (2003).

dû aux différences dans les pratiques de surveillance). En outre, les activités de surveillance entreprises par la FLA mettent en évidence des différences significatives dans les conditions de travail dans des usines situées dans différentes régions du monde. Bien que toutes les usines soient dans le même secteur et relèvent de chaînes de production communes à un ensemble d'entreprises multinationales, le nombre moyen de points de non-conformité par usine est quasiment deux fois plus important en Asie du Sud-Est et du Sud qu'en Asie de l'Est ou aux Amériques. Plus précisément, le nombre moyen de points de non-conformité identifiés par les contrôleurs en Asie de l'Est et aux Amériques était respectivement de 10,6 et 12,6, alors qu'il était de 21,2 et de 23,2 en Asie du Sud et en Asie du Sud-Est, respectivement. L'ensemble des points de non-conformité sont, bien entendu, traités de manière équivalente et on n'a pas accordé plus de poids aux violations sérieuses (telles que le travail obligatoire) qu'aux violations moins conséquentes (comme la tenue de registres). Cependant, si la distribution de la gravité des violations est sensiblement la même dans les différentes régions, cette constatation indique que les conditions de travail dans les ZFE d'Asie du Sud et d'Asie du Sud-Est sont sans doute sensiblement plus mauvaises qu'en Asie de l'Est et aux Amériques.

Malgré les limites inhérentes aux rapports de la FLA, il y a une concordance entre les types de problèmes qu'elle met au jour et les types de problèmes qui ressortent des études de pays et autres rapports, comme celui de la CISL²⁴. Ce qui signifie que des acteurs qui adoptent des perspectives et emploient des méthodologies très différentes mettent en évidence des problèmes similaires dans les conditions de travail.

Bien que les méthodes employées par la FLA pour recueillir des données donnent une représentation faussée de la distribution des problèmes liés au travail, on peut affirmer que la tendance n'est pas à l'amélioration des conditions de travail sur le long terme. Ces données ne permettent pas la comparaison entre les usines qui ont adopté des codes de conduite et les autres, mais elles montrent qu'en dépit des efforts entrepris par la FLA et ses entreprises membres, il n'y a pas eu de progrès notables dans le temps. En outre, le degré absolu de conformité demeure extrêmement faible sur certains points, ce qui montre que les principaux problèmes de non-conformité demeurent le fait des usines de vêtement du monde entier.

Une autre étude, menée par des équipes composées de plusieurs parties prenantes, s'est penchée sur l'application du code de conduite de l'Initiative en faveur d'un commerce éthique (Ethical trade initiative – ETI) sur 25 lieux de travail sélectionnés à travers cinq pays (Afrique du Sud, Costa Rica, Inde, Royaume-Uni et Viet Nam) et dans trois secteurs (habillement, chaussure, et fruits)²⁵. Les chercheurs ont réalisé des entretiens avec des responsables et des travailleurs sur chaque lieu de travail. En dehors des usines, des entretiens ont été menés avec des entreprises membres de l'ETI, des agents commerciaux et avec des informateurs clés pour un certain nombre de parties prenantes. Avant de présenter les conclusions de l'étude, il convient de mentionner certaines des limites inhérentes à la méthode de recherche utilisée. Tout d'abord, les résultats ne sont pas statistiquement représentatifs de la population des chaînes de production des entreprises membres de l'ETI car, pour chaque étude de cas par pays, seul un petit échantillon d'usines a été pris en compte. Aussi, la recherche a été effectuée uniquement avec les fournisseurs de premier plan, qui ont adopté des codes de conduite. Par conséquent, l'étude comprend un minimum d'informations sur les fournisseurs de niveau inférieur. En outre, les résultats peuvent aussi pencher en faveur des usines ayant de meilleures pratiques parce que l'équipe de recherche a jugé difficile d'obtenir toutes les informations auprès de toutes les usines, et certains fournisseurs ont également refusé de participer. Enfin, l'étude visait à identifier l'impact du code de conduite de l'ETI sur les conditions de travail mais, dans de

²⁴ Confédération internationale des syndicats libres (2004).

²⁵ Barrientos et Smith (2006).

nombreux cas, les auteurs n'ont pas pu imputer l'évolution des conditions de travail au code de l'ETI plutôt qu'à d'autres facteurs. De même, la recherche s'est concentrée sur le rôle des entreprises participantes et non sur le rôle d'autres acteurs qui ont pu influencer sur les conditions de travail dans ces mêmes usines. Cependant, le cas échéant, l'équipe de recherche a réalisé des entretiens avec les principaux informateurs d'autres groupes.

En dépit des limites inhérentes à ces données, le présent rapport fournit une des rares études approfondies sur les conditions de travail dans un certain nombre de pays différents dont les exportations sont vigoureuses. L'évaluation des conditions de travail s'est faite en trois étapes. Premièrement, les personnes interrogées ont été priées de signaler tout changement dans l'un des domaines couverts par le code depuis la date de sa mise en application. Puis, elles ont été invitées à identifier la cause de ces changements. Enfin, on leur a demandé si elles pensaient que le changement était positif ou négatif, et de justifier leur réponse. Il est important de noter ici que les travailleurs et les cadres ont parfois exprimé un avis distinct sur certains changements.

Les résultats du rapport de l'ETI confortent ceux d'autres études; ainsi, l'impact du code de conduite de l'ETI est généralement relatif, ses effets étant mineurs ou isolés dans presque tous les domaines qu'il couvre. Toutefois, l'étude souligne que dans un nombre limité de domaines, des impacts ont été plus fréquemment relevés. Ces domaines sont les suivants: la santé et la sécurité, le travail des enfants, les heures de travail, le salaire minimum (et non le salaire décent). Généralement, ces effets sont considérés comme un progrès par les travailleurs et les responsables. Toutefois, comme expliqué plus en détail ci-dessous, certains de ces changements étaient perçus comme négatifs par certaines personnes interrogées. D'autre part, les domaines où les impacts ont été les plus limités sont la liberté de l'emploi, la liberté syndicale, la discrimination, l'emploi régulier, et les mauvais traitements. Le tableau ci-après résume ces résultats.

Tableau 9. Evaluation de l'impact du code de conduite de l'ETI ¹

Principe de base du code	Viet Nam		Inde		Costa Rica	
	Direction	Travailleurs	Direction	Travailleurs	Direction	Travailleurs
Liberté de l'emploi	Aucun impact	Aucun impact	Aucun impact	Aucun impact	Aucun impact	Aucun impact
Liberté d'association	Aucun impact	Mineur	Aucun impact	Aucun impact	Mineur	Mineur
Santé et sécurité	Majeur	Majeur	Majeur	Majeur	Majeur	Majeur
Travail des enfants	Mineur	Mineur	Mineur	Aucun impact	Mineur	Mineur
Salaire décent	Mineur	Mineur	Mineur	Mineur	Mineur	Mineur
Heures de travail	Majeur	Majeur	Mineur	Mineur	Mineur	Mineur
Discrimination	Mineur	Mineur	Mineur	Aucun impact	Mineur	Mineur
Emploi Régulier	Mineur	Aucun impact	Mineur	Mineur	Aucun impact	Aucun impact
Mauvais traitements	Aucun impact	Aucun impact	Mineur	Mineur	Majeur	Majeur

¹ Adapté de *ibid.*

Pour ce qui est des effets positifs, on constate que le domaine de la santé et de la sécurité est celui qui témoigne de la plupart des changements intervenus dans l'ensemble des pays – comme le montre le tableau – avec des progrès résultant de l'application du code dans 20 des 25 lieux de travail étudiés. Ces résultats positifs s'expliquent généralement par un moindre nombre d'accidents, un environnement de travail plus sûr et sécurisé et une meilleure santé. Deuxièmement, aucun cas de travail des enfants (sauf pendant les vacances scolaires ou après l'école) n'a été détecté dans quelque pays que ce soit, à l'exception d'un fournisseur qui employait des enfants, mais en application de la loi. L'étude a révélé un impact plus direct du code de conduite: un acheteur a ainsi cessé d'employer des enfants pendant les vacances scolaires en raison de la pression des

acheteurs et, plus généralement, il a été constaté que les documents attestant l'âge des travailleurs étaient vérifiés. Cela étant, en Afrique du Sud, au Costa Rica et au Viet Nam, de nombreux travailleurs et directeurs n'ont pas considéré ces changements comme un progrès car de nombreux jeunes n'avaient pas d'autres sources d'emploi et parce que leurs familles avaient besoin de ce revenu. Troisièmement, même si le code n'a eu qu'un impact très limité sur la garantie d'un salaire décent, l'étude a révélé que sur neuf des 25 lieux de travail, les codes de conduite avaient entraîné le versement du salaire minimum légal, au moins pour certaines catégories de travailleurs. Enfin, le dernier domaine où l'effet positif des codes a été constaté est celui des heures de travail, avec une diminution des heures régulières et/ou des heures supplémentaires sur 16 des 25 lieux de travail. Dans quelques cas, l'employeur a commencé à verser des primes au prix fort pour les heures supplémentaires grâce aux codes de conduite. Toutefois, dans de nombreux cas, la réduction du temps de travail s'est traduite par une baisse de la rémunération. La situation personnelle des travailleurs et la mesure dans laquelle la réduction du temps de travail a affecté la rémunération orientent la perception de ce changement par les travailleurs dans un sens positif ou négatif. Par exemple, les travailleurs migrants sans enfant à la maison préfèrent travailler autant d'heures que possible afin de maximiser leur rémunération; pour eux le changement a donc été perçu négativement.

En conclusion, l'étude de l'ETI démontre les résultats mitigés des initiatives non étatiques, qui correspondent pour l'essentiel aux conclusions de l'étude menée par le BIT en 2003. En outre, les types de problèmes que les codes de conduite parviennent le mieux à régler sont généralement ceux qui ont été identifiés dans le cadre des études-pays, avec des conditions de travail dans les ZFE meilleures que dans le reste de l'économie.

3.3. Etude de cas: une entreprise multinationale de production de vêtements

Une étude des données de conformité interne de l'entreprise Nike, menée par une équipe d'universitaires, fournit une évaluation quantitative supplémentaire des suites données aux codes de conduite par un grand nombre d'usines²⁶. Ces études offrent l'une des quelques sources de données cohérentes sur un grand nombre d'années qui permet de suivre les progrès accomplis dans l'application des codes de conduite sur le long terme. Ces chercheurs ont utilisé les données de conformité interne de l'entreprise Nike afin d'analyser les tendances et les facteurs du respect par celle-ci de son code de conduite; ils ont complété les données quantitatives par une analyse ethnographique, réalisée dans des usines Nike implantées en Chine, au Mexique et en Turquie. Les chercheurs analysent les données issues de deux types d'audits, dont 575 environ attribuent une note quantitative aux usines à partir d'audits de 48 heures, ainsi que plus de 3 000 notes qualitatives données aux usines Nike par les contrôleurs. Ces données couvrent plus de 700 usines employant 600 000 travailleurs dans 51 pays et permettent une analyse de séries chronologiques.

Ces données présentent des limites, identiques pour la plupart à celles qui sont inhérentes aux données recueillies par la FLA. Les données de conformité interne provenant de sociétés multinationales sont souvent critiquées pour leurs inexactitudes et parce qu'elles seraient le fruit d'un conflit d'intérêt découlant du statut même de contrôleur²⁷. Ici encore, malgré les limites des données recueillies, des leçons peuvent être tirées à partir des conclusions des contrôleurs et des tendances mises au jour sur la base de ces données, même si le degré absolu de déficience dans les conditions de travail est sous-estimé.

²⁶ Locke, Kochan, Romis et Qin (2007); Locke, Qin et Brause (2007).

²⁷ O'Rourke (1997); Pruett (2006); Esbenshade (2004); Burnett et Mahon (2001).

Les données recueillies par Nike révèlent que la plupart des usines ne respectent pas pleinement le code de conduite interne à l'entreprise. Les audits quantitatifs évaluent les usines sur une échelle allant de zéro à 100, le nombre 100 équivalent à une conformité totale. La note moyenne pour l'ensemble des usines de l'échantillon n'était que de 65, avec un écart type de 16. Bien qu'il soit impossible d'évaluer le niveau définitif des conditions de travail établies à partir d'audits, les chercheurs ont eu toute la latitude nécessaire pour analyser les taux élevés de variation du degré relatif de conformité des usines de Nike. De même que pour le rapport de la FLA, les chercheurs ont constaté que les résultats enregistrés aux Amériques étaient sensiblement plus élevés qu'en Asie du Sud (77 contre 58). Parmi les types d'usines qui produisent pour Nike, l'étude n'a révélé que très peu de différences entre les usines de vêtements, de chaussures et d'équipement (les conditions étant un peu meilleures dans les fabriques de chaussures). Pour déterminer les facteurs de variation des taux de conformité constatés par Nike, les chercheurs ont procédé à une série d'analyses multivariées, évaluant les modèles en prenant la conformité comme variable dépendante. Ils ont établi que les mesures juridiques, l'emplacement géographique, le pourcentage de la production pour Nike, le type d'industrie et le nombre d'audits réalisés par Nike avaient tous une relation statistiquement significative avec les scores de conformité.

Pour évaluer l'efficacité du programme Nike, les chercheurs ont également examiné les tendances de la conformité sur le long terme. Les auteurs concluent que malgré les millions de dollars consacrés à l'application de son code de conduite, Nike a en grande partie échoué dans sa tentative d'améliorer progressivement les conditions de travail dans ses chaînes de production. Ils constatent que, même si les évaluations quantitatives des conditions de travail témoignent de progrès sur la durée, les résultats qualitatifs illustrent la tendance inverse. En conclusion, l'étude montre que de manière générale, il n'y a pas eu d'amélioration des conditions de travail au cours des quatre années couvertes par les données, et que les conditions de travail dans les ZFE ne se sont pas améliorées, comme le montre le rapport de la FLA.

4. La voie à suivre

Cette section propose un cadre permettant d'améliorer efficacement les conditions dans les ZFE, lequel consiste à combiner une approche «pédagogique» de la réglementation du travail avec un ensemble d'efforts non gouvernementaux au niveau mondial et d'efforts gouvernementaux locaux. Les mauvaises conditions de travail qui persistent dans les ZFE sont étroitement liées aux systèmes de production des entreprises situées dans les ZFE et aux liens entre les ZFE et l'économie mondiale et locale. Sur la base de ces conclusions, il convient donc de privilégier les politiques qui améliorent les processus de production afin de favoriser l'existence de meilleures conditions de travail, ainsi que les politiques qui combinent les forces locales et mondiales. Un certain nombre d'outils stratégiques spécifiques peuvent être utilisés dans ce cadre, dont des exemples sont déjà donnés par les programmes mis en œuvre par le BIT au Cambodge, à Sri Lanka et au Viet Nam. Les deux sections suivantes décrivent plus en détail la démarche pédagogique et la nécessité de conjuguer les efforts locaux et mondiaux.

4.1. Une approche pédagogique de l'amélioration de conditions de travail

La plupart des problèmes liés au travail que l'on constate systématiquement dans un grand nombre de ZFE appellent des changements profonds dans les systèmes de production, qu'une approche pédagogique de la réglementation peut faciliter. L'approche pédagogique s'écarte du système hiérarchique traditionnel ou des modèles de régulation fondés sur la dissuasion, qui sont fréquemment à l'origine des mauvaises conditions de travail diagnostiquées dans les ZFE.

La logique sous-jacente commune à de nombreux régimes de réglementation du travail – que l'inspection gouvernementale se combine avec l'application de sanctions ou avec l'application de codes de conduite volontaires privés – est que la réglementation modifie la motivation du directeur d'usine rationnel, en faisant en sorte que la mauvaise qualité des conditions de travail ait un coût économique. On postule que des mesures incitatives donneront lieu à des investissements destinés à améliorer les conditions de travail. En d'autres termes, on décourage l'absence de responsabilité sociale en faisant en sorte que le montant supposé des coûts de la non-conformité soit supérieur aux bénéfices découlant de l'absence d'investissement en faveur de meilleures conditions de travail.

Cette approche de la réglementation du travail repose toutefois sur le postulat selon lequel les entreprises ont les moyens de se conformer à la réglementation si elles bénéficient de mesures d'incitation appropriées. Elle est en outre fondée sur l'hypothèse que, sur la base d'incitations adéquates, ce sont les entreprises qui sont les mieux placées pour savoir comment modifier leurs systèmes de production afin de se mettre en conformité.

Il existe une autre approche destinée à promouvoir les conditions de travail, axée sur la «pédagogie» ou le rôle tutélaire des organismes de surveillance¹. En d'autres termes, ces derniers aident les entreprises à se conformer aux normes de travail en diffusant les meilleures pratiques et en travaillant avec elles pour régler les problèmes. L'approche pédagogique consiste à ajouter à la régulation par la sanction une stratégie active de renforcement de la capacité des entreprises à se conformer à la réglementation. Dans les systèmes pédagogiques, la régulation est le fait de généralistes, qui connaissent la plupart

¹ Piore (2005); Piore et Schrank (2006).

des aspects du code du travail (et pas uniquement la santé et la sécurité, les salaires ou les horaires) et ont le pouvoir de travailler avec les entreprises pour les mettre en conformité. Cet aspect de l'inspection du travail², qui est pourtant au cœur du mandat d'inspecteur du travail à plus d'un titre, est souvent perdu de vue dans les discussions relatives à la politique en matière de ZFE. Bien que la littérature sur l'approche pédagogique soit axée sur les inspecteurs du travail de l'Etat, ce modèle peut être étendu à des systèmes de surveillance volontaires privés, ce qui est d'ailleurs déjà le cas³. En effet, les inspecteurs du travail, les auditeurs sociaux, les personnes chargées du renforcement des capacités au sein des organisations internationales peuvent tous jouer le rôle d'agents du changement en diffusant les bonnes pratiques dans les entreprises. L'approche pédagogique de la réglementation a fait la preuve de sa capacité à générer des progrès durables dans l'efficacité de la surveillance de toute une série de domaines stratégiques parmi lesquels, les conditions de travail⁴. Lorsqu'elles sont combinées avec les approches traditionnelles fondées sur les incitations au respect de la réglementation⁵ les mesures stratégiques qui privilégient les méthodes pédagogiques peuvent se solder par des améliorations des conditions de travail dans les ZFE.

Ce fort potentiel de l'approche pédagogique peut être mis en évidence en examinant l'une des normes du travail dont le respect a le plus besoin d'être promu: le recours excessif aux heures supplémentaires. Un constat frappant, qui ressort de l'ensemble des études de pays, est celui du recours excessif aux heures supplémentaires qui est toujours un problème sur les lieux de travail dans les ZFE: un problème relatif eu égard aux conditions de travail en dehors des ZFE, mais incontestable du point de vue du respect du droit du travail. Le volume d'heures supplémentaires s'explique par les retards provoqués par des chaînes de production limitées, l'absence de conformité des systèmes de production aux normes de qualité des clients (qui exigent par conséquent, à la dernière minute, que les produits soient rectifiés) et par les pics saisonniers de demande. Le versement aux travailleurs de bas salaires est un moyen de les inciter à respecter leurs obligations, voire même de les encourager à effectuer de nombreuses heures supplémentaires. Nonobstant la motivation des travailleurs qui perçoivent de bas salaires à effectuer des heures supplémentaires, les études sur la Chine⁶ et le Honduras⁷ montrent que de nombre d'entre eux croient que les heures supplémentaires sont obligatoires et travaillent davantage d'heures qu'ils ne voudraient, eu égard aux incitations salariales. Les heures supplémentaires sont donc persistantes, y compris lorsque le nombre d'inspections augmente et que des sanctions découlant du marché sont appliquées aux entreprises défaillantes, ce qui est le cas au Cambodge. Selon la même logique, l'évaluation des codes de conduite adoptés par les entreprises montre que la réduction des heures supplémentaires demeure le plus souvent hors de portée des programmes de surveillance et des sanctions. En conclusion, le phénomène des heures supplémentaires est répandu et il ne suffit pas de changer les motivations des dirigeants pour l'enrayer.

Diminuer le nombre d'heures supplémentaires suppose à la fois des salaires suffisamment élevés pour que les travailleurs aient moins besoin d'en effectuer, et

² Von Richthofen (2002); Albuquerque (2003).

³ Mamic (2003); Amengual (2007).

⁴ Kagan et Scholz (1984); Hawkins et Thomas (1984); Kelman 1981; Lee (2005).

⁵ Pour une présentation classique de régulation hiérarchique en tant qu'analyse coûts-avantages, voir Becker (1968).

⁶ Verité (2004).

⁷ Ver Beek (2001).

d'ajuster les processus de production pour pouvoir diminuer la pression exercée par les clients sur les usines. Il convient à cette fin de renforcer la capacité des usines à améliorer les processus de production et leur qualité, et à prévoir des mesures incitant les acheteurs à mieux gérer les commandes. En effet, le potentiel d'interventions ciblées sur les pratiques de production a été démontré par les programmes d'amélioration des usines du BIT au Viet Nam⁸ et à Sri Lanka⁹. Au Viet Nam, la formation dispensée dans les usines est axée sur le renforcement de la productivité, par la mise en œuvre systématique d'approches destinées à identifier les retards de production et à modifier les pratiques en matière de ressources humaines en vue d'améliorer la gestion des relations avec les travailleurs. En renforçant la communication, en planifiant et en simplifiant les processus de travail, le taux moyen d'heures supplémentaires a été réduit de 50 pour cent dans les usines participantes¹⁰. Cette conclusion conforte celle d'une étude comparative menée sur deux fabricants mexicains produisant pour Nike, laquelle a montré que le perfectionnement des systèmes de production et la diminution des heures supplémentaires pouvaient être liés¹¹. Cette analyse montre donc qu'un système de production plus perfectionné s'accompagne d'une réduction des heures supplémentaires, tout en augmentant la qualité de la production et les salaires des travailleurs. Le savoir-faire des entreprises multinationales est utile aux auditeurs de RSE dans la mise en place d'une réglementation pédagogique destinée à réduire les heures supplémentaires et à perfectionner les chaînes d'approvisionnement et les processus de production¹². En conclusion, ces interventions réussies attestent le potentiel de l'approche pédagogique pour s'attaquer à l'une des violations les plus courantes des normes du travail dans les ZFE.

Il n'y a pas qu'en matière d'heures supplémentaires que l'approche pédagogique a fait la preuve de son efficacité. Favoriser de meilleures politiques de gestion des ressources humaines peut permettre de renforcer le dialogue social, d'améliorer les conditions de travail et la compétitivité¹³. En outre, les activités de renforcement des capacités mises en œuvre dans le cadre du programme d'amélioration des usines du BIT ont engendré d'importants progrès dans les domaines de la santé et de la sécurité, du dialogue social et de la qualité de la production¹⁴. De manière générale, bien des conditions de travail défectueuses peuvent être améliorées en dispensant une meilleure formation aux travailleurs et aux cadres, et en leur donnant la capacité de respecter leurs obligations, ce qui suppose d'aller au delà de simples incitations. La formation peut être dispensée par n'importe quel type d'entités de surveillance, certaines d'entre elles étant toutefois plus à même d'aider les entreprises à s'attaquer à certains problèmes du travail. Les différents acteurs présentent différents points forts: les entreprises multinationales sont souvent compétentes en matière de perfectionnement de la chaîne de production des usines, les associations d'entreprises bénéficient souvent d'une expérience en matière d'amélioration des systèmes de production et de la santé et la sécurité¹⁵. Quant aux organisations internationales, elles jouent un rôle moteur dans la promotion du dialogue social.

⁸ Anh, Lam, B-Holm, Pedersen, Bodwell, et Mamic (2005).

⁹ Best (2005).

¹⁰ Anh, Lam, B-Holm, Pedersen, Bodwell et Mamic (2005, p. 35).

¹¹ Locke, Kochan, Romis et Qin (2007).

¹² Amengual (2007).

¹³ Lake (2006).

¹⁴ Anh, Lam, B-Holm, Pedersen, Bodwell et Mamic (2005).

¹⁵ Par exemple, le programme Procinco de l'Association des *maquiladoras* (zones de traitement pour l'exportation) honduriennes.

La promotion de l'aspect pédagogique dans la réglementation du travail en vigueur dans les ZFE a des implications considérables. L'approche pédagogique ne doit toutefois pas être considérée comme étant susceptible de se substituer complètement à la gestion hiérarchique ¹⁶, mais elle constitue une voie à suivre pour améliorer les conditions de travail par le biais de la modernisation ¹⁷. Par conséquent, une approche plus pédagogique est susceptible d'améliorer les normes de travail dans un environnement économique hostile où des acheteurs sensibles aux coûts peuvent facilement passer à des environnements moins onéreux n'offrant pas une protection rigoureuse du travail. La pédagogie n'est toutefois pas la panacée; il demeure nécessaire de structurer les incitations pour amener les entreprises à se mettre en conformité. Toutefois, les politiques de renforcement de la capacité pédagogique des inspecteurs du travail, comme les auditeurs sociaux, peuvent être à l'origine de progrès durables dans les conditions de travail au sein des ZFE. Les efforts visant à améliorer la capacité de l'inspection du travail, à réformer les systèmes volontaires privés et à créer de nouveaux programmes (comme celui du Cambodge) devraient envisager de renforcer le rôle pédagogique de la réglementation.

4.2. Conjuguer efforts locaux et internationaux

Le débat et les échanges relatifs à l'amélioration des normes du travail dans les ZFE opposent ceux qui mettent l'accent sur les efforts des gouvernements à ceux qui privilégient les efforts internationaux. Pour les premiers, la réglementation publique est la seule approche véritablement respectueuse des droits des travailleurs, et la seule à être un tant soit peu responsable et démocratique ¹⁸. Les seconds considèrent que nombre de gouvernements n'ont simplement pas les ressources nécessaires pour réglementer et ne veulent pas courir le risque de perdre des investissements en perfectionnant les normes du travail ¹⁹. Loin de refléter un tel clivage, nombre de lieux de travail dans les ZFE sont désormais régis par un système de réglementation hybride, gouvernementale et non gouvernementale ²⁰. Par conséquent, le débat sur les méthodes d'amélioration des normes du travail dans les ZFE commence à intégrer la nécessité d'une mobilisation des forces locales et mondiales, d'initiatives gouvernementales et non gouvernementales ²¹, et de moyens de s'assurer que la réglementation privée volontaire va dans le sens des efforts déployés par les pouvoirs publics au lieu de s'en détourner ²².

Les propositions et programmes les plus prometteurs mêlent plusieurs ensembles d'acteurs qui ont des missions différentes, ce qui permet de mesurer leurs avantages respectifs dans la promotion du respect des normes du travail ²³.

Ces cinq dernières années, les chercheurs ont compris que les efforts non étatiques n'étaient au mieux qu'une solution partielle. L'application insuffisante des codes de

¹⁶ Pour une discussion sur la question de l'équilibre entre sanction et pédagogie, voir Ayres et Braithwaite (1992).

¹⁷ Piore (2005).

¹⁸ Seidman (2003); Seidman (2007).

¹⁹ Graham et Woods (2006).

²⁰ Gereffi (2006).

²¹ Polaski (2006); Amengual (2007).

²² O'Rourke (2006).

²³ Braithwaite (2006); Weil (2005).

conduite, analysée ci-dessus, met en évidence les pouvoirs limités des seules initiatives non étatiques sur l'amélioration des conditions de travail. Lors de la phase de mise en application des codes de conduite, les normes fondamentales du travail comme la liberté d'association ne sont souvent pas suffisamment prises en compte²⁴. Même lorsque l'application du code de conduite mobilise des efforts intenses pour imposer la reconnaissance des syndicats dans les usines²⁵, ces efforts ne visent que quelques milliers d'usines dans les ZFE de par le monde. Par exemple, le Consortium des droits des travailleurs, une des principales ONG de soutien aux campagnes spécifiquement axées sur les usines, n'avait mené en 2005²⁶ qu'une douzaine «d'enquêtes» dans les usines du monde entier. En outre, les fermetures d'usine et les indemnités de licenciement, qui font plus que poser problème dans le secteur de l'habillement depuis la fin de l'AMF (laquelle frappera durement l'Amérique latine), restent hors de portée des codes de conduite. Les systèmes privés de régulation bénévole, qui reposent sur le poids des forces du marché sont privés de tout effet sur les conditions de travail une fois que les clients cessent d'acquérir des biens fabriqués par des entreprises implantées dans ces ZFE. Toutefois, les efforts internationaux ne doivent pas être complètement écartés et, sur certaines questions, telles que la santé et la sécurité, les codes de conduite pourraient donner lieu à des progrès marginaux²⁷. Par ailleurs, les pressions qui peuvent être exercées par les acheteurs multinationaux et la société civile internationale sur les entreprises pour qu'elles améliorent les conditions de travail peuvent être mises à profit, en particulier dans les domaines où le reste de l'économie pose des défis considérables aux organismes de surveillance de l'application des normes nationales du travail, qui ne disposent que de ressources limitées.

Au plan national, de nombreux programmes gouvernementaux de réglementation du travail continuent également de souffrir d'un manque de ressources pour réglementer efficacement les lieux de travail, y compris dans les ZFE. Selon un article récemment publié, certains pays en développement maîtrisent peu les conséquences de l'activité économique à l'intérieur de leurs frontières sur la réalisation d'objectifs sociaux tels que les droits de l'homme, les droits des travailleurs ou la durabilité de l'environnement. De même, certains gouvernements ne sont pas disposés à réglementer et préfèrent tirer parti de l'absence de réglementation sur le marché des investissements étrangers directs²⁸. La vigueur de la législation nationale n'est souvent pas un bon indicateur de la réalité des conditions de travail car les institutions gouvernementales n'ont pas les moyens de faire appliquer la loi. Dans certains pays, comme le Honduras, les inspecteurs du travail ne disposent pas de moyens de transport pour visiter les ZFE et n'effectuent jamais d'inspections préventives²⁹. Revenons sur l'analyse qui précède sur les liens entre les conditions de travail dans les ZFE au Bangladesh et les conditions de travail dans le secteur du vêtement de Dhaka, qui n'est pas une ZFE. Avec seulement 111 inspecteurs du travail, le gouvernement bangladais ne dispose manifestement pas à l'heure actuelle des ressources suffisantes pour garantir la surveillance des conditions de travail³⁰. Il ne fait pas

²⁴ Voir les citations ci-dessus, en particulier Mamic (2003); Barrientos et Smith (2006).

²⁵ Rodriguez-Garavito (2005).

²⁶ O'Rourke (2006).

²⁷ Barrientos et Smith (2006).

²⁸ Graham et Woods (2006, pp. 868-9).

²⁹ Entretiens de l'auteur avec les inspecteurs du travail à Tegucigalpa et à San Pedro Sula, Honduras en juin 2006. Pour une analyse des de la difficulté à conduire des inspections seulement préventives, voir Silbey (1984).

³⁰ Département de l'inspection des usines et des établissements du Bangladesh (2003).

de doute que cette capacité doit être renforcée avec l'appui du gouvernement. Toutefois, même avec une capacité accrue, le différentiel entre les conditions de travail dans les ZFE et au dehors ne conduirait qu'à détourner des ZFE des ressources déjà limitées pour les consacrer (indépendamment du fait que les inspecteurs soient stratégiques et ne souhaitent pas bouleverser le capital mobile) aux salariés les plus vulnérables de Dhaka. En d'autres termes, l'allocation de ressources supplémentaires à l'inspection du travail ne suffirait à améliorer les conditions dans les ZFE que si les mauvaises conditions perduraient en dehors des ZFE. Ce lien avec les circonstances à l'extérieur des ZFE ressort de l'expérience de certains pays, comme la République dominicaine, qui ont investi dans la réglementation du travail³¹. Dans ce pays, la médiocrité des conditions de travail en dehors des ZFE a amené les inspecteurs du travail à concentrer leurs ressources sur les secteurs les plus problématiques de l'économie et, dans une certaine mesure, à se détourner des ZFE³². Dans les pays où des violations des normes fondamentales du travail sont perpétrées dans le secteur informel, et qui ne peuvent consacrer à l'inspection que des ressources limitées, la réglementation ne marquera aucun progrès dans les ZFE aussi longtemps que les conditions d'emploi ne se seront pas améliorées dans l'ensemble de l'économie. En conclusion, en l'absence de progrès significatifs dans les conditions de travail dans l'économie au sens large et faute de capacité des pouvoirs publics (inspection du travail, tribunaux, services sociaux, etc.), la capacité des gouvernements de réglementer convenablement les conditions de travail dans les ZFE ne marquera aucun progrès.

Cette double défaillance, du privé et des pouvoirs publics, rend la conjugaison des efforts mondiaux et locaux particulièrement attractive. Les efforts internationaux et locaux présentent chacun des faiblesses qui peuvent être mutuellement compensées pourvu qu'on les déploie conjointement. Comme indiqué ci-dessus dans la section relative à l'approche pédagogique, les différents acteurs ont des avantages qui leur sont propres dans le traitement des conditions de travail défaillantes. Le programme du BIT intitulé *De meilleures usines au Cambodge*, par exemple, met à profit la puissance économique d'acteurs internationaux pour inciter les entreprises à améliorer les conditions de travail, et s'appuie sur la crédibilité des contrôleurs du BIT pour renforcer la fiabilité des informations recueillies. De nouvelles politiques destinées à améliorer les conditions de travail dans les ZFE devraient tenir compte de la présence de tous les types d'acteurs et faire ressortir leurs avantages comparés.

En outre, les interventions effectuées dans les ZFE devraient s'accompagner d'interventions dans les économies voisines. Ainsi, d'importantes interventions ont été considérées comme nécessaires pour faire face aux bouleversements sociaux provoqués par l'application des lois sur le travail des enfants³³. La logique selon laquelle s'attaquer aux conditions de travail au sein des ZFE implique de s'attaquer à celles qui prévalent en dehors des ZFE est également pertinente pour d'autres normes du travail. Par exemple, la persistance de plaintes relatives à des violations de la liberté d'association dans les ZFE atteste la nécessité de promouvoir les moyens de protéger cette liberté dans les ZFE par une action publique. L'attitude générale envers les syndicats (tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des ZFE) et leur histoire selon les pays peuvent expliquer l'absence de liberté d'association dans les ZFE. Il apparaît que la liberté d'association n'enregistrera probablement aucun progrès spectaculaire dans les ZFE sans une amélioration concomitante de cette liberté dans les économies au sens large. Même s'il est évident qu'une hostilité généralisée à l'égard des syndicats dans un pays donné compromet l'exercice de la liberté d'association dans les ZFE, les décideurs doivent tenir compte de ce

³¹ Murillo et Schrank (2005); Schrank (2005).

³² Amengual (2007).

³³ Organisation internationale du Travail (2002c); Murshed (2005); Schrage (2004).

lien lorsqu'ils élaborent des politiques qui prévoient explicitement le recours à des acteurs publics, souvent les mieux placés pour s'attaquer aux problèmes de l'économie dans son ensemble. En outre, les violations de la liberté d'association et les conflits impliquent souvent que les contrôleurs concilient ou procèdent à des arbitrages entre le travail et le capital. La conciliation suppose d'intervenir dans les conflits entre les acteurs (par exemple les travailleurs, la direction, les syndicats) pour rétablir l'ordre, tout en respectant leurs droits. L'arbitrage consiste à déterminer dans le cadre d'un conflit, quelle partie est dans son bon droit et quelle voie devrait être privilégiée. Souvent, seuls les agents publics détiennent la légitimité nécessaire pour entreprendre ces tâches.

Le simple fait que des interventions soient requises des deux côtés, dans les ZFE et dans l'économie nationale, ne signifie pas que les acteurs internationaux et les initiatives volontaires privées n'ont pas un rôle à jouer. Toujours à propos de la liberté d'association par exemple, les ZFE soulèvent des défis particuliers en ce qui concerne son organisation avec l'appui des acteurs internationaux. Les informations faisant état de la fermeture d'usines à la suite de la création de syndicats ne sont pas rares³⁴. On a assisté ces dernières années à une tendance accrue à encourager les clients à continuer de s'approvisionner dans les usines dotées de syndicats³⁵. Les efforts internationaux visant à utiliser le pouvoir d'achat des entreprises multinationales qui s'approvisionnent dans les ZFE peuvent asseoir la liberté d'association en maintenant des relations avec les usines dotées de syndicats.

En conclusion, les efforts tendant à améliorer les conditions de travail dans les ZFE devraient tirer profit des avantages propres à chacun des acteurs et tenir compte du fait que les conditions de travail dans les ZFE et dans l'économie générale sont liées. En outre, le processus de réglementation du travail devrait conjuguer des méthodes pédagogiques et l'adoption de mesures incitant les entreprises à respecter leurs obligations. Les interventions doivent tenir compte des besoins propres à chaque pays; toutefois, c'est dans le cadre général, précisé ci-dessus, que celles-ci sont susceptibles d'être les plus efficaces.

³⁴ Voir discussions sur la liberté d'association ci-dessus.

³⁵ Voir les campagnes du réseau de solidarité des maquilas.

Conclusion

Animés par la volonté de développer leurs exportations et de tirer parti des chaînes de production mondiales de biens et de services existantes, les gouvernements ont continué, ces cinq dernières années, à promouvoir le développement des ZFE en parallèle de leurs concessions traditionnelles et de l'adoption de mesures libérales. Les entreprises ont continué d'investir dans les ZFE pour en retirer des bénéfices et favoriser la mise en place de chaînes de production efficaces à l'échelon mondial. Les ZFE se sont développées dans un contexte marqué par une résistance politique et économique croissante au plan international. La résistance politique étant le fait de militants, d'ONG et d'organisations internationales, et trouvant sa traduction dans des arrangements commerciaux régionaux. Les forces économiques défavorables aux ZFE comprennent l'aggravation des termes de l'échange pour les fabricants, ainsi que la hausse colossale de la part chinoise dans les exportations mondiales de nombreux biens produits dans les ZFE. Les exemples tirés de nombreux pays au cours des dernières décennies montrent que les zones franches d'exportation ont généré une croissance considérable des exportations et de nouveaux emplois. En même temps, l'idée que les ZFE pourraient favoriser un développement économique plus large ne s'est pas imposée car les pays ont souvent eu des difficultés à accroître la valeur ajoutée des activités entreprises dans les ZFE; quant aux retombées économiques sur l'activité à l'extérieur des ZFE, elles ont été l'exception plutôt que la règle.

La comparaison des conditions à l'intérieur et à l'extérieur des ZFE aboutit à des conclusions relatives. Bien entendu, comme on l'a vu dans l'introduction, cette comparaison est étroitement liée aux «groupes témoins» retenus, et les études analysées dans cet aperçu, présentent des différences sensibles à ce point de vue.

Par exemple, alors que l'étude sur le Honduras comparait les travailleurs aux demandeurs d'emploi dans les ZFE, les études sur Madagascar comparaient les travailleurs des ZFE à ceux des secteurs formel, informel, et public. Un bilan des différences entre les conditions à l'intérieur et à l'extérieur des ZFE mises en évidence pas les études de pays examinées figure ci-après.

- *Salaires*: Les travailleurs des ZFE ont tendance à percevoir des salaires plus élevés que les travailleurs des autres secteurs de l'économie (ce qui est le cas au Bangladesh, au Costa Rica, au Honduras, à Madagascar et à Sri Lanka).
- *Heures supplémentaires*: Les travailleurs des ZFE ont tendance à travailler davantage d'heures (heures supplémentaires excessives, et souvent illégales) que les travailleurs des autres secteurs de l'économie (Bangladesh, Madagascar, Sri Lanka).
- *Hygiène et sécurité*: Bien que certaines mesures aient été prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs dans les ZFE, il est évident que les conditions de santé et de sécurité sont moins bonnes dans les ZFE (Honduras, République dominicaine). Toutefois, les travailleurs des ZFE ont également tendance à bénéficier plus souvent que les autres travailleurs d'avantages en matière de santé, en particulier par rapport à ceux du secteur informel de l'économie (Bangladesh, République dominicaine).
- *Liberté syndicale et dialogue social*: De manière générale, de nombreuses informations continuent de faire état de violations de la liberté syndicale dans les ZFE du monde entier¹, mais les faits ne permettent pas de tirer de conclusions sur les

¹ Gopalakrisnan (2007).

différences entre la situation à l'intérieur et à l'extérieur des ZFE. La plupart des études constatent qu'il y a très peu de syndicats au sein des ZFE, comme en dehors de ces zones.

Malgré les résistances au plan international, les ZFE vont vraisemblablement continuer de se développer, mais elles sont également susceptibles de se transformer sous l'effet des pressions que nous avons mises en évidence. Pour les parties prenantes de la communauté de développement, cette transformation supposera de relever des défis considérables:

- 1) Avec la perte des marchés du textile et de l'habillement dans beaucoup de pays, et la possibilité d'un ajustement de la balance des paiements américaine, les stratégies de croissance orientées sur l'exportation doivent se tourner davantage vers des sources de croissance nationales et régionales. L'accent mis sur l'exportation peut coexister avec une économie dans laquelle les salaires, la demande, les compétences et le travail décent progressent. Le défi consistera à parvenir à un meilleur équilibre entre une croissance entraînée uniquement par les exportations et une croissance tirée par la demande générale.
- 2) L'Accord de l'OMC sur les SMC poussera la plupart des pays à démanteler leur système de subventions à l'exportation d'ici à 2015. Le défi ne consistera pas à rechercher les meilleurs moyens de mettre les ZFE à l'abri de la pression exercée en vue de leur démantèlement; les pays seront encouragés à prévoir des mesures d'incitation concernant l'ensemble de l'économie, et pas seulement les ZFE. Le défi consistera à se doter des outils nécessaires à une politique industrielle efficace et sensible aux pressions exercées par l'OMC en vue du démantèlement du système de subventions à l'exportation.
- 3) Avec le temps, et cédant à l'appel de marchés à fort potentiel de croissance, les ZFE ont encouragé le développement des secteurs de la haute technologie et des services. Relier ces ZFE à l'économie intérieure est encore plus difficile dans ces secteurs émergents que dans les ZFE manufacturières traditionnelles à bas contenu technologique, parce que les compétences et la technologie nécessaires sont bien supérieures au reste de l'économie et que les normes de production sont extrêmement élevées. Faire passer vers l'économie nationale, les gains, compétences et technologies qui sont le fruit de ces efforts sera un défi de taille.
- 4) Enfin, il faudra transformer la modernisation industrielle en modernisation sociale. Les conclusions de cette étude n'indiquent aucun progrès significatifs de la situation en matière de conditions de travail depuis le rapport de 2002 du Conseil d'administration intitulé *Emploi et politique sociale dans les zones franches d'exportation (ZFE)*². Les études citées dans ce rapport, qui confrontent le mieux les conditions de travail aux normes absolues applicables en la matière, comme le montrent les résultats des inspections du BIT au Cambodge, témoignent constamment d'une non-conformité à la réglementation sur un grand nombre de questions. Bien que les conditions soient parfois meilleures au sein des ZFE, si on les compare à celles du reste de l'économie, il n'en reste pas moins que les conditions de travail restent difficiles dans ces zones, eu égard aux heures supplémentaires, à la santé et à la sécurité au travail, aux salaires et à la liberté d'association. Les progrès accomplis sont susceptibles d'être menacés par la fin de l'AMF. Ses effets commencent à peine à se faire sentir, et il est encore trop tôt pour une évaluation définitive, mais l'évolution du marché dans le secteur de l'habillement peut provoquer des pertes

² Organisation internationale du Travail (2002b).

d'emplois par millions et accroître la pression sur les conditions de travail ³. La nécessité de nouvelles approches politiques ne fait pas de doute. La réglementation publique du travail n'a pas progressé dans sa capacité de relever les défis soulevés par les ZFE; quant à la première génération d'initiatives volontaires privées, elle n'a pas été à la hauteur des attentes de ses partisans. Malgré ces défis, des programmes novateurs qui développent la capacité des entreprises à respecter la loi (et qui prévoient des mesures d'incitation à respecter la loi), qui tirent parti des ressources des acteurs mondiaux et locaux et qui traitent du lien entre les conditions de travail à l'intérieur et à l'extérieur des ZFE, sont un moyen d'aller de l'avant dans l'amélioration des conditions de travail et dans le respect des normes du travail dans les ZFE du monde entier.

Le fait que ces quatre défis soient liés ne facilite en rien la tâche de les relever.

³ Organisation internationale du Travail (2005).

Références

- Abernathy, F.H., et coll., 2004: *Globalization in the apparel and textile industries: What is new and what is not?*, M. Kenney and R. Florida, editors, Locating Global Advantage: Industry Dynamics in the International Economy, Stanford, CA, Stanford University Press.
- Alburquerque, R., 2003: *Derecho Del Trabajo*, Tomo I. Segunda Edicion ed. Santo Domingo: Librería Jurídica Virtual y Ediciones Jurídicas Trajano Potentini.
- Aggarwal, A., fév. 2005: *Performance of export processing zones: A comparative analysis of India, Sri Lanka and Bangladesh*, mimeo, Indian Council for Research on International Economic Relations.
- , mai 2007: *Impact of special economic zones on employment, poverty and human development*, Working Paper No. 194, Indian Council for Research on International Economic Relations.
- Amengual, M., 2007: *An implicit division of labor: Uncoordinated complementary state and private labor regulation in the Dominican Republic. In meeting of the Latin American Studies Association*, Montréal, Canada.
- Amsden, A., 1989: *Asia's Next Giant*, Oxford: Oxford University Press.
- Anh, D.; Ba Lam, N.; B-Holm, M.; Frisenberg Pedersen, T.; Bodwell, Ch.; et Mamic, I., 2005: *Final Report: Pilot program in Viet Nam*, International Labour Organization, Factory Improvement Program.
- Armas, E., et Sadni-Jallab, M., 2002: *A review of the role and impact of export processing zones in world trade: The case of Mexico*, Working Paper W.P. 02-07, Centre National de la Recherche Scientifique, Paris.
- Armbruster-Sandoval, R., 2003: *Globalization and Transnational Labor Organizing. Social Science History* 27(4).
- Asociacion Hondureña de Maquiladores, 2005: *Desarrollo de la Industria Maquiladora en el Año 2005*, San Pedro Sula, Honduras.
- , 2007: *Generacion de Empleo en la Industria de la Maquila*, San Pedro Sula, Honduras.
- Ayres, I., et Braithwaite, J., 1992: *Responsive regulation: transcending the deregulation debate*, Oxford socio-legal studies, New York, Oxford University Press.
- Baissac, C., 2003: *Maximizing the developmental impact of EPZs: A comparative perspective in the African context of needed accelerated growth*, mimeo, presented at EPZ symposium, Johannesburg, Afrique du Sud.
- Bangladesh Department of Inspection for Factories and Establishments, 2003: *Annual Report*.
- Banque mondiale, oct. 2001: *Export Processing Zones in Sub-Saharan Africa*, Findings, No. 193, The World Bank, Washington, DC.

-
- , 2003: *Company codes of conduct and International Standards: An Analytical Comparison*.
- , DR-CAFTA, 2005: *Challenges and Opportunities for Central America*, Central America Department and Office of the Chief Economist, Latin America and Caribbean Region, Washington, DC.
- Barrientos, S., 2007: *Global Production Systems and Decent Work: Policy Integration Department and Regional Office for Asia and the Pacific*, International Labour Organization, Genève.
- , et Smith, S., 2006: *Report on the ETI Impact Assessment 2006*, Institute of Development Studies University of Sussex.
- Bartley, T., 2005: *Corporate Accountability and the Privatization of Labor Standards: Struggles over Codes of Conduct in the Apparel Industry*, *Research in Political Sociology* 14: 211-44.
- Becker, G.S., 1968: *Crime and Punishment: An Economic Approach*. *The Journal of Political Economy* 76(2): 169-217.
- Berik, G., et Rogers, Y., 2006: *The debate on labour standards and international trade: Lessons from Cambodia and Bangladesh*, mimeo, Rutgers University.
- Best, S., 2005: *Factory improvement programme Sri Lanka: Impact report – one year after completion*, International Labour Organization, Institute of Development Studies, University of Sussex.
- Blecker, R., et Razmi, A., 2006: *Developing Country Exports of Manufactures: Moving Up the Ladder to Escape the Fallacy of Composition?*, American University Department of Economics Working Papers: 2006-06.
- Braithwaite, J., 2006: *Responsive regulation and developing economies*, *World Development* 34(5): 884-98.
- Brown, D., 2007: *Globalization and Employment Conditions Study*, World Bank.
- Burnett, E., et Mahon, J., 2001: *Monitoring Compliance with International Labor Standards*, *Challenge* 44(2).
- Cashore, B., 2002: *Legitimacy and the Privatization of Environmental Governance: How Non-State Market-Driven (NSMD) Governance Systems Gain Rule-Making Authority*, *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions* 15(4): 503-29.
- Ceara-Hatton, M., 2005: *Informe Nacional de Desarrollo Humano: República Dominicana 2005, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*, Oficina de Desarrollo Humano, Republica Dominicana.
- Cling, J., et Letilly, G., 2001: *Export Processing Zones: A threatened instrument for global economy insertion?* DIAL document de travail, DT/2001/17.
- , Razafindrakoto, M., et Roubaud, F., 2005: *Export Processing Zones in Madagascar: a Success Story under Threat*, *World Development*, Vol. 33, No. 5, pp. 785-803.
- CNUCED, 2005: *TNCs and the Removal of Textiles and Clothing Quotas*, Nations Unies, New York et Genève.

-
- Confédération internationale des syndicats libres (CISL) (avril 2005): *Cambodia: increasing pressure on trade union rights*, Trade Union World Report.
- , 2004: *Behind the Brand Names*.
- Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación, 2005: *Informe Estadístico Sector Zonas Francas*.
- Elliott, K., et Freeman, R.B., 2001: *White Hats or Don Quixotes? Human Rights Vigilantes in the Global Economy*, NBER.
- Engman, M., Onodera, O., et Pinali, E., mai 2007: *Export Processing Zones: Past and Future Role in Trade and Development*, OECD Trade Committee.
- Esbenshade, J.L., 2004: *Monitoring sweatshops: workers, consumers, and the global apparel industry*, Philadelphia: Temple University Press.
- Fair Labor Association, 2004: *Annual Report*.
- , 2006: *Annual Report*.
- Fonds monétaire international, 2007: *Cambodia: Selected Issues and Statistical Appendix*, FMI.
- , 2007: *International Financial Statistics*, online database.
- Freeman, R. (3 juin 2005): *China, India and the doubling of the global labour force: Who pays the price of globalization?*, The Globalist.
- Frundt, H.J., 1998: *Trade conditions and labor rights: U.S. initiatives, Dominican and Central American responses*, Gainesville: University Press of Florida.
- Ge, W., 1999: *Special Economic Zones and the Opening of the Chinese Economy: Some Lessons for Economic Liberalization*, World Development, Vol. 27, No. 7, pp. 1267-1285.37.
- Gereffi, G., Humphrey, J., et Sturgeon, T., 2005: *The governance of global value chains*, Review of International Political Economy 12(1): 78-104.
- , 2006: *The New Offshoring of jobs and global development*, ILO Social Policy Lectures. International Institute for Labour Studies, Genève.
- Gibbon, P., et Ponte, S., 2005: *Trading Down: Africa, Value Chains and the Global Economy*, Philadelphia: Temple University Press.
- Glick, P., et Roubaud, F., 2006: *Export Processing Zone Expansion in Madagascar: What are the Labor Market and Gender Impacts?* Journal of African Economies 15(4): 722-56.
- Gopalakrisnan, R., 2007: *Freedom of association and collective bargaining in export processing zones: Role of the ILO supervisory mechanisms*, Working paper, International Labour Office, International Labour Standards Department, Genève.
- Graham, D., et Woods, N., 2006: *Making corporate self-regulation effective in developing countries*, World Development 34(5): 868-83.

-
- Graham, E., 2004: *Do export processing zones attract FDI and its benefits: The experience from China*, International Economics and Economic Policy, Vol. I, pp. 87-103.
- Granados, J., 2004: *Export Processing Zones and Other Special Regimes in the Context of Multilateral and Regional Trade Negotiations*, Occasional Paper 20, Inter-American Development Bank, ITD-STA.
- Hawkins, K., et Thomas, J.M., 1984: *Enforcing regulation, Law in social context series*, Boston, Hingham, Mass., USA: Kluwer-Nijhoff.
- Heron, T., 2004: *Export Processing Zones and Policy Competition for Foreign Direct Investment: The Caribbean 'Offshore' Development Model*, G. Harrison, editor, Global Encounters: International Political Economy, Development and Globalization, London: Palgrave Macmillan.
- Human Rights Watch, 2004: *Pregnancy-Based Sex Discrimination in the Dominican Republic's Free Trade Zones: Implications for the U.S.-Central America Free Trade Agreement (CAFTA)*.
- Hung, H., 2007: *Rise of China and the Global Overaccumulation Crisis*, Review of International Political Economy, forthcoming.
- Hunter, Ph., et Urminsky, M., 2003: *Social auditing, freedom of association and the right to collective bargaining*, Labour Education. Number 130. Corporate social responsibility: Myth or reality?, International Labor Organization, Genève.
- Jayanthakumaran, K., 2003: *Benefit-Cost Appraisals of Export Processing Zones: A Survey of the Literature*, Development Policy Review, Vol. 21, No. 1, pp. 51-65.
- Jayaweera, S., 2003: *Continuity and Change: Women Workers in Garment and Textile Industries in Sri Lanka, Tracking Gender Equity Under Economic Reforms*, edited by Swapana Mukhopadhyay and Ratna Sudarshan, Ottawa: International Development Research Centre.
- Jenkins, M., et coll., 1998: *Export Processing Zones in Central America*, Development Discussion Paper No. 646, Harvard Institute for International Development, Harvard University.
- , 2005: *Economic and social effects of export processing zones in Costa Rica*, Working Paper No. 97, International Labor Organization, Genève.
- Jenkins, R.O., 2001: *Corporate codes of conduct: self-regulation in a global economy*, United Nations Research Institute for Social Development.
- Johansson, H., 1994: *The economics of export processing zones revisited*, Development Policy Review, Vol. 12, No. 4, pp. 387-402.
- , et Nilson, L., 1997: *Export Processing Zones as Catalysts*, World Development, Vol. 25, No. 12, pp. 2115-2128.
- Jo-In, 2005: *Overtime and excessive overtime*, Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights.
- , 2005: *Wages in Turkey's Garment and Textile Sector*, Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights.

-
- Kabeer, N, et Mahmud, S., 2004: *Globalization, Gender and Poverty: Bangladeshi Women Workers in Export and Local Markets*. Journal of International Development 16(1).
- Kagan, R., et Scholz, J., 1984: *The Criminology of the Corporation and Regulatory Enforcement Strategies*. In *Enforcing Regulation*, edited by Keith Hawkins and John M. Thomas: Kluwer-Nijhoff Publishing.
- Kaplinsky, R., 1993: *Export Processing Zones in the Dominican Republic: Transforming Manufactures into Commodities*, World Development, Vol. 21, No. 11, pp. 1851-1865.
- , 2005: *Globalization, Poverty and Inequality*, Cambridge: Polity Press.
- Kelman, S., 1981: *Regulating America, regulating Sweden: a comparative study of occupational safety and health policy*, Cambridge, Mass: MIT Press.
- Klein, N., 2000: *No space, no choice, no jobs, no logo: taking aim at the brand bullies*. 1st Picador USA, Ed. New York: Picador, USA.
- Lake, H., 2006: *Production and Principles: A Study of Work Organization in the South Indian Apparel Industry*, Phd Dissertation, Tufts University.
- Lee, E., 2005: *Why Did They Comply While Others Did Not? Environmental Compliance of Small Firms and Implications for Regulation*, Massachusetts Institute of Technology.
- Liberato, A., et Fennell, D., 2007: *Gender and Well-being in the Dominican Republic: The Impact of Free Trade Zone Employment and Female Headship*, World Development 35(3): 394-409.
- Locke, R.; Kochan, T.; Romis, M.; et Qin, F., 2007: *Beyond corporate codes of conduct: Work Organization and labour standards at Nike's suppliers*, International Labour Review, 146(1-2).
- , Qin, F., et Brause, A., 2007: *Does Monitoring Improve Labor Standards? Lessons from Nike*. *Industrial and Labor Relations Review* 61(1).
- Madani, D., 1999: *A Review of the Role and Impact of Export Processing Zones*. Policy Research Working Paper, Series No. 2238, The World Bank, Washington DC.
- Mamic, I., 2003: *Business and Code of Conduct Implementation*, Bureau international du Travail.
- Mayer, J., 2003: *The Fallacy of Composition: A Review of the Literature*, UNCTAD Discussion Paper No. 166.
- Milberg, W., et von Arnim, R., 2007: *US Offshoring: Implications for Economic Growth and Income Distribution*, Working Paper, Schwartz Center for Economic Policy Analysis, The New School, New York.
- Montas, J., et coll., 2005: *Republica Dominicana en Cifras 2005*, Oficina Nacional de Estadística, Republica Dominicana.
- Moreno-Brid, J., et coll., 2005: *Industrialization and Economic Growth in Mexico After NAFTA: The Road Travelled*, Development and Cultural Change, Vol. 36, No. 6, pp. 1095-1119.

-
- Murillo, M., et Schrank, A., 2005: *With a Little Help from my Friends: Partisan Politics, Transnational Alliances, and Labor Rights in Latin America*, Comparative Political Studies, 38(8): 971.
- Murshed, M., 2005: *Unraveling Child Labor and Labor Legislation*, Journal of International Affairs 55(1).
- Nathan Associates, Inc, 2003: *Successful Integration into the Global Economy: Costa Rica and Mauritius*, research report submitted to USAID.
- National Council of Textile Organizations, 2007: Textile Source, fév.
- Nicita, A., et Razzaz, S., 2003: *Who benefits and how much? How gender affects welfare impacts of a booming textile industry*, World Bank Policy Research Paper No. 3029, Washington DC, The World Bank.
- Organisation internationale du Travail – Bureau international du Travail, 1998: *Labour and social issues relating to export processing zones*, Working Party on the Social Dimensions of the Liberalization of International Trade, Papers of the Governing Body, Vol. 273, Genève.
- , 2002a: *Base de données du BIT sur les zones franches d'exportation*.
- , 2002b: *Emploi et politique sociale dans les zones franches d'exportation (ZFE)*, document GB.285/ESP/5.
- , 2002c: *Combating child labour: A handbook for labor inspectors*.
- , 2003a: *Report of the Committee on Employment and Social Policy*, document GB.286/15, BIT, Genève.
- , 2005: *The Export Processing Zones in Madagascar*, Project for the improvement of productivity through the promotion of decent work (joint with CRS and UNDP), Genève.
- , 2005: *Promouvoir une mondialisation juste dans le secteur des textiles et de l'habillement dans un environnement «post-AMF»*.
- , 2006: *Inspection du travail*, voir 95^e session de la Conférence internationale du Travail, Organisation internationale du Travail.
- , 2007a: *Dix-huitième rapport de synthèse sur le secteur de l'habillement au Cambodge*, Bureau international du Travail: *De meilleures usines au Cambodge*.
- Organisation mondiale du commerce, 2007a: *Agreement reached on procedures for extending transition period of export subsidies of certain developing countries*, Press release of July 13, 2007, http://www.wto.org/english/news_e/news07_e/scm_july07_e.htm
- , 2007b: *Decision of the Committee of 13 July 2007*, Committee on Subsidies and Countervailing Measures, document G/SCM/120.
- O'Rourke, D., 1997: *Smoke from a Hired Gun: A Critique of Nike's Labor and Environmental Auditing in Viet Nam*, as Performed by Ernst & Young.
- , 2003: *Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standards and Monitoring*, Policy Studies Journal 31(1), 1-29.

-
- , 2005: *Market movements: Nongovernmental organization strategies to influence global production and consumption*, *Journal of Industrial Ecology* 9(1-2): 115-28.
- , 2006: *Multi-stakeholder regulation: privatizing or socializing global labor standards?* *World Development* 34(5): 899-918.
- Piore, M., 2005: *Looking for Flexible Workplace Regulation in Latin America and the United States, Conference Paper: Labour Standards Application: A Compared Perspective*, Buenos Aires, Argentine.
- , et Schrank, A., 2006: *Trading Up: An embryonic model for easing the human costs of free markets*, Boston Review.
- Polaski, S., 2006: *Combining global and local forces: The case of labor rights in Cambodia*, *World Development* 34(5).
- Pruett, D., 2006: *Looking for a quick fix*, Clean Clothes Campaign.
- Radelet, S., 1999: *Manufactured Exports, Export Platforms and Economic Growth*, Discussion Paper 43, Cambridge, MA: Harvard/CAERII.
- , et Sachs, J., 1997: *Asia's Reemergences*, Foreign Affairs, Vol. 76.
- Rodriguez-Garavito, C.A., 2005: *Global Governance and Labor Rights: Codes of Conduct and Anti-Sweatshop Struggles in Global Apparel Factories in Mexico and Guatemala*, *Politics & Society* 33(2): 203.
- Romero, A., 1995: *Labour standards and EPZs: Situation and pressures for change*, *Development Policy Review*, Vol. 13.
- Ross, R.J.S., 2005: *A Tale of Two Factories: Successful Resistance to Sweatshops and the Limits of Firefighting*, *Labor Studies Journal* 30(4): 65.
- Russell-Brown, S., 2002: *Labor Rights as Human Rights: The Situation of Women Workers in Jamaica's Export Free Zones*, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law* 24(1).
- Safa, H., 1994: *Export Manufacturing, State Policy and Women Workers in the Dominican Republic*, E. Bonacich et coll., editors, *Global Production: The Apparel Industry in the Pacific Rim*, Philadelphia, Temple University Press (1994).
- Sanchez-Ancochea, D., 2006: *Development Trajectories and New Comparative Advantages: Costa Rica and the Dominican Republic under Globalization*, *World Development*.
- Sargent, J., et Matthews, L., 2001: *Combining Export Process Zones and Regional Free Trade Agreements: Lessons from the Mexican Experience*, *World Development*, Vol. 29, No. 10, pp. 1739-1752.
- , 2004: *What Happens When Relative Costs Increase in Export Processing Zones? Technology, Regional Production Network and Mexico's Maquiladoras*, *World Development*, Vol. 32, No. 12, pp. 2015-2030.
- Schrage, E., 2004: *Promoting International Workers Rights Through Private voluntary Initiatives: Public Relations or Public Policy?*, The University of Iowa Center for Human Rights.

-
- Schrank, A, 2001: *Export Processing Zones: Free Market Islands or Bridges to Structural Transformation*, Development Policy Review, Vol. 19, No. 2, pp. 223-242.
- , 2005: *Professionalization and Probity in the Patrimonial State: Labor Law Enforcement in the Dominican Republic*.
- , 2005: *Entrepreneurship, Export Diversification, and Economic Reform: The Birth of a Developmental Community in the Dominican Republic*, Comparative Politics, oct., pp. 43-62.
- Seidman, G., 2003: *Monitoring Multinationals: Lessons from the Anti-Apartheid Era*, Politics Society 31(3): 381-406.
- , 2007: *Beyond the Boycott: Labor Rights, Human Rights, and Transnational Activism*, American Sociological Association's Rose Series, Russell Sage Foundation Press.
- Silbey, S., 1984: *The Consequences of Responsive Regulation: Enforcing Regulation*, édité par Keith Hawkins et John M Thomas, Kluwer-Nijhoff Publishing.
- Singa Boyenge, J., 2007: *ILO database on export processing zones (Revised)*, Sectoral Activities Programme, Working Paper 251, ILO, Genève (2007b).
- Smith, S., 2006: *The ETI code of labour practice: Do workers really benefit?*, Viet Nam. Institute of Development Studies, University of Sussex, Ethical Trading Initiative.
- Ver Beek, K.A., 2001: *Maquiladoras: Exploitation or emancipation? An overview of the situation of maquiladora workers in Honduras*, World Development 29(9): 1553-67.
- Verité, 2004: *Excessive Overtime in Chinese Supplier Factories*, Verite, www.verite.org.
- Von Richthofen, W., 2002: *Labour Inspection: A guide to the profession*, Bureau international du Travail, Genève.
- Wang, H., 2005: *Asian Transnational Corporations and Labor Rights: Viet Nameese Trade Unions in Taiwan-invested Companies*. Journal of Business Ethics 56: 43-53.
- Weil, D., 2005: *Public Enforcement/Private Monitoring: Evaluating a New Approach to Regulating the Minimum Wage*, Industrial and Labor Relations Review 58(2).
- Willmore, L., 1985: *Export Processing Zones in the Dominican Republic: A Comment on Kaplinsky*, World Development, Vol. 23, No. 3, pp. 529-535.
- Wong, S., et Tang, B., 2005: *Challenges to the sustainability of «development zones»: A case study of Guangzhou Development District, China*, Cities, Vol. 22, No. 4, pp. 303-316.