

Analyse de la responsabilité sociale d'Ikea dans sa chaîne de sous-traitance au Bangladesh

Jean-Marc Caudron

Oxfam-MDM, Département Actions

Ikea est présent au Bangladesh. L'entreprise suédoise y fait produire des draps de lits, des rideaux, des taies d'oreiller et d'autres linges de maison. Comme beaucoup d'autres entreprises, elle est attirée par les faibles coûts de production dont une main-d'œuvre très bon marché. Conséquences de cette course effrénée à la baisse des coûts, les conditions de travail dans les usines sont exécrables, les salaires payés aux travailleurs indécentes. Suite à divers scandales, la compagnie suédoise a adopté en 2000 un code de conduite baptisé Iway et a mis en place une structure interne pour le faire appliquer. Mais peut-on croire sur parole Ikea à propos de l'application de son code de conduite? Derrière son beau discours, que fait réellement la multinationale pour que les travailleurs de ses fournisseurs soient traités

et payés décemment? Les belles intentions de la firme jaune et bleu ont-elles un impact réel?

En 2002, une enquête, réalisée par le bureau d'étude hollandais Somo, signalait de graves violations du code de conduite Iway chez des fournisseurs de la compagnie en Inde, Bulgarie et Vietnam. Afin de maintenir à jour ces informations, Oxfam-Magasins du Monde a demandé à Somo de rééditer une étude similaire au Vietnam et au Bangladesh. Cette recherche poursuit comme objectifs de sonder chez quelques fournisseurs l'application du code de conduite d'Ikea, d'évaluer le niveau de vie des travailleurs et de mieux cerner la relation entre Ikea et ses fournisseurs afin de mettre en lumière les avancées et les limites du système Iway. Il ne s'agit en aucun cas d'audits.

Si les résultats de ces études ne sont pas généralisables à l'ensemble des 1300 fournisseurs d'Ikea, ils nous donnent néanmoins des indications suffisantes pour analyser le système Iway et en comprendre les limites.

Méthodologie

Cette enquête a été réalisée dans 4 usines du secteur de la confection textile situées près de Dhaka par Alternative Movement for Research and Freedom society (AMRF), le partenaire bengali de Somo.

Ces entreprises emploient plus de 12.000 personnes dont environ 6.000 femmes. Les informations présentées dans ce rapport proviennent des interviews de 21 travailleuses et 35 travailleurs de 4 fournisseurs d'Ikea. Les chercheurs ont interviewé les travailleurs entre avril 2006 et juin 2006 chez eux, à la messe ou à ciel ouvert afin qu'ils puissent parler librement. En effet, les travailleurs ont peur de perdre leur emploi si leur patron apprend qu'ils ont témoigné. Ils voulaient être sûrs que les informations qu'ils donneraient ne soient pas partagées avec la direction. Les travailleurs qui vivent dans les logements octroyés par l'entreprise n'ont pas été interviewés. Les entretiens étaient basés sur un questionnaire qui couvre les différents standards du code de conduite d'Ikea et les principaux droits des travailleurs. Alors que l'équipe de recherche a pris contact avec les travailleurs via un syndicat, certains des ces travailleurs ont refusé de s'exprimer sur les irrégularités dans l'usine.

Des cadres et des membres de la

Entreprise 1	<ul style="list-style-type: none"> • 3000 employés dont 1200 femmes • draps de lit, taies d'oreiller et housses de coussin • Les acheteurs autres qu'Ikea n'ont pas été identifiés
Entreprise 2	<ul style="list-style-type: none"> • 3000 employés dont 1000 femmes • draps de lit, taies d'oreiller, rideaux, tentures, couvertures, housses de coussin, etc. • L'entreprise fournit Ikea et d'autres acheteurs européens, américains, chinois et produit pour le marché local
Entreprise 3	<ul style="list-style-type: none"> • 6000 employés dont 2500 femmes • Tissus, draps de lit, taies d'oreiller, tentures, couvertures, etc. • Les principaux clients sont Ikea, Vanguard, Hometex et Philips Morris.
Entreprise 4	<ul style="list-style-type: none"> • 290 employés dont 145 femmes • Draps de lit, taies d'oreiller et mousses • Ikea a été le seul client l'année passée

direction des 4 usines ont également été contactés, sans succès. Le climat extrêmement tendu dans le secteur textile au moment de la recherche n'a pas facilité la tâche des chercheurs. En effet, le secteur de la confection textile au Bangladesh a connu à ce moment-là sa plus longue période de protestation des travailleurs. Juste après ce soulèvement, la fédération patronale du secteur (BGMEA) et le gouvernement bengali ont accusé les ONG et syndicats nationaux et internationaux d'avoir causé cette agitation. Dans ce contexte de suspicion, il devenait difficile d'avoir de bons contacts avec la direction et les acheteurs des entreprises.

L'emploi est librement choisi

Il n'y a pas de preuve de travail forcé chez ces quatre fournisseurs. Aucun travailleur ne rembourse une dette à son employeur ou n'est forcé de vivre dans l'entreprise pour y travailler. Des gardes de sécurité vérifient les cartes d'identité à l'entrée de l'usine et fouillent le personnel à la sortie. Les travailleurs doivent prêter un préavis d'un mois lorsqu'ils démissionnent. Chez le fournisseur 1, si la direction n'accepte pas la démission, le travailleur ne recevra pas son salaire ni le paiement de ses heures supplémentaires pour le mois en cours.

Discrimination à l'embauche

Il n'y a pas de discrimination majeure et récurrente basée sur la caste, la religion ou le sexe. Les travailleurs racontent par contre

que les proches de la direction sont favorisés. Ils obtiennent de meilleurs postes et ont plus facilement accès aux logements fournis par l'entreprise.

Dans les quatre usines, les chercheurs ont constaté qu'à situation égale, les travailleuses sont moins bien payées que les travailleurs. Par exemple, dans l'usine 2, un homme qui débute gagnera 1500 takas (17,5 €) par mois contre 1300 (15 €) pour une femme. Dans les usines 2 et 3, aucune femme n'occupe un poste de supervision.

Ces discriminations basées sur le genre violent la loi du Bangladesh et le code de conduite d'Ikea.

Travail des enfants

Chaque travailleur doit prouver son âge au moyen d'un certificat de naissance. Ce système n'est probablement pas imperméable. Des travailleurs des usines 1, 3 et 4 ont mentionné la présence de jeunes travailleurs qui lors des inspections sont mis en congé ou cachés. Néanmoins, aucune donnée précise n'a été récoltée.

Ikea semble bien appliquer son code de conduite à propos du travail des enfants.

Liberté d'association et droit à la négociation collective

Il n'existe aucun syndicat ni aucune autre forme d'organisation de travailleurs dans les quatre usines concernées. Les travailleurs ont un sentiment mitigé sur ce sujet.

Certains estiment que des syndicats sont nécessaires et permettraient de résoudre certains problèmes. D'autres n'ont aucune idée de ce qu'est un syndicat.

Selon les travailleurs des usines 1, 3 et 4, leurs directions respectives découragent fortement toute association de travailleurs dans l'entreprise et tout lien avec un syndicat extérieur. Dans les usines 3 et 4, les représentants des syndicats ne sont pas autorisés à rencontrer les travailleurs et dans la quatrième, des travailleurs ont été menacés de renvoi s'ils formaient ou rejoignaient un syndicat.

Ces fournisseurs violent donc la loi du Bangladesh et le code de conduite Iway.

Le non respect de la liberté d'association est un problème qui dépasse les entreprises étudiées et qui touche tout le secteur textile au Bangladesh. Bien qu'aucun renvoi pour cause de militantisme syndical n'ait été rapporté dans les usines étudiées, les travailleurs ont peur de perdre leur emploi s'ils s'impliquent. Les nombreux cas de travailleurs renvoyés d'autres usines pour leur lien supposé avec un syndicat sont à l'origine de ces craintes.

Salaires

Il existe différentes méthodes de calcul des salaires dans les entreprises étudiées. Dans les trois premières usines, les assistants¹ sont payés sur une base mensuelle fixe alors que les opérateurs sont généralement payés à la pièce. Dans la quatrième, tous sont payés

	Assistant	Opérateur
Usine 1	1400 takas* (base de 930 + heures sup')	de 2000 à 7000 takas
Usine 2	1300 tk (base de 930 + heures sup')	de 2000 à 6000 tk
Usine 3	1200** tk	de 2000 à 6000 tk
Usine 4	1700 tk (base de 1300 + heures sup')	2200 tk (3000 avec heures sup')

* 1000 takas valent aux alentours de 11,5 euros.

** nous ne savons pas si ce salaire inclut les heures supplémentaires

sur base mensuelle. Au sein d'une entreprise, les salaires varient en fonction du sexe, du type de travail, de l'expérience et des aptitudes. Le tableau p.63 donne une idée du niveau des différents salaires par usine et par type de fonction. Il est difficile de comparer les salaires des différentes entreprises car nous n'avons pas de données suffisamment précises permettant de lier les heures supplémentaires prestées et les primes versées.

Ikea exige dans son code de conduite que le salaire minimum légal soit respecté par ses fournisseurs. Au Bangladesh, le salaire minimum légal du secteur de la confection s'élève à 930 takas (+/- 11 €) par mois pour 48 heures de travail régulier. Il n'a pas été augmenté depuis 1994₂. Les fournisseurs respectent donc cette demande. La majorité des travailleurs des usines 1 et 2 reçoit en fait exactement le salaire minimum légal (+ les heures supplémentaires), tandis que l'entreprise 4 paie un peu plus. Les données relatives à l'usine 3 ne nous permettent pas d'établir le salaire de base sans heures supplémentaires.

Les exemples suivants illustrent les différences de salaire. Dans l'usine 1, un assistant dans la section d'emballage reçoit un salaire fixe de 930 tk. Pour chaque heure supplémentaire prestée, il reçoit en plus 5,75 tk. Un assistant à la découpe reçoit un salaire de base de 1600 tk plus 6,6 tk par heure supplémentaire. Dans la même usine, un opérateur est payé sur une base fixe de 1700 tk de base augmenté de 10 tk par heure supplémentaire.

Les travailleurs qui sont payés à la pièce ne reçoivent pas de salaire pour les heures supplémentaires. Leur salaire est déterminé par le nombre de pièces qu'ils produisent. Le prix de la pièce varie d'une usine à l'autre et d'un produit à un autre, en fonction de la taille et du design. Différents travailleurs peuvent intervenir sur une même pièce et un travailleur n'est pas forcément occupé toute la journée à la même tâche. Le salaire d'un travailleur payé à la pièce dépend donc fort de son ap-

titude et de son rendement comme du type de pièce que le superviseur lui demande de réaliser.

Certains travailleurs de l'usine 1 nous ont expliqué que s'ils n'atteignaient pas leur objectif de production dans le temps de travail légal, ils doivent continuer de travailler en heures supplémentaires non payées. Dans l'usine 2, un travailleur reçoit entre 10 et 16 tk pour 100 taies d'oreiller produites, ce qui peut être réalisé en une heure. Les couvertures sont payées à un taux de 20 à 35 tk pour 100 pièces. Un travailleur peut en réaliser de 60 à 70 par heure. Les travailleurs payés à la pièce se voient déduire systématiquement de 5 à 8 % de leur salaire en prévision des défauts de fabrication. Dans l'usine 3, les travailleurs à la pièce expliquent qu'ils reçoivent de moins en moins d'argent par pièce produite et qu'ils doivent donc travailler de plus en plus longtemps pour préserver leur niveau de revenu.

Dans les quatre entreprises, les salaires sont systématiquement payés en retard. Le salaire de base est payé durant la deuxième quinzaine du mois suivant et les heures supplémentaires le mois d'après, ce qui est contraire aux lois nationales et au code de conduite Iway. Pendant la recherche, les travailleurs de l'usine 4 n'avaient pas été payés depuis deux mois. Il est courant qu'ils arrêtent la production pour réclamer leurs salaires.

Le revenu minimum vital

En raison du faible niveau des salaires et des retards systématiques de paiement, les travailleurs doivent faire face à de gros problèmes financiers. Ils ont du mal à subvenir à leurs besoins de base comme se nourrir ou se loger. Certains travailleurs rencontrés ont dû quitter leur maison car ils ne pouvaient plus payer le loyer. Pour subvenir à leurs besoins de base, les travailleurs interviewés estiment qu'ils dépensent entre 350 et 700 tk pour se loger, entre 1000 et 1200 tk pour la nourriture, entre 200 et 300 tk pour les transports,

100 à 200 tk pour la lessive, entre 150 et 250 pour des vêtements et des produits d'hygiène, entre 200 et 500 tk pour des médicaments et entre 150 et 200 tk pour les loisirs. Nous arrivons donc à un total qui varie entre 2250 tk et 3350 tk pour remplir de manière rudimentaire les besoins de base. Le coût de la vie dépend évidemment du lieu où les travailleurs travaillent et vivent. Le salaire payé à la majorité des travailleurs ne leur permet donc pas de subvenir à ces besoins vitaux. Notons également qu'en plus de ces besoins, les travailleurs qui ont quitté leur famille pour venir travailler en ville doivent soutenir financièrement leur famille. Il faut en tenir compte lorsqu'on calcule le revenu minimum vital.

Le paiement des heures supplémentaires

Dans les quatre usines, les travailleurs se plaignent de la façon dont la direction calcule le nombre d'heures supplémentaires. Ces heures ne sont pas comptabilisées correctement. Dans l'usine 1, le nombre d'heures supplémentaires a été augmenté après confrontation du calcul de la direction avec celui de certains travailleurs. Par contre dans l'usine 2, les travailleurs qui ont réalisé leur propre calcul n'ont pas eu gain de cause. La direction a rejeté leurs propositions. En plus de ces « erreurs » de calcul, les heures supplémentaires ne sont pas payées au niveau légal, à savoir le double d'une heure de travail normale. Un travailleur de l'usine 4 nous explique par exemple qu'il est payé 12,5 tk (0,15 €) pour une heure supplémentaire à la place de 12 tk pour une heure normale. En conclusion, les travailleurs y perdent sur deux tableaux : le nombre d'heures supplémentaires payées est inférieur au nombre d'heures supplémentaires prestées et le montant octroyé pour une heure supplémentaire n'atteint pas le montant légal.

Des actions disciplinaires

Certaines usines mettent en place des actions disciplinaires. Si un tra-

vailleur de l'usine 1 est absent pour maladie ou n'importe quelle autre raison, il n'est pas payé pour ce jour-là et on lui retient en plus une « amende » de 100 takas. Dans l'usine 3, le travailleur absent une journée perd deux jours de salaire. Par contre, les travailleurs qui n'ont pas été absents durant le mois reçoivent un bonus. Toujours dans cette même usine, les travailleurs n'ont ni congés payés ni congés de maternité.

Ces quatre entreprises respectent l'exigence de payer le salaire minimum légal. Par contre, ce salaire minimum égal ne correspond pas à un revenu vital et ne permet donc pas aux travailleurs de vivre décemment.

Ces quatre entreprises violent donc la loi du Bangladesh et le code de conduite Iway à propos du paiement des heures supplémentaires et des délais de paiement des salaires.

Heures de travail

La recherche fait état d'un dépassement systématique des 60 heures de travail – heures supplémentaires comprises – autorisées par la loi bengali et le code de conduite Iway. Il en résulte également que les travailleurs doivent prêter des heures supplémentaires obligatoires.

Dans l'usine 1, les travailleurs sont normalement à leur poste de 9h00 à 18h00. Les heures supplémentaires sont obligatoires et un travailleur doit en prêter entre 100 et 140 par mois. Les travailleurs expliquent qu'il existe un double registre de comptabilité des heures supplémentaires. Un premier à destination de la direction et qui comptabilise les heures réellement prestées. Le second reprend les chiffres « officiels » et est à destination des auditeurs et des autorités.

Dans les usines 2 et 3, différents horaires sont appliqués. Les travailleurs commencent en général à 8h00 et terminent entre 20h00 et 23h00. Dans l'usine 2, il y a en plus 5 ou 6 périodes de production de nuit en fonction du volume de travail et de l'urgence des délais.

Dans l'usine 4, la période normale de travail s'étend de 8h00 à 17h00, mais il est obligatoire de rester travailler jusqu'à 20h00. En fonction du volume de travail et des délais en cours, l'usine reste ouverte de 4 à 8 nuits par mois.

La loi du Bangladesh et le code de conduite Iway mentionnent un maximum de 60 heures de travail par semaine. Or, dans les quatre usines, la majorité des travailleurs prestent au minimum 72 heures de travail hebdomadaire (12 heures par jour avec un jour de congé par semaine). À ce minimum, il faut parfois ajouter des heures supplémentaires non obligatoires, des périodes de nuit et la suppression du jour de congé. La loi du Bangladesh interdit de travailler après 20h00. Le dépassement de cette limite a été constaté dans les usines 1 et 2.

Conditions de travail

Les quatre entreprises mettent à disposition des équipements incendie, de l'eau potable et des facilités médicales comme des médicaments de base et une visite médicale. L'éclairage et l'aération sont également au-dessus de la moyenne dans le secteur et trois des quatre usines fournissent des équipements de protection aux travailleurs qui sont en contact avec des produits toxiques. Seuls les travailleurs de l'usine 1 se plaignent des conditions de travail. Les prix des médicaments les plus chers, fournis sur le lieu de travail, sont déduits de leur salaire, la température dans la section teinture est trop importante et ils ne reçoivent des habits de protection que lors des inspections.

Les travailleurs des usines 1, 2 et 4 rapportent qu'ils sont régulièrement agressés verbalement, voir physiquement, par leur supérieur lorsqu'ils font une erreur. Dans l'usine 3, les travailleuses expliquent que les superviseurs leur font des avances à caractère sexuel.

Ces trois fournisseurs violent donc l'Iway à propos du harcèlement et des actions disciplinaires.

Formalisation de l'embauche

Dans les usines 1 et 3, les travailleurs ne reçoivent pas de contrat de travail. Ils ne reçoivent qu'une fiche de paie. Dans les usines 2 et 4, les travailleurs ont un contrat. Néanmoins, dans les 4 entreprises, les travailleurs sont renvoyés du jour au lendemain, sans préavis, ce qui arrive régulièrement lorsqu'un travailleur proteste pour une raison ou pour une autre. Par exemple, les chercheurs ont rencontré un ex-travailleur de l'usine 2 qui leur a expliqué que lui et un collègue avaient été licenciés parce qu'ils auraient incité les travailleurs de leur usine à ne pas venir travailler un jour férié. La direction a tenté d'ouvrir l'usine ce jour-là, mais trop peu de personnel était présent pour assurer la production. Bien que ces deux travailleurs fussent présents ce jour-là, la direction les a suspectés d'organiser les travailleurs. Ils ont tous les deux reçu leur salaire, mais aucune compensation pour licenciement abusif. Les deux travailleurs démentent toujours les accusations de la direction.

L'usine 1 et 3 violent l'Iway qui reconnaît à chaque travailleur le droit à un contrat de travail ou une lettre d'embauche.

Autres remarques

Les 4 fournisseurs sont régulièrement visités par des acheteurs, dont ceux d'Ikea. Dans 3 usines, les travailleurs reconnaissent recevoir des instructions de la direction pour répondre aux questions relatives aux salaires, aux heures de travail et aux conditions de travail en général. A part dans l'usine 2, aucun des travailleurs rencontrés n'a été interviewé par un auditeur d'Ikea. Un travailleur de l'usine 2 rapporte que, 2 ans auparavant, un groupe de travailleurs a été renvoyé après avoir parlé à un acheteur en dehors de l'entreprise. Bien que la direction ait avancé d'autres raisons du renvoi de ce groupe, le travailleur est convaincu que c'est parce qu'ils ont parlé à ce représentant.

Enfin, un livret reprenant la loi du travail du Bangladesh a été distribué à certains travailleurs lors de leur engagement. Par contre, les travailleurs connaissent en général peu ou pas le code de conduite d'Ikea, l'Iway.

Conclusion

Les résultats de cette étude sont sans équivoque. Au Bangladesh, les quatre fournisseurs d'Ikea étudiés violent la loi et le code de conduite Iway. Les principales violations concernent les heures de travail intempestives, le calcul et le paiement des salaires, le non-respect du droit d'association et de négociation collective, la discrimination hommes/femmes, l'abus ou le harcèlement de travailleurs et la non-contractualisation de l'embauche.

Mais tout n'est pas noir. Les résultats de cette recherche montrent également certaines avancées en termes de conditions de travail dans les usines, de travail forcé ou de travail des enfants. Nous avons constaté en réalité que les fournisseurs appliquent les points de l'Iway qui demandent peu d'investissement (toilettes séparées, eau potable, appareil incendie, ...) ou qui ont un faible coût. Ces avancées sont réelles et importantes, mais leur choix est dicté par l'économique. Comme Ikea ne prend pas en charge le coût de l'application de l'Iway, tout le poids financier repose sur les fournisseurs et les sous-traitants.

Soulignons que si l'exigence de payer un salaire minimum légal est respectée, les travailleurs ne peuvent pas vivre décemment de leur revenu, malgré les heures supplémentaires prestées. Pouvons-nous accepter que des personnes travaillant plus qu'à temps plein - en moyenne entre 80 et 90 heures par semaine - vivent juste au dessus du seuil extrême de pauvreté (moins de 2 € par jour), même si cette situation est ... légale?

Ces résultats mettent Ikea face à ses prétentions et ses devoirs sociaux. Bien sûr le contexte du Bangladesh est difficile, bien sûr le gouvernement bengali a une part de responsabilité. Mais c'est bien Ikea qui a choisi de s'implanter dans des pays à faible coût de production et donc de main-d'œuvre bon marché. Ikea a donc une responsabilité. Ikea doit garantir un revenu minimum vital aux travailleurs de ses fournisseurs. Ikea doit modifier ses pratiques d'achat afin que les fournisseurs puissent garantir des conditions décentes à leurs travailleurs, même sur les points financièrement couteux comme les salaires.

(1) Un opérateur est en charge d'une machine. Il est considéré comme ouvrier qualifié et représente la force de travail principale dans l'usine. Un travailleur devient opérateur après 6 ou 12 mois d'expérience comme assistant. Un assistant assiste un opérateur. Il coupe le tissu, nettoie la machine, apporte le matériel, etc.

(2) Suite aux émeutes de mai-juin 2006, une commission regroupant des représentants de l'Etat, des entreprises et des syndicats a travaillé sur le relèvement du salaire minimum légal du secteur de la confection au Bangladesh. Depuis début octobre 2006, il est fixé à 1662 tk. Les travailleurs demandaient qu'il atteigne 3000 tk.



Parmi les différents moyens d'information sur Ikea, Oxfam publie un ouvrage présentant les données de leur enquête sur le fonctionnement de cette multinationale. Ci-dessous leur présentation de l'ouvrage.

IKEA est socialement responsable, IKEA est impliqué dans la préservation de l'environnement. IKEA est une grande famille. IKEA est au service du plus grand nombre. IKEA veut améliorer notre vie. IKEA nous aime.

Redoutable communicatrice, la multinationale du prêt-à-habiter véhicule à dose homéopathique des messages de société éthique, à dimension humaine. Mais dans ce refrain bien rodé, il y a eu quelques sérieuses griffes ces dernières années. IKEA a exploité des enfants dans les pays du Sud. IKEA a développé des produits polluants, IKEA pousse à la surconsommation. IKEA uniformise notre vie. Pour contrer les critiques sociales et environnementales, IKEA a mis sur pied en 2000 un code de conduite pour ses fournisseurs. Depuis, tout va bien dans le meilleur des mondes en jaune et bleu?

À voir...