

CHINE

AGIR POUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS

Introduction à la situation des travailleurs de l'habillement en Chine



Dossier d'information
Octobre 2006



La Chine est-elle en passe de devenir l'usine de vêtements du monde ? Le démantèlement de l'Accord multifibre et l'adhésion de la Chine à l'OMC ont provoqué en 2005 un déferlement des vêtements made in China sur les marchés européens (+46,5%¹). Et tout porte à croire que ses exportations de vêtements vont encore considérablement augmenter dans les prochaines années. Producteurs et syndicats européens ont fait teinter la sonnette d'alarme face à cette concurrence qui met à mal un secteur fort de plus de 2,5 millions d'emplois dans l'Union européenne des 25² (36.000 emplois dans le textile³ et 17.000 dans l'habillement en Belgique⁴). Mais les producteurs qui ont investi en Chine, tout comme les distributeurs de vêtements qui s'approvisionnent dans ce pays tirent, eux, des avantages non négligeables de la situation qu'ils ne répercutent pas nécessairement vers les consommateurs. En actionnant des mesures de sauvegarde temporaires prévues par l'OMC, la Commission européenne a tenté de concilier ces positions, tout en soignant ses bonnes relations avec la Chine devenue son principal partenaire commercial.

Cette bataille commerciale entre géants commerciaux, ne doit pas occulter le fait que nos économies ne sont certes pas les plus malmenées par la libéralisation des marchés du textile et de l'habillement. Outre les menaces que fait peser le développement des exportations chinoises sur nos emplois et nos balances commerciales – qu'il ne s'agit pas ici de minimiser, cette flambée chinoise accompagnée dans une moindre mesure de celle des importations en provenance de l'Inde (+10% en 2005⁵), se fait d'abord aux dépens des pays les plus faibles et dont l'économie repose en grande partie sur des productions exportées, ayant par conséquent bien du mal à amortir le choc. Si la libéralisation n'a pas eu un impact aussi catastrophique qu'attendu sur des pays comme le Bangladesh ou la Turquie, on ne peut malheureusement pas en dire autant à propos de Hong Kong, de l'Indonésie, ou, plus près de chez nous, de la Bulgarie, de la Roumanie, de la Tunisie ou du Maroc dont les diminutions d'importations dans l'Union européenne ont avoisiné les 10% en 2005.

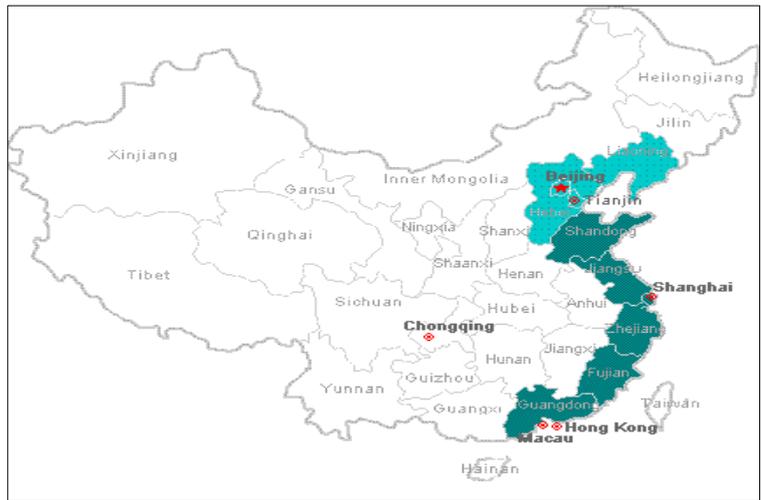
On le sait, les sommets commerciaux atteints par la Chine ne vont pas de paire avec ses performances sociales. Les millions de travailleurs de l'industrie chinoise de la confection, souvent issus de migrations internes, perçoivent des salaires dérisoires, sont considérés comme citoyens de seconde zone et ne peuvent pas s'organiser librement. Mais où va la Chine et qui sont ces travailleurs de l'usine du monde ? Au-delà des chiffres publiés comme pour prédire la défaite de nos entreprises de production et de nos luttes sociales, quelles y sont les conditions de travail et sont-elles tenables à terme ? N'y a-t-il aucun signe d'espoir venant de ce nouveau centre du monde ? Si elle est finalement approuvée, une nouvelle loi chinoise en cours d'élaboration devrait protéger davantage les travailleurs sous contrat en Chine, limiter l'abus de périodes d'essai et les licenciements collectifs. Malgré l'interdiction de s'associer librement, des mouvements sociaux existent, des procès sont gagnés par des travailleurs. Autant d'indices d'une capacité et d'une volonté d'acteurs de progrès social qui témoignent plus que jamais de l'importance centrale de la liberté d'association des travailleurs en syndicats de leur choix, réellement représentatifs. C'est de cette capacité que dépend en grande partie l'avenir du secteur de la confection en Europe et de ses travailleurs et plus globalement notre propre capacité à défendre nos acquis et à progresser.

Carole Crabbé
Coordinatrice de la Campagne Vêtements Propres

1. UNE INDUSTRIE BOOSTÉE PAR LES INVESTISSEURS ÉTRANGERS

Dès la fin des années '70, la Chine communiste entreprend des réformes économiques vertigineuses, privatisant ou fermant des usines incapables d'affronter la concurrence sur des marchés qui se libéralisent, ouvrant ses frontières aux investisseurs étrangers. Dès 1980, ils y investissent massivement, cherchant à bénéficier des coûts de production bas et de créneaux de production vers l'exportation et vers le marché interne en croissance.

L'ouverture au capital privé fait exploser la création d'entreprises en particulier dans les zones spéciales de développement économique du Sud-Est du pays. Tant et si bien qu'en 2001, 88% des quelque 23.600 entreprises textiles et d'habillement en Chine étaient détenues par des intérêts privés.⁶



Principales provinces de production d'habillement en Chine

Les marchandises *Made in China* disponibles sur nos marchés sont pour 60% d'entre elles produites par des entreprises financées par l'étranger⁸.

La Chine et la fin des quotas

L'Accord Multi-Fibre consistait en un système de **quotas** adopté en 1974 au sein du GATT, l'ancêtre de l'Organisation mondiale du commerce, pour protéger les industries du textile et de l'habillement européennes et nord-américaines de la concurrence croissante des pays aux coûts de production faibles, en particulier asiatiques. L'AMF ne s'appliquait pas au commerce entre pays industrialisés riches.

Les **quotas** sont des limites imposées par un pays sur la quantité d'un produit spécifique autorisée à être importée dans ce pays en provenance d'un autre pays. Dans l'habillement, les quotas ont été établis par catégorie de produits, par exemple, la quantité de vêtements pour homme en tissu ou jersey (pantalons, chemises en coton, chemises en d'autres matières) autorisée à l'exportation de Corée du Sud vers l'Union européenne. L'Etat exportateur (la Corée du Sud dans notre exemple) vend dès lors des licences aux entreprises et aux usines. Ces licences les autorisent à exporter une proportion donnée de chaque quota.

Ce système de quota a profondément influencé la répartition géographique de l'industrie de l'habillement, s'installant là où les quotas ne faisaient pas barrière à l'exportation. L'industrie de l'habillement a ainsi connu un développement important dans des pays où elle n'existait pas, tels qu'au Bangladesh par exemple.

Prévu initialement pour une période de 5 ans, l'AMF a été successivement reconduit jusqu'en 1994. Cette année-là il a été remplacé par un nouvel **Accord sur les textiles et l'habillement**, établissant un plan de 10 ans durant lequel le système de quota a été progressivement démantelé. Date butoir : 31 décembre 2004. Comme on pouvait s'y attendre, le démantèlement de l'Accord s'est traduit dans la première moitié de 2005 par un déferlement dans l'Union européenne de vêtements en provenance de Chine. L'Union européenne et les Etats-Unis ont alors conclu

des accords bilatéraux avec la Chine pour limiter la progression annuelle des importations chinoises de vêtements de 15% par an. L'OMC prévoit que de telles mesures de sauvegarde peuvent être mises en œuvre jusqu'en 2008. Au-delà ce sont des **mesures anti-dumping** qui devraient éventuellement être actionnées, jusqu'en 2017.

	Nbre de pièces exportées (en milliards)	Valeur des exportations (en milliards de \$)
--	---	--

Habillement	14,65	41,31
Tissé	5,3	20,58
Jersey	35	15,8

En 2002, selon China Textile Industry Development Report 2002-2003

La province de Guangdong qui, a elle seule, compte le quart des exportations chinoises d'habillement est celle qui concentre le plus d'investissements étrangers. Dans la zone spéciale de Dongguan (Guangdong), 28% de la production de vêtements a été réalisée

Principales provinces chinoises de production d'habillement Source ⁷	Guangdong	Zhejiang	Jiangsu	Shanghai	Shandong
	Exportation de textiles et habillement en milliards de US \$ (2002)	142,72	108,11	4,08	80,25
Production d'habillement % de la production nationale (2000)	31	15	12	5	1
Croissance annuelle en % (de 1998 à 2002)	0,56	27,4	16,68	11,7	17,06

en 2001 par des entreprises aux mains d'investisseurs étrangers issus de Hong Kong, de Taiwan et de pays voisins certes, mais aussi d'Europe et d'Amérique du Nord.

2. MIGRATIONS INTERNES ET CITOYENNETÉ DE SECONDE ZONE

Tandis que les régions côtières connaissent un développement économique sans précédent, l'intérieur de la Chine s'appauvrit : la fermeture des usines d'Etat y a fait disparaître bon nombre d'opportunités d'emploi, les prix des productions agricoles sont trop faibles, les taxes trop lourdes, la terre manque. Cette situation touche particulièrement les jeunes femmes, sujettes à des discriminations en matières sociales, d'éducation ou d'emploi. Elles constituent la plus grande partie des 120 millions de travailleurs migrants[□] - un chinois sur 10 ! - quittant les campagnes intérieures de la Chine pour se rendre dans les régions côtières urbanisées et industrialisées.

Même s'ils s'établissent dans ces régions des années durant, les travailleurs migrants n'auront pas la possibilité de s'y faire reconnaître comme résidents à part entière. Ils ne pourront pas y bénéficier des services publics et des biens collectifs en matière de logement, d'éducation, de formation, de soins médicaux, d'indemnité de chômage ou de pension. Ils y resteront des citoyens de deuxième zone et ne bénéficieront de certains services publics et d'une sécurité sociale que s'ils retournent dans leur région d'origine, à des milliers de kilomètres de leur lieu de travail. Cela se traduit concrètement par l'impossibilité pour le travailleur et le refus par l'employeur de prendre ou d'octroyer des congés de maladie ou de maternité par exemple, même si la loi chinoise le prévoit.

La sécurité sociale en Chine

La loi chinoise prévoit, participe ou administre différents fonds de sécurité sociale disponibles entre autres pour les travailleurs des entreprises privées, en matière de pension, de chômage, de soins de santé, d'accident de travail, d'invalidité, de maladie professionnelle, ou de grossesse. Le Ministère du travail veille à ce que les entreprises privées issues de joint-venture ou appartenant à des investisseurs étrangers respectent les dispositions légales et contribuent aux fonds de sécurité sociale. Ces dispositions sont souvent contournées par les entreprises qui, par exemple, ne déclarent pas tous leurs employés. Le manque d'information des travailleurs migrants sur ces sujets rend ces contournements relativement aisés. L'impossibilité d'obtenir des congés de maladie en période de forte production, les renvois sommaires, réduisent souvent ces considérations à néant, dans la pratique.

Une main d'oeuvre « jetable »

C'est cette « main-d'oeuvre jetable » qui constitue la principale force de travail de l'industrie de la confection chinoise. Ici, comme ailleurs, cette industrie puise sa nombreuse main-d'oeuvre (plus de 2 millions de travailleurs) au sein d'une population active féminine, très jeune (l'âge des travailleurs oscille entre 18 et 30 ans) et non qualifiée.

Une grande partie d'entre elles vit au sein même ou dans les environs immédiats du terrain occupé par l'entreprise, dans des dortoirs fournis par l'employeur. Le prix de location du lit est généralement prélevé directement de leur salaire.

On imagine facilement à quel asservissement économique ce type de situations peut conduire. Il n'est pas rare que l'employeur limite les sorties des travailleurs migrants hors du complexe atelier-dortoirs à certains jours de la semaine ou certaines parties de la journée, ou que l'employeur confisque la carte d'identité ou d'autres documents personnels de l'employé, ou encore retienne des cautions qui placent les travailleurs dans une situation d'endettement chronique vis-à-vis de leur employeur. Cet asservissement des travailleuses se traduit aussi dans des faits fréquents de harcèlement sexuel.

8 heures par jour, 40 heures semaine... dit la loi

La loi chinoise prévoit une durée journalière de travail de 8 heures, et 40 heures semaine, avec au moins un jour de congé hebdomadaire. Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser 3 heures par jour et 36 heures par mois. Mais la très grande majorité des employeurs de la confection, y compris les employeurs d'origine européenne, violent la loi chinoise. Durant les périodes de pointe, le temps de travail est généralement de 10 à 14 heures par jour soit 2 à 6 heures supplémentaires quotidiennes, sept jours sur sept voire tous les jours du mois. Dans les cas extrêmes, les heures supplémentaires peuvent dépasser 100 heures par mois.

Dans la période de faible production par contre, la durée journalière de travail peut varier entre moins de 8 heures jusqu'à 10 heures. Lorsque l'usine manquera de commandes, les travailleurs devront prendre des vacances non rémunérées et retourner dans leur province d'origine. Ceux qui resteront à leur poste à ce moment travailleront de manière sporadique et ne percevront que des revenus irréguliers liés aux quantités produites, sans garantie de recevoir un salaire minimum légal.

Travail des enfants

En Chine, l'exploitation des enfants par le travail n'est plus que rarement rencontrée dans l'industrie de l'habillement orientée vers l'exportation. Lorsque cela se produit, il s'agit principalement de jeunes filles âgées de 14 à 16 ans qui ont fui la pauvreté de leur village et les discriminations dont elles font l'objet (en terme d'accès à une scolarité par exemple), espérant accéder à un meilleur niveau de vie en suivant un de leur parent migrant vers les zones spéciales de développement économique. Elles sont parfois recrutées par les entreprises sous le couvert de jobs d'été ou d'apprentissage. Elles ne reçoivent pas un salaire équivalant aux travailleurs adultes et n'ont pas de contrat.

L'accumulation de longues heures de travail est la principale cause de maladie des travailleurs liée à la fatigue, au stress et aux douleurs musculaires, pouvant occasionner des accidents de travail. Les travailleurs ne reçoivent généralement pas d'équipement de protection et ne sont pas informés des mesures de sécurité élémentaires.

3. LE SALAIRE LE PLUS BAS DU MONDE ? NON, MAIS...

Les salaires payés dans les entreprises issues de joint-ventures ou détenues par des investisseurs étrangers, situées dans la zone côtière et orientées vers l'exportation vers l'Europe ou les USA sont généralement plus élevés que ceux payés dans des entreprises privées locales orientées vers le marché intérieur. Dans la province de Guangdong par exemple, les salaires mensuels des travailleurs de la production sont généralement calculés sur base d'un montant par pièce produite. Au bout du mois, le salaire d'un travailleur de la production sera composé de trois ou quatre parties :

- le salaire par pièce multiplié par les pièces produites;
- les heures supplémentaires travaillées (payées à un taux généralement plus bas que ce que prescrit la loi);
- des bonus d'assiduité au travail et de productivité;
- des suppléments, par exemple pour le travail de nuit.

Le salaire mensuel moyen en période de pointe d'un travailleur de l'habillement occupé dans une entreprise privée détenue partiellement ou totalement par des investisseurs étrangers dans la province de Guangdong varie ainsi, après déductions, de 600 à un peu plus de 1000 RMB (entre 67 et 112 €) selon son niveau de compétence. En basse saison, ce salaire tombera au niveau de 400-500 RMB (44-55 euros).

En septembre 2006, le salaire minimum a été augmenté dans les principales zones de production de vêtements. Dans certaines entreprises de la région de Guangdong, cela correspond à une augmentation de 18% à 32%.

Encore pire que la Chine...

Contrairement aux idées souvent entendues, le salaire des travailleurs chinois de la confection, s'il est très faible (entre 400 et 1000 RMB soit de 44 à 112 euros par mois), n'est pas le plus bas parmi ceux d'importants pays de production asiatiques. Une travailleuse de la confection du Bangladesh par exemple gagne entre 150 et 2000 takas soit de 11,5 à 200 euros par mois. Alors que le salaire horaire est estimé à l'équivalent de 0,7 dollars en Chine, il n'est que de 0,6 dollars en Inde¹⁰.

Une travailleuse chinoise peut-elle vivre de son salaire ?¹¹

Au mois d'août 2002, en haute saison de production, une travailleuse ayant travaillé les **31 jours du mois**, sans aucun jour de repos, un total de **336,5 heures**, dont **127,5 heures supplémentaires** (soit plus de deux horaires pleins en Belgique) a gagné **729 RMB (81 €)**, frais de dortoir (environ 200 RMB) et autres cotisations déduits. Le même mois, elle a dépensé **316,2 RMB** soit **35 € pour se nourrir, se vêtir, et assurer son hygiène**. Outre ses repas, elle s'est achetée un vêtement, une paire de sandales en plastique, du shampoing, un savon, des serviettes, de la poudre à lessiver, une lotion de soin et du déodorant.

En travaillant de 12 heures et demi par jour, sept jours sur sept, cette travailleuse migrante a donc utilisé la moitié de son salaire pour assurer son élémentaire survie personnelle de court terme, sans dépenses médicales, sociales, culturelles, éducatives, de loisir ni de transport, et sans dépenses familiales.

Le pécule économisé durant ce mois de haute saison devra lui permettre de survivre en basse saison et lui fournir un pécule lorsque vers 25 ans elle sera remerciée par son employeur.

Chine - Agir pour les droits des travailleurs

Date (2002)	Horaire de travail	Heures pres-tées	Dont heures sup.	Dépenses de la journée en RMB	Objet des dépenses
1 Août	07:00 - 11:30; 12:00 - 14:00.	11h30	3h30	103	Vêtement (15 RMB), slippers (5RMB), dîner
2 Août	07:00 - 11:30; 13:00 - 18:00; 14:00 - 22:00.	12h30	4h30	105	Shampoing, serviettes, petit déj., déj., dîner
3 Août Samedi	07:00 - 11:30; 12:30 - 14:00.	11h00	11h00	10	Sauce Chili, snack, dîner
4 Août Dim.	07:00 - 11:30; 13:20 - 17:00.	8h10	8h10	53	Déj., dîner, lotion de soin (41RMB), savon de toilette (8,5RMB)
5 Août	07:00 - 11:30; 12:30 - 14:30.	11h30	3h30	7	Petit déj., déj., dîner, pâtes, poudre à lessiver
6 Août	07:00 - 11:30; 12:30 - 14:15.	11h15	3h15	14	Déodorant, dessert, dîner
7 Août	07:00 - 11:30; 12:30 - 14:30.	11h30	3h30	3	Petit déj., déj., dîner
8 Août	07:00 - 11:30; 13:00 - 18:00; 14:00 - 22:00.	12h30	4h30	2,5	Petit déj ; déj., dîner
9 Août	07:00 - 11:30; 13:00 - 18:30.	10h00	2h00	5,7	Petit déj., déj., dîner
10 Août Samedi	07:00 - 11:30; 13:00 - 14:00.	10h30	2h30	3,75	Petit déj., déj., dîner
11 Août Dim.	07:00 - 11:30; 12:30 - 17:00	11h00	1h00	3,75	Petit déj., déj., dîner
12 Août	07:00 - 11:30; 13:00 - 14:00.	10h30	2h30	3,25	Petit déj., déj., dîner
13 Août	07:00 - 11:30; 12:40 - 14:15.	11h05	3h05	3,5	Petit déj., déj., dîner
14 Août	07:00 - 11:30; 12:30 - 18:00; 14:00 - 21:00.	12h00	4h00	5,25	Petit déj., déj., dîner
15 Août	07:00 - 11:30; 13:00 - 18:20.	11h50	1h50	5	Petit déj., déj., dîner
16 Août	07:00 - 11:30; 13:30 - 18:40.	11h40	1h40	4	Petit déj., déj., dîner
17 Août Samedi	07:00 - 11:30; 13:00 - 14:00.	10h30	10h30	3,75	Petit déj., déj., dîner
18 Août Dim.	07:00 - 11:30; 13:30 - 17:30.	8h30	8h30	2,75	Petit déj., déj., dîner
19 Août	07:00 - 11:30; 13:00 - 18:00; 14:00 - 21:00.	11h30	3h30	2,75	Petit déj., déj., dîner
20 Août	07:00 - 11:30; 13:30 - 18:00.	12h00	4h00	2,75	Petit déj., déj., dîner
21 Août	07:00 - 11:30; 13:00 - 14:00.	10h30	2h30	4,5	Petit déj., déj., dîner
22 Août	07:00 - 11:30; 13:30 - 18:00.	11h00	1h00	5,5	Petit déj., déj., dîner
23 Août	07:00 - 11:30; 12:30 - 18:00; 14:00 - 21:00.	12h00	4h00	2,75	Petit déj., déj., dîner
24 Août Samedi	07:00 - 11:30; 13:30 - 18:00.	11h00	11h00	3,5	Petit déj., déj., dîner
25 Août Dim.	07:00 - 11:30; 12:30 - 17:30.	11h30	11h30	6,5	Petit déj., déj., dîner, fruits
26 Août	07:00 - 11:30; 12:30 - 14:00.	11h00	3h00	2,5	Petit déj., déj., dîner
27 Août	07:00 - 11:30; 13:00 - 18:00; 14:00 - 22:00.	12h30	4h30	6	Petit déj., déj., dîner, repas de nuit
28 Août	07:00 - 11:30; 12:30 - 18:00; 14:00 - 21:00.	12h00	4h00	5,5	Petit déj., déj., dîner, bouteille d'eau
29 Août	07:00 - 11:30; 13:30 - 18:00.	11h00	1h00	5	Petit déj., déj., dîner, biscuits
30 Août	07:00 - 11:30; 13:30 - 18:00.	11h00	1h00	5,75	Petit déj., déj., dîner
31 Août	07:00 - 11:30; 13:30 - 18:00.	11h00	1h00	10,5	Petit déj., déj., dîner, snack, eau
31/ 31		336,5	127,5	316,2 RMB	

4. QUAND LA CHINE S'ÉVEILLERA : CONNAÎTRE SES DROITS POUR POUVOIR LES DÉFENDRE

En Chine, les travailleurs ne peuvent pas s'organiser librement au sein du syndicat de leur choix. La Chine n'a pas ratifié la Convention de l'Organisation internationale du travail sur le droit d'association des travailleurs. La loi chinoise n'autorise en fait qu'un seul syndicat : ACFTU (All China Federation of Trade Union). Tout syndicat non affilié à ACFTU est considéré comme illégal.

Parmi les entreprises privées, seules quelques-unes disposent d'un syndicat affilié à ACFTU, habituellement mis sur pied par la direction de l'entreprise ou par la hiérarchie de la fédération syndicale. Ces syndicats n'émanent pas des travailleurs. La présidence de ce type de syndicat d'usine est communément détenue par le directeur général ou par le responsable du département de gestion du personnel plutôt que par un travailleur élu par ses pairs. Ces syndicats jouent souvent un rôle dans l'organisation d'activités sociales et de loisirs. Ce n'est que très rarement que ce type de syndicat organise la prise d'opinion des travailleurs, défend leurs droits ou négocie des accords collectifs avec la direction.

En l'absence de liberté de s'organiser, et de droit de grève, les travailleurs n'ont qu'un accès limité à l'information et ne disposent pas de moyens d'exprimer collectivement leurs revendications.

Ce n'est pas pour autant que les travailleurs chinois constituent une masse amorphe. Les rapports de violation des droits syndicaux regorgent de cas d'emprisonnement de travailleurs chinois qui ont tenté de porter la voix de leurs collègues ou de cas de renvois sommaires de centaines de travailleurs ayant par exemple revendiqué le paiement d'arriérés de salaires.

Interviews de 93 travailleurs lors d'une recherche du HKCIC citée dans C. Crabbé et I. Delforge 2003	Oui	J'en ai entendu parler	Non
• Connaissez-vous le salaire minimum légal dans la ville où vous travaillez?	10%	0%	0%
• Savez-vous quel est le nombre d'heures supplémentaires maximum autorisé dans la ville où vous travaillez?	4%	1%	5%
• Connaissez-vous le montant des compensations auxquelles vous avez droit si vous êtes victime d'un accident du travail?	0%	1%	0%
• Savez-vous quelque chose à propos du droit du travail chinois?	8%	25%	67%
• Savez-vous quelque chose à propos des "Régulations sur la protection des femmes au travail"?	0%	1%	0%
• Savez-vous quelque chose à propos de la "Loi de protection des adolescents"?	1%	1%	8%
• Savez-vous quelque chose à propos des codes de conduite ?	0%	1%	0%
• Souhaitez-vous recevoir plus d'information à propos de la sécurité et de l'hygiène sur le lieu de travail?	82%	Sans avis 16%	2%

Ayant goûté ou eu vent de l'exploitation dans l'industrie côtière, les candidats travailleurs migrants regardent à deux fois aux conditions de travail et aux salaires offerts avant de prendre la route. Dans cette région, deux millions d'emplois seraient actuellement vacants. Avec le soutien de milieux académiques, des groupes mobilisés sur des questions sociales comme par exemple la situation des migrants ou des femmes travailleuses, des professionnels de la santé et des accidents de travail, des instituts de recherche, basés à Hong Kong ou en Chine continentale sont de plus en plus nombreux à développer des services et des actions de soutien et de formation des travailleurs de l'industrie chinoise. Cela se fait par exemple à travers la mise en place de comités de sécurité et d'hygiène dans les usines. Ces organisations utilisent les outils dont elles disposent, reposant sur la législation du travail chinoise et parfois sur les codes de conduite d'entreprises de distribution. De plus en plus, ces organisations sont en contact avec des réseaux d'information et de mobilisation mondiaux qui consolident leur action.

Ratification par la Chine des Conventions fondamentales de l'OIT

Source : OIT

La liberté syndicale (n°87)	NON
Le droit d'organisation et de négociation collective (n°138)	NON
L'interdiction du travail des enfants	
- Elimination du travail des enfants (n°138)	OUI depuis 1990
- Elimination des pires formes du travail des enfants (n°182)	OUI depuis 2002
L'interdiction du travail forcé	
- Travail forcé (n°29)	NON
- Abolition du travail forcé	NON
La non discrimination	
- Discrimination (emploi et profession) (n°111)	NON
- Egalité de rémunération (n°100)	OUI depuis 1990

Mais, si les travailleurs ne savent pas ce qu'est un syndicat, souvent ils ignorent même qu'ils ont des droits. Ils méconnaissent les législations en place et les rouages qui leur permettraient de faire valoir leurs droits. Une enquête menée en 2003 en Chine montre que la situation y est alarmante. L'information et la formation des travailleurs constituent donc une étape préalable incontournable pour mettre fin aux violations de leurs droits. Et ils sont preneurs.

Des organisations chinoises en soutien aux travailleurs

En 2004, le gouvernement chinois a reconnu sur le territoire national 74.000 actions de protestation rassemblant 3,76 millions de personnes¹². Selon le China Labour Watch, 57.000 mouvements sociaux se sont produits en Chine la même année¹³.

Une nouvelle loi du travail chinoise

En Chine, beaucoup de travailleurs ne disposent d'aucun contrat de travail et sont employés pendant plusieurs années comme apprentis en « période d'essai ». Les licenciements arbitraires sont monnaie courante. Les salaires, versés souvent en retard, sont régulièrement inférieurs à la rémunération des prestations effectivement réalisées.¹⁴

Une nouvelle loi relative à l'emploi est en cours de discussion en Chine et devrait conclure son parcours début 2007. Cette loi régira les conditions d'établissement, de modification et de fin ou rupture des contrats de travail, dans l'optique de combattre les abus. La nouvelle loi prévoit par exemple de limiter les périodes d'essai, d'imposer des conditions plus strictes pour la rupture anticipée du contrat et de contraindre

	La loi chinoise aujourd'hui	La loi chinoise demain
Période d'essai	<ul style="list-style-type: none"> • un an ou plus, selon la durée du contrat 	<ul style="list-style-type: none"> • de 1 à 6 mois selon la fonction
Contrats à durée déterminée	<ul style="list-style-type: none"> • Les contrats à durée déterminée sont la norme et les employeurs sont autorisés à dicter des règles de licenciement qui les favorisent. 	<ul style="list-style-type: none"> • Limites mises à la fin anticipée des contrats à durée déterminée, et paiement d'indemnités. • Consultation obligatoire du syndicat. • Les contrats de courte durée peuvent devenir tacitement des contrats à durée indéterminée si l'employé reste en fonction
Licenciement collectif	<ul style="list-style-type: none"> • Les licenciements collectifs et les pratiques d'emploi saisonnier sont autorisés 	<ul style="list-style-type: none"> • Un licenciement collectif n'est autorisé que si un changement dans les circonstances objectives d'exploitation est avalisé par le syndicat
Protection due à l'ancienneté	<ul style="list-style-type: none"> • L'absence de protection conduit au licenciement prioritaire des plus anciens travailleurs pour réduire la responsabilité de l'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises doivent garder en priorité les travailleurs les plus anciens
Indemnités pour rupture de contrat par l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> • limitées à 1 mois de salaire 	<ul style="list-style-type: none"> • deux mois de salaires par année prestée
Règlement d'ordre intérieur	<ul style="list-style-type: none"> • Les employeurs peuvent développer leurs propres Règlement d'ordre intérieur 	<ul style="list-style-type: none"> • Le Règlement d'ordre intérieur doit être développé en consultation avec le syndicat
Négociation collective	<ul style="list-style-type: none"> • Négociation collective autorisée dans certaines parties du pays 	<ul style="list-style-type: none"> • Les syndicats participent aux négociations collectives sur les contrats de travail.

à négocier préalablement tout licenciement collectif avec le syndicat d'Etat.

Si cette nouvelle loi est approuvée, il restera encore à la mettre en œuvre. Dans une Chine sans liberté d'association et aux systèmes d'inspection inefficients ou corrompus, cela reste un énorme défi en soi. Un syndicaliste chinois interviewé par le Guardian admettait que les syndicats n'avaient jusqu'ici eu que peu d'impact dans son pays. « Les syndicats chinois ont des spécificités chinoises. Nous sommes en fait des employés du Comité du parti et des dirigeants de l'entreprise. Si nous agissions contre leur volonté, nous serions virés dès le lendemain. »

Mais en tout cas, la proposition de loi traduit l'intention du régime chinois de considérer la protection des travailleurs salariés comme partie intégrante de la stabilité et de l'« harmonie sociale ». Cela pourrait être l'amorce d'un tournant significatif.

La nouvelle loi sur les contrats de travail devrait en théorie permettre à la Chine de s'aligner sur des standards internationaux relativement élevés et de limiter les abus qui lui sont sans cesse reprochés par la communauté internationale. Il est donc particulièrement choquant d'entendre des voix issues de pays occidentaux s'exprimer de la manière la plus radicale contre cette nouvelle réglementation.

« Cette loi pourrait favoriser excessivement les droits des travailleurs »

Ce n'est pas une farce cynique mais une déclaration très sérieuse d'un avocat d'affaire basé à Pékin, traduisant la crainte des représentants des sociétés multinationales installées en Chine, détenues par des investisseurs étrangers. Ils sont les plus grands opposants à la proposition de loi.

Tant la Chambre de commerce et de l'industrie européenne que sa consœur américaine exercent une pression intensive pour limiter au maximum la portée de la nouvelle loi. Elles mettent en avant l'augmentation des coûts et la perte de compétitivité à laquelle conduirait inéluctablement l'application de la loi et, partant, le risque que la Chine encourrait de voir les investissements étrangers se délocaliser vers des pays plus propices à leur rentabilité...

La Chambre de commerce américaine s'est ainsi fendue de 42 pages d'argumentaires contre la proposition de loi chinoise. Modèle du genre, elle juxtapose sans scrupule sur son site web une vive campagne contre la nouvelle loi chinoise et la remise d'un award annuel à l'entreprise la plus socialement responsable.

Sa consœur européenne fait plus dans la dentelle, déclarant qu'elle veut permettre au plus grand nombre possible de chinois d'expérimenter le marché du travail. Elle ne manque pas non plus de mentionner les risques de relocalisation des investissements que fait courir à la Chine la loi en gestation.

5. LA SOLIDARITE INTERNATIONALE PEUT ACCELERER LE RESPECT DES DROITS DES TRAVAILLEURS, MÊME EN CHINE.

Le 31 décembre 2004, sept travailleurs de l'usine de chaussures de sport Stella sont sortis libres de la cour d'appel criminelle de la ville de Dongguan, province de Guangdong, après que la sentence initiale les condamnant à trois ans et demi de prison ait été réduite à neuf mois, assortie d'un sursis d'un an. Ils étaient détenus depuis avril 2004.

Ils avaient tous été impliqués dans deux manifestations rassemblant plusieurs milliers de travailleurs des deux usines Stella en avril 2004. Ils voulaient exprimer leur colère vis-à-vis d'une durée de travail excessive, des salaires trop bas, les fréquents retards de paiement, la piètre qualité de la nourriture de la cantine d'entreprise.

La défense de ces travailleurs avait basé ses plaidoiries sur la remise en cause fondamentale de l'orientation du gouvernement chinois privilégiant depuis 20 ans l'ouverture aux investisseurs étrangers aux dépens des droits les plus élémentaires des travailleurs chinois.

Cette libération représente une étape significative dans l'histoire du mouvement ouvrier moderne chinois. Elle montre qu'une défense de qualité, soutenue par des avocats chinois et relayée par une campagne d'opinion nationale, médiatique et internationale peut faire la différence. La Fédération internationale des syndicats libres (CISL) et la campagne Vêtements Propres internationale ont contribué à ce résultat en interpellant les autorités chinoises et les principaux clients de l'usine : Nike, Reebok, Clarks.

L'organisation *China Labour Bulletin*, qui a financé la défense des travailleurs remis en liberté, estime que seule la reconnaissance de la liberté d'association des travailleurs en syndicat leur permettra de faire entendre leur voix de manière pacifique et de négocier avec leur employeur sur des questions qui les concernent de manière vitale.

Revoir nos habitudes de consommation

Alors que les vêtements n'ont jamais pesé aussi léger dans le budget des ménages, le consommateur verra peut-être encore descendre leurs prix, incités toujours plus à surconsommer. Une course au prix le plus bas qui finalement coûte cher : les travailleuses et les travailleurs de Chine, mais aussi du Bangladesh, de Roumanie, du Portugal, d'Italie, de chez nous en savent quelque chose.

6. LA RESPONSABILITÉ DES DISTRIBUTEURS ET DES MARQUES

Si le secteur textile et d'habillement fait face à un défi de taille pour assurer son avenir en Europe, d'autres acteurs européens voient d'une toute autre façon la levée des quotas et l'arrivée massive de la Chine comme producteur d'habillement. Il s'agit bien entendu des entreprises de la distribution et des marques d'habillement et de vêtements de sport. La fin des quotas est, pour elles, synonyme d'un approvisionnement meilleur marché (le niveau des prix chinois était en 2005 de 30,3% inférieur au prix moyen des vêtements importés dans l'Union européenne en provenance des pays situés hors de l'UE des 25)¹⁵. Non répercutés sur les consommateurs pour l'instant, ces prix d'achats inférieurs se traduisent par une augmentation des gains et un renforcement des positions commerciales et stratégiques des sociétés de distribution et des marques.



Cette position dominante des distributeurs et des marques dans la chaîne de production-distribution de vêtements leur donne une responsabilité particulière sur les conditions dans lesquelles les biens qu'ils vendent sont produits.

Certains d'entre eux ont répondu à cette exigence en développant des chartes fournisseurs ou des codes de conduite où ils s'engagent ou engagent leurs fournisseurs à respecter certaines conditions relatives aux droits des travailleurs. La machine commence à être bien rodée. Bon nombre d'entreprises se lancent dans des processus de contrôle et de suivi de leurs fournisseurs. Contrôles réalisés la plupart du temps par des sociétés d'audit commerciales.

Mais quel en est l'impact de ces démarches de « Responsabilité sociale » ? Améliorent-elles le respect des droits des travailleurs ?

En l'absence d'inspection du travail crédible, les entreprises installées en Chine sont, sous la pression des acheteurs, amenées par exemple à contractualiser formellement la relation d'emploi avec leurs travailleurs. Les contrôles ont aussi vraisemblablement permis de limiter le recours au travail des enfants.

Mais globalement, les audits sociaux se révèlent la plupart du temps inadéquats pour améliorer les conditions de travail dans l'industrie de l'habillement. Pire, ils peuvent constituer des obstacles pour remédier effectivement à des violations de droits des travailleurs¹⁶.

C'est ce qu'indique la recherche réalisée en 2005 par la Campagne Vêtements Propres dans huit pays comptant parmi les principaux fournisseurs de vêtements vendus en Europe, dont la Chine.

« Les travailleurs ne voient aucune amélioration dans les domaines clés tels que les salaires et les heures de travail malgré les audits répétés et les nombreuses interviews des travailleurs dans l'usine. Ils ont perdu confiance et ont l'impression que les normes et les audits ne sont pas du tout pertinents par rapport à leur vie de tous les jours à l'usine. »¹⁷

Ces politiques de responsabilité sociale basées sur la multiplication de contrôles recourant à des sociétés d'audit commerciales sans mécanismes de participation des travailleurs montrent clairement leurs limites. Les responsables d'entreprises de production ont appris à montrer aux acheteurs et aux auditeurs ce qu'ils voulaient voir. La falsification de documents, la tenue de doubles registres de salaires, d'heures de travail, la « préparation » des travailleurs aux interviews, etc., sont devenues des pratiques largement répandues dans les entreprises des zones économiques spéciales chinoises¹⁸.

Comment en est-on arrivé là ? Appât du gain et exploitation de la main-d'œuvre au nom de la compétitivité. Manque de volonté publique pour mettre en œuvre et faire respecter la législation du travail. Absence de liberté d'association des travailleurs empêchant le seul contrôle finalement efficace, continu et crédible du respect de leurs droits. D'autres réponses sont aussi à rechercher du côté des distributeurs et des marques qui imposent leurs codes de conduites à leurs fournisseurs sans vouloir en payer le coût et sans modifier leurs pratiques d'achats.

En d'autres termes, les producteurs doivent aujourd'hui respecter les droits des travailleurs sous des contraintes de prix, de délais, de service induits par les distributeurs qui sont autant sinon plus fortes qu'auparavant...

7. CSC 9000 T OU LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES À LA CHINOISE

L'industrie chinoise de l'habillement (China National Textile and Apparel Council) s'est dotée en mai 2005 d'une norme de responsabilité sociale, la CSC 9000T. Il s'agit de promouvoir un système de gestion qui permette la planification, le suivi et le contrôle managerial de critères sociaux basés sur la législation chinoise et sur certaines conventions internationales. Particularités chinoises, priorité est donnée aux conditions de sécurité et d'hygiène et un accent y est porté sur les aspects spécifiques à l'emploi d'une main-d'œuvre migrante. Spécificité chinoise aussi, la liberté d'association en syndicat y est traduite comme liberté pour les travailleurs de s'affilier au seul syndicat officiel, qui a par ailleurs contribué au développement de la norme.

En développant cette norme, l'industrie chinoise de l'habillement veut montrer patte blanche et réagir à la multiplication des standards requis par ses clients étrangers. Son succès tiendra en partie à l'adhésion des « consommateurs de normes » que sont les entrepreneurs chinois de première et deuxième génération en recherche d'outils de gestion et symptomatiquement de gestion des ressources humaines.

Alors norme de façade ou réel outil d'amélioration des conditions de travail ? Une première évaluation de projets pilotes est prévue par ses initiateurs pour décembre 2006. Mais ni les audits sociaux, ni le dialogue, avec comme seul partenaire le syndicat officiel ne peuvent garantir que la CSC 9000 T ait un impact réel en matière de respect des droits des travailleurs et d'amélioration des conditions de travail.

Grand angle chinois

L'importance de l'économie chinoise? Surtout politique.

C'est la froide leçon des chiffres. La Chine, nouvel Eldorado des investisseurs, ne quitte pas les manchettes de la presse économique pour des motifs qui sont en effet sans commune mesure avec son poids réel. Cela s'explique. Sa politique de développement économique farouchement indépendantiste, pour ne pas dire "autocentré", a déjà été théorisée sous le nom de "consensus de Beijing". Sa résistance à toute réévaluation de sa monnaie pour suppléer à l'incapacité des Etats-Unis à réduire le déficit de leur balance commerciale passe tout sauf inaperçue (les réserves en devises étrangères ont passé en 2006 la barre magique des 1000 milliards de dollars), ni les pressions de Washington et, depuis peu, de Bruxelles afin que la Chine contribue un peu plus au financement de la prospérité (le déficit) des Etats-Unis en annulant, par réévaluation, une partie de ses créances.

Ajouterait-on encore l'obligation faite à la très antisyndicale chaîne WalMart de ne pas empêcher l'affiliation des travailleurs chinois, au syndicat unique, certes? Tout cela est politique. Et c'est largement vrai, aussi, de la croissance économique chinoise, qui est certes spectaculaire et source de tensions sur la demande des matières premières stratégiques (pétrole, acier, autres métaux), mais qui doit être relativisée. Et ce même dans le secteur du textile où l'Union européenne demeure le premier exportateur mondial et où la Chine ne ravit actuellement qu'entre 7 et 15% du marché américain (Economist, 28 mai 2005).

Les autres chiffres clés du tableau de bord ne modifient pas le constat. La Chine a beau avoir capté 53 milliards de dollars en investissements directs à l'étranger en 2003, ce n'est jamais que 5% du total, la part du lion (63%) se réfugiant dans la Triade Europe-USA-Japon (Alternatives économiques, n°62, 2004). Même constat lorsqu'on regarde le PIB mondial 2001, où la Chine ne pèse que 4% (contre 75% pour l'ensemble Europe-Japon-Zone ALENA), ou encore sa part dans les échanges commerciaux mondiaux, qui n'est que de 6% en 2001, contre 63% pour l'ensemble précité (L'économie mondiale 2004, CEPII, Editions La Découverte/Repères).

Pour approfondir, et encore relativiser, se reporter au Working Paper du FMI "China: International Trade and WTO Accession", 2004, au dossier des Problèmes économiques "Chine: un nouveau géant économique?" (n° 2.846, 2004), aux rapports spéciaux "India and China" et "China's economy" de l'Economist (21 juin et 15 février 2003 respectivement), ou encore à l'analyse de Nhu-Nguyen Ngo (bulletin Conjoncture de la banque BNP-Paribas, juillet 2006), qui relève que, depuis les années 1990, la Chine a gagné quatorze places dans le classement de l'index du développement humain et le revenu moyen par habitant a été multiplié par sept en parité de pouvoir d'achat. Contrastes, contrastes...

Erik Rydberg, GRESEA, septembre 2006

Notes

1. <http://www.febeltex.be/frans/conjonctuur.html>
2. Febeltex - 2004
3. Creamoda – trade statistics of Belgium 2003
4. Euratex, chiffres 2003
5. <http://www.febeltex.be/frans/conjonctuur.html>
6. China textile and Industry Development Report 2001, 2002-2003, cité dans FWF (2004)
7. TDC website information on PRD Guangdong province, Regional Perspectives: <http://www.tdctrade.com/prd/index.htm#region>), cité dans FWF (2004)
8. Financial Times □février 2006, cité dans « Economie de marché et développement, E.Rydberg, GRESEA, 16 mars 2006
- Estimation basée sur le Cinquième recensement de la population nationale de Chine réalisé en 2000. D'autres estimations varient entre 100 et 200 millions de personnes selon la définition du terme « travailleur migrant ».
10. Source : Werner Internatics cité dans Le Monde, 4 mai 2005.
11. Ce décompte a été réalisé par le HKCIC en Août 2002, en pleine saison haute de production. Cet exercice concerne une travailleuse de l'industrie du jouet et non de l'habillement. Les situations de ces travailleuses sont comparables. La fluctuation de production entre la saison de haute production et de basse production est cependant plus importante dans l'industrie du jouet qui concentre une grande partie de son activité pour alimenter les magasins occidentaux au moment des fêtes de fin d'année.
12. La Chine peut-elle sauver le monde – L. de Hesselle, Imagine Demain le monde – septembre 2006, p 14
13. La Chine nouvelle, C. Javary et A. Wang, Petite encyclopédie Larousse, 2005 cités dans L. de Hesselle, opcit
14. Come the revolution, Chris Gill, The Guardian, June 24, 2006, <http://www.guardian.co.uk/china/story/0,,180465□00.html>
15. <http://www.febeltex.be/frans/conjonctuur.html>
16. Looking for a quick fix - How weak social auditing is keeping workers in sweatshops, Clean Clothes Campaign, 2005 - <http://www.vetementspropres.be/index.php?p=g&id=137>
17. Chercheur faisant état d'une usine accréditée SA8000 dans le Sud de la Chine produisant pour DKNY, Just Perfect et Michael Kors.
18. Cette information ressort entre autres de l'expérience de la Fair Wear Foundation après avoir réalisé □audits dans le Sud et le Centre de la Chine. Voir aussi à ce sujet l'article du Financial Times du 21 avril 2005

Ce dossier a été réalisé dans le cadre du Colloque « L'industrie de l'habillement en Chine », organisé par la Campagne Vêtements Propres à Bruxelles, le 2 octobre 2006.

Sa réalisation a bénéficié du soutien :

- du Secrétariat d'Etat à l'économie sociale et au développement durable
- du Ministère de la culture de la Communauté française de Belgique (Service de l'Education permanente)

Organisations membres de la plate-forme Vêtements Propres

- Action Chrétienne Rurale des Femmes
- Centre de Recherche et d'Information des Organisations de Consommateurs
- Centre National de Coopération au Développement
- Centrale Nationale des Employés
- Confédération des Syndicats Chrétiens
- Comité Syndical Européen du Textile, de l'Habillement et du Cuir
- Conseil de la Jeunesse Catholique
- Conseil des Femmes Francophones Etudiants FGTB
- Fédération Nationale des Patros
- Femmes Prévoyantes Socialistes
- Fédération Générale des Travailleurs de Belgique
- FGTB Textile, Vêtement et Diamant
- Frauenliga
- Groupe de Recherche pour une Stratégie Economique Alternative
- Jeunesse et Ecologie
- Jeunes Et Citoyens JEC
- Jeunesses Syndicales FGTB
- Jeunesse Ouvrière Chrétienne Internationale
- La Ligue des Familles
- Landfrauenverband
- Le Monde selon les Femmes
- Miteinander Teilen
- Mouvement Chrétien pour la Paix
- Mouvement Ouvrier Chrétien
- Oxfam Magasins du monde
- Oxfam Solidarité
- Peuples Solidaires
- Réseau des Consommateurs Responsables
- Syndicat Employés Techniciens et Cadres
- Solidarité Internationale des Travailleurs Nord-Sud
- Solidarité Socialiste
- Solidarité Mondiale
- Union des Progressistes Juifs de Belgique
- Verbraucherschutzzentrale Oostbelgien
- Vie Féminine
- Wetlanden St Vith

Campagne Vêtements Propres

16 Place de l'Université

1348 Louvain-la-Neuve

Email info@vetementspropres.be

www.vetementspropres.be

AGIR POUR LE RESPECT DES DROITS DES TRAVAILLEURS

La Campagne Vêtements Propres veut contribuer à améliorer les conditions de travail et à renforcer les organisations de travailleurs dans l'industrie de la confection textile.

En Belgique francophone, comme en Flandre et dans 11 autres pays d'Europe, la Campagne Vêtements Propres rassemble des syndicats, des ONG, des organisations de jeunes, de femmes, de consommateurs. Directement, à travers ses membres ou le secrétariat international de la campagne situé à Amsterdam, la Campagne Vêtements Propres est en liaison constante avec un réseau de partenaires, entre autres dans les principaux pays de production.

Ensemble, ils mènent des actions alliant la mobilisation des travailleurs à la pression des consommateurs et des citoyens sur les entreprises et les autorités publiques.

Depuis 1996, date du lancement de la campagne en Belgique francophone, ces actions ont un impact global : aucun distributeur ni aucune marque ne peut aujourd'hui nier sa responsabilité en matière de conditions de travail dans ses chaînes d'approvisionnement. La campagne a également des impacts positifs ponctuels liés à des actions spécifiques.

La campagne Vêtements Propres soutient les travailleurs mobilisés pour le respect de leurs droits dans l'industrie de l'habillement et des vêtements et chaussures de sport, partout dans le monde. Pour ce faire, la campagne veut :

9 Montrer que de nombreux consommateurs sont attentifs au respect des droits de l'Homme dans le travail.

Il s'agit de rendre le consommateur sensible aux conditions de production des vêtements qu'il achète et de promouvoir un changement dans son comportement d'achat. La pression exercée par le consommateur et par les médias peut ainsi influencer les distributeurs et les marques de vêtements.

9 Entrer en discussion avec les entreprises pour l'adoption du code de conduite de la campagne.

Le deuxième axe de travail consiste à obtenir l'engagement des distributeurs et des marques à respecter les droits des travailleurs dans toutes leurs filières de production et à informer les consommateurs sur l'origine et les conditions de production des biens qu'ils proposent à la vente. Un des moyens mis en oeuvre à cette fin est un code de conduite prévoyant des procédures d'application par l'entreprise et ses sous-traitants, ainsi qu'un mécanisme de contrôle indépendant avec la participation des travailleurs concernés et des organisations représentatives.

9 Encourager les pouvoirs publics à prendre des initiatives pour faire respecter les droits fondamentaux des travailleurs

La Campagne Vêtements Propres encourage les pouvoirs publics à prendre des initiatives qui visent à contrôler et à sanctionner positivement ou négativement les entreprises en fonction du respect ou de la violation des droits des travailleurs dans leurs filières de production. Des procédures légales et des poursuites en justice pourraient être intentées en ce sens. Le rôle des institutions publiques en tant que consommatrices et promotrices d'une consommation responsable est également pointé du doigt.

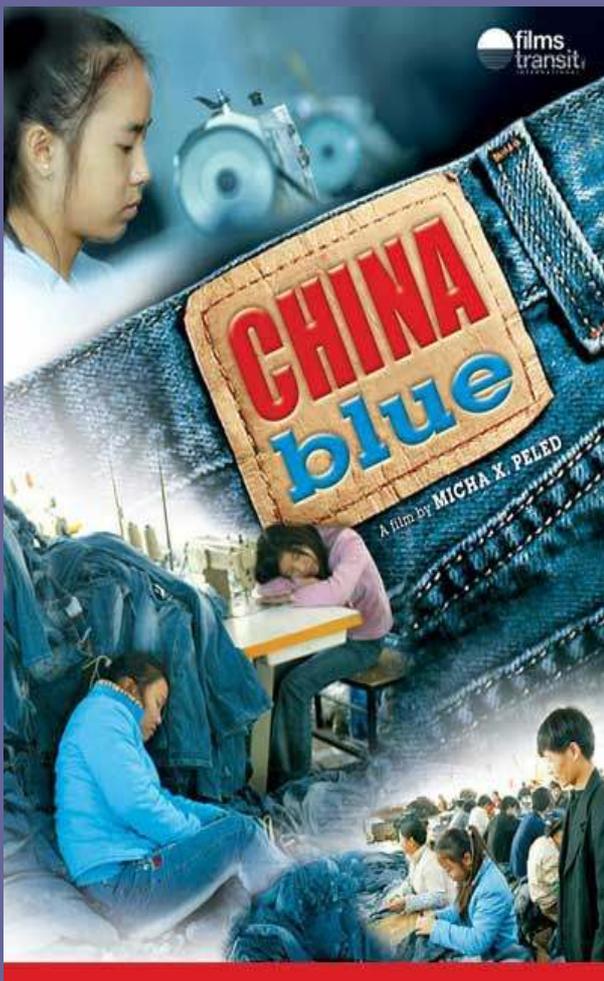
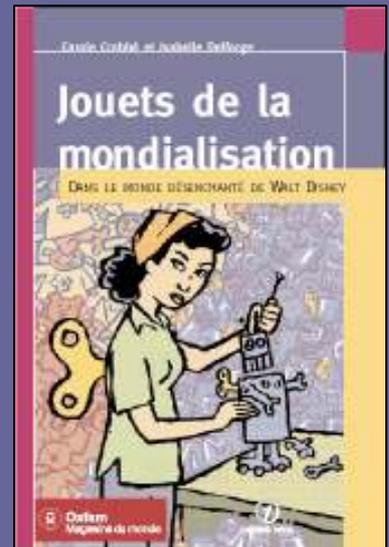
Il s'agit enfin sur un plan multilatéral de renforcer le mandat et les moyens de l'Organisation internationale du travail.

9 Soutenir les luttes des travailleurs de la confection

Enfin, la Campagne Vêtements Propres vise à initier et à renforcer des réseaux internationaux d'organisations de travailleurs, d'organisations non gouvernementales et de mouvements sociaux. C'est non seulement une condition sine qua non d'un contrôle indépendant efficace et de l'information des consommateurs, mais c'est également l'un des meilleurs moyens pour lutter contre la dégradation des conditions de travail à travers le monde.

Ressources bibliographiques

- C. Crabbé et I. Delforge – Oxfam Magasins du monde (2003) – **Jouets de la mondialisation – Dans le monde désenchanté de Walt Disney**
- China Labour Bulletin : www.china-labour.org.hk
- E. Florence in Hémisphères n°13 – **De l’immobilisation au retour de la mobilité en République populaire de Chine**
- FAIR WEAR FOUNDATION (2004) - **Background study on China**
- GRESEA (2002) – La face cachée du jouet
- H. K. Nordas – WORLD TRADE ORGANIZATION (2004) – **The global and clothing industry post the Agreement on textile and clothing**, Discussion paper n°5
- J. Wai-Ling Chan– **CHINESE WORKING WOMEN NETWORK** (2005) – Gender and Global Labor Organizing: Migrant women workers of Garment Industry in South China
- HKCIC – (2001-2002) – **How Hasbro, McDonald’s, Mattel and Disney manufacture their toys** – Report on the labor rights and occupational safety and health conditions of toy workers in foreign investment enterprises in southern Mainland China



China Blue

Un documentaire de Micha Peled (Teddy Bear Films Inc.)
(Bientôt disponible en version française, en Belgique)

Jasmine a seize ans et est coupeuse de fils à l’usine Lifeng, un des nombreux fabricants de jean’s de Shaxi, dans le Sud de la Chine. Comme elle le dit, elle produit les « gros et gras » jean’s que nous portons.

Comme sa nouvelle amie Liping, couturière, et Orchid, couseuse de tirette, Jasmine est l’une des centaines de millions de travailleuses, principalement de jeunes femmes qui constituent la large majorité de la main-d’œuvre bon marché à travers le monde.

Décidée à soutenir sa famille en trouvant un job, Jasmine quitte l’exploitation agricole familiale pour chercher l’embauche dans une usine dont elle ne connaît quasi rien des conditions de travail. Elle se retrouve très vite, travaillant 16 heures par jour pour un salaire dérisoire.

Ses sorties disco et ses leçons de modélisme avec Orchid, ses virées de minuit dans la ville basse en compagnie de Liping, à la recherche de « thé énergisant » lui donnent la sensation de s’évader de ce cycle infernal de travail et de ses dures conditions de travail.

Filmé clandestinement, *China Blue* dépeint un portrait nuancé, profond et dynamique de la vie quotidienne de ces jeunes femmes anonymes qui fabriquent nos vêtements. Ce documentaire procure un éclairage particulier sur la pression économique qu’exercent les entreprises occidentales et sur leurs conséquences humaines.

« Aux Etats-Unis et au Canada, ils ne savent pas vivre sans jean’s, dit M. Lam, le propriétaire de l’usine. C’est notre grand avantage. » Les clients occidentaux qu’il rencontre ne se soucient que d’une seule chose : obtenir des prix incroyablement bas ; Une usine qui paye un salaire minimum et permet à ses travailleurs de se reposer suffisamment se mettra d’elle-même hors de la compétition. Piégées dans ce traquenard, Jasmine, pleine de

ressources et ses fêtardes d’amies s’en sortent par la débrouille et en rêvant d’un meilleur boulot.

A l’opposé de l’image de travailleuses soumises, le film révèle les signes d’un activisme émergent : une volonté farouche de « tirer les moustaches du tigre » comme le dit Jasmin. *China Blue* nous ouvre une porte vers une *autre* nouvelle Chine. **A ne pas manquer !**