

Résumé du rapport « *The Myanmar dilemma. Can the Myanmar garment industry deliver decent jobs for workers ?* »



Pourquoi ce rapport ?

L'industrie globalisée de l'habillement est une des industries manufacturières les plus intensives en main-d'œuvre. Les marques et enseignes d'habillement sont constamment à la recherche de lieux de production qui peuvent garantir une production rapide et à bas prix. Ces dernières années, le Myanmar est ainsi devenu un lieu d'approvisionnement très prisé du fait de l'abondance d'une main-d'œuvre bon marché et de ses avantages tarifaires à l'importation de matière première et à l'exportation de produits finis. Les conditions de travail qui prédominent dans ce secteur au Myanmar sont cependant inacceptables. Les violations des droits des travailleurs y sont monnaie courante. Si quelques travailleurs audacieux se risquent à porter plainte ou à dénoncer publiquement leurs conditions de travail, l'immense majorité d'entre eux subit en silence une exploitation quotidienne et qui s'aggrave malgré la démocratisation naissante.

Le Myanmar a été pendant un demi-siècle une dictature militaire, et fait aujourd'hui ses premiers pas vers la démocratie. Après des années d'isolement économique, les investisseurs étrangers profitent de la levée des sanctions internationales. Bien que l'industrie de l'habillement du Myanmar ne soit encore qu'au début de son développement, elle s'étend rapidement et fournit de plus en plus de vêtements destinés aux marchés européen et asiatique.

En 2014, les exportations de vêtements ont atteint 986 millions de dollars (720 millions d'euros), soit près de trois fois la valeur de 2010 (US\$ 337 millions ou € 270 millions). Selon l'Association des producteurs de vêtements du Myanmar (MGMA), les exportations de vêtements ont atteint en 2015 1,32 milliards d'euros, représentant 10 pour cent des revenus du pays à l'exportation.¹

L'Union européenne est la destination d'une quantité de plus en plus importante de vêtements produits au Myanmar. En 2015, l'UE a importé pour 423 millions d'euros de vêtements de ce pays, soit 80% de plus que l'année précédente.²

Les usines de confection se sont multipliées, passant de 130 sous l'ère des sanctions à 400 aujourd'hui. En 2016, l'industrie de la confection employait environ 350 000 travailleurs, dont 90% de femmes.³ La MGMA estime que le secteur devrait employer environ 1,5 million de travailleurs en 2024.⁴

Aujourd'hui, le Myanmar est un centre de production encore meilleur marché que d'autres pays tels que la Thaïlande, le Cambodge, la Chine ou l'Indonésie. Les fabricants asiatiques se ruent au Myanmar dans une recherche du moindre coût et du moins disant social, poussés par des enseignes et des marques internationales impatientes de garantir l'approvisionnement le meilleur marché possible. Près de la moitié des usines de confection sont détenues par des investisseurs étrangers ou par des joint-ventures entre entreprises locales et étrangères. La plupart d'entre elles sont chinoises, coréennes, taïwanaises ou japonaises.

Les marques et les enseignes occidentales sont également de plus en plus nombreuses à se presser au portillon du Myanmar, cherchant à y placer des commandes. Parmi elles quelques-unes sont décidées à y étendre résolument leur base d'approvisionnement. H&M et C&A comptent parmi elles.

Pour le Myanmar, dont plus d'un quart de la population vit dans la pauvreté, cette véritable ruée n'est pas sans mettre en danger sa fragile et naissante démocratie. Si des mesures ont été initiées récemment vers des réformes démocratiques, de graves problèmes persistent,

¹ Textile Excellence, "Myanmar Rises As An Alternative Garment Manufacturing Hub," 11 December 2016, <<http://www.textileexcellence.com/news/details/1651/myanmar-rises-as-an-alternative-garment-manufacturing-hub>>

² European Commission DG Trade, "European Union, Trade in goods with Myanmar," 4 November 2016, <http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2006/september/tradoc_113423.pdf>

³ Oxfam, "Made in Myanmar – Entrenched poverty or decent jobs for garment workers?" December 2015, <https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bp209-made-in-myanmar-garment-workers-091215-en_0.pdf>

⁴ Myanmar Garment Manufacturers Association (MGMA), "Myanmar Garment Industry – 10 year strategy 2015 – 2024," August 2015, <<http://www.myanmargarments.org/wp-content/uploads/2015/09/Myanmar-garment-industry-10-year-strategy-Aug-2015.pdf>>

et particulièrement la confrontation entre l'armée du Myanmar et des groupes ethniques. De plus, les militaires continuent d'exercer un grand pouvoir sur la société dans tous les domaines.

La législation du travail du Myanmar souffre encore de nombreuses lacunes. Cela s'explique notamment du fait que, sous la dictature, les lois ont souvent été introduites sans discussion contradictoire ni recherche de consensus. Certaines font obstacle à la formation de syndicats, à l'adhésion à un syndicat ou à des actions collectives. Elles ne permettent pas de manière adéquate des possibilités de négociation collective au-delà de la résolution de différends.

Ce n'est que récemment que la société civile et les syndicats peuvent agir dans l'espace public de manière légale. Pendant plus de 50 ans, les syndicats indépendants et les grèves étaient interdits par la junte et toute forme de dissidence violemment réprimée. Des syndicalistes, des défenseurs des droits humains et des membres de l'opposition furent détenus de longues années en prison tandis que d'autres se résignaient à l'exil.

A ce tournant de l'histoire du Myanmar, le nouveau gouvernement a la tâche d'actualiser, d'amender et de mettre en vigueur une législation qui respecte les normes internationales relatives aux droits humains. Il s'agit d'un travail de longue haleine. Mais il ne peut cependant occulter les violations des droits des travailleurs dans le secteur de l'habillement auxquels il doit, ainsi que les acteurs de la filière, mettre fin de toute urgence.

Objectif et méthode de recherche

Dans ce rapport, le Centre de recherche sur les entreprises multinationales (SOMO), et les organisations birmanes Action Labor Rights (ALR) et Labour Rights Defenders & Promoters (LRDP), se focalisent sur les entreprises d'habillement européennes qui s'approvisionnent actuellement au Myanmar ou projettent de le faire dans un futur proche, ainsi que sur leurs fournisseurs. Les auteurs traitent des risques de violations et de violations avérées des droits humains et des droits des travailleurs dans le secteur de la confection au Myanmar, orienté vers l'exportation.

Les activités des grandes multinationales dans cette démocratie fragile en phase d'ouverture ont-elles un impact négatif ou positif sur la population du Myanmar, son environnement et l'économie locale ? Les auteurs veulent apporter une contribution à ce débat, en cherchant à comprendre si, ou à quelles conditions, la demande occidentale croissante en vêtements bon marchés peut contribuer à créer des emplois décents et à améliorer les conditions de travail au Myanmar.

L'industrie de l'habillement constitue le focus de ce rapport, et en particulier les donneurs d'ordre (distributeurs, marques, agents et entreprises de sourcing) et les usines (détenues tant par des investisseurs étrangers que nationaux). C&A, H&M et Primark comptent parmi les principales enseignes ciblées par l'étude. Leur présence au Myanmar et leur grande popularité en Europe et dans le monde justifient cette attention. Le rapport se penche également sur les initiatives prises par les organisations multipartites telles que la Fair Wear Foundation, Ethical Trading Initiative ou la Fair Labor Association. Globalement le rapport

aboutit au fait qu'aucune des initiatives prises n'a permis de protéger les travailleurs de l'exploitation.

Les résultats de l'enquête s'adressent aussi au gouvernement du Myanmar et aux pays hébergeant les sièges des multinationales qui s'approvisionnent au Myanmar ou y détiennent des usines d'habillement - particulièrement ceux des pays membres de l'OCDE, et notamment la Suède, le Royaume Uni, les Pays-Bas, l'Allemagne, le Japon et la Corée du Sud.

Le rapport se concentre sur 12 usines situées à ou aux alentours de Yangon, Bago et Patheingyi. Les auteurs ont interviewé 400 travailleurs de ces usines entre février et juin 2016 et ont complété ces témoignages par des informations issues d'interviews de syndicats de travailleurs du Myanmar, de fédérations syndicales internationales, d'organisations de soutien aux syndicats, d'ONG locales et internationales, d'organisations internationales (dont l'Organisation Internationale du Travail), la Fédération des fabricants de vêtements du Myanmar, la Fair Wear Foundation, Ethical Trading Initiative et des marques et enseignes s'approvisionnant au Myanmar.

Toutes les entreprises mentionnées dans le rapport ont eu la possibilité de consulter la version préliminaire de ce rapport et d'y répondre.

Usines concernées par la recherche et leurs clients

Le tableau ci-dessous reprend la liste des usines⁵ où la recherche a eu lieu, ainsi que les entreprises clientes. Ces dernières ont été identifiées sur la base d'informations transmises par des travailleurs, de listes de fournisseurs publiques et de données sur les importations américaines. Certaines entreprises ont confirmé leur statut de client, d'autres n'ont pas répondu. (Pour plus de détails, consultez le paragraphe 4.2. du rapport)

Usine	Clients
Usine 1	I-max and Giorenzo
Usine 2	Lonsdale
Usine 3	Suitsupply
Usine 4	H&M, Primark, Muji
Usine 5	Fair Wear Foundation members, Deuter, Kawasaki, Hudy, Sports Direct, Erima, Henry Lloyd
Usine 6	Karrimor

⁵ Après une longue réflexion et de nombreuses consultations, les auteurs du rapport ont décidé de ne pas divulguer le nom des 12 usines ciblées dans l'enquête. Malgré son combat en faveur de la transparence, et bien que convaincu que le fait de lier publiquement des usines à leurs clients est un moyen utile de pression pour défendre les droits des travailleurs, SOMO a privilégié la protection des travailleurs qui ont accepté d'être interviewés. Au risque de peser sur l'aspect factuel du rapport, SOMO et ses partenaires ont estimé beaucoup trop importants les risques de représailles à l'encontre des travailleurs, de groupes de défense des travailleurs ou de syndicalistes, tout comme les risques que les entreprises cessent leurs opérations commerciales avec ces usines. L'assassinat, dimanche 29 janvier 2017 de U Ko NI, avocat des droits humains membre du NLD et conseiller d'Aung San Suu Kyi démontre l'insécurité dans laquelle les défenseurs des droits humains doivent opérer et confirme la nécessité d'agir avec la plus grande prudence.

Usine 7	Pierre Cardin, Bessshirt, Arrow
Usine 8	H&M, C&A
Usine 9	H&M, Muji
Usine 10	Izumifuhaku, Primark
Usine 11	New Look, Takko
Usine 12	K2, McGregor, LL & S Purchasing Corp (The Levy Group)

Principaux résultats de la recherche

La recherche a permis de mettre en lumière des violations importantes des droits au travail et des droits humains.

Faible niveau de syndicalisation

Les syndicats indépendants actifs sont rares. Beaucoup de travailleurs n'ont pas connaissance du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective. Plus de deux tiers des travailleurs interrogés ne savent pas ce qu'est un syndicat. Au moment de l'enquête seule une usine comptait un syndicat actif. Certains travailleurs mieux informés ont indiqué aux chercheurs qu'il était impossible de former un syndicat dans leur usine

Salaires faibles et retenues illégales

Le salaire minimum légal du Myanmar est de 3 600 kyat par jour, soit un très maigre 2,48 euros. Cela ne suffit pas pour garantir un niveau de vie décent. Par conséquent, beaucoup de travailleurs sont contraints de s'endetter. Sur les 400 travailleurs interviewés, 153 sont endettés. Surtout un nombre considérable de travailleurs ne gagnent pas ce minimum légal dans les usines qui abusent du statut d'apprenti et de périodes d'essai qui permettent de déroger à la loi sur le salaire minimum.

Les travailleurs interviewés touchent entre 70 000 kyats par mois (48 euros) et 270 000 kyats par mois (186 euros) selon qu'ils soient journalier (Usine 10) ou assistant (Usine 1) pour le salaire le plus bas ou travailleur dans l'unité de conditionnement (Usine 2) pour le salaire le plus élevé.

Les chercheurs ont découvert des cas de travailleurs contraints de prêter des heures supplémentaires pour atteindre le salaire minimum ou pour conserver leur travail. Le rapport montre que la vulnérabilité des travailleurs est exploitée par des menaces de sanctions. Les travailleurs subissent de fortes pressions pour atteindre les objectifs de production, sans manquer un seul jour de travail.

« Si nous n'atteignons pas l'objectif de production, nous n'obtenons que le salaire journalier de 3 600 kyats soit 108 000 kyats par mois. Nous ne pouvons pas atteindre cet objectif en 8 heures de travail, donc nous devons tout le temps travailler davantage. » Témoignage d'un travailleur de l'Usine 8

Dans la plupart des usines, un jour d'absence, même pour maladie, signifie une diminution de salaire. Dans les faits, ces déductions imposées s'apparentent à des incitations perverses

à continuer à travailler même en cas de maladie ou de blessure. La Convention de l'OIT sur le travail forcé apparente ces situations à du travail forcé.

« Une de mes collègues a été blessée à l'œil par une aiguille de machine à coudre qui s'est cassée. Elle a dû prendre un jour de congé maladie à cause de sa blessure. Deux jours de salaire ont été déduits de sa paye . » Témoignage d'un travailleur de l'Usine 12

Heures supplémentaires excessives et non payées

Les travailleurs rapportent qu'ils travaillent régulièrement plus de 60 heures par semaine. Lorsque les échéances de livraison approchent, certains témoignent devoir continuer à travailler jusque tard dans la nuit. Dans certains cas, les heures supplémentaires ne sont pas payées.

Travail d'enfants

Le travail des enfants est répandu au Myanmar. Toutes les usines concernées par la recherche employaient des travailleurs âgés de moins de 18 ans. Dans la moitié d'entre elles, des travailleurs ont témoigné avoir été embauché avant l'âge de 15 ans. Ces jeunes travailleurs effectuent le même travail et sont soumis aux mêmes exigences que leurs collègues adultes. Ceci constitue une violation de la loi locale et des normes du travail internationales portant sur le travail des enfants. De plus, la recherche a mis en lumière que de nombreuses usines engagent des jeunes travailleurs en tant que journaliers qui sont facilement dissimulés lors des inspection ou de visite des entreprises clientes.

La recherche a notamment montré que l'Usine 6 employait 100 enfants âgés de 14 à 15 ans embauchés comme travailleurs journaliers.

Absence de contrats de travail

Près de la moitié des travailleurs interviewés n'avaient pas signé de contrat de travail. Parmi les travailleurs qui ont signé un contrat, seulement un cinquième disposait d'une copie. Sans contrat, les travailleurs manquent d'information sur leurs droits.

L'enquête a identifié l'emploi de travailleurs journaliers dans quatre des 12 usines. Ces travailleurs journaliers ne signent pas de contrats. Ils ne sont payés qu'au niveau du salaire de base qui peut être encore plus faible que le salaire minimum de 3 600 kyat. Ils ne peuvent bénéficier ni de primes ni d'avantages et ne sont pas couverts par le système de sécurité sociale. Leur emploi est particulièrement précaire puisque en l'absence de contrat, ils peuvent être licenciés très facilement.

Pas de mécanismes de plainte

Les travailleurs témoignent des faibles opportunités de dialogue sur les conditions de travail avec la direction ou pour porter plainte. La peur de la sanction est réelle. Le système légal de règlement des litiges ne fonctionne pas de manière optimale. Les multinationales ne mettent pas en place de mécanismes de plainte crédibles.

Droit foncier

Sous le régime militaire, des zones industrielles et des Zones Economiques Spéciales (ZES) furent installées sur des terres agricoles. Les terrains occupés par les usines peuvent ne pas avoir été acquis dans le respect des pratiques internationales. Cette situation perdure car les plaintes déposées par des villageois lésés attendent toujours d'être traitées. La propriété des terrains occupés par les usines n'est pas claire, alors que l'intervention de l'armée et la connivence est omniprésente dans les secteurs économiques clés du Myanmar. Les militaires ont des intérêts dans quasiment toutes les affaires rentables du pays. L'une des 12 usines ciblées par la recherche est située dans la ZES de Thilawa. Des éléments de preuve montrent que le développement de cette zone s'est accompagné de violations sérieuses du droit à la terre.

Action urgente nécessaire

À la lumière de ces conclusions, les acteurs de l'industrie de l'habillement et les gouvernements impliqués doivent de toute urgence repenser leurs politiques et leurs pratiques vis-à-vis du Myanmar. Il est encore possible de faire en sorte que le pays ne soit pas le prochain Cambodge ou le prochain Bangladesh, pays à bas salaires où les conditions de travail sont notoirement difficiles et dangereuses.

Contribuer à la paix et à une économie durable en faveur des plus démunis au Myanmar est un défi de taille. Y améliorer les conditions de travail dans l'industrie de l'habillement est une des pièces du puzzle. Cette responsabilité incombe à plusieurs acteurs. La responsabilité la plus lourde pèse bien évidemment sur le gouvernement du Myanmar. Ce dernier a l'obligation de respecter, protéger et mettre en oeuvre les droits humains et les libertés fondamentales. Il doit modifier, développer et faire respecter une législation du travail qui soit en accord avec les plus hauts standards internationaux en matière de droit des travailleurs. Les acteurs du mouvement local de défense des travailleurs devrait être inclus dans les consultations relatives à la réforme du droit et des politiques concernant le travail, la terre et les droits humains, depuis leur élaboration jusqu'à leur mise en œuvre .

L'industrie du textile est un deuxième acteur puissant. Selon les Principes Directeurs des Nations Unies (UNGP) relatifs aux entreprises et aux droits humains, toutes les entreprises qui interviennent et se fournissent au Myanmar doivent identifier et empêcher, remédier aux impacts négatifs causés par leur activité ou dans le cadre de leurs relations commerciales, y compris le long de leurs chaînes de sous-traitance.

Les multinationales de l'habillement qui veulent s'approvisionner au Myanmar doivent mettre en œuvre leur obligation de vigilance. Malheureusement, le pays est de plus en plus touché par un conflit armé, qui s'est intensifié ces derniers mois. Étant donné le large éventail de risques pour les droits humains, les usines détenues par des capitaux étrangers et les multinationales qui s'approvisionnent au Myanmar doivent développer des mesures spécifiques de diligence raisonnable adaptées au contexte politique du pays. Elles doivent, avant de débiter toute activité économique dans une région ou avec une usine, réaliser une évaluation des risques de violations des droits humains fondamentaux, dont les des droits au travail. Les entreprises internationales doivent avoir une compréhension globale du contexte

socio-économique dans lequel elles opèrent. Cette évaluation doit donc être réalisée en concertation avec les syndicats et les ONG locaux, ainsi que les organisations pertinentes de la société civile au niveau international.

Avant de placer leurs commandes, les marques et enseignes d'habillement doivent développer et mettre en œuvre des critères de sélection stricts pour identifier les fournisseurs qui respectent les normes internationales, la législation locale du travail et leur propre code de conduite. Si les risques ne peuvent être réduits, les entreprises doivent s'abstenir d'établir une activité commerciale. Une fois que les fabricants ou les clients de l'industrie ont débuté une activité au Myanmar, ils doivent contrôler de manière continue le respect des droits humains et les conditions de travail et établir un mécanisme de réparation en cas de violations. Ils doivent surtout travailler sans cesse à l'amélioration structurelle des conditions de travail.

Les mouvements de défense des travailleurs et la société civile, en plein développement au Myanmar, doivent être associés à ces mesures et avoir l'espace pour être en capacité de jouer leur rôle.

Toute entreprise –fabricant ou acheteur – a la responsabilité d'agir sans délais face aux violations des droits des travailleurs. Les multinationales doivent aussi travailler avec d'autres entités, de préférence au sein d'une structure multipartite. Une approche sectorielle nécessite que les entreprises unissent leurs efforts pour analyser les risques, partager les résultats des audits sociaux et des enquêtes, répondre ensemble à la non-conformité de fournisseurs communs et lutter pour une amélioration structurelle, en coopérant étroitement avec les acteurs locaux. Les entreprises doivent communiquer sur la manière dont elles considèrent et remédient aux impacts négatifs de leurs activités sur les droits humains, à destination des autres entreprises mais surtout des travailleurs affectés, des communautés et des organisations.

Recommandations

▪ ***Liberté d'association et négociation collective***

Les travailleurs ont le droit de créer et de s'affilier au syndicat de leur choix. Les syndicats doivent pouvoir agir sans entraves, dans toutes les usines et toutes les zones, y compris les zones industrielles et les Zones Économiques Spéciales. Les gouvernements et les entreprises doivent combattre les pratiques antisyndicales.

Les directions d'usine et les clients de l'industrie doivent reconnaître uniquement les syndicats élus démocratiquement, indépendants des employeurs ou du gouvernement, comme partenaires dans la négociation collective ainsi que dans d'autres formes de négociation et de consultation. Ils doivent contribuer à créer une relation de confiance entre les travailleurs et les employeurs. Ils doivent soutenir activement et par des mesures concrètes les activités syndicales.

▪ **Salaires**

Les travailleurs ont droit à un salaire décent pour une semaine de travail normale, sans heure supplémentaire. Le salaire minimum légal actuel est de 3.600 kyats par jour. En 2015 déjà, au moment de la négociation de ce salaire minimum, les syndicats et les organisations de défense de droits des travailleurs demandaient 4.600 kyats par jour. Aujourd'hui, elles estiment entre 6.000 à 10.000 kyats le salaire quotidien acceptable.

Le salaire minimum légal ne doit pas être considéré comme un salaire maximum mais bien comme un salaire plancher, indépendamment du niveau des salaires fixés au niveau d'une usine par une convention collective ou, unilatéralement par le patron.

Un salaire minimum régional est nécessaire pour mettre fin à la course vers le bas dans l'industrie de l'habillement. À cette fin, le gouvernement du Myanmar doit collaborer avec les pays producteurs de vêtements de la région ASEAN (Association des Nations du Sud-est asiatique), et en particulier avec la Thaïlande, le Bangladesh et le Cambodge. En Asie, l'Asia Floor Wage Alliance se bat depuis 2009 pour la mise en œuvre d'un salaire minimum **vital** pour les travailleurs de l'industrie du textile dans la région. Ils ont développé un indicateur de salaire vital, dont les multinationales doivent se saisir pour estimer le niveau des salaires permettant aux travailleurs de leurs chaînes d'approvisionnement de satisfaire leurs droits fondamentaux : <http://asia.floorwage.org>.

▪ **Travail des enfants**

Les acteurs de l'industrie de l'habillement ne doivent pas employer de travailleurs de moins de 15 ans, conformément aux conventions internationales et au droit local. A 15 ans, les enfants ne peuvent travailler que quatre heures par jour et doivent pouvoir fréquenter un établissement scolaire le reste de la journée. Les jeunes travailleurs de 15 à 18 ans doivent être exemptés de travaux dangereux.

Les patrons d'usines doivent vérifier s'il y a des travailleurs mineurs au sein de leur main-d'œuvre. Les donneurs d'ordre doivent permettre la transition des enfants travailleurs vers une éducation formelle à temps partiel ou à temps plein, selon leur âge. Les anciens enfants travailleurs peuvent avoir besoin de soins de santé, d'une aide financière temporaire ou d'autres services. Les employeurs et les donneurs d'ordre doivent payer les salaires et les frais de scolarité jusqu'à ce que le travailleur soit en âge de travailler légalement.

La situation post-conflit exige des politiques et des pratiques adaptées

Le Myanmar sort de décennies de régime militaire. Le conflit armé est encore loin d'être résolu. Toutes les entreprises qui opèrent dans ce contexte ont une responsabilité qui va bien au-delà de la responsabilité sociale habituelle. Les multinationales doivent développer une plus grande vigilance liée au contexte de conflit et mettre en œuvre des politiques spécifiques visant à ne pas nuire. Cela signifie qu'elles doivent porter une attention

spécifique au respect des droits des communautés et aux droits fonciers coutumiers, en appliquant de manière effective le principe de « Consentement préalable libre et éclairé », particulièrement en relation avec l'existence et le développement de zones industrielles et de Zones Economiques Spéciales. Comme partie intégrante de son obligation de vigilance, chaque entreprise doit s'enquérir de la propriété de l'usine et du terrain sur lequel elle est construite et de l'implication possible d'(anciens) membres de l'armée et de leurs proches. Le gouvernement du Myanmar doit agir contre les spéculateurs fonciers afin de contrôler les prix de la terre. Les entreprises ne doivent pas réaliser de spéculation foncière.

Accès à la remédiation

Toutes les parties impliquées dans des litiges liés au travail doivent respecter les procédures formelles légales de règlement des litiges et les voies de recours existantes au Myanmar. Tant des travailleurs individuels, des groupes de travailleurs ou des syndicats d'usine doivent pouvoir recourir à la justice sans obstacle, menace ou sanction de la part de leur employeur.

Les patrons d'usine comme les donneurs d'ordre internationaux doivent permettre un accès à la justice pour des individus, travailleurs ou membres de communautés touchés par leurs activités. Ils doivent pour cela mettre en place des mécanismes de plainte et d'accès à la justice.

Transparence

Les patrons d'usine comme les donneurs d'ordre internationaux doivent mettre en oeuvre une transparence complète. La publication d'informations détaillées sur la structure de leur entreprise, leurs fournisseurs, les relations d'emploi, la main d'œuvre et les mesures d'obligation de vigilance (plan de vigilance) mises en oeuvre, permet aux différents acteurs le long de la chaîne d'approvisionnement de traiter les impacts négatifs causés par des activités des entreprises.

Les initiatives d'entreprises, les initiatives de vérification multipartites et les associations professionnelles doivent encourager la transparence de la filière d'approvisionnement dans l'industrie mondiale de l'habillement. Marques, distributeurs et fabricants doivent être proactifs quant au partage de l'information au sein du secteur.

L'Union Européenne doit contraindre les entreprises européennes à publier leurs activités et leurs investissements, y compris liées à leurs chaînes d'approvisionnement, au Myanmar.

Développement économique durable et travail décent

Le Myanmar est un pays particulièrement pauvre. Il est vital que la croissance de l'industrie de la confection bénéficie à la population et non pas uniquement aux marques internationales qui s'approvisionnent dans ce pays ou aux propriétaires des usines. Des emplois doivent être créés mais pas à n'importe quel prix. Ce dont le pays a besoin, c'est de travail décent et pas de travail précaire. Le développement économique devrait avoir comme objectif central l'amélioration du bien-être de la population.

Le gouvernement du Myanmar doit développer et faire respecter des règles strictes pour les investisseurs étrangers et veiller à ce que les entreprises détenues par des intérêts étrangers détiennent les licences appropriées à leurs opérations.

L'Union Européenne doit veiller à intégrer l'objectif de développement durable et de travail décent dans l'accord sur la protection des investissements avec le Myanmar.

Conclusion

L'industrie de l'habillement aurait le potentiel de contribuer au développement économique et à la réduction de la pauvreté en créant de l'emploi au Myanmar, si ce dernier satisfait les critères du travail décent. Mais elle peut aussi se traduire par des aggravations de la situation de la population lorsqu'elle viole les droits fondamentaux au travail ou lorsqu'elle a se traduit par un impact négatif sur les travailleurs et les communautés, l'environnement et l'économie locale.

C'est pourquoi tous les acteurs impliqués – des usines aux multinationales de l'industrie, du gouvernement du Myanmar à ceux qui hébergent les sièges de ce smultinationales – ont la responsabilité fondamentale de protéger et de respecter les droits humains fondamnetaux dont les droits au travail. Comme le montre ce rapport, il est nécessaire et urgent de mettre en œuvre une meilleure évaluation des risques, leur atténuation et la remédiation des violations existantes dans une volonté d'amélioration structurelle. Tous les acteurs doivent coordonner leurs actions dans l'objectif de créer du travail décent pour les travailleurs de l'habillement au Myanmar.

- **Contact**

Nayla Ajaltouni – coordinatrice du Collectif Ethique sur l'étiquette

n.ajaltouni@ethique-sur-etiquette.org - 06 62 53 34 56

<http://www.ethique-sur-etiquette.org>

Facebook : [@CollectifEthiqueSurEtiquette](https://www.facebook.com/CollectifEthiqueSurEtiquette)

Twitter : [@Collectif_ESE](https://twitter.com/Collectif_ESE)