

LA MODE

déshabillée

12 questions sur l'emploi dans la confection textile

Carole Crabbé et René de Schutter, Denis Lambert, Christophe Scohier, Benoit Théau

Introduction

Le droit de savoir. Des citoyens, de plus en plus nombreux, s'intéressent à la dimension éthique, sociale et environnementale de leur consommation. Face à la mondialisation, ils expriment leur aspiration à plus de justice dans l'économie. Ces citoyens-consommateurs font mouvement avec des travailleurs dans leur combat pour plus de dignité humaine. Ils construisent, parfois de manière modeste, la mondialisation solidaire.

Le secteur de la confection textile - les vêtements que nous portons - illustre les enjeux de la mondialisation. Connaître dans quelles conditions nos vêtements sont fabriqués. Au profit de qui ? Au détriment de qui ? Ce livre propose une analyse de la mondialisation de ce secteur en choisissant différentes approches, formulées sous forme de questions.

Il ne s'agit pas de se limiter aux constats, à l'analyse, à la dénonciation. La recherche de leviers d'action et d'alternatives est cruciale pour tous ceux qui veulent faire progresser le respect des droits de l'Homme dans le travail. La seconde partie du livre avance un certain nombre de solutions, de l'action concrète à l'utopie.

Merci aux femmes, aux hommes et aux enfants qui ont inspiré ce livre, par leurs expériences, leurs témoignages et par leur combat.

Les auteurs

Chapitre 1.

Qui produit nos vêtements ?

Découverte de la filière de production

Depuis les années 1970, le secteur de l'habillement vit une profonde restructuration. Le démantèlement de la vieille industrie de production de vêtements des pays industrialisés constitue l'une des conséquences de cette restructuration. Mais, à lui seul, ce déclin est loin de refléter la portée et l'ampleur du phénomène. Le centre de gravité de la filière s'est déplacé. Aujourd'hui, ce ne sont plus les producteurs mais les distributeurs et les marques de vêtements qui détiennent le pouvoir de contrôle de la filière. Différence fondamentale : la dynamique induite par les distributeurs et les marques ne s'embarrasse pas de la gestion des moyens de production. Distributeurs et marques conçoivent et vendent. La production est sous-traitée, conditionnée par la recherche du moindre coût et de la plus grande flexibilité.

Mars 97, deux travailleuses de la confection textile en Thaïlande entreprennent un tour d'Europe pour témoigner des conditions de travail dans le secteur de l'habillement. Taweessap et Yaowapa travaillaient dans une usine du groupe transnational Eden, l'une des plus grandes usines de vêtements de Bangkok. A son apogée, celle-ci employait plus de 4.000 travailleurs. Depuis 1991, date qui correspond à la création d'un syndicat au sein de l'entreprise, la direction d'Eden a progressivement intensifié la sous-traitance de la production dans des ateliers de petite taille, relevant souvent d'un caractère informel, et dans d'autres pays où la main-d'oeuvre est meilleur marché. En 1996, Eden fermait définitivement son usine de Bangkok et renvoyait les travailleurs sans aucune indemnité. Les deux représentantes des travailleurs d'Eden n'étaient pas seulement en Europe pour faire connaître leur situation mais également pour demander des comptes à la maison mère du groupe Eden et à plusieurs grandes chaînes de distribution, donneurs d'ordre à leur entreprise.

L'exemple de Taweessap et Yaowapa, qui n'est pas unique, illustre bien la dynamique qui prévaut aujourd'hui dans l'industrie de l'habillement : vagues de délocalisations successives, transformation de la filière de production avec recours de plus en plus systématique à la sous-traitance, concentration du pouvoir entre les mains des distributeurs et des marques.

Les années 1970 marquent un tournant décisif pour l'industrie de l'habillement des pays industrialisés. Dans les pays riches, principaux clients du secteur, la consommation de vêtements est en baisse¹. Des outsiders de pays en développement entrent en compétition avec l'industrie vieillissante du Nord. Ces deux tendances conduisent les entreprises de confection des pays industrialisés à exacerber entre elles le jeu de la concurrence sur les prix.

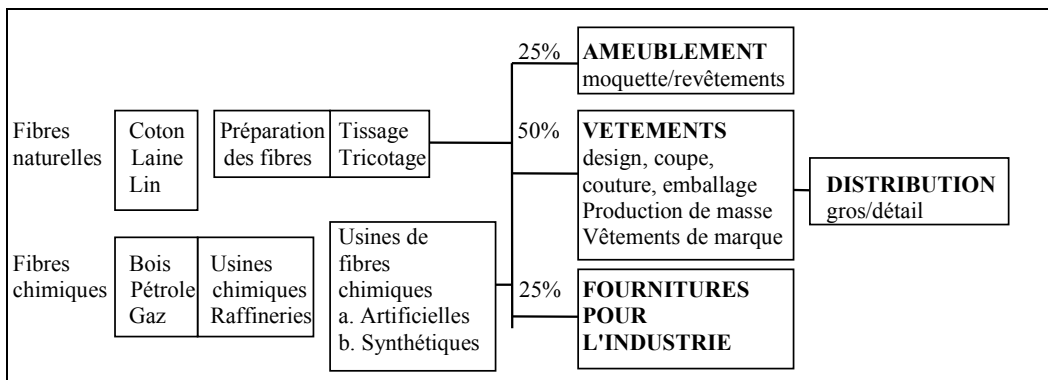
De la fibre au vêtement, cette recherche du moindre coût de production va suivre des stratégies différentes. Chaque stade de production a des caractéristiques techniques et commerciales particulières. Mécanisation et automatisation permettent de diminuer les coûts dans les phases de transformation des fibres en tissu. Par contre, les phases de confection proprement dite (coupe, couture, finition, emballage) restent très dépendantes du travail

¹ Evolution conjoncturelle ou signe de détérioration du pouvoir d'achat ? Les fédérations patronales du secteur n'apportent pas d'explications claires de ce phénomène.

humain. Diminuer les coûts de production se traduit dès lors par la recherche d'une main-d'oeuvre bon marché et d'une plus grande souplesse de production, capable de répondre rapidement aux exigences du marché.

Dans les pays européens, cela signifiera la fermeture de nombreuses usines de confection de vêtements peu adaptées aux nouvelles exigences de production. Une production très mobile leur sera préférée : grande mobilité d'un pays à l'autre (délocalisations) et de structures de travail formelles vers des structures non conventionnelles (ateliers de l'économie informelle, travail à domicile, ateliers clandestins). Ainsi, une partie des vêtements qui étaient produits dans de grandes unités d'Europe du Nord est toujours réalisée en Europe du Nord, mais par des ateliers de petite dimension, par des travailleuses à domicile ou dans des ateliers clandestins.

Les filières industrielles de production textile



Ateliers clandestins

Dans la région de Liège (Belgique), en l'espace d'un an, la presse a relaté le démantèlement de quatre ateliers de couture clandestins (entre juin 1996 et mai 1997). Deux d'entre eux, situés à Flémalle et à Grâce-Hollogne confectionnaient des vêtements pour des maisons de haute couture bruxelloises. Suite à la découverte d'un atelier clandestin à Verviers en mai 1997, trois travailleurs ont témoigné de leurs conditions de travail et de vie. Ces deux femmes et cet homme originaires de Thaïlande ne disposaient d'aucun passeport. Ils travaillaient dans l'atelier de couture clandestin verviétois à un tarif de misère (de 8 à 9.000 fb par mois), afin de rembourser leur voyage. En période de pointe, ils ne dormaient qu'une à deux heures par nuit. 200 fb** ristournés journalièrement au patron leur assuraient nourriture et logement... dans des conditions d'hygiène indéscriptibles, les travailleurs n'ayant guère l'occasion de bouger de l'immeuble où ils vivaient avec l'exploitant.*

* 1300 à 1500 ff, 320 à 360 fs. ** 30 ff, 8 fs.

Source : Journal La Meuse, Liège, 22 mai 1997.

Travail à domicile

Dans les années '70, la filiale péruvienne de BATA, entreprise de confection de chaussures, occupait 2200 travailleurs salariés. La crise des années '80 a conduit BATA à démanteler son outil de production et à recourir à la sous-traitance et aux prestations de travailleurs à domicile. En 1990, BATA ne comptait plus que 250 travailleurs salariés et utilisait le travail de 850 personnes en sous-traitance ou à domicile.

Source : Isabel Yopez, communication orale dans le cadre du cycle de cours « La mondialisation de l'économie et ses conséquences sur l'emploi Nord-Sud », GRESEA, 1993.

Petits ateliers de confection à Bruxelles

Après 25 ans de déclin, l'industrie de la confection belge a perdu 80 % de ses emplois. 18.000 personnes y travaillent encore en 1997 dont 15.000 en Flandre, 1.500 en Wallonie et 1.500 à Bruxelles. Si en Flandre et en Wallonie, les emplois se concentrent encore dans des usines de moyenne ou de grande taille, il n'en va pas de même à Bruxelles où les 1.500 emplois sont répartis dans 300 entreprises. Ces ateliers produisent pour des boutiques mais également pour de grandes chaînes de distribution belges.

Source : Jean-Pierre Molenberg, permanent CSC Bruxelles - Centrale des travailleurs du textile et de l'habillement, 22 avril 1997, La Louvière.

Une autre partie de la production est aujourd'hui importée d'Europe du Sud, en provenance essentiellement de petites unités établies en Grèce, en Espagne, au Portugal ou en Italie.

En matière de mobilité géographique, les délocalisations se traduisent par le transfert d'activités industrielles d'un pays à l'autre. Elles peuvent revêtir différentes formes.

La délocalisation avec apport de capitaux se réalise par création de filiales ou fusion-acquisition. En acquérant directement ou indirectement une usine équipée d'un outil de fabrication, l'entreprise qui délocalise assurera de manière autonome tout ou partie de sa production. Mais elle prend un risque industriel important. L'entreprise est juridiquement responsable de l'ensemble des employés. Si ses commandes baissent, elle devra assurer la conservation de l'outil. Si les coûts de main-d'oeuvre augmentent, elle mettra sa compétitivité en péril. Ce type de délocalisation est peu utilisé dans le secteur de la confection de vêtements. Il trouve une partie de sa justification dans la recherche de nouveaux marchés dans la région de délocalisation.

La concession de licences de fabrication consiste pour un industriel à accorder à une firme étrangère une licence de fabrication ou de commercialisation. En contrepartie, l'industriel perçoit des redevances. C'est la façon de travailler de la Compagnie Walt Disney par exemple.

La sous-traitance est de loin la forme de délocalisation la plus répandue dans le secteur de l'habillement. Dans ce cas, l'entreprise (le donneur d'ordre) demande à une autre entreprise (le sous-traitant) de lui réaliser une fabrication pour laquelle elle lui fournit un cahier des charges et souvent la matière première. Le donneur d'ordre jouit ici d'une grande flexibilité et limite par conséquent ses risques en les reportant sur son sous-traitant. Le donneur d'ordre peut à tout moment interrompre ses commandes à son sous-traitant, modifier les quantités, sans aucun frais.

Délocalisations en vagues successives

La grande mobilité des lieux de production de vêtements est guidée par la recherche des meilleurs avantages comparatifs. Dans le secteur de l'habillement dominant les avantages suivants ²:

- le faible coût de la main-d'oeuvre ;
- l'approvisionnement local en tissus, fils et accessoires ;

² L'ordre de priorité donné à ces avantages comparatifs varie selon le type de production. La proximité des marchés aura par exemple moins d'importance si le produit réalisé est un vêtement peu sensible à la mode (chemises de coupe classique par exemple). Cette proximité aura par contre une influence majeure sur le choix du lieu de production d'un vêtement produit en petite série et correspondant à une mode très passagère.

- la qualité des infrastructures de transport et de commercialisation ;
- la proximité des marchés ;
- les avantages en termes de législation fiscale et de lois du travail.

A ces avantages s'ajoutent bien entendu les débouchés à l'exportation en termes quantitatifs et tarifaires qu'offre l'implantation de la production dans un pays donné (voir chapitre 2.).

Au cours des décennies 50 et 60, l'industrie de confection européenne délocalise d'abord dans le bassin méditerranéen (tant sur la côte européenne que sur la côte africaine) et le Moyen-Orient. C'est de cette époque que date l'émergence de l'habillement comme deuxième secteur industriel au Maroc (avec 180.000 emplois). En Tunisie, ce secteur emploie (en 1993) la moitié de la main-d'oeuvre industrielle et représente 35 % des exportations. En Turquie, 2 millions de personnes sont employées dans le textile et l'habillement, essentiellement dans des ateliers relevant du secteur informel.

Les années 1970 sont marquées par la montée en puissance de l'Asie. En 1994, ce continent fournissait 50% des exportations mondiales de vêtements³. Cette progression spectaculaire s'est réalisée en vagues successives, déterminant des transferts de production d'un pays à l'autre à la recherche de moindres coûts de production. Les *Dragons* asiatiques de la première vague (Hong Kong, Corée du Sud, Singapour, Taïwan) ont progressivement réduit leur production et investi massivement dans d'autres pays asiatiques, engendrant ainsi, dès le milieu des années 1980, une deuxième vague constituée par la Thaïlande, les Philippines, l'Indonésie et la Malaisie. Puis, toujours à la recherche d'avantages comparatifs, l'industrie s'est délocalisée dans des pays comme le Bangladesh, le Pakistan, le Sri Lanka et, plus récemment, le Laos, le Népal, le Cambodge et surtout le Viêt-Nam.

D'autres pays d'Asie développent leur secteur de l'habillement en dehors de cette dynamique de délocalisations successives. Pour certains, comme l'Inde, il s'agit d'abord de répondre à l'augmentation de la demande interne liée à la croissance démographique et aux besoins de la classe moyenne. C'est sur la base de cette industrie tournée vers le marché local que se développe en Inde une production vouée à l'exportation.

En Chine, premier producteur mondial de vêtements, le développement de l'industrie de l'habillement pour l'exportation constitue l'un des axes forts de la politique de transition vers une économie de marché.

³ Angela Hale, Phasing out the Multi Fibre Arrangement - What does it mean for developing countries garment industries ?, Women Working Worldwide - The labour behind the label, 1997.

Chine ...

Le développement de l'industrie textile et de l'habillement a constitué l'un des axes forts de la politique de transition de la Chine vers une économie de marché. A partir de 1982, Deng Xiao-Ping imprime un changement radical dans la politique d'industrialisation du pays. D'abord destinée à se substituer aux importations, l'industrialisation du pays s'oriente alors vers la production de biens d'exportation. Le textile et l'habillement représentent dès ce moment les principaux secteurs d'investissements en provenance de l'étranger. Le pays ne néglige rien pour attirer les investisseurs : principale concentration mondiale en main-d'oeuvre bon marché et étroitement contrôlée, création de zones économiques spéciales et d'enclaves industrielles d'exportation, recours à de petites structures de sous-traitance décentralisées⁴.

Dix ans après ce tournant économique, l'évolution du secteur est radicale. Principalement contrôlée par l'Etat désirant diminuer la production nationale de tissus, l'industrie textile est en crise. Licenciements massifs, fermetures et reconversion en industrie de l'habillement sont à l'ordre du jour. L'encouragement d'entreprises privées à investissements étrangers (FIE) ou locaux (Township - Village entreprise - TVE) joue par contre un rôle majeur dans le développement de la production de vêtements destinée à l'exportation. La confection devient la principale source de revenus à l'exportation du pays, se substituant progressivement aux exportations de textiles. Sur le plan mondial, la Chine devient le premier exportateur de vêtements. En 1993, 10,7 % de ses exportations étaient directement destinés à l'Union européenne⁵.

En 1992, la Chine comptait 13.200 entreprises de confection de vêtements, employant près de 2 millions de travailleurs, réalisant un chiffre d'affaires de 56,6 milliards de renminbi (soit environ 326 milliards de fb, 54 milliards de ff, 13 milliards de fs) et comptant pour un cinquième des exportations chinoises.

Les FIE contribuent pour 16,6% en valeur aux exportations de vêtements. Les TVE sont des entreprises de petite dimension, employant entre deux et trois douzaines de travailleurs chacune et fournissant généralement un travail de sous-traitance. Il est donc difficile d'évaluer leur contribution dans la production de vêtements exportés. En 1992, près de 60.000 TVE étaient actives dans le secteur textile et de l'habillement.

Espaces de libre-échange et politiques de subventionnement : nouvelle donne dans la mobilité

Le mouvement de délocalisation ne définit pas une fois pour toutes le processus de mondialisation de la production de vêtements. Plusieurs paramètres l'influencent. Parmi eux la création d'espaces de libre-échange a et aura un impact de plus en plus important sur la localisation de la production de vêtements. Le Portugal par exemple, est devenu un pôle d'approvisionnement important de l'Union européenne. Cette dernière intensifiera

⁴Sources d'information de ce chapitre :

- Behind the Boom, working conditions in the textile, garment and toy industries in China, China Labour Education and Information Centre, Hong Kong, 1995.

- The UN official report, women workers in China, China Labour Education and Information Centre, Hong Kong, 1995.

⁵ 32 % à Hong Kong dont une grande partie en transit, 19,6% au Japon, 19,6% aux USA, 25% à d'autres.

vraisemblablement ses relations commerciales et ses approvisionnements avec l'Europe de l'Est. De l'autre côté de l'Atlantique, l'entrée en vigueur de l'ALENA⁶ qui, depuis 1995, crée un espace de libre-échange entre les Etats-Unis, le Canada et le Mexique, a grandement influencé l'approvisionnement du marché américain de vêtements. Le Mexique y joue le rôle de pays atelier. Les investisseurs étrangers (dont beaucoup d'Asiatiques) y trouvent des avantages multiples : faibles coûts de la main-d'oeuvre, proximité du marché des Etats-Unis, exonérations de taxes douanières.

Au sein et en périphérie directe des pays riches, des zones de vieille industrialisation ont connu et connaissent encore un déclin d'activité très important, entre autres du fait de la disparition d'activités liées au textile et à la confection. Pour donner un second souffle à certaines régions d'Europe où sévit un chômage important, l'Union européenne et ses Etats membres développent des politiques susceptibles d'attirer des investisseurs créateurs d'emploi. Coût de main-d'oeuvre et fiscalité allégés, subventions à l'installation constituent les principaux atouts de ces politiques. Ces atouts sont susceptibles d'emporter le choix des investisseurs tablant complémentirement sur la proximité des marchés, soit parce qu'ils désirent produire un vêtement haut de gamme ou fortement lié à la mode, soit parce qu'ils s'inscrivent dans un mode de gestion de la filière s'apparentant au « just-in-time » (une production qui se rapproche le plus possible de la consommation, en quantité et dans le temps). Dans ce contexte, la proximité des marchés permet une meilleure maîtrise des délais de fabrication et de livraison que les délocalisations lointaines.

Distributeurs et marques : concentration du pouvoir

Parallèlement à la grande mobilité des activités de production, la commercialisation des vêtements a fortement évolué, tendant vers une importante concentration. Partout dans le monde, la grande distribution en pleine expansion affronte les détaillants multi-marques en déclin.

Le recul du petit commerce est particulièrement marqué en France, où les magasins indépendants ont vu leur part passer de 38% en 1985, à 28% en 1994, tandis que les chaînes spécialisées augmentaient la leur de 13 à 24%, les hyper- et supermarchés de 16 à 19% et la vente par correspondance de 11,7 à 13,7%. Entre 1985 et 1994, les chaînes spécialisées auront augmenté leur chiffre d'affaires de 134%, les hyper- et supermarchés de 46%, la vente par correspondance de 43% tandis que les indépendants voyaient leur chiffre d'affaires reculer de 11%⁷.

Cette concentration de la distribution inverse le rapport de force entre industriels et distributeurs. Les producteurs vendent à un plus petit nombre de distributeurs qui disposent individuellement d'une puissance d'achat considérable. Par contre, la grande distribution peut changer de fournisseur du jour au lendemain. Les conditions sont ainsi remplies pour assurer la domination de la filière par les distributeurs. Et ils ne s'en privent pas. Ils imposent des conditions draconiennes, notamment en termes de délais de paiement et de livraison, de prix, de rabais, de ristourne, etc. Le pouvoir dont ils jouissent permet également aux distributeurs de développer des marques propres, d'importer directement et, de plus en plus, de faire fabriquer à l'étranger une partie de leurs articles.

⁶ Accord de Libre Echange Nord Américain.

⁷ François-Marie Grau, Les industries de l'habillement, P.U.F., col. Que sais-je ?, Paris, 1996.

Industriel à l'origine, le métier du vêtement devient un métier commercial. Les entreprises qui ont consolidé leur position sont celles qui ont intégré la pure dynamique du marché, qui ont réussi le passage de producteurs à concepteurs de modèles, donneurs d'ordre et garants de l'image de marque qui fait vendre. *"Il n'y a plus de valeur dans la production de biens. La valeur est ajoutée par une recherche consciencieuse, par l'innovation et par la commercialisation"* déclare Philip Knight⁸, président et fondateur de Nike, première entreprise mondiale de l'article de sport. Attiser la consommation en créant de nouveaux modèles, accélérer le rythme des modes, investir dans la promotion et la publicité, tout cela n'est possible qu'en se dotant d'une capacité de réaction rapide pour adapter la production à une modification de la demande.

C'est le règne de la flexibilité par l'utilisation de structures de production légères. Distributeurs et marques ont recours à de multiples sous-traitants qui peuvent produire rapidement un modèle précis ou effectuer une partie de la production (découpe, couture, façonnage, etc.). La rapidité des communications et des transports leur permet de rechercher ces sous-traitants dans tous les coins du monde. Nombre d'entreprises de confection vont donc rechercher les sites de production les moins chers, où la législation sociale, fiscale ou environnementale est la moins coûteuse, où la main-d'oeuvre est la plus aisément exploitable. Les distributeurs et les marques sont gagnants sur tous les tableaux. Le recours à la sous-traitance leur permet de faire produire rapidement, en petites quantités et à faible coût. Il dégage le distributeur ou la marque de ses responsabilités d'employeur tout en lui donnant les privilèges du donneur d'ordre : une très grande flexibilité de choix de ses fournisseurs et donc un pouvoir de pression inouï sur les prix, la qualité et les délais.

⁸ Cité dans "Let's go fair", Vers un Développement Solidaire n°138, mars 1997, Lausanne, p. 5.

Nike, la loi de la jungle⁹

Leader mondial de la chaussure de sport, Nike entame son périple au début des années 1960 lorsque Philip Knight, jeune diplômé américain, obtient de pouvoir distribuer les chaussures japonaises Tiger aux Etats-Unis. En 1964, il fonde sa première entreprise qui adapte et distribue les chaussures Tiger au marché américain. 1971 voit naître le premier produit portant le nom "Nike" et c'est en 1978 que l'entreprise Nike Inc. est créée.

Dès le départ, Nike fonde son succès sur trois piliers :

- *des concepts technologiques nouveaux qui ont révolutionné la chaussure de sport dans les années 1980, avec notamment le système-Air et la sortie de l'Air-Jordan en 1985 ;*
- *une image de marque forte mettant en avant l'épanouissement individuel, la pleine forme physique et l'insolence de la jeunesse, et qui amène l'entreprise à dépenser des sommes colossales en publicité et promotion (près de 22 milliards de francs belges (soit 3,6 milliards de ff, 0,9 milliards de fs) en 1995/1996 dont 700 millions (116,7 millions de ff, 28 millions de fs) de sponsoring annuelle pour le seul Michael Jordan) ;*
- *une utilisation systématique de la sous-traitance à la recherche des coûts de production les plus bas.*

Dès le départ, Nike sous-traite sa production en Asie, d'abord au Japon. Au milieu des années 70, à cause de la hausse des salaires japonais, la production est transférée à Taïwan et en Corée du Sud. Dans ce dernier pays, c'est l'époque où des travailleurs s'immolent par le feu pour dénoncer l'exploitation de la main-d'oeuvre. 1987 marque la conquête d'une liberté syndicale partielle en Corée, qui se traduit en 1988 par une augmentation sensible du salaire minimum légal. La même année, alors que la Corée du Sud et Taïwan représentent 88 % des approvisionnements de Nike, dont 68% pour la Corée, Nike entame un nouveau transfert de production. L'entreprise encourage ses sous-traitants coréens et taïwanais à se délocaliser en Thaïlande, en Chine, en Indonésie puis au Viêt-Nam.

Fin 1996, la provenance de la production de Nike s'établit comme suit¹⁰ :

<i>Corée du Sud</i>	<i>Taïwan</i>	<i>Chine</i>	<i>Indonésie</i>	<i>Thaïlande</i>	<i>Viêt-Nam</i>
<i>12 %</i>	<i>5 %</i>	<i>34 %</i>	<i>36 %</i>	<i>10 %</i>	<i>2 %</i>

En recourant à la sous-traitance, Nike limite considérablement ses responsabilités et ses risques, tout en augmentant sa flexibilité. Alors que 200.000 travailleurs produisent des chaussures Nike, l'entreprise n'emploie directement que 15.000 personnes (chiffres de 1996). Elle affiche un chiffre d'affaires de 6,5 milliards de dollars (contre 3,5 milliards de dollars pour Reebok, son plus proche concurrent) avec un taux de profit net de 8,5 %.

⁹ Source : Aperçu de la production et du marché de la confection textile en Belgique, GRESEA, Magasins du monde-Oxfam, mars 1996.

¹⁰ Atkinson J., Connor T., Sweating for Nike, labour conditions in the sport shoe industry, Community Aid Abroad, Sydney, novembre 1996, cité dans Let's go fair, op. cit.

C&A, la technique des bas prix¹¹

C'est à la fin du siècle dernier que Clemens et August Brenninkmeijer, deux journaliers allemands, fondent l'entreprise qui, aujourd'hui encore, porte leurs prénoms, C&A. S'adonnant d'abord à la contrebande du textile entre leur Allemagne natale et la Frise, au nord des Pays-Bas, les deux frères ouvrent leur premier magasin à Sneek, en Frise. Puis vient le tour d'Amsterdam, centre textile des Pays-Bas. Les héritiers font le reste : l'expansion du réseau de l'entreprise, la diversification de ses activités - de la vente de tissus à celle de vêtements - et enfin le saut transfrontalier, avec l'installation de nouveaux magasins à l'étranger. A la fin des années '60, le réseau C&A compte 208 filiales réparties dans le monde entier. C&A emploie déjà à cette époque quelque 34.000 travailleurs.

C&A s'est rapidement fait connaître pour les prix très bas qu'elle pratique. Pour réaliser ce qui apparaissait initialement, aux yeux de ses principaux concurrents, comme un tour de force, elle a en fait développé des techniques de production et de distribution qui ont une influence directe sur la formation des prix. Ainsi, pour ne citer qu'un exemple, C&A a une sorte de génie pour débusquer et embrigader au rang de ses sous-traitants les petits ateliers qui connaissent des difficultés financières importantes, qu'elle met au pied du mur en leur imposant des prix cassés. Très tôt aussi, C&A a pratiqué des techniques qui s'apparentent à ce que le langage de management moderne nomme le "just-in-time", avec une livraison au plus près des besoins dans la chaîne de fabrication.

Historiquement, les ateliers qui travaillaient quasi exclusivement pour C&A dans les années '70 ont eu tendance à délocaliser, dans les pays du Sud d'abord, vers l'Europe de l'Est ensuite.

Grosso modo, on peut classer les fournisseurs de C&A en quatre catégories :

- les fournisseurs situés en Extrême-Orient avec un bureau central d'achat situé à Hong Kong ;*
- les ateliers situés en Europe occidentale (dont un certain nombre d'ateliers clandestins) ;*
- les fournisseurs situés dans les pays du Sud hors Extrême-Orient. Il s'agit alors très souvent de travail à domicile ;*
- les fournisseurs situés dans les pays d'Europe de l'Est (essentiellement Pologne et Yougoslavie).*

La fluctuation des prix des matières premières du secteur textile, les limitations souvent imposées aux importations de textiles non façonnés, l'augmentation du prix de l'énergie, les changements technologiques et, enfin mais non le moins important, les grandes différences salariales sont autant de critères qui ont prévalu dans le choix des délocalisations des ateliers d'une part, d'achats préférentiels à l'étranger d'autre part.

¹¹ Source : Aperçu de la production et du marché de la confection textile en Belgique, GRESEA, Magasins du monde-Oxfam, mars 1996.

Tableau 1**Principaux importateurs de vêtements (1986-1992)**

	1986 en milliards de dollars US	1992	Part des importations mondiales 1992 (%)
1. Etats-Unis	18.7	33.0	24
2. Allemagne*	10.4	24.8	18.1
3. Japon	2.9	11.2	8.1
4. Hong Kong	2.5	10.3	7.4
importations définitives	0.8	0.3	
5. France	4.1	9.8	7.1
6. Royaume-Uni	3.5	7.9	5.7
7. Pays-Bas	3.0	5.8	4.2
8. Italie	1.2	4.3	3.1
9. Belgique-Luxembourg	1.9	4.2	3.0
10. Suisse	2.1	3.6	2.6
11. Espagne	0.2	3.2	2.3
12. Autriche	1.3	2.6	1.9
13. Suède	1.5	2.6	1.9
14. Canada	1.5	2.4	1.8
15. Norvège	1.1	1.4	1.0

* République fédérale.

Source : ONU, base de données COMTRADE, in OIT - La mondialisation des industries de la chaussure, des textiles et du vêtement, Genève, 1996.

Tableau 2**Principaux exportateurs de vêtements (1986-1992)**

	1986 en milliards de dollars US	1992	Part des exportations mondiales 1992 (%)
1. Hong Kong	8.4	20.1	
Exportations d'origine locale	6.7	10.0	7.6
Réexportations	1.7	10.1	
2. Chine*	2.9	16.7	12.8
3. Italie	7.5	12.2	9.4
4. Allemagne**	4.2	8.4	6.4
5. Corée, Rép. de	5.5	6.8	5.2
6. France	2.5	5.3	4.0
7. Etats-Unis	0.9	4.2	3.2
8. Turquie	1.2	4.2	3.2
9. Taïwan, Chine	4.2	4.1	3.1
10. Portugal	1.5	4.0	3.1
11. Thaïlande	0.8	3.8	2.9
12. Royaume-Uni	1.8	3.7	2.9
13. Indonésie	0.5	3.2	2.4
14. Inde	1.1	3.1	2.4
15. Pays-Bas	1.1	2.7	2.1

* Y compris les exportations en provenance des zones de perfectionnement pour 1992.

** 1986 : République fédérale.

Source : ONU, base de données COMTRADE, in OIT, op. cit.

Chapitre 2.

L'emploi du Sud contre l'emploi du Nord ?

Gains de productivité et délocalisations

Gros consommateur de main-d'oeuvre et ne nécessitant qu'une technologie simple, le secteur de l'habillement donne à bon nombre de pays du Sud une occasion d'accélérer le rythme de leur industrialisation. En diversifiant leurs exportations, ils peuvent rompre leur dépendance envers le commerce des matières premières. Certes, la croissance de la production de vêtements dans les pays en développement a contribué au déclin de ce secteur dans les pays industrialisés. Mais en Europe, les pertes d'emploi dans l'habillement sont d'abord liées à la concurrence qu'exercent entre eux les pays industrialisés et, dans ces pays, à la baisse relative de la consommation en vêtements. En définitive, si l'industrie de l'habillement était restée concentrée dans les pays industrialisés, le nombre d'emplois qu'elle pourvoit aurait été inférieur au nombre actuel.

Pertes d'emplois dans les pays de l'Union européenne

Dans les pays de l'Union européenne, comme dans les autres pays industrialisés, l'industrie de l'habillement a essentiellement orienté sa production vers l'approvisionnement des marchés nationaux (ou un marché élargi à une zone de libre-échange comme l'Union européenne par exemple). Cette stratégie, gagnante en temps de prospérité, a rendu l'industrie de l'habillement de nos pays beaucoup plus vulnérable aux périodes de récession.

Durant les vingt-cinq années qui suivent la Seconde Guerre mondiale, l'augmentation du pouvoir d'achat se traduit directement en croissance de la consommation de vêtements et par conséquent en un développement spectaculaire des industries européennes de l'habillement. L'apogée se situe au début des années 1970. L'industrie de confection européenne domine le marché mondial. Dans les six pays alors membres de l'Union européenne, 1,3 million de personnes y sont employées.

Le déclin intervient avec la crise pétrolière de 1974. La croissance de la consommation européenne de vêtements est brutalement interrompue. Depuis, la consommation stagne : l'achat de vêtements correspond à une part décroissante du budget des ménages.

Dans les pays en développement par contre ¹², cette période correspond à une croissance fulgurante de l'industrie de l'habillement. Initiée par la nécessité de diversifier la production, de développer des activités industrielles et par les besoins en devises de ces économies en développement, une part importante de l'industrie de l'habillement s'oriente d'emblée vers les marchés d'exportation.

En Europe occidentale, la concurrence des importations, jusqu'alors limitée en raison de l'augmentation de la demande, frappe les producteurs de plein fouet. L'industrie de l'habillement y répond en développant de manière spectaculaire ses exportations

¹² En ce compris des pays comme le Portugal ou la Grèce considérés jusqu'au milieu des années 1970 comme des pays en développement.

(augmentation de 270% entre 1980 et 1994). Sur la même période, les importations augmentent de 350%.

Certes les nouveaux concurrents, asiatiques entre autres, pèsent dans la balance commerciale des pays industrialisés, mais les exportations et les importations de vêtements dans les pays de l'Union européenne résultent aussi et avant tout du jeu de la concurrence entre pays industrialisés. La concurrence de l'Italie par exemple, pays favorisé par la dévaluation de la lire, fait souffrir beaucoup de producteurs européens, particulièrement en France (les importations en provenance de la péninsule ont augmenté de 9 % en 1995).

1994	Exportations en milliards d'Ecus	Export. vers l'UE en % des export.	Importations en milliards d'Ecus	Import. de l'UE en % des import.
France	2,6	67,2 %	3,9	24,9 %
Belgique	1,2	90 %	2,1	80 %
Suisse	0,68	80 %	2,1	70 %

Source : F-M Grau, Les industries de l'habillement, Que sais-je, PUF, Paris 1996

Principaux destinataires des exportations françaises (1994)		Principales origines des importations françaises (1994)	
Union Européenne + Suisse	48,6 %	Maghreb	27,5 %
Belgique-Luxembourg	13 %	Maroc	14,6 %
Allemagne	12 %	Tunisie	12,9 %
Suisse	6,7 %	Union Européenne	24,9 %
Espagne	6 %	Italie	9 %
Italie	5,9 %	Portugal	4,6 %
Royaume-Uni	5 %	Belgique-Luxembourg	3,9 %
Asie	13,6 %	Allemagne	3,8 %
Japon	7,8 %	Royaume-Uni	3,6 %
Hong Kong	5,8 %	Asie	13,4 %
Etats-Unis	5 %	Chine	7 %
		Inde	3,7 %
		Bangladesh	2,7 %

Source : F-M Grau, Les industries de l'habillement, Que sais-je, PUF, Paris 1996

Si l'Union européenne a perdu une bonne partie de ses débouchés de naguère pour les produits courants où la concurrence se fait sur les prix, elle a par contre mieux préservé, parfois même développé, ses exportations sur des créneaux comme ceux d'articles de mode, de luxe, sur les séries courtes où priment la rapidité de livraison et la qualité des marchandises. Dans ces domaines, elle s'est trouvée de nouveaux marchés dans les pays en voie d'industrialisation où les revenus progressent, voire dans les pays de l'ancien bloc de l'Est auprès des nouveaux riches¹³.

En définitive, la production européenne a certes diminué, mais moins que ne le laisse imaginer l'image de déclin de l'industrie de l'habillement (diminution de 14% entre 1980 et 1994). Par contre, du fait du développement de la sous-traitance et de nouvelles stratégies de marché, les chiffres d'affaires des industriels se sont globalement maintenus et développés.

Ce sont en fait les travailleurs qui ont payé la note. L'augmentation de la productivité et le recours à la sous-traitance à l'étranger ont fait perdre au secteur plus de la moitié de ses emplois de 1968 à 1994.

¹³ Images économiques du monde - 1996-1997, SEDES, Paris, p.114.

Enrayer le déclin en protégeant les marchés ?

Outre la mise en place d'une nouvelle stratégie de production et de marché (chapitre 1.), les pays industrialisés ont tenté de protéger leurs industries textiles et d'habillement en élevant des barrières au libre-échange. Des droits de douane élevés (jusqu'à 38 % sur certains articles importés aux Etats-Unis) limitent la concurrence sur les prix. L'Accord Multi Fibres (AMF), quant à lui, restreint quantitativement les importations autorisées dans l'Union européenne et aux Etats-Unis essentiellement (voir encadré). En contrevenant aux principes de libre-échange dont ils se prétendent par ailleurs les fervents défenseurs, les pays industrialisés font perdre aux pays en développement une somme estimée à 50 milliards de dollars par an dans le commerce des textiles et de l'habillement, soit un montant presque égal au flux total de l'aide étrangère ¹⁴.

L'Accord Multi Fibres a fortement influencé l'évolution du secteur de l'habillement au niveau mondial. S'il n'a en définitive pas empêché de nombreux pays en développement de s'assurer des parts substantielles du marché mondial, il a entraîné un manque à gagner important pour les pays en développement. Selon la CNUCED ¹⁵, 67 % des exportations de textiles et de vêtements des pays en développement étaient soumis à l'AMF en 1992.

« En même temps, ce système a contribué à fausser gravement les conditions des échanges par la voie du commerce clandestin, et exercé une pression sur les coûts et les prix des producteurs qui, dans certains pays, a empêché une amélioration des conditions de travail ¹⁶. »

L'Accord Multi Fibres

L'Accord Multi Fibres (AMF) est entré en vigueur au sein du GATT ¹⁷ en 1974 (même si certains éléments repris dans l'accord existaient antérieurement). Au départ, il s'agissait essentiellement de permettre aux industries du textile et du vêtement des Etats-Unis et d'Europe occidentale de prendre des mesures d'ajustement face à la concurrence croissante des importations en provenance des pays du Tiers-Monde. Cet accord était donc considéré comme transitoire. En fait il a été reporté, de cinq en cinq ans, jusqu'en 1996, année de l'Accord de Marrakech instituant l'OMC ¹⁸ en lieu et place du GATT. L'Accord sur le Textile et les Vêtements (ATC) a alors pris le relais de l'AMF.

L'Accord Multi Fibres reposait essentiellement sur des quotas (limites quantitatives) d'importation par pays exportateur (ils sont 31) vers les pays importateurs (7 en plus de l'Union européenne). Ce qui veut dire concrètement que chaque pays exportateur distribuait entre les firmes installées sur le territoire national les quantités de produits textiles qu'elles étaient autorisées à exporter. Les pays les moins avancés (PMA) ainsi que les pays membres des Accords de Lomé (ACP) bénéficiaient de conditions spéciales, grâce auxquelles d'ailleurs des pays comme le Bangladesh et l'Ile Maurice ont pu stimuler la croissance de leur industrie du textile et du vêtement.

L'ATC devrait être le dernier accord limitatif de ce type. Il est prévu pour 10 ans (jusqu'en 2005). Au cours de cette période, plusieurs échéances sont prévues auxquelles les quotas devraient être élargis. Mais l'impact principal est prévu en 2005 puisque jusqu'à cette date la moitié des restrictions quantitatives continueront à être possibles.

¹⁴ PNUD, Rapport mondial sur le développement humain 1994, p. 70.

¹⁵ CNUCED (Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement) cité dans PNUD, Rapport mondial sur le développement humain, 1994, p. 70.

¹⁶ Organisation internationale du travail, *La mondialisation des industries de la chaussure, des textiles et du vêtement*, BIT, Genève, 1996, p.17.

¹⁷ General Agreement on Tariffs and Trade - Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce.

¹⁸ Organisation mondiale du commerce.

L'impact de l'AMF et de son successeur, l'ATC, a été important pour les possibilités d'exportation de certains pays. Il s'agissait, et il s'agit encore toujours, de véritables mesures protectionnistes contraires, quant au fond, aux principes de libre-échange proclamés par le GATT comme par l'OMC. L'hypocrisie consistant à dire que ce sont les pays eux-mêmes qui s'imposent "librement" des restrictions à l'exportation ne trompe personne.

Cela dit dans la mesure où la croissance économique a été et est toujours considérable dans certains pays d'Asie (on pense entre autres à la Chine), les possibilités d'exportation de certains pays producteurs s'élargissent progressivement en direction de nouveaux pays importateurs qui n'entrent ni dans l'AMF ni dans l'ATC.

Cependant, la levée progressive des limitations quantitatives risque d'être compensée en partie par d'autres mesures plus indirectes (le niveau des tarifs douaniers pour ces produits reste de toutes façons élevé). Elle risque de poser des problèmes à des pays comme le Bangladesh et l'Île Maurice qui ne bénéficieront plus de certaines facilités¹⁹.

Emplois durables dans les pays du Sud ?

L'habillement est un domaine dans lequel les pays en développement disposent d'un avantage comparatif et dégagent un excédent commercial dans leurs échanges avec les pays industrialisés. Ce secteur gros consommateur de main-d'oeuvre, recourant à une technologie simple, donne à bon nombre de pays une occasion d'accélérer le rythme de leur industrialisation et de se détourner des produits de base pour diversifier leurs exportations.

Globalement, le nombre d'emplois pourvus par l'industrie de l'habillement n'a pas varié sensiblement durant les vingt-cinq dernières années. Sur un échantillon de 60 pays, comptant parmi eux les principaux producteurs, 7,4 millions de personnes travaillaient dans le secteur en 1990. Soit plus qu'en 1985 (+ 0,9 %), mais moins qu'en 1980 (-2,9 %) ²⁰. Ces chiffres n'indiquent cependant qu'une tendance du nombre d'emplois. Ils sont largement inférieurs au nombre total d'emplois dans le secteur structuré de l'ensemble des pays producteurs et ne tiennent pas compte des emplois pourvus dans le secteur informel.

Cette relative stabilité de l'emploi au niveau mondial ne signifie cependant pas que des postes de travail ont été créés de manière durable dans des pays du Sud. La dynamique engendrée par les vagues successives de délocalisations et le recours à des structures de travail moins formelles (voir chapitre 1.) est autant créatrice que destructrice d'emplois.

Tout comme en Europe hier, le nombre d'emplois dans l'industrie de l'habillement des "Dragons" asiatiques, pays de délocalisation de la première heure, est en diminution sensible.

Ce mouvement de création-destruction d'emplois s'accélère sous l'effet de deux facteurs majeurs. Le premier est lié à la concurrence que se livrent un nombre croissant de pays en développement pour emporter des contrats. Au cours de ses premières phases, le développement industriel d'un pays entraîne inmanquablement une augmentation des salaires. Dès lors, l'avantage comparatif majeur que constitue la main-d'oeuvre bon marché du pays en question s'amenuise progressivement, provoquant une délocalisation vers d'autres pays à main-d'oeuvre meilleur marché.

Le second facteur est directement lié à la structure actuelle de la filière de production. En privilégiant la sous-traitance internationale plutôt que l'investissement direct dans des unités

¹⁹ Voir l'encadré « Miracle ou mirage, l'essor de l'industrie de la confection au Bangladesh ».

²⁰ Organisation internationale du travail, op. cit., p. 17.

de production, les distributeurs jouissent et usent d'une grande flexibilité de choix des producteurs et des pays de production, en fonction de l'évolution des coûts comparatifs.

Cette stratégie fragilise toute perspective de développement à long terme de la production et de l'emploi dans les entreprises des pays en développement, en tout cas de celles qui sont liées par des accords commerciaux avec des grands groupes de distribution. Dans les entreprises qui se spécialisent dans la fourniture de produits de bas de gamme, pour lesquels les coûts de production doivent être les plus bas possible, elle a aussi un effet dépressif sur les salaires et sur les conditions de travail (voir chapitre 3.).

Miracle ou mirage ?

L'essor de l'industrie de la confection au Bangladesh

Au Bangladesh, le développement de l'industrie de l'habillement destinée à l'exportation date du début des années 1980. De quelque 300 en 1978, les entreprises de prêt-à-porter sont aujourd'hui 2.500, installées principalement à Dhaka (1900) et à Chittagong (350)²¹. Pour l'essentiel il s'agit d'entreprises détenues par des propriétaires bangladais. Elles emploient plus de 1,5 million de travailleurs, en grande majorité des femmes. La plupart de ces ateliers réalisent un travail de sous-traitance, de couture et d'assemblage pour des entrepreneurs de pays voisins. Mais de plus en plus nombreuses sont celles qui traitent directement avec les acheteurs pour le compte de distributeurs et de marques européennes ou américaines. La croissance fulgurante de l'industrie de l'habillement a porté ce secteur au premier rang des exportations nationales (63 % de la valeur des exportations), passant de 31 millions de dollars en 1983 à 1.600 millions de dollars en 1996²², et supplantant largement la traditionnelle industrie du jute.

Le développement phénoménal de ce secteur d'activité est directement lié aux opportunités d'exportation des vêtements. De par son statut de PMA (Pays les moins avancés), le Bangladesh a pu en partie déroger à l'AMF²³. Il a bénéficié d'un accès libre au marché européen. Les Etats-Unis ont également octroyé au Bangladesh de larges quotas d'importation, lui permettant d'accéder au peloton de tête de leurs fournisseurs. Ce traitement privilégié a attiré les producteurs de pays voisins. Confiant une partie de leur production en sous-traitance à des entreprises bangladaises, ces pays bénéficiaient de débouchés accrus à l'exportation.

Si le bulletin de santé du secteur de la confection du Bangladesh prête a priori à l'optimisme, il doit pour le moins être nuancé. L'industrie de la confection y est terriblement dépendante de l'importation de tissus et d'accessoires. En 1994, seuls 4 % des 2,25 milliards de yards de tissus nécessaires à l'industrie de la confection auraient pu être fournis par la production locale²⁴. Les revenus qui restent dans le pays sont dès lors beaucoup plus minces que ce que laisse percevoir le montant des revenus à l'exportation. A peine 30% de la valeur des exportations de vêtements restent dans le pays, les 70% restants paient les importations de tissus, de fil et d'accessoires, en provenance principalement des pays voisins²⁵. Bénéficiant d'exonérations de taxes à l'importation de tissus, d'accessoires et d'équipement, ainsi que de facilités d'exportation, le secteur ne participe que de manière marginale au développement du pays. L'essentiel de l'apport de cette production pour le pays réside en fait dans l'emploi qu'il pourvoit (15% de l'emploi industriel, soit près de 2 millions de travailleurs) et aux très maigres salaires perçus par les travailleurs : de 400 à 1500 takas par mois (un salaire qui ne couvre pas les dépenses nécessaires à leur vie précaire d'habitants de bidonville, estimées à 1700 takas par mois pour une personne).

²¹ Source : National Garment Workers Federation - Bangladesh, avril 1997.

²² Source : communication écrite de Rijk van Haarlem, project manager, Monitoring of garment industry, OIT - IPEC, Dhaka, février 1997.

²³ Accord Multi Fibres (voir chapitre 2.)

²⁴ Caroline Lequesne, Trade and Labour Standards, Booklet on Trade, Oxfam UKI, citée dans Tasneem Nahar, The Bangladesh Garments industry, Time for reform, OXFAM UKI, mai 1996

²⁵ M. Bhuiyan, The textile and clothing industry in Bangladesh, EIU Textile Outlook International, mars 1991, cité dans Tasneem Nahar, op. cit.

Le manque de disponibilité locale de tissus et d'accessoires entraîne aussi de longs délais de production, peu flexibles. Il cantonne le Bangladesh dans une production de masse, peu identifiée, non liée à la mode (t-shirts, chemises classiques, etc.).

Ce handicap contribue à confiner les chances de croissance voire de survie du secteur de la confection au Bangladesh dans un avantage comparatif unique : sa main-d'oeuvre bon marché. Et l'équilibre est fragile. D'autres pays, comme le Cambodge, le Laos bradent leurs travailleurs pour attirer les investisseurs. Depuis la signature de l'ALENA²⁶, les Etats-Unis diminuent leurs importations en provenance du Bangladesh. Ils leur préfèrent les « maquiladoras » du Mexique auxquelles ils fournissent tissus et accessoires tout en bénéficiant d'une main-d'oeuvre à bas prix et d'une proximité de marché. Correspondant dans le passé à plus de la moitié des exportations de vêtements du Bangladesh (52% en 1994), les Etats-Unis n'en représentent plus que 39,33 % en 1996, tandis que l'Europe en absorbe 54,12 %²⁷.

Deux menaces pèsent lourdement sur l'industrie du prêt-à-porter du Bangladesh.

La première est créée par le démantèlement de l'AMF. En l'absence d'industries textiles locales ainsi que d'infrastructures de transport et de commerce performantes, l'ouverture des marchés induite par la disparition de l'AMF sera synonyme de pression accrue sur les salaires et de délocalisation de la production.

La seconde menace réside dans l'établissement de barrières non-tarifaires par les principaux importateurs. L'application de bas salaires et de mauvaises conditions de travail ainsi que l'utilisation, jusqu'à il y a peu de temps, d'une main-d'oeuvre infantine, rend le Bangladesh très vulnérable vis-à-vis des initiatives ou des menaces de boycotts « humanitaires » ou protectionnistes émanant des Etats-Unis ou de l'Union européenne, ses deux principaux clients (voir chapitre 9. "Faut-il interdire le travail des enfants ?").

Attirer les donneurs d'ordre et les investisseurs ?

Le développement d'une industrie de l'habillement constitue souvent l'un des premiers pôles de développement industriel d'un pays. Elle permet de créer des emplois pour une main-d'oeuvre non qualifiée souvent issue d'un milieu rural qui s'appauvrit sous la pression démographique et le parcelllement des terres de culture. Cette dynamique a aussi prévalu à l'industrialisation de nos pays. Chez nous, elle a accompagné le développement d'un marché, d'une consommation interne.

Ce n'est que rarement le cas pour les pays qui s'industrialisent aujourd'hui. La plupart d'entre eux orientent leur production de vêtements vers l'exportation. Ce n'est pas un choix délibéré de leur part. Le "tout à l'exportation" est essentiellement déterminé par la nécessité pour les pays du Sud de trouver les devises nécessaires au remboursement de leur dette. Sous la pression du Fonds monétaire international et la Banque mondiale, deux institutions largement dominées par les pays riches, les pays du Sud appliquent un modèle de développement extraverti, aux dépens du développement de la consommation interne. L'application de ce modèle conditionne tout recours des pays concernés aux sources de financement internationales.

Pour attirer les donneurs d'ordre et les investisseurs étrangers, les pays hôtes se voient ainsi contraints d'offrir les meilleures conditions d'investissement et d'exploitation industrielle. Facilités de crédits, fiscalité considérablement allégée - sinon annulée - et garantie de stabilité sociale ; ces trois attraits ne manquent pas de séduire les investisseurs ou donneurs d'ordre étrangers, voire les entrepreneurs locaux qui sous-traitent pour l'étranger. En matière fiscale, ils se verront bénéficier d'une exemption de droits de douane pour l'importation de matières premières et d'équipement, et pour l'exportation de la production,

²⁶ Accord de libre échange nord-américain

²⁷ Source : Publication du BGMEA, Dhaka, janvier 97.

d'une exemption d'impôts sur les résultats de l'activité, de facilités de rapatriement des bénéficiaires, etc.

La manifestation la plus visible de cette surenchère réside dans l'établissement de zones franches d'exportation (ZFE). Celles-ci représentent un moyen privilégié pour attirer des investisseurs étrangers et mettre en place des activités d'exportation, particulièrement dans des industries à forte intensité de main-d'oeuvre. Le développement de sa zone franche et de son industrie de l'habillement a par exemple permis à l'île Maurice de sortir de la dépendance sucrière et de résoudre son problème de chômage. Mais à l'heure actuelle, trop de pays adoptent cette pratique, accentuant encore la surenchère en matière d'avantages et la "volatilité" des emplois qui sont créés.

Zones franches d'exportation

Une zone franche d'exportation est "une zone de développement industriel clairement définie, constituant une enclave de libre-échange dans le régime douanier et commercial d'un pays et où les entreprises manufacturières étrangères produisant principalement pour l'exportation bénéficient d'un certain nombre d'incitations fiscales et financières"²⁸.

Aujourd'hui, plus de 70 pays se sont dotés d'une ou plusieurs zones franches dans l'objectif d'accroître leurs recettes en devises et de créer des emplois. D'environ 50.000 dans les années 1970, le nombre d'emplois dans les quelque 500 ZFE enregistrées en 1997 dépasse largement les 5,5 millions (dont plus de 3 millions pour la seule Chine Populaire y compris dans les zones économiques spéciales).

Les ZFE génèrent cependant des problèmes importants. Ces problèmes sont liés d'une part à l'absence d'interactions avec le milieu local et à la nature "volatile" de la plupart des opérations industrielles qui y ont lieu. Ces deux facteurs déterminent le peu d'impact du développement des zones franches sur le développement industriel durable du pays d'accueil.

D'autre part, l'installation de zones franches entraîne ou crée des problèmes économiques et sociaux liés aux migrations de population, au logement, aux déplacements collectifs et aux différences de conditions de travail et de salaire par rapport aux autres entreprises. Des enquêtes réalisées par le Bureau International du Travail montrent qu'en règle générale les entreprises implantées en zones franches offrent des rémunérations et des conditions générales de travail au moins égales, sinon supérieures, à la moyenne nationale des entreprises comparables du secteur structuré. Les conditions d'hygiène et de sécurité sont souvent meilleures que la moyenne nationale. En revanche, il apparaît également que, dans un certain nombre de cas, le libre exercice des droits d'association et de négociations collectives y est entravé soit par les employeurs, soit par les pouvoirs publics qui tentent d'attirer les investisseurs en leur garantissant la paix sociale.

²⁸ BIT, Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales, Economic and Social effects of multinational enterprises in export processing zones, Genève, 1988, p.4.

Chapitre 3.

Conditions de travail, les droits de l'Homme en guenilles ?

La confection textile est un des piliers économiques sur lesquels se fonde le développement industriel de nombreux pays. Elle est aussi l'un des secteurs où règne avec le plus de hargne la loi de la compétitivité entretenue par quelques entreprises transnationales. Tandis qu'à un bout de la chaîne, les profits se concentrent dans les mains de quelques-uns, à l'autre bout, celui des femmes et des hommes voire des enfants qui produisent, c'est la logique de l'exploitation qui domine. Au lieu d'être source de développement, cette logique économique encourage aujourd'hui les moins bonnes conditions de travail, entretient une pression sur les acquis sociaux et les droits fondamentaux des travailleurs.

Quality Garments est une entreprise d'assemblage de vêtements installée dans le parc industriel de Sonapi, à Port-au-Prince, en Haïti. Les ateliers sont chauds, mal éclairés, densément occupés. L'air y est chargé de poussière et de déchets de tissus. Pas de ventilation. Des piles de pièces de vêtements ou de tissus chiffonnés encombrant les couloirs et les recoins. Les travailleurs ont la mine triste, fatiguée. Ils s'appliquent à travailler sur d'antiques machines à coudre, certaines ont plus de 20 ans. Ils cousent des vêtements pour Kmart, une chaîne de distribution américaine, et des pyjamas Mickey Mouse et Pocahontas sous licence de Walt Disney Company. Les travailleurs de Quality Garments travaillent de 8 à 10 heures par jour, du lundi au samedi. Mais en période de pointe, ils doivent travailler également le dimanche. Des travailleurs interrogés en août 1995 affirment qu'ils ont travaillé sept dimanches d'affilé, en d'autres termes, 50 jours sans un jour de repos, jusqu'à 70 heures par semaine, durant la période la plus chaude de l'année. Dans beaucoup de cas, les travailleurs sont payés 15 gourdes par jour, l'équivalent de 1 dollar. C'est bien en deça du salaire minimum légal fixé à 2,4 dollars par jour. Les travailleurs sont payés à la pièce. Le quota de production qui leur permettrait de toucher l'équivalent du salaire minimum légal est hors d'atteinte de la majorité d'entre eux. Une travailleuse expérimentée est par exemple supposée effectuer une couture sur 204 pantalons de pyjamas par jour, ce qui lui permettrait d'atteindre un salaire de 40 gourdes (2,67 US\$). Mais en huit heures de travail, elle ne peut atteindre qu'un maximum de 144 pantalons, pour lesquels elle est payée 28 gourdes (1,87 US\$). Dans ces conditions, un travailleur moyen ne peut gagner que le quart de ce qui lui est nécessaire pour couvrir les besoins fondamentaux d'une famille de cinq personnes²⁹.

En Haïti, comme partout ailleurs dans le monde, les conditions de travail dans la confection n'ont jamais été parmi les meilleures du secteur manufacturier structuré. Loin s'en faut. Il suffit de se rappeler certaines situations vécues en Europe occidentale il n'y a pas si longtemps pour s'en convaincre.

Conditions de travail et droits des travailleurs versus mondialisation

Si la mondialisation de l'industrie de l'habillement n'a pas globalement entraîné une augmentation sensible du nombre d'emplois dans la partie structurée de ce secteur d'activité,

²⁹ Source : National Labour Committee, USA, 1995

elle a fortement influencé les profils et les conditions de travail. La restructuration du secteur de l'habillement a également augmenté le recours à des unités de production plus petites dans le secteur non structuré : travailleuses à domicile, ateliers informels ou clandestins. C'est généralement à ce niveau que s'enregistrent les conditions de travail les plus pénibles³⁰. Le recours croissant des grandes entreprises modernes de l'habillement et de la chaussure à ce type de sous-traitance entretient une pression importante sur les conditions de travail dans le secteur structuré, dont il est question ici.

Dans les pays de vieille industrialisation, le déclin du secteur structuré s'est traduit par une perte massive d'emplois et par une modification profonde des profils de travail des emplois restants. Restructuration de la filière et automatisation maximale de la production contribuent à faire de l'habillement une activité qui s'apparente de plus en plus au secteur des services plutôt qu'au secteur industriel : création de modèles, suivis de production délocalisée et commercialisation. Cette dynamique élève les besoins du secteur en travailleurs qualifiés et a une incidence favorable sur les conditions de travail.

Dans les grandes unités de production qui subsistent dans les pays industrialisés, les conditions de travail se sont également améliorées. Cette amélioration tient essentiellement à deux facteurs : l'utilisation de machines plus modernes et l'organisation du travail en équipe plutôt qu'à la chaîne. Cependant, la restructuration du secteur a induit la fragmentation d'une partie importante de la production en petites unités³¹. A Bruxelles, par exemple, les 1 500 emplois que compte le secteur de l'habillement en 1997 se répartissent dans 300 entreprises. Ces petites unités de production emploient une main-d'oeuvre belge et étrangère généralement déclarée. Mais on y constate fréquemment des retards de paiement des salaires, des infractions à la législation sociale et un emploi abusif de travailleurs à temps partiel à horaire variable³².

Dans les pays hôtes des délocalisations de la première vague, la croissance de l'industrie de l'habillement est allée de pair avec une amélioration progressive des conditions de travail. Entre 1970 et 1993, les salaires des travailleurs de l'habillement de Corée du Sud ont progressé de 460 %. Ces pays ont joui de circonstances internationales favorables et ont associé leur industrialisation à la poursuite des investissements dans le domaine de l'éducation. Ils ont fait face à l'augmentation des salaires en s'engageant progressivement dans d'autres activités industrielles à plus haute valeur ajoutée et nécessitant une main-d'oeuvre plus qualifiée que celle de la production de vêtements. Progressivement aussi, ils ont transféré la production à forte intensité de main-d'oeuvre peu qualifiée vers des pays voisins où les coûts étaient plus faibles.

Les pays de la deuxième et surtout de la troisième vagues n'ont pas bénéficié des mêmes circonstances internationales. Au fur et à mesure de l'entrée en production de nouveaux pays, la concurrence s'est avivée sur le plan mondial. Cette concurrence a exercé une forte pression sur les conditions de travail. Par ailleurs, l'application de programmes d'ajustement structurel imposés par le Fonds monétaire international et la Banque mondiale n'ont pas permis de réaliser des investissements suffisants en matière d'éducation et de formation, susceptibles de

³⁰ Du fait des dynamiques particulières de ces secteurs (liées à leur caractère informel), la situation des travailleurs du secteur non structuré fait l'objet d'un chapitre distinct (chapitre 6.).

³¹ Voir à ce sujet le chapitre 1.

³² Source : Jean-Pierre Molenberg, permanent CSC Bruxelles - Centrale des travailleurs du textile et de l'habillement, 22 avril 1997, La Louvière.

traduire la croissance du secteur industriel en un réel développement industriel. Entre 1980 et 1990, le Bangladesh par exemple a enregistré une très forte progression du nombre d'emplois dans l'industrie du vêtement, mais les gains des travailleurs y ont reculé de 16 %. Dans l'industrie de la chaussure, les travailleurs indonésiens ont vu leurs salaires diminuer de 10 % entre 1985 et 1992.

Les gouvernements nationaux ont certes leur part de responsabilités dans les dégradations constatées. Les lois nationales du travail dont se dote chaque pays protègent généralement les travailleurs et leur assurent des conditions de travail correctes. Mais la garantie et le recours qu'elles fournissent ne sont souvent que très théoriques et peu efficaces. Lois non suivies de décrets d'application, faiblesse de l'inspection du travail : volontairement, par laxisme ou par manque de moyens, les lois du travail ne sont parfois utiles à rien.

La Chine par exemple, premier fournisseur de vêtements de l'Union européenne, a la réputation de sacrifier les droits des travailleurs aux impératifs de sa croissance économique. Pourtant, le Code du travail chinois garantit sur certains points des conditions de travail relativement correctes aux travailleurs³³ telles que la fixation d'une durée de travail hebdomadaire de 44 heures maximum, la limitation du travail supplémentaire à une heure par jour pour les femmes, l'interdiction du travail de nuit pour les femmes enceintes de plus de 7 mois ou ayant un enfant de moins d'un an, un congé de maternité de 90 jours payé par l'entreprise, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, la protection des travailleuses contre les violences et le harcèlement sexuel, etc. Mais l'absence de liberté syndicale et la faiblesse d'intervention de l'inspection du travail minent cette protection légale des travailleurs. Dès lors de nombreuses entreprises, en particulier les entreprises privées et celles à participation étrangère, n'hésitent pas à fouler au pied les droits fondamentaux des travailleurs (voir l'encadré : Chine, des conditions de travail qui s'apparentent à du travail forcé).

³³ La fixation du salaire minimum est du ressort des autorités provinciales.

Chine

Des conditions de travail qui s'apparentent à du travail forcé ³⁴

Tous les jours, en Chine, un train emmène vers les nouvelles villes industrielles du Sud, des centaines, des milliers de travailleurs migrants, fuyant leur campagne où ils n'arrivent plus à survivre. Dans la seule province de Guang-Dong, ils sont 10 millions, travaillant pour des entreprises à participation japonaise, coréenne ou autre. Ils travaillent dans des usines qui, pour bon nombre d'entre elles, sont de véritables camps de concentration, d'où ils ne peuvent sortir que trois fois par semaine. Ils dorment souvent à l'intérieur même de l'usine, ils travaillent pratiquement 24 heures sur 24, surveillés par des matons qui n'hésitent pas à les frapper pour les inciter à travailler plus dur. Ils vivent dans des dortoirs, jusqu'à 40 par pièce, se partageant un lit à deux.

En 1994 et 1995, le ministère chinois du Travail a mené une enquête sur les conditions de travail dans les provinces de Guang-Dong et Fuji. Cette enquête a démontré que de nombreuses entreprises à participation étrangère violent les lois chinoises et les droits des travailleurs. Voici les principaux aspects relevés par cette enquête.

1. Recrutements illégaux

Dans la province de Guang-Dong, plus de 50 % des employés travaillent au noir, sans aucun contrat ³⁵.

2. Horaires de travail exténuants

D'après la loi chinoise, la journée de travail est de 8 heures et les heures supplémentaires ne peuvent dépasser 4 heures par jour, pour un total maximum de 44 heures par mois. Mais l'enquête a démontré que plus de 9.000 entreprises violent cette loi. Quelques-unes d'entre elles obligent les travailleurs à faire jusqu'à 91 heures supplémentaires par mois.

3. Bas salaires

Les ouvriers de la Chine méridionale gagnent en moyenne 300 à 400 Renmindi ³⁶ par mois, une somme égale ou supérieure au salaire minimum légal (300 Rmb). Mais les écarts par rapport à cette moyenne sont importants. Des ouvrières d'une fabrique coréenne de chaussures, la Hanfei Shoe, ont déclaré qu'elles ne gagnent pas plus de 100 Rmb par mois et qu'elles sont obligées de faire 3 heures supplémentaires chaque jour.

4. Problèmes de sécurité

Dans les usines qui emploient plusieurs milliers de travailleurs, la sécurité est un problème sérieux. Rien qu'en 1993, 19 798 travailleurs ont succombé à des accidents de travail, 18,5 % de plus qu'en 1992. Le feu est l'une des causes les plus importantes de morts. En 1994, 2 487 travailleurs sont morts suite à l'incendie de leur usine. L'une des raisons pour lesquelles ces incendies provoquent d'aussi nombreuses victimes est liée à la conception des bâtiments, appelée "trois en un". Malgré les normes anti-feu qui exigent la localisation des dortoirs, ateliers et entrepôts dans des édifices séparés, ces lieux sont souvent regroupés au sein d'un même bâtiment. Certaines usines qui utilisent de tels bâtiments industriels appartiennent à des sociétés de Hong Kong ou étrangères travaillant pour des marques de jouets, de vêtements ou de chaussures célèbres. Le nombre important de victimes d'incendies tient également au fait que les issues et les cours sont inadéquates. De nombreuses usines ne gardent habituellement ouverte qu'une seule sortie de secours, tandis que toutes les autres sont fermées avec un cadenas. Les fenêtres n'offrent généralement pas davantage d'issues de secours car elles sont équipées de barreaux de fer.

5. Punitions corporelles

Dans de nombreuses usines, les ouvrières sont frappées chaque fois qu'elles commettent une erreur ou diminuent la cadence. "Sans bâton, comment pouvons-nous empêcher les ouvriers d'être paresseux ?" interroge le patron d'une usine coréenne installée à Shen Zen.

La violence sexuelle est un autre problème vivement ressenti par les ouvrières. Dans de nombreuses usines, la fouille des ouvrières est pratiquée pour s'assurer qu'elles n'emportent rien de l'usine. Dans la plupart des cas, l'équipe de sécurité ne comprend pas de personnel féminin et les ouvrières sont fouillées par des hommes.

6. Absence de liberté syndicale

Pour se défendre, les travailleurs doivent s'organiser. Dans de nombreuses usines étrangères, la formation d'un syndicat n'est pas autorisée. Du reste, le gouvernement chinois n'admet l'existence que du seul syndicat officiel, émanation du Parti communiste et, donc, de sa politique favorable aux investisseurs étrangers. Il réprime toute initiative visant à l'organisation de syndicats indépendants.

³⁴ Témoignage d'Apo Leong, directeur de l'Asia Monitor Resource Centre, AMRC - Hong Kong, publié dans Sud-Nord, nouvelles alliances pour la dignité du travail, actes de la conférence de Pise (1-3 octobre 1995) à l'initiative du Centro Nuovo Modello di Sviluppo, CETIM, Genève, 1996.

³⁵ Fin 1996, le gouvernement chinois a ordonné à tous les employeurs exerçant dans le pays de pourvoir chacun de leurs travailleurs d'un contrat de travail avant la fin de 1997.

³⁶ 1 Rmb-Yuan = 0,60 ff, 0,15 fs ou 4 fb.

Rémunération des travailleurs et durée du travail

L'industrie de l'habillement est l'un des secteurs manufacturiers où les salaires sont les plus bas. Tant dans les pays du Nord que dans les pays du Sud.

Un mode de rémunération rencontré fréquemment dans le secteur de la confection est le paiement à la pièce. Le montant unitaire fixé à la pièce multiplié par le nombre de pièces réalisées en une journée détermine la rémunération journalière du travailleur. Pour respecter les lois nationales, cette rémunération devrait au moins être équivalente au salaire minimum légal (lorsqu'il en existe un). L'exemple de *Quality Garments* cité plus haut montre que ce n'est pas toujours le cas : dans le temps de travail journalier normal, même des travailleurs expérimentés n'atteignent pas le quota de production qui leur permettrait de toucher le salaire minimum légal. Pour cette raison, les heures supplémentaires sont fréquentes.

Si dans certaines conditions, ce mode de rémunération peut présenter l'avantage de responsabiliser le travailleur vis-à-vis de sa production, il a cependant des incidences négatives en termes de conditions de travail. Allant généralement de pair avec des cadences de travail élevées, le paiement à la pièce entretient le stress des travailleurs et augmente le risque d'accident. Par ailleurs, il répercute toute panne ou incapacité mécanique des machines sur l'opérateur et non pas sur l'employeur.

Une autre pratique courante en termes de rémunération consiste à abuser du statut d'apprenti. Les lois nationales du travail définissent généralement les conditions et la durée pour lesquelles un travailleur est considéré comme apprenti et perçoit une rémunération moindre qu'un travailleur qualifié. Les abus consistent à allonger la période légale d'apprentissage et à rémunérer comme apprenti tout nouveau travailleur, même si celui-ci est expérimenté. Certaines entreprises usent également du statut d'apprenti afin d'employer des enfants qui n'ont pas atteint l'âge minimum légal pour travailler.

Le climat de concurrence actuel a également des conséquences en termes de rémunération et de durée du travail. Pour attirer les investisseurs, certains pays bradent leur main-d'oeuvre. La fixation du salaire minimum légal ne tient parfois pas compte du revenu minimum vital, c'est-à-dire des ressources financières dont a besoin chaque travailleur pour couvrir ses besoins fondamentaux et ceux des personnes dont il a la charge.

Pour attirer ou garder des clients, les entreprises sont amenées à accepter des commandes qui dépassent leurs capacités de production ou qui doivent être livrées dans un délai trop court. Cela se répercute directement sur le principal facteur de production que constitue la main-d'oeuvre.

Dans une usine fabriquant des chaussures pour le compte de Nike, à Tangerang, en Indonésie, les ouvriers ont fait grève en septembre 1992. Leur revendication était simple : ils demandaient le respect de leur droit au salaire minimum légal. Ils exigeaient 500 roupies d'augmentation par jour³⁷ afin de porter leur salaire quotidien à 2 600 roupies³⁸. Selon un collectif d'organisations non gouvernementales indonésiennes, le salaire minimum légal défini par les autorités indonésiennes en 1992 ne représentait que 31 % des besoins vitaux d'un couple avec deux enfants.

³⁷ Soit environ 7 fb, 1,2 ff, 0,28 fs

³⁸ Soit environ 37 fb, 6,2 ff, 1,48 fs

Conditions de sécurité et d'hygiène

Chaleur étouffante, mauvaise ventilation, absence de protection des aiguilles des machines à coudre, ouvrières obligées de loger sur place dans des dortoirs surpeuplés, sans approvisionnement en eau potable, toilettes en nombre insuffisant... fréquents sont les manquements aux législations -même les plus laxistes - en matière de sécurité et d'hygiène. S'y ajoutent des atteintes à l'intégrité morale et physique des travailleurs : l'emploi d'une main-d'oeuvre peu qualifiée, en grande majorité féminine, souvent en rupture de lien familial fournit un terrain privilégié aux abus d'autorité. Ceux-ci s'expriment de manières très diverses : intimidation, interdiction d'aller aux toilettes ou obligation de porter une affiche annonçant que le travailleur se déplace vers les toilettes, parfois aussi harcèlement sexuel et viol.

Répression anti-syndicale

Certains pays, comme la Chine ou l'Indonésie, interdisent toute activité syndicale indépendante du pouvoir en place. Seuls sont autorisés les syndicats officiels, courroies de transmission du pouvoir politique. Dans d'autres pays, comme au Bangladesh, la liberté syndicale est reconnue, mais les employeurs entravent son exercice en réprimant les syndiqués.

En Indonésie, Muchtar Pakpahan a été emprisonné pour avoir créé un syndicat indépendant du gouvernement. Il a été libéré en 1995, après 4 années de réclusion, grâce à la pression syndicale internationale. Muchtar Pakpahan a de nouveau été emprisonné en 1996.

Alexander Gomez, Guatémaltèque de 24 ans, membre du syndicat UNSITRAGUA a été enlevé le 13 mars 1995. Son corps battu à mort a été retrouvé le 19 mars, dans un quartier de Guatemala City. Alexander Gomez était le trésorier du syndicat des travailleurs de RCA, un atelier d'assemblage de vêtements d'origine coréenne. Selon UNSITRAGUA, les propriétaires de l'atelier avaient à plusieurs reprises engagé des hommes armés pour intimider les travailleurs³⁹.

La génération perdue ?

Faut-il accepter l'exploitation des travailleurs comme le prix à payer aujourd'hui pour garantir le développement de demain ? Comme leurs collègues européens, coréens ou taïwanais d'hier, les travailleurs chinois, bangladais ou haïtiens d'aujourd'hui forment-ils une génération perdue, exploitée pour offrir un avenir plus juste à leurs enfants ou petits-enfants ? Même s'ils sont synonymes de pauvreté, les profonds changements sociaux occasionnés dans certains pays par la croissance rapide de l'industrie de l'habillement prêtent a priori à l'optimisme. Au Bangladesh par exemple, l'industrie de l'habillement est un facteur majeur de l'émancipation sociale et économique des femmes (voir encadré).

³⁹ Source : Workers'rights in Guatemala, International Center for Trade Union Rights, septembre 1995, Londres.

Femmes du Bangladesh
Entre émancipation sociale et exploitation économique

Avant 7 heures, chaque matin, les trottoirs de Dhaka sont témoins d'un fait sans précédent dans l'histoire sociale du pays : des centaines de milliers de femmes, longtemps confinées dans des activités domestiques, rejoignent les files de production des ateliers de confection. Avec ses 2 millions de travailleurs, le secteur de l'habillement pourvoit seul à 70% des emplois industriels féminins. Ces jeunes femmes ont pour la plupart quitté les zones rurales sous la pression de leurs familles appauvries. Certaines d'entre elles tentent de gagner la dot qui permettra à leur père de les marier selon la tradition. D'autres se lancent sans autre alternative dans une vie active, indépendante de leur famille. Alors, même si elles doivent travailler de 12 à 14 heures par jour, 7 jours par semaine, même si leur salaire ne suffit pas à couvrir les frais d'une existence digne et saine du lendemain, si elles sont victimes de harcèlement, parfois de viols (du 1er janvier au 13 avril 1997, 22 cas de viols ont été reportés, touchant de jeunes travailleuses de la confection âgées de 14 à 22 ans⁴⁰), elles tentent leur chance, restant quelques mois dans la même usine, puis la quittant pour une des 2000 autres à la recherche de quelques takas supplémentaires, de journées de travail moins longues ou de conditions de travail moins humiliantes. La situation sociale et économique très précaire de ces femmes, souvent isolées de leurs familles est une aubaine pour les employeurs à la recherche des coûts de production les plus bas. Le défi de s'organiser entre travailleurs pour défendre leurs droits n'en est que plus grand. Plus difficile aussi : les femmes qui quittent ce soir le bureau du syndicat, emportant des affiches qui réclament le respect du jour de congé légal hebdomadaire, savent qu'elles seront sommairement renvoyées de leur usine si la direction apprend qu'elles sont impliquées dans une activité syndicale⁴¹.

Comment [aucune1]:

Les perspectives qu'engendre la dynamique actuelle de mondialisation démentent cet optimisme. La recherche des plus faibles coûts de production alliée à une déréglementation du commerce est porteuse d'appauvrissement et d'exclusion. La croissance du secteur industriel ne peut initier un réel développement que si les droits des travailleurs et les droits économiques et sociaux en général sont respectés. Face à la mondialisation, la solidarité internationale entre travailleurs revêt aussi un caractère crucial, dans l'intérêt de tous.

⁴⁰ Source : National Garment Workers Federation - Bangladesh, communication écrite d'Amirul Haque Amin, secrétaire général, avril 1997.

⁴¹ Voir aussi sur ce sujet P.J.J.M. Custers, « Capital accumulation and Women's labour in asian economies », thèse de doctorat en Sciences sociales, Université Catholique de Nijmegen, octobre 1995.

Chapitre 4.

Quelle est l'ampleur du travail des enfants ?

Parmi les violations des droits de l'Homme, le travail des enfants est, sans doute, une de celles qui nous révoltent le plus. Si le travail des enfants n'est pas un phénomène nouveau, il présente aujourd'hui une forme particulière, liée au nombre croissant d'enfants concernés, et à son intégration dans une économie mondialisée. L'émotion suscitée par l'exploitation d'enfants par le travail ne peut cependant pas occulter le fait que les logiques qui président à cette exploitation sont les mêmes que celles qui déterminent l'exploitation des travailleurs adultes : la recherche d'une main-d'oeuvre bon marché, docile et corvéable, qui dispose de peu de droits légaux et peut être licenciée sans recours.

J'ai rencontré Mohamed Nasseen parmi d'autres enfants déjà écorchés par la vie. Il passait l'heure de la pause de midi dans une école pour enfants travailleurs, dans le vieux quartier de Dhaka, au Bangladesh. Mohamed a huit ans. Il en paraît cinq. Ses parents et tous ses frères et soeurs travaillent. Son premier petit boulot, il l'a trouvé dans un atelier de fabrication de bijoux de pacotille. Il a changé d'activité il y a plus d'un an, à la recherche d'un horaire de travail plus court : il travaillait de 8 heures du matin à 10 heures du soir. Maintenant, sa journée de travail se termine à 7 heures du soir. Il touche un salaire de 360 takas par moi ⁴². Dans un bidonville du Bangladesh, en banlieue de Dhaka ou de Chittagong, Mahmuda ramasse les sacs plastiques et les vieux cartons qu'elle vendra quelques centimes le kilo. Elle est vêtue de son uniforme d'écolière auquel les familles attachent souvent beaucoup de soin. Mais celui de Mahmuda est sale et déchiré. Mahmuda a dix ans. Pour elle, le travail en usine qu'elle espère obtenir dans un mois représente la promesse d'un revenu régulier ⁴³. Mossamad Banu : « Mon père travaille dans un salon de coiffure. Mais le salaire qu'il recevait était insuffisant pour nourrir notre famille. C'est pourquoi je suis allée travailler à l'usine. Je devais couper les fils, le salaire s'élevait à 500 takas. Les patrons et les contremaîtres nous insultaient et nous frappaient là-bas. » Sakhina a 13 ans. Avant de fréquenter l'école, elle était employée dans une usine de confection de Dhaka pour un salaire de 450 takas. « Je travaillais de 8 heures du matin à 10 heures du soir et même souvent la nuit. J'aidais à différentes tâches et j'utilisais les machines à coudre. »

Le travail des enfants est un terme très général. Il recouvre aussi bien des situations d'enfants utilisant leur temps libre pour aider leurs parents dans le ménage, faire les courses pour leur famille, garder le troupeau ou aider à la ferme, que des situations d'enfants travaillant pour assurer leur survie économique, voire d'enfants prostitués ou d'enfants esclaves. Le travail des enfants devient exploitation des enfants⁴⁴ lorsque l'enfant travaille dans des conditions qui mettent en péril son éducation ou qui peuvent porter préjudice à son intégrité et à son bien-être physique, mental, social ou moral d'enfant⁴⁵. Pour la facilité du langage, les termes « travail des enfants » et « enfant travailleur » utilisés dans ce chapitre se référeront à des enfants exploités par le travail.

⁴² Dhaka, visite d'une école de l'ONG bangladaise PRODIPAN, 19 février 1997.

⁴³ Les témoignages de Mahmuda, Sakhina et Mossamad Banu sont tirés de l'émission Dunia « Gamins de garment », Radio Télévision Belge Francophone, 14 juillet 1997.

⁴⁴ La langue anglaise offre une distinction de mots plus explicite que le français : « child work » pour le travail des enfants en général et « child labour » que nous traduisons ici par l'exploitation des enfants par le travail.

⁴⁵ Selon Anti-Slavery International : World Trade and Working Children, Londres, 1995, p.2.

L'image du travail des enfants véhiculée par les médias est bien souvent celle de petits travailleurs en entreprises industrielles urbaines. Il ne s'agit en réalité que d'un faible pourcentage des enfants travailleurs, sans doute moins de 10 %. Dans les pays du Sud, 90 % des enfants concernés habitent dans des régions rurales. La majorité d'entre eux sont actifs dans l'agriculture ou dans d'autres activités du secteur primaire telles que la pêche et l'extraction minière. Le secteur des services est le deuxième pourvoyeur d'emploi pour les enfants. Ils y occupent des postes de domestiques de maison ou de guides, des petits boulots des rues tels que cireurs de chaussures. L'industrie du sexe emploie également un nombre considérable d'enfants. Ensuite vient la petite industrie manufacturière. Fabrication d'allumettes et ferronnerie, briqueterie et concassage de briques par exemple. Quant aux industries manufacturières qui produisent pour l'exportation, elles emploient moins de 5 % des enfants travailleurs. Mais parmi ces industries, le textile et l'habillement constituent les principaux utilisateurs du travail des enfants.

Combien sont-ils ?

Les statistiques fiables manquent pour déterminer avec précision le nombre d'enfants travailleurs dans le monde. Dans des estimations récentes qui concernent uniquement les pays en développement, le Bureau international du travail (BIT) évalue à 250 millions le nombre d'enfants travailleurs âgés de 5 à 14 ans⁴⁶. Selon l'UNICEF, c'est en Asie qu'ils sont les plus nombreux. Le nombre d'enfants travailleurs en Inde est à lui seul plus élevé que dans l'ensemble du continent africain. Mais c'est en Afrique que la proportion d'enfants travailleurs est la plus grande : un enfant sur trois travaille.

Par ailleurs, il est probable que le nombre d'enfants travailleurs augmente en Afrique et en Amérique du Sud. Cette augmentation serait notamment due à la longue crise économique et au très lourd endettement que connaissent ces deux continents. Les conflits armés et la faiblesse des investissements dans l'éducation comptent aussi parmi les causes de cette situation en Afrique. Quant à l'Asie du Sud-est, les perspectives paraissent plus positives. Le travail des enfants est en diminution dans les pays du sous-continent où le taux de natalité diminue et où les revenus moyens par habitant augmentent .

Dans les pays développés, le travail des enfants est loin d'être insignifiant. Ici aussi, les outils statistiques manquent, mais quelques données sont néanmoins disponibles. Selon un syndicat de travailleurs agricoles des Etats-Unis, the United Farm Workers, 800 000 enfants travaillent dans le secteur agricole de ce pays⁴⁷. Au Royaume-Uni, entre 15 et 26 % des enfants de 11 ans et entre 36 et 66 % des enfants de 15 ans seraient actuellement engagés dans une activité économique⁴⁸. En Italie, plusieurs centaines de milliers d'enfants travailleraient, entre autres dans l'industrie de la chaussure⁴⁹. Au Portugal, le nombre d'enfants travailleurs serait même en hausse⁵⁰, de même qu'en Europe de l'Est et du Sud-est.

⁴⁶ BIT, communiqué de presse 96/38.

⁴⁷ The Child Labour Coalition, 1997 Domestic Agenda (page web essential.org/clc/labor/uslab.html, 1.

⁴⁸ UNICEF (1996), 23 cité dans K. Heide, Child Labour, an overview, EFTA, 1997.

⁴⁹ CISL (1996), p.25, cité dans K. Heide, op. cit.

⁵⁰ UNICEF (1996) cité dans K.Heide, op. cit.

Tableau⁵¹

Doit-on déduire de ce constat que l'intégration des pays dans le système économique mondial ou leur exclusion de ce système détermine la diminution ou l'augmentation du nombre d'enfants exploités par le travail ? Pour répondre à cette question, il est nécessaire de mieux comprendre le système d'exploitation qui sous-tend le travail des enfants.

Le travail des enfants : un système d'exploitation⁵²

« Dans l'enfant travailleur, il y a **l'enfant**, supposé sans pouvoir et sans savoir, bon à obéir aux adultes et à suivre en silence les voies tracées pour lui, dont on n'a à prendre au sérieux ni les actions (ce sont des « jeux ») ni les paroles (« pas raisonnables »), ni les tentatives d'organisation (des « bandes »). »

« Dans l'enfant travailleur, il y a **le petit**, le faible, le pauvre, l'illettré face à ceux qui font régner la loi de la jungle, les grands, les forts, les riches, les savants. »

« Dans l'enfant travailleur, il y a **le travailleur** que le patron rêve de pouvoir exploiter librement en lui donnant un statut de plus en plus précaire, en remplaçant sa qualification professionnelle par l'adaptation à une machine, en réduisant son « bel ouvrage » à un petit boulot, en rognant de mille façons sur son salaire, en brisant sa solidarité par la compétition, en l'enfermant dans le silence par la peur. »⁵³

L'exploitation des enfants par le travail nécessite l'existence d'un système complexe, composé de ses acteurs, des relations qui les lient l'un à l'autre, d'une méthode d'exploitation et d'un jeu d'intérêt qui permet son fonctionnement.

- **D'un côté, la recherche d'un profit matériel** par une entreprise, une classe sociale, ou un individu, dans une situation de concurrence locale, nationale ou internationale où les atouts majeurs de compétitivité consistent en une division du processus de travail. Celle-ci permet de réduire l'apprentissage au minimum et d'utiliser une main-d'oeuvre non qualifiée et peu organisée pour la défense de ses droits.

- **De l'autre côté, l'exclusion** qui plonge les familles issues d'une couche de population, ou d'un secteur urbain ou rural dans une situation d'extrême pauvreté. Il n'est pas question de penser à demain (éducation, santé, etc.). La famille est enfermée dans le présent immédiat et c'est une lutte qui implique l'engagement de tous ses membres, y compris les plus jeunes enfants. Génératrice d'extrême pauvreté, l'exclusion renforce l'emprise des exploités sur les enfants.

- **Entre ces deux phénomènes : les intermédiaires.** Ceux qui recrutent, ceux qui transportent, ceux qui réceptionnent les enfants. Individus ou organisations mafieuses. Ces quinze dernières années, l'importance prise par ces intermédiaires et leur organisation s'est accrue (même au plan international), permettant notamment une certaine flexibilité pour faire

⁵¹ Source : BIT : Die Welt des Arbeit, juin/juillet 1996, p.13

⁵² Cette partie du chapitre s'inspire largement de documents et d'articles rédigés fin des années 1980 par Michel Bonnet, expert auprès du BIT sur le travail des enfants.

⁵³ Michel Bonnet, expert auprès du BIT sur le travail des enfants, 1988.

face rapidement aux aléas d'une campagne d'information qui touche l'opinion publique, d'une descente de police ou d'un contrôle renforcé aux frontières.

- **Autour, le silence.** Par intérêt économique ou politique, nombreux sont ceux qui se taisent, parce qu'ils sont eux-mêmes acteurs de la concurrence et de l'exclusion ou parce qu'ils en tirent un profit indirect. Par leur silence, ils permettent à l'exploitation des enfants d'exister et de perdurer.

Une méthode : la violence

D'abord existe la violence structurelle. Celle qui casse un processus normal de développement pour insérer subitement l'enfant dans un marché du travail dominé par des relations d'adultes. Celle aussi que constitue le fait d'enlever un enfant à son environnement naturel familial pour le transplanter dans un milieu inconnu. Il y a ensuite la violence qui réside dans le fait de faire travailler un enfant sur des machines ou à des rythmes qui ne sont pas adaptés à la petitesse de ses membres. Omniprésente aussi est la violence physique exercée par les employeurs et par les intermédiaires. Intimidation, punitions qui se traduisent souvent en tortures et qui culminent en assassinats. Violence exercée par les services de police qui considèrent souvent les enfants qui travaillent dans des petits boulots de la rue comme des délinquants, et qui les traitent comme tels. Violence sexuelle enfin, dont sont fréquemment victimes les filles sur leur lieu de travail.

L'impact de la mondialisation sur le travail des enfants dans le secteur de l'habillement

Malgré l'amélioration de certaines situations criantes d'une part, et des initiatives prises par les pouvoirs publics, les organisations de travailleurs, les ONG et les employeurs d'autre part (voir chapitre 9.), le travail des enfants reste largement répandu dans le secteur de la confection textile. Trois exemples illustrent cette réalité. Au Brésil, de nombreux enfants de 10 à 14 ans seraient employés dans l'industrie du vêtement et de la chaussure, particulièrement dans le cadre de la sous-traitance aux travailleurs à domicile⁵⁴. En Indonésie, environ 2,7 millions d'enfants de 10 à 14 ans travaillent, notamment dans l'industrie du textile et surtout dans celle du vêtement ; il s'agit là d'un phénomène relativement récent lié en partie à l'ouverture au commerce international puisque, de 1949 à 1987, le travail des enfants était interdit en Indonésie⁵⁵. En Thaïlande, une partie non négligeable des 5 millions d'enfants travailleurs sont employés dans des ateliers de confection. Un nombre croissant d'enfants étrangers, pour la plupart originaires du Laos, travaillent aujourd'hui en Thaïlande, généralement dans des ateliers clandestins liés aux secteurs du textile, de l'habillement et de la chaussure.

Même s'il ne s'agit pas ici de nier la responsabilité des autorités concernées, force est de constater que les leviers de commande de l'exploitation du travail des enfants sont de moins en moins entre les mains des communautés locales ou même nationales. Institutions multilatérales et entreprises transnationales portent également une part de responsabilité dans cette situation qui forge le destin de centaines de millions d'enfants du monde entier. En imposant aux Etats des programmes d'ajustement structurel, le Fonds monétaire international et la Banque mondiale limitent les dépenses publiques dans plusieurs domaines liés à

⁵⁴ BIT op. cit.

⁵⁵ BIT, op. cit.

l'enfance, dont l'éducation. Or, le manque d'écoles et d'enseignants, l'inadéquation des infrastructures et des programmes poussent nombre d'enfants à quitter le milieu scolaire pour chercher un travail et disposer ainsi d'un apprentissage et d'un revenu.

Quant aux entreprises transnationales, il est tout à fait exceptionnel qu'elles utilisent directement le travail d'enfants. Mais elles participent et encouragent bel et bien son exploitation, de manière indirecte, de façon plus subtile. Acteurs principaux de la concurrence internationale dans le secteur de l'habillement, les distributeurs et les marques de vêtements contribuent largement à la pression qui s'exerce sur les coûts de production (voir chapitre 1.). Ils contraignent les fournisseurs à brader leurs prix, et donc celui de leur main-d'oeuvre, pour remporter leur marché. Le recours à la sous-traitance en cascade favorise l'exploitation. Au dernier échelon de cette filière de sous-traitance se trouve une foule de petits employeurs qui se voient imposer des prix de revient tels qu'ils ne peuvent survivre qu'en exploitant au maximum la main-d'oeuvre la plus malléable et la meilleure marché. Parmi elle, des enfants. La division extrême du travail, induite par la restructuration du secteur de l'habillement, pousse de minuscules entreprises - voire, en bout de chaîne, des travailleurs à domicile - à se spécialiser dans une seule opération, très simple, demandant peu de mécanisation, peu de qualification professionnelle et par conséquent de plus en plus facilement réalisable par des enfants. Par ailleurs, la rémunération à la pièce, d'usage fréquent dans l'industrie de l'habillement, et particulièrement dans le travail à domicile incite les parents à chercher de manière occasionnelle ou systématique la collaboration de leurs enfants.

L'emploi d'enfants dans l'industrie en plein essor de la confection de T-shirts à Tirupur, en Inde, illustre bien cette dynamique.

Tirupur - l'endroit et l'envers des T-shirts⁵⁶

La ville de Tirupur se situe dans la province du Tamil Nadu, en Inde. Cité de dimension modeste, elle connaît aujourd'hui une croissance rapide. De 235 000 habitants en 1991, la ville en compte approximativement 350 000 en 1996. La principale raison de ce développement réside dans la conversion vers l'exportation de son industrie de la bonneterie originairement destinée à approvisionner le marché local. En 10 ans, de 1984 à 1994, les exportations de T-shirts et autres vêtements en jersey provenant directement de Tirupur ont été multipliées par 138, atteignant plus de 13 milliards de roupies⁵⁷ en 1994, soit 45 % des exportations nationales pour ces produits.

Les entreprises installées à Tirupur sont en contact direct avec d'importantes chaînes de distribution et de vente par correspondance européennes telles que C&A, Otto, Quelle, Karstadt, H&M, Woolworth et Kaufhalle⁵⁸. A Tirupur, ces distributeurs se fournissent en T-shirts principalement, mais aussi en pull-overs, blouses, vêtements de nuit, vêtements de sport et habits de travail.

Le succès de l'industrie du vêtement de Tirupur tient essentiellement à la fragmentation de la production en de multiples unités de sous-traitance. Les entrepreneurs s'y organisent en réseau, chacun étant responsable d'une phase de la production. Ainsi par exemple, les exportateurs fournissent le fil de coton à un atelier qui se charge du tricotage. Ils confient à un

⁵⁶ Source : M. Kruijtbosch, Child and adult labour in the export-oriented garment and gem polishing industry of India, India Committee of The Netherlands, Utrecht, nov 96, 2ème version.

⁵⁷ 14 milliards de fb, 2,3 milliards de ff, 560 millions de fs.

⁵⁸ An inspiring story of a boom town, The Times of India, sept. 9, 1995, in M. Kruijtbosch, op. cit.

autre atelier le soin de blanchir et de teindre le tricot. Ils le font imprimer dans une troisième unité, avant de confier la découpe, la couture et la finition à un quatrième atelier.

L'essor de l'industrie de l'habillement de Tirupur est également lié à la disponibilité locale en coton filé et en eau (le millier d'ateliers réalisant la teinture, le blanchiment et l'impression du tissu en utilisent quotidiennement entre 60 000 et 70 000 litres) ainsi qu'au faible coût et à la docilité de la main-d'oeuvre liés à la pauvreté des populations rurales qui émigrent de façon saisonnière ou définitive en ville. « *L'industrie de la bonneterie, bien qu'offrant des salaires plus élevés que les autres industries de petite taille, ne respecte pas la législation du travail. Les travailleurs y travaillent rarement de manière permanente et les trois quarts d'entre eux ne sont pas organisés*⁵⁹. »

Parmi les 300 000 travailleurs de l'industrie du vêtement de Tirupur, des milliers sont des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 14 ans. Selon les sources, l'estimation de leur nombre varie de 8 000 à 35 000.

La fragmentation de la fabrication en petits ateliers effectuant chacun une phase simple de la production facilite l'emploi d'une main-d'oeuvre infantile. Dès 5 ans, des enfants peuvent s'acquitter sans long apprentissage des tâches qui leur sont assignées. L'employeur y trouve un intérêt évident : celui d'utiliser la main-d'oeuvre la meilleure marché et d'augmenter ainsi son profit. Mais cette structure de production ne constitue pas la seule cause du travail des enfants. En comparaison avec les salaires pratiqués par les autres industries de la région, la rémunération des travailleurs, enfants et adultes, de la bonneterie est élevée. Un enfant peut y gagner de 30 à 70 roupies par jour⁶⁰ alors qu'il toucherait 3 Rs en fabriquant des beedis⁶¹ ou des allumettes. Dès lors, les parents préfèrent envoyer leurs enfants dans un atelier de bonneterie. Et pourquoi pas à l'école ? A Tirupur, les écoles primaires souffrent d'un manque d'infrastructures adéquates, d'instituteurs et d'équipements éducatifs. La moitié des élèves abandonnent l'école avant la fin du cycle.

Combattre le travail des enfants

De nombreuses initiatives plus ou moins heureuses sont prises tous azimuts pour bannir le travail des enfants. Elles feront l'objet du chapitre 9. Tantôt sectorielle, tantôt régionale, aucune action concrète n'apporte cependant de réponse globale, tant le problème est étendu et complexe. Faut-il en priorité s'attacher à bannir le travail des enfants des secteurs qui produisent pour l'exportation, en répondant ainsi à la préoccupation de certains consommateurs occidentaux ? Faut-il au contraire, s'attaquer aux pires situations d'exploitation des enfants par le travail, comme le propose la nouvelle convention élaborée par l'OIT⁶² ?

« *Il faut éliminer les causes du travail des enfants, et pas le travail en lui-même*, nous dira Johura Begum, présidente d'un syndicat des travailleurs de l'habillement dans le district de

⁵⁹ A. Krishnaskumar, The key to success, labour and technology in Tirupur, in Frontline, 7 avril 1995, p.78. Cité dans M. Kruijtbosch, op. cit.

⁶⁰ De 32,4 à 75,6 fb, de 5,4 à 12,6 ff, de 1,3 à 3 fs.

⁶¹ Cigarettes indiennes traditionnelles, entourées de feuilles d'eucalyptus.

⁶² Organisation internationale du travail.

Gazipur au Bangladesh⁶³, *Je ne parle pas seulement des enfants travailleurs, je veux parler des enfants de tous les travailleurs.* ».

Pourcentage d'enfants travailleurs âgés de 10 à 14 ans
Estimations – 1995

	Afrique		Asie et Pacifique		Amérique latine		Europe	
> 50 %	Mali	54,5	Bhoutan	55,1				
	Burkina Faso	51,1						
40%-50%	Burundi	49	Népal	45,2				
	Ouganda	45,3						
	Niger	45,2						
	Ethiopie	42,3						
	Kenya	41,3						
30%-40%	Sénégal	31,4	Bangladesh	30,1				
20%-30%	Zimbabwe	29,4	Iles Salomon	28,9	Haïti	25,3		
	Nigeria	25,8	Turquie	24				
	Cameroun	25,3	Yémen	20,1				
	Côte d'Ivoire	20,5						
10%-20%	Zambie	16,3	Papouasie Nouvelle		Guatemala	16,2		
	Ghana	13,3	Guinée	19,3	Brésil	16,1		
	Egypte	11,2	Pakistan	17,7	Rép. Dom.	16,1		
			Thaïlande	16,2	Bolivie	14,4		
			Inde	14,4	Nicaragua	14,1		
			Chine	11,6				
< 10%	Maroc	5,6	Indonésie	9,6	Paraguay	7,9	Portugal	1,8
	Algérie	1,6	Viêt-Nam	9,1	Mexique	6,7	Albanie	1,1
			Philippines	8	Colombie	6,6	Italie	0,4
			Syrie	5,8	Costa Rica	5,5	Roumanie	0,2
			Iran	4,7	Argentine	4,5	Hongrie	0,2
			Polynésie	3,7	Pérou	2,5		
			Malaisie	3,2	Uruguay	2,1		
			Irak	3	Vénézuéla	1		

⁶³ Rencontre avec la section locale de la Fédération des Travailleurs de l'Habillement du Bangladesh, à Tongi - Gazipur, le 22 février 1997.

Chapitre 5.

Le travail forcé : une pratique ancestrale qui survit ?

Avec le développement des échanges économiques Nord-Sud, le travail forcé ne se pratique plus seulement dans des sociétés où sévissent des formes traditionnelles d'esclavage mais il connaît un développement dans des secteurs économiques modernes. La conquête des marchés, par le biais de l'abaissement continu des coûts de production, encourage employeurs et Etats peu scrupuleux à utiliser une main-d'oeuvre corvéable à merci.

Des centaines de millions d'hommes, de femmes et d'enfants dans le monde connaissent des conditions de travail inhumaines, parfois proches de l'esclavage. Il n'est pas bon d'être domestique noir en Mauritanie, mineur au Pérou, ouvrier agricole au Brésil ou en République Dominicaine, prisonnier du lao gai chinois ou enfant-tisseur en Inde, où l'asservissement au travail est doublé d'une privation de liberté. Avec le développement des échanges économiques Nord-Sud, le travail forcé ne se pratique plus seulement dans des sociétés où sévissent des formes traditionnelles d'esclavage mais il connaît un développement dans des secteurs économiques modernes. La conquête des marchés, par le biais de l'abaissement continu des coûts de production, encourage employeurs et Etats peu scrupuleux à utiliser une main-d'oeuvre corvéable à merci. Le travail forcé devient ainsi un moyen pour contraindre les plus faibles à une condition inhumaine dénoncée à de nombreuses reprises par la communauté internationale ; et cela pour la première fois au Congrès de Vienne, en 1815. Si la situation de certains groupes victimes de la domination de sociétés puissantes est mieux connue grâce aux médias et aux organismes de solidarité, la réalité de la vie quotidienne de millions de travailleurs forcés nous échappe encore. Il est en effet difficile de suivre le parcours d'enfants-travailleurs dans des villages reculés d'Inde ou du Pakistan. Il est impossible d'enquêter derrière les barreaux des pays totalitaires, où les détenus constituent une main-d'oeuvre gratuite, à laquelle on dénie tout droit.

L'objet produit - le tapis indien, l'outillage chinois, le tee-shirt indonésien -, vendu sur le marché local ou exporté, constitue une pièce à conviction. L'enjeu aujourd'hui est de retracer l'histoire de cette pièce, celle de sa fabrication et celle de son producteur. Et ainsi de dénoncer le non-respect des lois en vigueur.

A l'initiative des défenseurs des droits de l'homme, un certain nombre de textes internationaux ont vu le jour, dans le souci d'empêcher les atteintes à la dignité et aux droits de la personne humaine.

L'essentiel des textes

Déjà la convention de 1926 sur l'interdiction de l'esclavage, préparée par la Société des Nations, engageait les Etats à *"prendre des mesures utiles pour éviter que le travail forcé ou obligatoire n'amène des conditions analogues à l'esclavage"*. Quatre ans plus tard, le 28 juin 1930, c'est l'Organisation internationale du travail qui fut à l'origine de la première convention (n° 29) exclusivement consacrée au travail forcé ou obligatoire que tout signataire *"s'engage à supprimer sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible"*. Certaines exceptions sont

toutefois admises notamment au cours du service militaire et, à propos du travail en prison, des menus travaux de village et de certains types de travaux exigés en cas de force majeure.

Après que la Déclaration Universelle des droits de l'Homme, en 1948, ait réaffirmé la condamnation de l'esclavage et de la traite des esclaves sous toutes leurs formes, deux nouveaux textes allaient venir compléter ce dispositif. En 1956 c'est l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies qui met au point une nouvelle convention condamnant non seulement l'esclavage mais aussi *"les institutions et pratiques analogues y compris le servage et la servitude pour dettes"*. L'année suivante c'est une nouvelle convention de l'O.I.T. (n° 105) concernant *"l'abolition du travail forcé"*. Tout Etat signataire (111 en 1993) s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à *"n'y recourir sous aucune forme :*

a) en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi ;

b) en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'oeuvre à des fins de développement économique ;

c) en tant que mesure de discipline du travail ;

d) en tant que punition pour avoir participé à des grèves ;

e) en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

Depuis 1976, ces questions sont suivies par un groupe de travail sur les formes contemporaines de l'esclavage dépendant de la Commission des Droits de l'Homme du Conseil Economique et Social de l'Organisation des Nations Unies.

Enfants-esclaves : l'envers du tapis

La "servitude pour dettes" est l'une des pires formes d'esclavage qui survivent encore de nos jours dans le monde. Des millions de personnes sont victimes d'un système implacable. Pour faire face à des besoins vitaux, à un événement particulier (mariage, funérailles...), une famille emprunte une somme d'argent, généralement modeste, à un usurier qui pratique des taux d'intérêts très élevés. Dans l'espoir de rembourser cette dette, un ou plusieurs membres de la famille travaillent pour le compte de cet usurier ou d'un autre employeur complice du système. Le salaire de misère perçu ne permet jamais aux travailleurs de rembourser le débiteur aux échéances établies. Pire, la dette augmente chaque année et se transmet aux enfants ou aux petits-enfants. Ainsi a-t-on vu des gens contraints de travailler pour rembourser une dette qui remontait à huit générations.

Dès l'âge de six ans, des enfants sont "confiés" à des employeurs en l'échange d'une promesse d'allègement de la dette. Parfois éloigné de sa famille, l'enfant devient une main-d'oeuvre corvéable à merci et ses modestes revenus retournent souvent dans les poches de l'employeur pour couvrir les dépenses de nourriture et de logement. Les travaux qui, selon les employeurs, nécessitent des petites mains sont nombreux : tissage de tapis, confection de briques, fabrication de cigarettes, opérations de conditionnement, travaux agricoles...

Les personnes modestes, analphabètes et ignorantes de leurs droits, sont les principales victimes de cette pratique, fréquente en Asie en Sud et en Amérique latine. La servitude pour dettes demeure très courante dans certains pays et les chiffres couramment avancés donnent le vertige. Selon l'Organisation internationale du travail, 20 millions de personnes - dont 7,5 millions d'enfants - sont concernés au Pakistan et 15 millions en Inde. Ces deux pays ont adopté très récemment des législations pour abolir la servitude pour dettes (en 1992 pour le

Pakistan). Mais le poids des traditions et la position dominante des employeurs font que les résultats obtenus pour l'affranchissement des travailleurs asservis restent modestes. Des organisations non gouvernementales, comme le "Bonded Liberation Front", mènent des actions pour soustraire les enfants à l'emprise de leurs employeurs. Elles interpellent aussi l'opinion publique internationale sur l'un des plus grands scandales de cette fin de siècle : la survivance de l'esclavage.

Chine : les camps des "morts-vivants"

En Chine, la situation est particulièrement inquiétante pour les prisonniers du laogai, le "goulag chinois", malgré l'affirmation officielle du respect de la dignité et des droits des détenus, soutenue par l'idéologie de la "réforme par la pensée" et de la "rééducation par le travail".

Cette idéologie, notamment clamée par les plus hauts dignitaires de l'Etat et du Parti Communiste chinois, de Mao Tsé-Toung à Deng Xiaoping, est inscrite dans le droit chinois. Ce système de la "réforme par la pensée" et de la "rééducation par le travail" est censé permettre aux détenus qui y sont astreints de s'améliorer, de s'épanouir et de s'intégrer plus harmonieusement à la société, en procurant à chaque détenu une éducation civique et politique, une occupation, une formation professionnelle et une possibilité d'insertion sociale future. Pour les autorités, ce système prévoit que chaque prisonnier doit participer à la production nationale, pour le bien commun. Dans le droit fil de cette idéologie, les responsables chinois nient l'existence d'un vaste réseau de camps de travaux forcés, sites privilégiés d'asservissement et d'exploitation des prisonniers.

Cependant, les faits rapportés par une multitude de sources dignes de foi démontrent la violation massive des principes et règles édictés par des conventions internationales ratifiées par la Chine. Harry Wu, qui a passé 19 ans dans des camps de rééducation et dans des camps de travail, consacre sa vie à dévoiler les conditions de vie dans les camps des "morts-vivants" (voir encadré *Harry Wu, le rescapé du laogai*).

Harry Wu, le rescapé du laogai

Harry Wu⁶⁴, un nom définitivement associé à laogai, "le goulag chinois", "les camps de la mort", ces camps de prisonniers que les autorités chinoises nomment "usines" ou "fermes" pour leur donner un semblant de respectabilité.

Né à Shanghai en 1937 dans une famille "bourgeoise", le jeune Harry reçoit une éducation catholique dans un collège de jésuites avant de faire, à l'âge de 19 ans, sa première critique de la politique de son gouvernement lors de l'entrée des chars soviétiques à Budapest. En 1960, première condamnation pour le vol supposé d'une modique somme d'argent : dix-neuf ans de camps. Dix-neuf ans à endurer les pires souffrances, la faim, le travail pénible, les interrogatoires. Dix-neuf ans à être témoin de mauvais traitements, de sévices, d'exécutions. Pendant ce temps, il imprime dans sa mémoire tous ces faits comme s'il savait qu'un jour il aurait à témoigner de ces traitements inhumains, à dénoncer le fonctionnement d'un Etat pour lequel la vie de millions de personnes ne compte pas.

Harry Wu est libéré en 1979 et il émigre aux Etats-Unis où il obtient la nationalité américaine. Il n'a de cesse d'informer l'opinion publique, d'alerter médias et hommes politiques sur la face cachée des "camps de rééducation", qui emploient une population carcérale au mépris de toute réglementation. *"Chacun a un nom, un visage, une famille. Comment pourrais-je les oublier maintenant que je connais la liberté ?"* affirme-t-il comme s'il devait justifier son action. Il se heurte à l'indifférence parfois, aux intérêts économiques souvent. Plus que jamais la Chine devient un partenaire envié par les nations occidentales. Ce pays qui sera vraisemblablement la première puissance économique en 2020 est l'objet de toutes les convoitises et de toutes les sollicitudes.

Le principal média, la télévision, ne peut se contenter d'un témoignage. Il faut des images pour étayer les dires. Harry relève le défi et retourne en Chine pour filmer clandestinement, avec la complicité de chaînes de télévision anglaise et américaine. Les conditions de travail dans les camps sont révélées ; les circuits de commercialisation sont mis à jour : les forçats chinois fabriquent une centaine de produits exportés dans de nombreux pays. Le comble de l'horreur est atteint lorsqu'il dénonce le lucratif trafic d'organes prélevés sur des condamnés à mort, après... ou avant leur exécution.

Lors de son quatrième voyage d'investigation en Chine, Harry Wu est arrêté. Il est contraint d'avouer sa trahison : *"Je regrette profondément ce que j'ai fait, et les conséquences me remplissent de remords. Je ne me laisserai plus manipuler par les forces internationales anti-chinoises et anticommunistes"*. Mais personne n'était dupe de sa sincérité : *"Je mentais et ils le savaient"* dira-t-il. Seconde condamnation sévère du régime : quinze ans d'emprisonnement, suivis d'une expulsion. En menaçant d'annuler sa participation au Congrès mondial des femmes à Pékin, Hillary Clinton appuie les Etats-Unis, qui souhaitent obtenir la libération du Soljenitsyne chinois. Harry Wu sera expulsé en août 95 mais il continue son combat pour que le monde entier n'ait de cesse de dénoncer les horreurs du laogai.

De façon plus précise, on constate sur tout le territoire chinois que des millions de prisonniers politiques et de droit commun sont enfermés dans des milliers de camps. Les estimations les

⁶⁴ Harry Wu est l'auteur de trois ouvrages : *Vents amers* aux éditions Bleu de Chine, *Laogai, le goulag chinois*, aux éditions Dagorno et *Retour au Laogai*, aux éditions Belfond.

plus courantes oscillent entre 6 et 12 millions pour le nombre de prisonniers (dont 10% de prisonniers politiques) ; quant au nombre de camps, il serait d'environ 3000 (1155 camps recensés par Harry Wu). En règle générale, les détenus de ces camps sont soumis à une organisation de fer et à des conditions de vie insalubres. Sous le couvert de la "réforme par la pensée", l'administration pénitentiaire pratique de façon quasi-systématique à l'égard des personnes incarcérées, le "lavage de cerveau", l'humiliation, la violence psychologique et la torture (voir encadré *Une journée dans les prisons du laogai*). Sous prétexte de "rééducation par le travail", les millions de prisonniers de ces camps produisent, à très bon marché sinon gratuitement, une multitude de biens allant des matières premières et des denrées alimentaires à des produits plus complexes et sophistiqués comme les machines-outils ou les composants électroniques, en passant par les produits de consommation courante, tels les vêtements et les chaussures, ou encore les cosmétiques (voir encadré *Le travail carcéral, une affaire florissante en Chine*).

Ces biens sont pour l'essentiel destinés à la consommation intérieure mais une partie est exportée vers des pays à fort pouvoir d'achat tels que l'Allemagne (tubes d'acier), le Japon et l'Australie (jouets, chaussures, outillage) mais aussi les Etats-Unis, la France, la Belgique et la Suisse. De nombreuses entreprises étrangères ou firmes multinationales, dont celles des pays sus-cités, sont impliquées (ou du moins l'ont été récemment), sinon mises en cause, dans l'importation et le commerce de produits issus des camps de travaux forcés chinois. Ce serait notamment le cas de Christian Dior (*Oakland Tribune*, 20 avril, 1992) ou encore de la firme française des cognacs Rémy Martin (voir encadré *Le cas des cognacs Rémy Martin, une entreprise mise en cause dans l'utilisation de prisonniers chinois*).

Du côté des pays importateurs, de telles relations, à l'évidence choquantes, sont parfois illégales, dans la mesure où certains d'entre eux, tels les Etats-Unis, interdisent l'entrée sur leur territoire de produits fabriqués dans des camps de travaux forcés chinois. Mais de nombreuses entreprises contournent les mesures d'interdiction, en particulier dans le contexte actuel de libre-échange. Ainsi Harry Wu a-t-il réussi à faire saisir, par les douanes américaines, des produits fabriqués par des prisonniers du laogai. Mais certains importateurs violent impunément les réglementations car les sanctions prévues par les mesures d'interdiction sont rarement mises en application.

En Europe, les critiques envers le régime de Pékin sont timides et aucune loi n'interdit l'importation de produits *made in laogai*. Des magasins proposent une variété de produits : thé, chaussures, jouets, vêtements de laine, chemises en coton... à des prix défiant toute concurrence. L'acheteur potentiel, même s'il est averti, est dans l'impossibilité d'identifier l'origine de ces produits, les distributeurs étant peu enclins à dévoiler leurs sources d'approvisionnement. Une enquête menée auprès de distributeurs français révèle l'existence, dans la grande distribution, d'articles *made in laogai* : « *Les esclaves de la prison provinciale du Zhejiang fabriquent des outils que l'on retrouve dans la grande distribution sous les marques "Diamond" et "Elephant". Chez Gifi, ce sont des scies à 20 FF, chez Leclerc des haches à 31,45 FF, chez Castorama des pince-étaux à 29,50 FF que Super U vend 66 FF. Nous avons interrogé ces entreprises ; voici leurs réponses : pour Leclerc, il s'agit de "fins de stocks". Souhaitant dorénavant plus d'informations sur ses fournisseurs, l'entreprise affirme envoyer ses enquêteurs dans l'Empire du milieu... A la centrale d'achat de Super U, on nie travailler avec ce fournisseur. Chez Castorama, on est un peu surpris, mais on enquête, on*

envoi des courriers et on se dit "prêt à examiner tout document que fournirait Harry Wu". Gifi ne répond pas.⁶⁵ »

De plus, faible est encore le nombre des Etats qui condamnent ouvertement l'existence des camps de travaux forcés chinois, et les violations massives des droits de l'homme qui s'y pratiquent. On peut donc parler d'une relative passivité, sinon d'une certaine complaisance, de la part de gouvernements étrangers, notamment occidentaux, à l'égard des autorités chinoises responsables de ces violations. Faible condamnation des exactions du régime chinois mais florissante coopération économique, telle pourrait être résumée l'attitude des pays occidentaux et celle de la Banque mondiale envers la Chine. Depuis 1993, la Banque a financé dans ce pays 159 projets pour un montant total de 23 milliards de dollars. D'après Harry Wu, de nombreux camps du laogai sont implantés dans plusieurs régions qui bénéficient de cette aide. Un moyen comme un autre d'encourager un système qui officialise le travail forcé...

Le travail carcéral, une affaire florissante en Chine

L'organisation américaine *Asia Watch* a publié plusieurs rapports sur le cas du complexe de réforme par le travail de Lingyuan (province du Liaoning). Les textes qui suivent en sont extraits.

"Le complexe connu sous le nom d'"Entreprise industrielle de véhicules à moteur de Lingyuan" est situé dans une enclave ethnique mongole, au nord-est de la Chine. L'un des documents, sorti en cachette du pays, contient une description des tortures et des privations subies par un groupe de prisonniers politiques depuis leur arrivée à Lingyuan jusqu'en 1992. Un autre texte, à caractère officiel, retrace avec enthousiasme l'histoire du complexe carcéral de production de Lingyuan. Il a été rédigé par un responsable du service numéro deux de la sous-direction provinciale de réforme par le travail de Lingyuan qui gère ces installations. (...) Il ne laisse aucun doute sur le fait que Lingyuan constitue une colonie pénitentiaire de grande envergure, dont la production est indispensable au secteur automobile et au développement industriel chinois dans son ensemble. (...) Rien ne permet d'évaluer exactement le nombre de détenus et d'anciens détenus (...) qui travaillent actuellement dans ce complexe, mais la version officielle indique bien que, dès 1958, environ "45.000 détenus ou anciens détenus, soumis à la réforme ou à la rééducation par le travail ou employés dans différentes unités, ont fait preuve de pionniers en entreprenant de bâtir une nouvelle ville...". Les précisions suivantes laissent entrevoir un développement ambitieux : "dix unités de district, dotées de crèches, de jardins d'enfants, d'écoles primaires et de collèges secondaires, d'une école de formation de la police, d'une université sur les métiers de la télévision, d'un institut de recherche sur la construction automobile, de grands magasins, d'établissements de bains publics, d'hôpitaux, de stations de gaz de pétrole liquéfié, de cinémas, d'hôtels, d'une station de télédiffusion..."(...)

"L'exportation de produits fabriqués en prison dans le Liaoning atteint une ampleur véritablement ahurissante. La production issue de cette partie de l'immense goulag chinois est acheminée vers 48 pays et englobe aussi bien des articles d'hygiène, tels que des lotions capillaires et autres produits de beauté, que du matériel électrique de pointe. Les machines-outils, automobiles, camions et pièces de rechange, produits chimiques, appareils électriques, chaussures et produits alimentaires sont tous expédiés en dehors de la province, pour une grande part vers l'usine à capitaux américains de Dalian, spécialisée dans la déminéralisation et la transformation de quartz vitrifié, qui produit du quartz, des semi-conducteurs et des instruments optiques de précision utilisés pour les vols spatiaux militaires et l'industrie nucléaire."

⁶⁵ Qu'importe le prisonnier, pourvu qu'il produise, art. in *Commerce Equitable*, n° 1, Fédération Artisans du Monde, printemps 1997.

Le cas de Rémy Martin, une entreprise mise en cause dans l'utilisation de prisonniers chinois

Selon *Le Monde* du 8 juin 1990⁶⁶, "La société française des cognacs Rémy Martin a été de nouveau accusée le mercredi 6 juin aux Etats-Unis de participer, par le biais d'une joint-venture avec une coopérative de vins chinois de Tianjin, à l'utilisation de prisonniers des camps de travail. Selon M. Jesse Helms, sénateur républicain de Caroline du Nord, ces prisonniers sont contraints de travailler pour presque rien en vue d'assurer les devises dont la Chine a besoin pour son développement.

Ces accusations, déjà avancées en avril dernier par le Financial Times, visent le fonctionnement d'une joint-venture dont les Chinois, qui sont propriétaires du vignoble, possèdent 62 %. Rémy Martin, présent à hauteur de 38 %, apporte le matériel et l'équipement nécessaires à la vinification. La firme Rémy Martin précise qu'elle se contente d'acheter les raisins par l'intermédiaire d'une administration agricole et qu'elle n'a aucun contact direct avec les producteurs chinois".

Contactée dans le cadre de l'enquête citée précédemment, la société française affirme ne plus travailler avec son fournisseur chinois depuis 1986 qui d'ailleurs "ne représentait que 3,65 % de notre approvisionnement" précise Rémy Martin.

Une journée dans les prisons du laogai

Selon Harry Wu, les prisonniers sont soumis à une organisation de fer et à des conditions de vie inhumaines dans les prisons du laogai.

"Une journée classique dans un laogai commence par le réveil à 5 h 30. A 6 h, un prisonnier de corvée aux cuisines apporte un chariot avec le petit déjeuner. Ce repas se compose d'un bol de gruau de maïs et de pain de maïs rassis. A 7 h, le gardien responsable de l'escadron rassemble tous les prisonniers et désigne ceux d'entre eux qui sont trop malades pour travailler. Dans une prison agricole comme la tentaculaire ferme de Qinghe près de Pékin, les prisonniers vont à pied aux champs, en rang par quatre, sous la surveillance permanente d'une escorte armée. Une fois sur les lieux, les gardiens distribuent les tâches et plantent quatre drapeaux rouges de signalisation dans le sol afin de délimiter le territoire à l'intérieur duquel les prisonniers sont censés travailler. Quiconque se risque au-delà de cette aire restreinte peut être considéré comme un fuyard et fusillé immédiatement. Dans les camps miniers, les puits sont très étroits et obstrués par des barbelés, de telle sorte qu'une escorte armée n'est pas nécessaire.

Après un déjeuner fait de soupe et de légumes, de pain de maïs et d'eau, le travail se prolonge tout l'après-midi jusqu'à 18 h 30 environ. Les prisonniers retournent dans leur baraquement pour un dîner de pain et de maïs, de gruau de maïs et de soupe. Selon le règlement, ces prisonniers devraient recevoir la même quantité de nourriture qu'un travailleur libre. En réalité, la faim est quotidienne au laogai, car le personnel détourne couramment de grandes quantités de provisions destinées aux prisonniers. Ceux-ci doivent alors survivre avec ce qu'ont bien voulu laisser les cadres, c'est-à-dire avec les denrées les plus mauvaises.

Après le dîner, les soirées sont, en général, consacrées à de longues heures d'étude politique ; un moment qui est souvent voué à des discussions idéologiques, à la rédaction d'une "auto-critique", ou à la lecture, à haute voix, du Quotidien du Peuple et des écrits de Mao. Quel que soit le temps, l'appel du soir se passe en général autour de 21 h 30 en face des baraquements. A 10 h, enfin, juste avant l'extinction des feux, tous les prisonniers doivent être couchés à l'endroit qui leur est dévolu".

⁶⁶ Aux Etats-Unis, Rémy Martin est accusé de faire travailler des prisonniers chinois, art. in *Le Monde* du 8 juin 1990.

Application des réglementations existantes...

Tous ces constats accablants sur le travail forcé et le travail carcéral rendent urgentes les actions pour un plus grand respect de la dignité et des droits de l'homme en la matière.

Un premier pas serait d'exiger une application plus rigoureuse par tous les Etats des conventions internationales et de leurs législations nationales. La communauté internationale a un rôle à jouer en exerçant des pressions à l'endroit des instances susceptibles de faire appliquer les lois. Ces pressions doivent nécessairement s'accompagner d'une action quotidienne menée par des associations bien implantées dans les "zones à risque", les zones où les enfants sont les plus nombreux à être recrutés. Ces groupes "focaux", comme on les appelle, en s'appuyant sur les autorités locales et les organismes internationaux, peuvent affronter les employeurs et les obliger à appliquer les lois existantes, afin "d'extraire" les enfants des ateliers de la honte. Des perspectives doivent ensuite être envisagées pour donner une chance aux enfants d'accéder à un certain niveau d'éducation et préparer ainsi leur vie professionnelle dans de meilleures conditions. Un autre volet important à prendre en compte est celui de la prévention. C'est l'extrême pauvreté des familles qui conduit celles-ci à confier leurs enfants à des employeurs peu scrupuleux. Une politique d'amélioration des conditions de vie des plus défavorisés constitue le meilleur rempart contre l'exploitation des enfants. Dans un pays où les taux d'usure sont extrêmement élevés, une politique de crédit à des conditions très avantageuses pour les familles les plus vulnérables permettrait le démarrage de petites activités productives.

Un second pas serait de travailler à l'amélioration des textes. Plus particulièrement, en ce qui concerne la Chine, de nombreuses voix s'élèvent pour exiger ou envisager des actions ou des dispositions plus fortes. Parmi ces dernières, figure la condamnation ouverte de cette situation par les gouvernements étrangers et les organisations internationales. On devrait veiller à l'application plus rigoureuse et au perfectionnement des mesures d'interdiction prises par certains pays à l'encontre de la Chine. L'adoption d'une journée mondiale contre l'esclavage par l'Organisation des Nations unies permettrait de renforcer l'action des organismes engagés dans la lutte contre le travail forcé. A ce jour aucun pays n'a jugé prioritaire de soumettre ce projet à l'Assemblée Générale de l'O.N.U. Mais il est probable que les initiatives en cours (comme la Marche contre le travail des enfants), coordonnées au niveau international, permettront de transcrire dans des textes des propositions susceptibles de faire avancer la cause des victimes du travail forcé.

Une troisième étape pourrait être l'arrêt partiel ou total des relations commerciales ou diplomatiques avec certains pays : par exemple l'interdiction de toute importation de biens en provenance de certains pays ou le refus d'accepter, dans des organismes internationaux, certains Etats qui ne condamnent pas le travail forcé.

... et lutte contre la pauvreté...

Même si certaines des actions énumérées ci-dessus peuvent être considérées comme inefficaces ou irréalistes par quelques analystes, à notre sens l'amélioration des conditions de travail, dans le sens d'un plus grand respect de la dignité et des droits de l'homme, passe par la mise en oeuvre, au moins partielle, de celles-ci.

Mais il faut en tout état de cause faire preuve d'une très grande prudence. Toute action qui vise à l'abolition du travail des enfants sans proposition de véritables alternatives sur le plan économique pour les travailleurs et leurs familles, peut avoir des effets négatifs. Le boycott, arme séduisante pour faire pression sur les multinationales et leurs fournisseurs, n'est pas la solution miracle qui améliorera d'un coup de baguette magique la situation des travailleurs opprimés. A ce jour, aucune action de boycott n'a permis de libérer des enfants esclaves dont les parents sont liés par dette à des usuriers. Pire, la perte brutale d'un travail peut plonger la famille dans des problèmes financiers et cela peut présenter des conséquences graves.

Une action concertée entre les représentants des Etats, ceux des entreprises, les organismes internationaux, les syndicats et les organisations non gouvernementales peut, en revanche, déboucher sur des solutions plus satisfaisantes. Cependant, l'emprise que nous avons sur les employeurs qui font travailler des enfants dans des régions reculées, pour la fabrication de produits destinés au marché local, est quasiment nulle. L'action de terrain est la seule voie possible dans la plupart des cas.

Dans la mesure où le produit trouve un débouché dans un pays du Nord, une action de responsabilisation du consommateur peut être entreprise, prélude à la mise en place de labellisation de produits. Ainsi, des importateurs européens de tapis fabriqués en Inde ont-ils adopté un label qui garantit qu'il n'y a pas eu utilisation de main-d'oeuvre infantile pour la fabrication du produit. Les systèmes de labellisation et de contrôle sont forcément difficiles à mettre en oeuvre compte tenu de la complexité des circuits de commercialisation. Mais l'expression d'exigences d'ordre éthique de la part des consommateurs contribue à la recherche de solutions durables pour l'éradication du travail forcé.

Quelle que soit l'ampleur des actions citoyennes engagées, l'amélioration durable de la situation dépendra du succès des politiques de lutte contre la pauvreté. Mais force est de constater que, dans la plupart des pays en développement, le fossé entre les classes riches et les classes les plus défavorisées se creuse chaque jour un peu plus. La richesse produite n'est pas partagée équitablement entre tous les habitants. La Chine en donne un exemple pertinent. L'intégration de ce pays dans l'économie mondiale permettra, à très court terme, à 300 millions de personnes d'accéder à un niveau de vie convenable. Par contre plusieurs centaines de millions de ruraux et d'ouvriers payés à des salaires de misère ne verront probablement pas leurs conditions de vie s'améliorer.

... pour l'éradication du travail forcé

Dans les pays où les réformes structurelles et sociales sont inexistantes, l'appauvrissement des familles est une source constante de préoccupation. Les politiques des organismes financiers internationaux ont peut-être pour résultat d'assainir les finances nationales, mais aussi celui d'accentuer les inégalités sociales. Aussi nos actions doivent-elles être orientées de façon prioritaire en direction des populations les plus vulnérables, celles que gouvernements du Sud et organismes internationaux ont toujours négligées. L'enjeu est la création et le maintien d'une cohésion sociale mondiale forte sans laquelle nos sociétés seront irrémédiablement condamnées à accepter la marginalisation d'une partie de la population mondiale.

Chapitre 6.

« *Made in Europe* », tout est parfait ? *Travail clandestin, travail à domicile*

Dans les pays occidentaux, la recherche de flexibilité et du moindre coût salarial se traduit parfois par l'utilisation accrue de travailleurs à domicile et par le recours à des ateliers clandestins.

Dans le secteur de l'habillement, la mise en place de nouveaux schémas de production traduit la recherche d'une adaptation rapide au marché et du plus faible coût de production. Cette recherche conduit à un morcellement des tâches et au recours, via la sous-traitance, à des unités de production de plus en plus petites. L'Europe ne fait pas exception. Si, dans certaines régions, persistent encore de grandes ou moyennes manufactures de vêtements, le nombre de petits ateliers de confection textile s'est multiplié en Europe au cours des vingt dernières années. Non seulement en Europe du Sud, mais également plus au Nord. A Bruxelles par exemple, les 1 500 emplois du secteur de la production d'habits sont répartis dans 300 entreprises, ce qui porte à cinq le nombre moyen d'emplois par entreprise du secteur. Ces petits ateliers ne sont pas clandestins. La main-d'oeuvre y est déclarée ; la relation d'emploi y fait l'objet d'un contrat. Pourtant, les conditions et la durée du travail, le respect de la législation, le versement des cotisations de sécurité sociale y souffrent de manquements importants. Le caractère précaire et, fréquemment, paternaliste de ces entreprises rend particulièrement difficile toute intervention ou revendication de type syndical.

Cette recherche de flexibilité dans la production de vêtements atteint son paroxysme dans certaines utilisations de travailleurs à domicile et dans le recours à des ateliers clandestins. Certes, ces formes de travail recouvrent des situations très diverses. Mais il est frappant de remarquer que loin de tomber en désuétude, le recours à des travailleurs à domicile ou à des ateliers clandestins fait partie intrinsèque des nouveaux schémas de production, encourageant souvent les pires conditions de travail et les trafics d'êtres humains.

Les chiffres ne suffisent pas à cerner l'ampleur de ces phénomènes. Le caractère informel d'une grande partie du travail à domicile et, par définition, de l'ensemble des ateliers clandestins ne permet pas d'aborder la question sur la base de statistiques fiables. Les seules données concrètes sont fournies par des enquêtes de terrain régionales ou sectorielles. Toutes les enquêtes de ce type menées en Europe montrent que le nombre de travailleurs clandestins ou de travailleurs à domicile auxquels a recours le secteur de l'habillement connaît une forte croissance. Ces enquêtes mettent également en évidence un lien direct entre cette croissance et le développement de filières de production basées sur la sous-traitance en cascade.

Travail à domicile

Une ancienne travailleuse à domicile témoigne : « *En 1985, je me suis retrouvée au chômage, seule avec deux enfants à charge. Des amis m'ont alors signalé une boutique de pulls située dans une grande rue commerçante de Bruxelles qui utilisait les services de travailleurs à*

domicile pour tricoter leurs modèles exclusifs. Ce mode de travail me convenait très bien. Je pouvais m'occuper de mes enfants, de mon foyer tout en utilisant mon temps libre de manière rémunératrice. La boutique me fournissait la laine et le modèle à suivre. J'ai ainsi tricoté un pull qui m'a demandé l'équivalent de 4 jours de travail et qui m'a été payé 2 800 fb⁶⁷. C'était un revenu d'appoint très bienvenu, mais malheureusement déclaré, ce qui ne convenait pas alors à ma situation de chômeuse. Par la suite, j'ai trouvé une petite annonce dans un journal gratuit qui proposait du travail de tricotage à domicile. J'ai donc pris contact avec l'annonceur, en fait un réseau informel de personnes qui utilisaient leur lieu de travail, des bureaux de l'administration publique, pour organiser la sous-traitance informelle vers des travailleuses à domicile. Je recevais alors environ 1 000 fb⁶⁸ par pull, qui me demandait chacun l'équivalent de 3 à 4 jours de travail. »

L'Organisation internationale du travail définit le travail à domicile comme un travail qui consiste en la production d'un bien ou la prestation d'un service selon un arrangement en vertu duquel le travail est effectué sur un lieu choisi par l'employé, souvent son propre foyer, où il n'est normalement pas soumis à la supervision directe de l'employeur ou de l'entrepreneur. Il s'agit là d'une définition très générale, qui englobe des réalités aussi diverses qu'un artiste travaillant à la pige, un représentant de commerce travaillant à partir de son domicile, une traductrice usant du télétravail, un journaliste « freelance », une ouvrière ou un ouvrier travaillant à domicile dans la confection, l'électronique, l'industrie mécanique voire dans les services (dactylographie, préparation d'envois, etc.).

Dans le secteur de la confection de vêtements, le travailleur à domicile est généralement une femme, mère de famille, souvent issue d'une communauté marginalisée ou en situation précaire, qui éprouve des difficultés à travailler à l'extérieur, parce qu'il lui est impossible de faire garder ses enfants, et qui accepte un travail mal payé pour couvrir les dépenses ménagères nécessaires aux besoins de première nécessité. Cette femme travaille pour le compte d'un employeur qui lui fournit généralement toutes les pièces de tissus déjà coupées ou semi-finies et les modèles à respecter. Elle restitue celles-ci sous-forme de produits finis ou après y avoir effectué une tâche précise (pose de fermetures à glissière, de cols, de manchettes, par exemple).

Travail à domicile : légal ou illégal ?

Dans la majorité des pays européens, existent des formes de travail à domicile qui s'inscrivent dans le secteur structuré, en particulier en Allemagne. Ailleurs, en Italie et au Royaume-Uni par exemple, une partie des travailleurs à domicile constituent une main-d'oeuvre réglementée et parfois syndiquée. Mais, dans tous les pays européens, la plupart des travailleurs à domicile ne sont pas dans cette situation. Ils exercent la plupart du temps un travail irrégulier, saisonnier et non réglementé. Au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, une grande partie du travail à domicile relève du secteur non structuré en ce sens qu'il n'est pas déclaré : aucun impôt, aucune cotisation à la sécurité sociale ne sont versés, ni par le travailleur ni par l'employeur. Les travailleurs à domicile ne sont pas nécessairement inscrits sur les registres officiels. Leurs conditions de travail et de rémunérations ne sont pas réglementées. Dans certains pays, cela ne signifie pas automatiquement que leur activité est illégale. L'existence de seuils, tant dans la législation fiscale que dans celle de la sécurité sociale, fait que si les revenus sont relativement modestes, rien n'oblige à verser des impôts ou des cotisations sociales. Dans d'autres pays, comme la France ou l'Italie, où la législation exige l'immatriculation de tout travailleur, cette forme de travail non structuré peut s'avérer illégale.

⁶⁷ Soit 467 ff ou 112 fs.

⁶⁸ Soit 167 ff ou 40 fs.

Légaux ou illégaux, dans la plupart des pays européens, les travailleurs à domicile souffrent généralement de la faiblesse ou de l'inexistence d'une législation du travail adaptée à leur situation. La Commission européenne étudie les possibilités de combler ce vide législatif. Sur le terrain, des associations se créent pour répondre aux situations et aux besoins spécifiques des travailleurs à domicile, principalement aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

C'est aux Pays-Bas que les données les plus détaillées sont disponibles. Celles-ci montrent que 3% de la population féminine âgée de 19 à 65 ans travaille à domicile. En 1990, dans la région néerlandaise de Twente, 11 % des usines textiles et 30% des usines de vêtements cédaient du travail en sous-traitance à des travailleurs à domicile. L'extrapolation des données de cette étude à l'ensemble du pays signifierait que l'industrie de l'habillement emploierait 10 500 travailleurs à domicile. Un nombre énorme compte tenu des 11 500 emplois que comptait le secteur structuré de cette industrie en 1990 et des 5 830 emplois perdus dans la partie « structurée » de ce secteur entre 1980 et 1990.

Cet indice d'une tendance au remplacement d'une partie des emplois en usine par du travail à domicile trouve confirmation dans les données relatives au Royaume-Uni. Entre 1980 et 1990, l'industrie de l'habillement dans son ensemble y a perdu 73 431 emplois (passant de 276 684 à 203 253). Dans un segment limité de l'industrie de l'habillement, celui du vêtement léger pour femme et jeune fille, de la lingerie et du vêtement d'enfant, il y aurait eu, de 1978 à 1985, transfert de 13 100 emplois du secteur structuré au secteur non structuré (travailleurs à domicile non déclarés, ateliers clandestins)⁶⁹.

Ateliers clandestins

« Je suis thaïlandais et j'ai 30 ans. Je vivais avec ma femme Fei, notre bébé et toute notre famille dans un petit village du Nord de la Thaïlande. Fei et moi travaillions tous les deux pour un patron dans la confection de vêtements. Avec la culture du riz, cela nous permettait de subvenir péniblement à nos premiers besoins.

Un jour, un monsieur de Bangkok est venu nous voir à la maison. Il nous a proposé de partir quelques mois pour l'Europe. L'offre était plus qu'intéressante. Pour 350 000 fb⁷⁰, il nous promettait l'hébergement et un travail très bien rémunéré dans la confection, ce qui nous permettrait d'envoyer chaque mois de grosses sommes d'argent à notre famille restée en Thaïlande. Nous n'avions pas d'argent mais un homme riche du village a accepté de nous faire le prêt pour les 350 000 fb nécessaires.

Nous sommes partis pleins d'espoir et pourtant, dès que nous avons posé le pied sur le sol belge, la galère a vraiment commencé. Nous sommes restés enfermés trois longues années dans un atelier, travaillant 18 heures par jour, sept jours sur sept sans, à la fin, avoir gagné un franc, sans permis de séjour et sans permis de travail. La maison était sale, sans chauffage, nous avions faim et nous sommes finalement tombés gravement malades.

Un jour, les gendarmes sont arrivés. Ils ont arrêté les patrons et nous ont confiés à une association. Nous y sommes maintenant depuis 6 mois. Là, nous avons pu retrouver du repos, du calme et surtout un peu de chaleur et de tendresse. De nombreuses fois, nous avons raconté ce qui nous est arrivé, gardant l'espoir de récupérer l'argent que nous avons perdu. Et un jour le verdict est tombé. Les patrons se sont retrouvés en prison, condamnés sur base

⁶⁹Swasti Mitter, « Industrial restructuring and manufacturing homework : immigrant women in the UK clothing industry », *Capital and Class*, n°27, Hiver 1986.

⁷⁰ Soit 58 330 ff ou 14 000 fs.

de la loi sur la traite des êtres humains. Mais pour nous le procès n'a pas changé grand chose. Nous allons récupérer 25 000 francs belges⁷¹ et les congés payés et différentes amendes que notre ancien patron doit nous payer, mais nous ne les récupérerons pas avant des années. C'est une véritable catastrophe. L'homme riche de notre village en Thaïlande ne cesse de réclamer à notre famille les 350 000 fb qu'il nous a prêtés. Avec les intérêts, nous lui devons déjà plus de 500 000 fb⁷² et ça continue d'augmenter ! Ce monsieur qui a pris une hypothèque sur notre maison, menace de mettre toute notre famille à la rue. Nous ne cessons de penser à notre petite fille. Nous voudrions rentrer, revoir notre fille, serrer dans nos bras notre famille, mais si on rentre, ce monsieur riche nous attend de pied ferme pour qu'on lui rende les 500 000 fb. Bien sûr nous ne les avons pas. Si nous restons ici, nous savons que nous laissons notre famille dans le désarroi, la peur et l'angoisse des lendemains. Mon corps est asséché des larmes versées, ma femme est maigre de douleur. Alors, si la liberté est le droit des hommes, nous, nous continuons à la chercher. »⁷³

En Europe, les ateliers clandestins de la confection se sont fortement développés à partir des années 1980. Bien souvent les personnes qui y travaillent sont elles-mêmes clandestines, victimes la plupart du temps du trafic d'êtres humains. Organisés en réseau, les exploitants de ces trafics sont généralement de la même origine que les travailleurs. Du recruteur qui sillonne les villages, au patron de l'atelier clandestin, en passant par le prêteur qui avance le prix exorbitant du voyage et par les nécessaires complicités européennes, les mailles du réseau emprisonnent solidement ses victimes.

Qui profite des ateliers clandestins ?

Dans le courant de 1996 et de 1997, plusieurs ateliers clandestins de confection ont été démantelés dans la région de Liège, en Belgique. Terribles, est le qualificatif qui convient pour décrire les conditions qui y prévalaient : de 10 à 18 heures de travail par jour sur un poste de travail de 80 sur 70 centimètres, logement sur place et couchage sur des paillasses, à même le sol, parfois à côté des machines à coudre, lumière très faible pour ne pas attirer l'attention du voisinage, hygiène et sécurité inexistantes. Les travailleurs y étaient généralement payés à la pièce, un montant d'argent qui ne leur permettait pas de s'acquitter de leur dette vis-à-vis de leur employeur.

Qui profite de ce système moderne d'esclavage ? Quelques particuliers, mais vraisemblablement aussi les grandes chaînes de distribution. Lors des perquisitions, les forces de l'ordre ont en effet découvert des étiquettes d'importants distributeurs de vêtements. Mais, jusqu'à présent, aucun distributeur n'a été inquiété.

Le coût social de la flexibilité

Du côté des entrepreneurs, les avantages sont évidents : diminution du coût du travail et grande flexibilité. Le recours au travail à domicile et au travail clandestin allège souvent le coût salarial (en terme de salaire, d'impôt, de cotisations sociales). L'utilisation de travailleurs non déclarés permet également de dissimuler une partie de la production. C'est une porte ouverte aux fraudes fiscales sur la vente de produits et sur les résultats de l'entreprise. Vis-à-vis des travailleurs, l'entreprise n'a aucune obligation. En l'absence de travail, aucun salaire ni aucune autre indemnité ne sont dus à l'ouvrier, qui ne dispose d'aucun recours. Peu d'investissements sont réalisés par l'entreprise dans l'outil de travail, aucune dépense n'est effectuée pour des équipements de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. En revanche, l'entreprise économise sur les frais généraux tels que l'électricité, le loyer ou le chauffage.

⁷¹ Soit 4 167 ff ou 1 000 fs.

⁷² Soit 83 330 ff ou 20 000 fs.

⁷³ Sürya, Rapport d'activités 1996, Liège, p.54

Ces atouts pour les employeurs du travail à domicile et clandestin ne sont évidemment pas sans conséquence sur les rémunérations et les conditions de travail.

En Europe, seule une minorité de travailleurs à domicile bénéficient d'un salaire et de conditions d'emploi comparables à ceux de leurs homologues qui travaillent en usine. La rémunération de la grande majorité des travailleurs à domicile est établie à la pièce et est généralement inférieure à celle des autres travailleurs. Elle ne tient généralement pas compte des frais engagés par le travailleur pour ses besoins professionnels (électricité, loyer, transport, matériel, etc.). Même en Allemagne où, relativement aux autres pays européens, le travail à domicile est bien réglementé et protégé sous la forme d'un salaire minimum, les travailleurs à domicile ne reçoivent en moyenne qu'un tiers du salaire le plus bas des ouvriers d'usine. « *Ce sont des conditions dignes du XIX^e siècle qui prévalent indubitablement dans une large mesure dans la plupart des pays d'Europe occidentale* », constate le Conseil de l'Europe en 1989⁷⁴. S'il en est ainsi des rémunérations, c'est encore plus vrai des autres composantes de la protection sociale : congés payés, heures supplémentaires, congés de maladie, congés de maternité, retraites, santé et sécurité ou même assurance d'un revenu issu d'une source régulière de travail par exemple.

La situation des travailleurs clandestins pris dans les mailles du trafic d'êtres humains est bien plus préoccupante encore. Beaucoup d'entre eux ne disposent pas de documents de séjour en règle. Leur passeport est généralement confisqué par leur employeur. Ils n'ont de ce fait que peu de recours contre l'exploitation et les abus psychologiques et physiques dont ils sont couramment l'objet : salaire dérisoire ou inexistant, insalubrité des ateliers et des lieux de séjour, confiscation de liberté, etc. Précarité du travail et du logement, insécurité quant à leur avenir se doublent de la peur de l'expulsion, de la violence et du contrôle des autorités. Le coût social, émotionnel, psychique et physique supporté par ces personnes et leur famille est énorme.

Le recours aux travailleurs étrangers clandestins et aux travailleurs à domicile doit beaucoup à la généralisation de la flexibilité dans des secteurs d'activités à forte intensité de main-d'oeuvre. Ce recours tient aussi à la recherche d'une limitation des contraintes juridiques pesant sur l'emploi fixe, à la nécessité de faire face aux fluctuations conjoncturelles et saisonnières, ainsi qu'à la concurrence internationale. Toutes ces considérations incitent à penser que le travail à domicile et l'immigration clandestine de main-d'oeuvre constituent des phénomènes structurellement liés au mode de production privilégié dans le secteur de l'habillement à l'heure actuelle.

⁷⁴ Conseil de l'Europe, « La protection sociale des travailleurs à domicile », rapport préparé par le Groupe d'étude du Programme de coordination de la recherche sociale (1987/1988, Strasbourg, 1989).

Chapitre 7.

Code de conduite, coup de coeur ou coup de pub ?

Dépendant d'un marché attisé par la publicité, obligées de renouveler sans cesse l'identification du consommateur à leur produit, les chaînes de distribution et les marques de vêtements sont très sensibles à l'opinion des consommateurs. Elles ont été parmi les premières entreprises transnationales à se doter de codes de conduite pour affirmer leur attachement au respect de critères éthiques dans leurs filières de production. Même si la plupart de ces codes souffrent de graves déficiences, ils constituent un outil précieux pour les défenseurs des droits de l'Homme dans le travail car ils reconnaissent la responsabilité des marques et des distributeurs sur toute leur filière de production.

En 1992, le numéro un mondial de l'habillement, Levi Strauss & Co, est accusé de vendre des jeans fabriqués par des travailleurs immigrés chinois réduits à des conditions s'apparentant à de l'esclavage. Face à l'opprobre publique, Levi's réagit en adoptant un code de conduite. Dans un important fracas médiatique, l'entreprise s'engage à choisir ses lieux de production et ses sous-traitants selon des critères de respect des droits de l'Homme, de droits sociaux et de respect de l'environnement. Levi's s'engage à ne pas s'associer à des partenaires qui ne respectent pas son code. Le code de conduite adopté par Levi's est encore à l'heure actuelle l'un des plus contraignants auquel s'astreint volontairement une entreprise transnationale. Suite à son adoption, Levi's suspend ses relations commerciales avec le Myanmar et le Pérou en 1992 et avec la Chine en 1993. Elle mène une enquête auprès de 700 sous-traitants. Selon l'entreprise, cette enquête aboutit à l'arrêt de toute relation commerciale avec 5% de ses fournisseurs et à l'amélioration des conditions de travail dans 25% des unités visitées.

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale⁷⁵, des syndicats, des Etats et certaines institutions multilatérales ont multiplié les initiatives visant le respect des droits de l'homme au travail dans le cadre du commerce international. La plupart de ces tentatives ont cependant échoué. En 1947 déjà, la Charte de La Havane qui devait donner naissance au GATT⁷⁶ puis à l'OMC⁷⁷ cherchait à concilier l'expansion des échanges mondiaux avec le respect des droits des travailleurs. Mais le GATT ne reprendra de cette préoccupation qu'une infime partie portant sur les articles fabriqués en prison. En 1994, la Déclaration de Marrakech balisant le terrain de la nouvelle Organisation mondiale du commerce (OMC) ne fera aucune référence expresse à la question de la dimension sociale de la libéralisation des échanges. Tout au plus établit-elle la possibilité d'inclure des « points additionnels » dans le programme d'activités de l'OMC. Plus récemment, le BIT⁷⁸ a proposé la création d'un label social qui serait octroyé aux pays respectueux des droits fondamentaux des travailleurs. La conférence de l'OIT qui s'est déroulée à Genève en juin 1997 a cependant tué cette initiative dans l'oeuf.

Néanmoins, des initiatives multilatérales régionales ont pu se concrétiser. Dans le cadre du Traité de Maastricht, l'Union Européenne a par exemple introduit le nouveau système de

⁷⁵ Dès la fin de la Première Guerre mondiale, la création de l'Organisation internationale du travail témoignait déjà de la volonté de concilier croissance économique et respect des droits des travailleurs.

⁷⁶ General Agreement on Tariffs and Trade - Accord général sur le commerce et les tarifs douaniers.

⁷⁷ Organisation mondiale du commerce.

⁷⁸ Bureau international du travail.

préférences généralisées (SPG). Ce système permet de privilégier les importations en provenance de pays qui respectent certains critères reconnus sur le plan international en matière sociale et environnementale⁷⁹.

L'ensemble de ces initiatives visent la responsabilité des Etats en matière de respect des droits des travailleurs sur leur territoire. Cependant, dans le contexte de mondialisation économique et de dérégulation actuel, la marge de manoeuvre des gouvernements est limitée par les impératifs de libéralisation et d'intégration dans le commerce international. Sur ce terrain, une très large autonomie est laissée aux entreprises transnationales. Principaux chevaux de bataille de la mondialisation de l'industrie de l'habillement, les distributeurs et les marques de vêtements exercent vis-à-vis de leurs fournisseurs un pouvoir d'imposition des prix, des délais et de la qualité. La possibilité dont ils se dotent de puiser dans le réservoir de « meilleures offres », peut, dans certaines circonstances être assimilé à un encouragement au dumping social. Pourtant, malgré des efforts répétés⁸⁰, aucun instrument juridiquement contraignant vis-à-vis des entreprises transnationales n'a pu être élaboré à ce jour. Pire, les moyens de contrôle de leurs activités sont de plus en plus maigres, amenant l'Organisation des Nations unies à démanteler progressivement ses outils de suivi et de contrôle des multinationales et à proposer des directives facultatives, non contraignantes, qui, même si elles font l'objet d'un processus de suivi, ne prévoient pas de procédure de plaintes, ni de sanctions juridiques.

C'est dans ce contexte que depuis le début des années 1990, une nouvelle voie semble s'ouvrir aux Etats-Unis et, plus récemment, en Europe : des entreprises se dotent de codes de conduite éthiques qu'elles s'engagent à respecter et à faire respecter par leurs sous-traitants.

Volontaires, ces initiatives ne sont cependant pas spontanées. Elles répondent à un souci des consommateurs et des investisseurs qui ne désirent pas contribuer à la prospérité d'entreprises non respectueuses des règles sociales élémentaires. Cette tendance de consommation s'affirme dès la fin des années 1980. Les consommateurs deviennent progressivement plus attentifs aux impacts sociaux et écologiques de leur consommation. Ils tendent progressivement à préférer des produits plus éthiques, plus durables, plus équitables. Des organisations de consommateurs, de défense des droits de l'Homme et de l'environnement organisent des campagnes qui dénoncent les pratiques de certaines entreprises transnationales, portant ainsi atteinte à leur image de marque. Ces campagnes touchent un point sensible des entreprises : « *La réputation compte pour environ un tiers de l'action d'une société* » affirme Alice Tepper Marlin, directrice du Council on Economic Priorities, une association américaine spécialisée dans l'étude de l'impact socio-écologique des entreprises⁸¹. Selon une enquête menée en 1996 par le CREDOC⁸², la « consommation engagée » progresse en France. 69 % des Français se déclarent prêts à privilégier des produits fabriqués et commercialisés par des entreprises qui « respectent leurs employés ». Au niveau européen, des études de marché montrent que, s'ils en avaient la possibilité, de 15 à 25 % des

⁷⁹ voir chapitre 9.

⁸⁰ En 1969, déjà, la CISL (Confédération Internationale des Syndicats Libres) a adopté une résolution sur les « entreprises et conglomérats multinationaux » puis, en 1975, la Charte des revendications syndicales pour le contrôle législatif des sociétés multinationales, car elle estimait que les intérêts des syndicats seraient mieux servis par l'adoption d'un document international juridiquement contraignant qui aurait été négocié dans un cadre international. Source OIT, op. cit.

⁸¹ Citée dans F. Delstanche, « Quand éthique et économique se conjuguent », le Soir, 30 mai 1996, Bruxelles, p.2.

⁸² Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie.

consommateurs choisiraient de manière régulière des produits respectueux des travailleurs qui les produisent, quitte à payer plus cher⁸³.

Codes de conduite des entreprises, marketing bon marché ?

Dépendant d'un marché attisé par la publicité, obligées de renouveler sans cesse l'identification du consommateur à leur produit, les principales marques et chaînes de distribution de vêtements sont particulièrement sensibles aux tendances de consommation. *Levi's* consacre environ 17 % de son chiffre d'affaires à asseoir sa notoriété. Quelques grands noms de l'habillement et de la chaussure de sport tels que *Levi's*, *Reebok*, *Nike* et *C&A*, ont répondu à cette tendance de consommation en se dotant de codes de conduite. Certes, la valeur intrinsèque de ces codes diffère de l'un à l'autre. Celui de *Levi Strauss & Co* est souvent cité en exemple. Intitulé « Critères de sélection des partenaires industriels et des pays d'approvisionnement de la société », il est le premier code dont s'est doté une entreprise de l'habillement. Il stipule clairement que l'entreprise ne travaillera qu'avec des sociétés qui interdisent le travail des enfants, ne recourent pas au travail forcé, garantissent des conditions d'hygiène et de sécurité dans le travail, respectent les obligations légales, notamment en matière de temps de travail, et observent la liberté d'association pour leur personnel. Le code de conduite de *Reebok* s'apparente à celui de *Levi's*. *Reebok* a par ailleurs initié une fondation pour les droits de l'Homme qui porte son nom⁸⁴ et collabore avec Amnesty International. « *Nous nous engageons à agir socialement de manière responsable et nous défendons les droits de l'Homme dans le monde entier* », affirme d'emblée la société.

Quant à *Nike* et à *C&A*, leur code de conduite respectif ne tient pas compte de la liberté d'association. Dans un grand nombre de domaines, *Nike* se limite à exiger de ses fournisseurs le respect des lois ou réglementations locales (ne serait-ce pas là une obligation légale de chaque entreprise ?). Du point de vue des fournisseurs et des pays d'accueil, cette position de *Nike* peut être considérée comme un encouragement à conserver voire à assouplir la législation sociale existante ou à privilégier le développement des zones franches. « *L'un des critères d'implantation des entreprises dans une région étant la « souplesse » de la législation locale, on observe en conséquence une surenchère de la part des Etats qui s'efforcent de conformer leur réglementation du travail aux intérêts des entreprises.*⁸⁵ »

Au-delà de leur impact, généralement positif, sur l'image de marque des entreprises qui s'en dotent, les codes de conduite ne garantissent donc pas forcément le respect des droits des travailleurs. Pour atteindre cet objectif, ils doivent contenir des critères pertinents et applicables. Ils doivent également faire l'objet de procédures d'application et d'un contrôle fiable.

⁸³ Sondages commandités par plusieurs membres de l'Association Européenne du Commerce Equitable (EFTA) au début des années 1990.

⁸⁴ les informations de cette fondation sont consultables sur la page web reebok.com/humanrights/.

⁸⁵ Pour une mondialisation au service de l'Homme - les citoyens peuvent agir, Artisans du Monde et Agir Ici, Paris, 1996, p. 54.

Reebok

Dans son code de conduite, *Reebok* affirme qu'il « ne travaillera pas avec des partenaires économiques qui ont recours au travail forcé ». Pourtant, les travailleurs de la Yong Shing Factory, qui fait partie du Groupe industriel Liang Shing, partenaire de Reebok, ne sont autorisés à quitter l'enceinte de l'usine que durant les nuits de week-end. Pendant la journée, les travailleurs sont surveillés par des gardes lorsqu'ils se rendent à la cantine ou au dortoir. Une travailleuse constate : « L'usine est de facto un camp de détention. Nous sommes prisonniers sans être criminels. »⁸⁶

Des critères pertinents et applicables

Il est certes souhaitable que les codes de conduite des entreprises se réfèrent aux législations sociales des pays d'accueil. Il ne peut s'agir de substituer un droit privé au droit public. Mais, nous l'avons vu, il ne peut pas non plus s'agir de provoquer un assouplissement des législations nationales en encourageant la surenchère entre pays concurrents. Pour éviter cet écueil, la référence aux législations nationales devrait se limiter aux domaines où ces législations sont plus favorables que les normes minimales définies par l'Organisation internationale du travail (OIT). La plupart⁸⁷ des conventions dont ces normes font l'objet ont été ratifiées par un grand nombre de pays, même si elles n'y sont pas traduites en lois (c'est au même ensemble de conventions qu'il est fait référence dans la clause sociale par exemple⁸⁸).

Ces conventions concernent :

- la liberté syndicale (le droit d'organisation et de négociation collective) et la protection du droit syndical ;
- l'abolition du travail forcé ;
- la non-discrimination en matière d'emploi et de rémunération ;
- l'interdiction du travail des enfants lorsqu'il est assimilable à l'exploitation des enfants par le travail⁸⁹.

D'autres critères relèvent aussi d'un caractère crucial pour les travailleurs. Ils devraient dès lors être intégrés dans les codes de conduite des entreprises. Il s'agit :

- des conditions d'emploi : embauche sur des contrats clairs et écrits à disposition des travailleurs, interdiction des licenciements arbitraires, etc. ;
- des conditions de travail : salaires qui doivent au minimum couvrir les besoins élémentaires de la famille du travailleur, sécurité et hygiène, indemnités en cas d'accident, conditions de travail des mineurs, durée du travail et heures supplémentaires, etc. ;
- des relations professionnelles : possibilité de recours en cas de désaccord entre employeurs et employés, etc.

De toute évidence, ces critères sont étroitement liés les uns aux autres : par exemple, si la rémunération des travailleurs permettait d'assurer le minimum vital à leur famille, leurs enfants ne seraient plus contraints à travailler ; de même, une activité syndicale libre se limite

⁸⁶ Source : « Change », Hong Kong Christian Industrial Committee, juin 1996.

⁸⁷ A l'exception de la convention 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi.

⁸⁸ Voir à ce propos le chapitre 8. « Clause sociale, pour ou contre ? »

⁸⁹ Une nouvelle convention relative au travail des enfants est en cours d'élaboration au sein de l'OIT. Sa rédaction devrait être finalisée en juin 1998.

à un voeu pieux lorsque les personnes concernées travaillent de 10 à 14 heures par jour, sept jours sur sept pour assurer leur survie. C'est la raison pour laquelle il est important que l'ensemble de ces critères soit intégré dans les codes de conduite. Condition nécessaire, elle n'est pas suffisante pour apprécier la valeur et l'efficacité des codes.

Quelle application, quel contrôle ?

Il ne suffit pas que les entreprises inscrivent les « bons » critères dans leurs codes de conduite. Encore faut-il qu'elles mettent leurs fournisseurs en position de respecter ces critères, qu'elles contrôlent leur application et donnent à la société civile les moyens de vérifier le respect de ces critères par tous les composants de la filière de production.

Pour être appliqués, les codes de conduite doivent être connus des fournisseurs. Les entreprises doivent donc en assurer la publication. Elles doivent également prévoir des méthodes et des moyens humains et financiers qui permettent le respect et le contrôle de l'application de leur code de conduite, par exemple la mise en place d'un registre des sous-traitants impliqués dans la fabrication de leurs produits, une information des travailleurs et une procédure de plainte ou de collecte d'informations en provenance des travailleurs, etc.

Cela étant dit, la complexité de certaines filières de sous-traitance rend le contrôle parfois difficile. Distributeurs et marques utilisent plusieurs méthodes d'approvisionnement. De plus en plus rares sont ceux qui disposent de leurs propres unités de fabrication. Certains font appel à des bureaux d'achat indépendants. Pour offrir à leurs clients les produits les moins chers, les bureaux d'achat prospectent en permanence et changent fréquemment de fournisseurs. Il est donc difficile d'effectuer un contrôle exhaustif permanent. Toutefois, la plupart des grandes marques disposent de leur propre bureau d'achat ou s'attachent les services d'un bureau indépendant à titre quasi-exclusif. L'investissement des marques et distributeurs dans un bureau d'achat vise souvent l'amélioration de la qualité des produits. Atteindre cet objectif nécessite l'établissement de relations plus durables avec quelques fournisseurs et le suivi de la fabrication. Les entreprises s'assurent de la sorte les conditions d'un contrôle de qualité technique. Les mêmes conditions peuvent également favoriser un contrôle de la « qualité sociale ». Quelques grandes marques établissent même des relations stables avec leurs fournisseurs. Le processus de fabrication des produits Nike fait l'objet d'un contrôle de qualité permanent auprès de chaque sous-traitant par un ingénieur rémunéré par Nike. Il s'agit d'un investissement en temps, en argent, en apprentissage, qui ne peut que renforcer les liens avec les sous-traitants et qui, potentiellement, pourrait favoriser les conditions pour un contrôle de l'application du code de conduite.

Enfin, pour permettre l'information des consommateurs ou des investisseurs potentiels, codes de conduite et rapports écrits des contrôles réalisés doivent être publiés et pouvoir, à la demande, faire l'objet d'une vérification par un organisme indépendant habilité.

Est-ce demander la lune ? Le nombre de critères, la complexité des démarches exigées pour juger de la pertinence des codes de conduite peuvent paraître exagérés. Ce n'est pourtant qu'à ce prix qu'ils peuvent prétendre garantir aux consommateurs et aux investisseurs le respect des droits des travailleurs. Même si aucun résultat n'est à disposition de l'opinion publique, plusieurs entreprises effectuent des contrôles réguliers du respect de leur code de conduite. *C&A* a par exemple créé la *SOCAM* qui a pour objet le suivi et le contrôle des exigences contenues dans son code de conduite. *Levi's* emploie 60 personnes responsables des contrôles de son code auprès de 500 sous-traitants. Une expérience menée avec *GAP*, le deuxième géant

de l'habillement américain après *Levi's*, est prometteuse et pleine d'enseignements⁹⁰. Pour la première fois, sous la pression de l'opinion publique, une marque de vêtements acceptait de soumettre le contrôle de son code de conduite à la vérification d'un organisme indépendant représentatif de la société civile.

Quelle que soit la pertinence et le contrôle des codes de conduite dont se dotent les entreprises, la multiplication des textes et des critères à laquelle on assiste aujourd'hui risque de faire dévier les codes de conduite de leur objectif prétendu : le respect des droits des travailleurs. Il n'est pas rare que des usines, indonésiennes par exemple, produisent à la fois pour le compte de Nike et de Reebok, ces deux marques ayant chacune un code de conduite différent. Comment organiser un contrôle efficace dans ces conditions ?

La multiplication des codes de conduite n'est cependant pas le seul fait des entreprises. Organisations de droits de l'Homme, de consommateurs, de travailleurs, pouvoirs publics proposent chacun aux distributeurs et aux marques leurs propres codes, plus ou moins complets, plus ou moins contraignants. On comprend dès lors que les entreprises se prévalent du code qui leur convient le mieux.

⁹⁰ voir le chapitre 11. « Les consommateurs ont-ils leur mot à dire ? »

Chapitre 8.

Clause sociale, pour ou contre ?

Un état des lieux des différents points de vue

Beaucoup de confusions, d'amalgames, voire de discours démagogiques entourent le thème des « clauses sociales ». Des acteurs très différents comme des organisations patronales ou des organisations syndicales s'en sont fait les protagonistes. Mais que signifie une clause sociale ? Dans quel contexte international s'inscrit-elle ? Quels sont les différents points de vue ? Quelles sont les différentes finalités que prètent à la clause sociale les acteurs en présence ? C'est le propos de cet état des lieux.

Définition et contenu des normes sociales

Une « norme sociale » est une règle de droit, une règle juridique imposant certaines obligations dans le domaine social. Par exemple lorsque la loi interdit de travailler plus de 38 heures par semaine, il s'agit d'une norme sociale. La majorité des normes sociales sont spécifiques à chaque pays, même si, au cours des dernières années, certaines normes ont commencé (très lentement, trop lentement, pourrait-on dire) à être établies au niveau européen.

Depuis sa création, après la Première Guerre mondiale, l'Organisation internationale du travail (OIT) rassemble les représentants des gouvernements, des organisations patronales et des organisations syndicales de travailleurs. Au sein de l'OIT, ces acteurs définissent ce qu'on appelle les Conventions internationales du travail, c'est-à-dire un ensemble de règles susceptibles d'être appliquées dans tous les pays, dans un domaine social particulier. Chaque pays membre de l'OIT est invité à ratifier ces conventions. En ratifiant une convention, chaque pays s'engage à la traduire en lois nationales.

Les conventions de l'OIT sont plusieurs dizaines. Tous les pays n'ont pas souscrit à leur ensemble. Le noyau dur de ces textes est constitué par sept conventions, souvent appelées les sept « *conventions de base* » :

- interdiction du travail forcé (Conventions 29 et 105) ;
- liberté syndicale et protection du droit syndical (Convention 87) ;
- droit d'organisation et de négociation collective (Convention 98) ;
- âge minimum d'admission à l'emploi, à savoir 14 ans (Convention 138) ;
- égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (Convention 100) et interdiction de toute discrimination en matière d'emploi et de professions (Convention 111).

Il y a à peu près unanimité des acteurs pour considérer que le contenu d'une éventuelle clause sociale doit au minimum faire référence à ces sept conventions de base⁹¹. Par contre,

⁹¹ Certains désirent y inclure d'autres conventions comme, par exemple, celle sur les peuples et tribus indigènes (Convention 169).

l'unanimité disparaît lorsqu'il est question de salaires⁹². Faut-il imposer, d'une manière ou d'une autre, un minimum de coût salarial, en dessous duquel on pourrait dire qu'il y a dumping social ? Cette distinction entre les sept conventions de base de l'OIT et le minimum de coût salarial est fondamentale pour éclairer certains aspects actuellement confus.

Pourquoi et comment passer des normes sociales à des clauses sociales ?

Si tous les pays signaient toutes les conventions de l'OIT et les appliquaient, la question d'une clause sociale ne se poserait pas. Mais il n'en est évidemment pas ainsi. Même en Europe, certains pays n'ont pas ratifié d'importantes conventions. Dans beaucoup de pays, lorsque les conventions sont signées, elles ne sont pas appliquées (soit qu'elles ne sont pas traduites en lois nationales, soit que ces lois nationales ne sont pas appliquées).

L'OIT est dépourvue de moyens face à cette situation. A l'exception de sanctions morales, elle ne dispose d'aucun moyen de pression sur les pays qui ne désirent pas ratifier une convention ou qui ont signé une convention mais qui ne l'appliquent pas. Devant ces incapacités de l'OIT, certains acteurs ont commencé à chercher d'autres moyens de rendre effectives au moins les sept conventions de base.

Schématiquement, trois « *courants d'opinion* » se sont souciés de trouver les autres moyens :

- certains milieux patronaux, industriels américains et européens de secteurs fortement exposés à la concurrence et plus particulièrement ceux où le coût de la main-d'oeuvre représente une part importante du prix de revient ;
- les organisations syndicales internationales qui, pour des raisons morales, condamnent ces situations et sont soucieuses d'apporter aux syndicats des pays en développement les possibilités légales de se construire, voire l'appui d'une législation sociale internationale minimum. Les syndicats des pays industrialisés, outre leur solidarité internationale, se sont d'autant plus reliés à ce point de vue qu'ils ont eu parfois l'impression que des fermetures d'entreprises au Nord étaient dues à l'une ou l'autre forme de dumping social ;
- des organisations comme les Ligues des Droits de l'Homme, ou encore des campagnes comme « *Vêtements Propres* » et « *De l'Ethique sur l'Etiquette* », qui estiment certaines conditions de travail et le manque de moyens de défense (absence de liberté syndicale) contraires aux droits de l'Homme et à la dignité humaine.

Bien évidemment, ces trois courants d'opinion n'ont pas les mêmes motivations. Ils ne mettent pas l'accent prioritairement sur les mêmes problèmes. Si, vis-à-vis de l'opinion publique ou des pouvoirs publics, ils emploient parfois un langage formellement assez similaire, ils se divisent sur les moyens à privilégier pour transformer les normes internationales (ou certaines d'entre elles) en normes nationales. C'est un des moyens de cette transformation qu'on appelle génériquement « *clause sociale* ».

A travers la mise en oeuvre d'une clause sociale, les milieux patronaux sensibilisés à cette question demandent l'interdiction ou la forte taxation des importations en provenance des pays qui n'appliquent pas les conventions de l'OIT ou qui pratiquent des coûts salariaux largement inférieurs à ceux des pays européens. Selon eux, cela permettrait de rapprocher les

⁹² Sans compter des discussions plus complexes et sur lesquelles nous reviendrons à propos du travail des enfants.

coûts respectifs de main-d'oeuvre. Ces organisations patronales mettent donc l'accent sur des « *clauses sociales* » dans le cadre d'accords internationaux, comme ceux de l'OMC (Organisation mondiale du commerce), instaurant des droits de douane à l'importation ou d'autres mesures de « *protection* » des industries nationales. Le gouvernement des Etats-Unis a dans plusieurs cas suivi ces industriels et même dans le cadre de l'Union européenne on peut dire que certaines mesures dites anti-dumping⁹³ ne sont pas éloignées de cette démarche.

Les organisations syndicales internationales (CISL, CMT et aussi CES au niveau européen⁹⁴) mettent l'accent sur les sept conventions de base, en particulier sur la liberté syndicale (Convention 87), et sur le droit de négociation collective (Convention 98). Ces fédérations syndicales internationales se battent aussi sur la question du travail forcé et du travail des enfants. Il est à souligner que les syndicats des pays du Sud, membres de ces fédérations, appuient fortement la démarche de « *clause sociale* » de la CISL et de la CMT. Ces syndicats estiment qu'elle constitue un appoint non négligeable pour l'établissement d'une force syndicale. Les fédérations syndicales internationales soutiennent aussi, lorsque cela se présente, toute pression susceptible d'augmenter les salaires de base. Il ne faut jamais oublier en effet que l'application au niveau national des normes sociales internationales concerne l'ensemble des entreprises, y compris celles qui ne travaillent pas pour l'exportation, ce qui n'est pas le cas lorsque la clause sociale consiste seulement à taxer les produits en provenance des pays du Sud à l'entrée des pays industrialisés.

Enfin, dans les milieux des droits de l'Homme et de la solidarité internationale, il y a une assez grande variété de positions. Bien que le ralliement de nombreux syndicats et ONG du Sud à une démarche de clause sociale puisse les mettre en porte-à-faux, beaucoup de tenants de ce courant d'opinion sont très sensibles aux accusations d'ingérence ou de protectionnisme éventuels. Une démarche comme celle prônée par les campagnes « *Vêtements Propres* » et « *De l'Ethique sur l'Etiquette* » repose beaucoup plus sur l'articulation des droits des consommateurs (par exemple le droit de savoir dans quelles conditions les produits sont fabriqués, ou encore de pouvoir choisir des produits « *satisfaisants* » du point de vue social), avec une forte prise de conscience de la solidarité internationale et le respect total des initiatives et orientations des partenaires du Sud (syndicats, ONG et organisations de consommateurs). L'exigence de « *codes de conduite* » visant les pratiques des entreprises et non pas celles des Etats constitue le moyen privilégié de cette démarche multidimensionnelle.

De la pertinence économique des clauses sociales

Tous les « *courants d'opinion* » n'utilisent pas la même argumentation de concurrence déloyale (ni les mêmes propositions de clause sociale d'ailleurs). Il est néanmoins évident que la dimension « *concurrence déloyale* », présentée comme se traduisant par des délocalisations, des pertes d'emploi ou une pression des salaires vers le bas est toujours présente dans les esprits. A ce propos quelques remarques de fond sont à émettre.

⁹³ Les mesures anti-dumping permettent d'imposer des quotas restrictifs à certaines importations considérées comme étant faites à des prix anormaux. Compte tenu du fait que c'est l'Union européenne qui s'est substituée aux Etats pour la politique commerciale, c'est au niveau européen que ces mesures sont prises.

⁹⁴ CISL : Confédération internationale des syndicats libres ;
CMT : Confédération mondiale du travail ;
CES : Confédération européenne des syndicats.

L'application des conventions internationales de l'OIT se traduit-elle par une moins grande compétitivité ? Aux yeux des tenants de la thèse, si certains pays du Sud parviennent à exporter, c'est parce qu'ils n'appliquent pas les conventions de l'OIT. Cependant, certaines études montrent qu'à tout le moins, les pays qui appliquent ces conventions ne sont pas les moins bons exportateurs. Cela s'explique par différents facteurs. D'une part l'application des normes sociales n'entraîne pas nécessairement un fort coût supplémentaire (parce que par exemple la main-d'oeuvre peut être plus motivée, donc plus productive). D'autre part, la compétitivité est loin de dépendre uniquement d'une question de coût.

En second lieu, le coût de la main-d'oeuvre ne peut jamais être isolé d'autres facteurs tels que la productivité, le système fiscal, les coûts de transport et de nombreux coûts externes souvent pris en charge par les Etats occidentaux mais qui ne le sont pas dans les pays du tiers-monde. Pour certains secteurs, entre également en ligne de compte la proximité des marchés de consommation. Il s'agit là d'un facteur important pour le choix de la localisation des sites de production de certains biens.

Enfin, des études montrent que la manipulation des taux de change des monnaies (sous-évaluations structurelles des monnaies) et les interventions des multinationales déterminent façon bien plus décisive la concurrence déloyale baptisée dumping social.

Il faut surtout rester lucide sur ce que signifie cette concurrence déloyale. Elle ne représente que des pourcentages faibles de l'ensemble des importations et encore moins de l'ensemble de la consommation, d'autant plus qu'elle est compensée par une balance commerciale entre l'Europe et les pays en développement qui demeure toujours favorable aux pays européens.

Cela dit, il est clair que pour des entreprises déterminées, voire pour certains secteurs (jouets, textile, chaussures, voire certains services), l'impact, y compris en termes d'emplois, peut être considérable. Ce qui au niveau global peut apparaître comme un petit pourcentage peut avoir des effets dévastateurs au niveau d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises.

Les clauses sociales par rapport au droit international

Dans la mesure où on pense (et nous avons vu qui pense cela) qu'il faut que tous les pays ratifient et appliquent les conventions de l'OIT (ou à tout le moins les sept conventions de base) se pose évidemment la question de la manière d'y arriver et cela au regard du droit international. Que ces conventions puissent être considérées comme faisant partie des « *valeurs universelles* » des droits de l'Homme, il n'y aura pour en douter que des groupes qui s'opposent au niveau de leur pays aux normes sociales tout court. Par contre, sur la légitimité des moyens, il y a de larges discussions.

Sur les pressions morales (à la ratification et à l'application) exercées par l'OIT par voie de communiqué, de rapports d'enquête, voire de condamnations morales, il y a possibilité d'un consensus.

Sur ce qu'on appelle des sanctions positives (c'est-à-dire par exemple une augmentation de l'aide publique au développement ou une réduction des tarifs douaniers), il y a aussi possibilité d'obtenir le consentement de la plupart des opinions publiques. Cette unanimité est cependant plus difficile à obtenir que sur les pressions morales parce qu'on introduit ainsi, qu'on le veuille ou non, des discriminations entre pays.

En revanche, dès le moment où on suggère des sanctions de type négatif (par exemple accroissement des tarifs douaniers, instauration de quotas, voire interdiction d'importer ou mesures de représailles commerciales), il y a de fortes réticences, de la part de certains groupes, de la part de certaines institutions (comme l'OMC), de la part de certains pays et de la part de certains juristes. Il est en effet clair que des sanctions négatives⁹⁵ constituent une forme d'ingérence ou de conditionnalité sociale.

Or, l'ingérence dans ce qui est considéré comme affaires intérieures est (sauf exceptions très limitatives) condamnable au niveau du droit international. On ne peut nier que la conditionnalité soit une forme hypocrite d'ingérence et que la conditionnalité sociale risque d'être une manière d'établir un protectionnisme larvé.

La conditionnalité sociale pose de surcroît une série de questions :

- A partir de quand peut-on estimer qu'un pays exerce une concurrence déloyale (lorsqu'il a signé trois conventions de base au lieu de sept, par exemple) ? Comment vérifier l'application de ces conventions ?
- Une sanction négative ne porterait-elle pas forcément que sur les produits exportés ? Qu'en est-il alors des conditions de travail dans les secteurs produisant pour la consommation intérieure ?
- Cette conditionnalité sociale sera-t-elle efficace ? Ne va-t-on pas simplement assister à un déplacement ?
- Des représailles ne sont-elles pas à craindre ? Et dans ce cas, le bilan en termes d'emploi ne sera-t-il pas négatif ? La Chine, par exemple, est soigneusement « *ignorée* » des possibles sanctions négatives (n'est-elle pas un des principaux pays de destination des exportations européennes hors Union européenne ?).

Y a-t-il une position du tiers-monde sur les clauses sociales ?

Pas plus que dans le Nord, il n'y a dans le Sud d'unanimité sur la question des clauses sociales. Même sur le caractère souhaitable d'un certain nombre de normes sociales (comme les sept conventions de base de l'OIT), il y a dans le tiers-monde, comme en Europe (mais chez nous on n'ose pas trop le dire publiquement), une frange de partisans de la libre-concurrence « *pure et dure* » qui s'opposent donc à toute réglementation sociale quelle qu'elle soit.

Il existe en effet dans de nombreux pays du tiers-monde une fraction de la bourgeoisie industrielle et commerçante qui entend s'insérer dans le grand jeu du commerce international et de la spéculation financière et qui en tire l'essentiel de ses profits et de ses revenus. Pour cette fraction de la bourgeoisie, l'avantage comparatif de ses produits repose essentiellement, dans son esprit, sur l'absence de toute réglementation sociale et des prix de misère de la main-d'œuvre locale. Cette fraction des bourgeoisies nationales est en général en étroite symbiose avec un certain nombre de multinationales qui partagent la même vision de l'économie. Ces

⁹⁵ Les sanctions « *positives* » constituent également une ingérence ou conditionnalité mais on est moins regardant dans la mesure où ce type de sanctions représente un effort de la part du pays donateur.

deux groupes (fraction de la bourgeoisie nationale et réseaux de certaines multinationales) influencent parfois directement des pouvoirs publics des pays du tiers-monde qui, par conséquent, défendent dans les enceintes internationales une opposition farouche à toute forme de clause sociale. L'argument mis en avant est que le seul avantage comparatif du tiers-monde (ce qui lui permet de vendre au Nord), réside dans les bas coûts de la main-d'oeuvre (et donc aussi l'absence de normes sociales).

Il y a aussi dans le tiers-monde (comme au Nord) un certain nombre de groupements (ONG, syndicats) qui s'opposent aux clauses sociales dans la mesure où elles sont « conditionnées » (c'est-à-dire imposées hypocritement) par le Nord. Ces groupes (comme par exemple le *Third World Network*) ne sont évidemment pas opposés (à l'inverse de la fraction de la bourgeoisie dont nous venons de parler) à ce qu'il y ait des normes sociales, des syndicats, des salaires minima, etc. mais ils ne veulent pas que cela soit imposé par le Nord parce que, disent-ils, non seulement cela limite la liberté de décision des gouvernements du Sud mais de telles clauses sociales s'appliquent uniquement aux produits (à exporter) susceptibles de déranger les industries du Nord et rendront d'autant plus difficile la mise en route de véritables normes sociales pour l'ensemble des travailleurs du pays.

Nous avons vu que ce point de vue n'est pas partagé par les syndicats membres de la CISL et de la CMT. Ce n'est pas non plus le point de vue de nombreuses ONG du Sud tel qu'il s'est exprimé lors d'une vaste consultation⁹⁶ faites auprès d'ONG (80%), syndicats (13%) et centres de recherche (7%) du Sud, par la « *Déclaration de Berne* » (ONG suisse). Le soutien aux clauses sociales est dans tous ces cas assez massif et considéré comme efficace.

Où en est-on au niveau institutionnel ?

Les Etats-Unis et l'Union européenne ont tenté, en vain, d'inscrire les clauses sociales comme partie intégrante des nouveaux accords du GATT gérés maintenant par l'OMC⁹⁷, et cela aussi bien aux assemblées de Marrakech que de Singapour. Tout ce qu'ils ont obtenu, c'est que les secrétariats de l'OMC et de l'OIT restent en contact sur le sujet.

Les Etats-Unis néanmoins n'hésitent pas, dans certains cas, à prendre des mesures restrictives (quotas ou tarifs douaniers) à l'égard de pays qui ne respectent pas certaines normes sociales. De facto, l'Union européenne met en route des procédures dites anti-dumping lorsque les prix de vente des produits exportés sont vraiment trop bas par rapport aux coûts de production européens. Mais il s'agit de mesures très ponctuelles (dans le temps et dans la définition des produits).

L'Union européenne a par ailleurs, depuis 1995, mis en oeuvre un système dit de préférences généralisées. Le système comporte des réductions de tarifs douaniers pour des pays qui appliquent les sept conventions de base de l'OIT (système de sanctions positives). Par contre, des pays qui pratiquent le travail forcé ou le travail des enfants pourraient se voir « retirer » les avantages de réduction tarifaire prévus par le Système de préférences généralisées. La Birmanie est le premier pays auquel a été appliquée cette sanction négative pour travail forcé et cela sur plainte de la Confédération européenne des Syndicats.

⁹⁶ Made in Dignity - Lettre d'information n° 5 - février 1996 qui résume cette enquête et parue dans « *Repères 3/96* », Clause sociale - Déclaration de Berne.

⁹⁷ OMC : Organisation mondiale du commerce.

Ajoutons que, dans le cadre des accords de Lomé (70 pays ACP⁹⁸), il est toujours prévu formellement que les aides publiques ne se feront que s'il y a respect des droits de l'homme, y compris des droits sociaux.

Situer le débat au sein de la lutte pour la dignité au travail

Les pages qui précèdent ont montré la diversité des sens et des opinions sur la question des normes sociales et des clauses sociales.

Il va de soi que ceux qui soutiennent par exemple les campagnes « *Vêtements Propres* » et « *De l'Éthique sur l'Étiquette* » sont partisans que dans tous les pays, non seulement les conventions de l'OIT (et en particulier les sept conventions de base) soient appliquées, mais aussi que des conditions de travail, de sécurité et d'hygiène ainsi que des salaires décents soient de rigueur.

Les campagnes « *Vêtements Propres* » et « *De l'Éthique sur l'Étiquette* » entendent contribuer à réaliser ces objectifs en faisant pression sur les entreprises du Nord qui se fournissent dans le Sud - et dans le Nord (par exemple le cas des ateliers clandestins).

C'est la mobilisation des syndicats et des consommateurs qui permettra d'avancer dans le débat et les alternatives. Si des clauses sociales (en particulier celles sur la liberté syndicale) peuvent faire avancer les choses, tant mieux. A condition d'éviter tout protectionnisme égoïste et toute ingérence politique.

⁹⁸ Afrique, Caraïbes, Pacifique

Chapitre 9.

Faut-il interdire le travail des enfants ?

Oui, il faut que cesse l'exploitation des enfants par le travail. La réponse semble évidente. De nombreux débats opposent pourtant ceux-là même qui luttent contre cette exploitation, parmi eux les tenants de l'abolition et ceux de la protection de l'enfant travailleur. Mais au-delà de ces débats et face au crime que constitue le travail des enfants, on ne peut faire l'économie d'une réflexion sur ses causes profondes. Le travail des enfants n'est-il pas la conséquence de la loi du marché tirée à son paroxysme ?

250 millions d'enfants sont exploités par le travail dans le monde. Les chiffres sont énormes. Ils signifient que, dans le monde, sur quatre enfants âgés de 5 à 14 ans, l'un d'entre eux est un enfant travailleur. Face à l'ampleur et aux multiples facettes que revêt le travail des enfants⁹⁹, il ne peut y avoir de solution simple et rapide pour le combattre. Pour atténuer une situation insupportable, des actions urgentes et ponctuelles ont trop souvent été privilégiées. Certaines d'entre elles ont lésé les enfants qu'elles voulaient protéger. Pour éviter de tels écueils, une vision globale basée sur l'analyse de chaque situation, sur l'ampleur et la répartition du problème, sur ses répercussions, sur ses causes et sur les systèmes d'exploitation qui le rendent possible doit toujours être privilégiée. Mais, même si les publications se sont multipliées ces dernières années, le manque de données objectives, d'enquêtes, de statistiques handicape une telle approche.

Comment dès lors définir les solutions à apporter, les stratégies à mettre en oeuvre ? Il n'y a pas unanimité sur ce point. Deux tendances principales se dessinent. La première vise l'amélioration des conditions de travail des enfants. Les tenants de cette tendance « *mettent en garde contre l'interdiction du travail des enfants : tragédie pour les familles défavorisées qui voient leur misère s'accroître et leurs ressources diminuer. Pour eux, il faut garantir la sécurité et le développement des enfants qui travaillent* »¹⁰⁰. Le Bureau international du travail prône quant à lui l'abolition du travail des enfants. « *La pauvreté ne peut en aucun cas servir d'excuse. Toute forme de travail des enfants constitue une inacceptable violation des droits fondamentaux de l'Homme. Bien que l'élimination radicale du travail des enfants ne soit pas à la portée de nombreux pays, tous peuvent et doivent dans un premier temps en abolir rapidement les formes les plus intolérables* »¹⁰¹ telles que l'esclavage, la servitude pour dette, la prostitution enfantine, l'emploi dans des travaux dangereux.

Ces orientations fondent de multiples actions réalisées sur le terrain, par des organisations non gouvernementales, par les pouvoirs publics ou par des institutions internationales.

⁹⁹ Voir à ce propos le chapitre 4. « Quelle est l'ampleur du travail des enfants ? »

¹⁰⁰ W.E. Myers, Protéger les enfants au travail, UNICEF, 1992, p.15.

¹⁰¹ Action internationale : il faut renforcer les normes BIT, Genève, 10 juin 1996, cité dans Anne-Marie Impe, « Faut-il abolir le travail des enfants », Demain le monde n° 12/13, mars-avril 1997, p.60.

Abolir le travail des enfants

Les principaux textes internationaux de référence

Les conventions internationales ne peuvent à elles seules abolir le travail des enfants. Elles souffrent généralement de manquements importants dans leur précision, leur procédure d'application, de contrôle et de plainte. Mais elles constituent toutefois des textes de référence pour les gouvernements et les organisations non gouvernementales.

La Déclaration des Droits de l'Enfant a été adoptée par les Nations Unies en 1959. Son principe 9 consacre l'interdiction de l'exploitation du travail d'enfants : un enfant ne peut être autorisé à travailler que s'il a atteint l'âge minimum ; il ne peut être ni forcé ni autorisé à effectuer une activité dommageable pour sa santé ou pour son éducation ou comportant un risque pour son développement physique, psychologique ou moral. La Déclaration des Droits de l'Enfant n'a pas d'effet concret. Son principe 9 a servi de base à la rédaction du chapitre 32 de la **Convention des Droits de l'Enfant** adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1989. Elle a été ratifiée par 187 Etats sur 191 - un record absolu en matière de ratification de conventions internationales. 96 % des enfants du monde sont donc protégés ... sur papier.

La Convention 138 sur l'âge minimum d'accès au travail a été publiée par l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1973. Dans son article premier, elle stipule que tout Etat ratifiant ce texte « *s'engage à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental* ». **La Recommandation 146** propose des mesures afin de mettre en oeuvre cette convention : combattre la pauvreté, investir dans l'éducation, garantir des salaires adéquats, limiter la durée du travail, établir un système de protection sociale. La Recommandation n'a pas de caractère obligatoire contrairement à la Convention, qui acquiert un caractère obligatoire pour l'Etat qui la ratifie. Cet Etat doit alors la traduire en lois nationales. Mais, en date de mars 1997, seuls 52 Etats, dont seulement 4 pays asiatiques (Iraq, Israël, Népal et Philippines) ont ratifié la Convention 138.

Si un consensus international sur l'abolition totale du travail des enfants semble actuellement impossible à trouver, il devrait en revanche être possible d'arriver à un très large accord pour mettre fin à ses formes les plus intolérables. C'est l'objectif de l'OIT qui élabore actuellement **une nouvelle Convention sur l'abolition des formes les plus intolérables du travail des enfants**. Cette convention sera en discussion en juin 1998 et devrait être adoptée en 1999.

Depuis le vote, en 1989, de la Convention des Droits de l'Enfant, de nombreux Etats ont inscrit la répression du travail des enfants dans leur loi nationale. Mais l'application et le contrôle du respect de ces lois sont presque partout négligés. Banalisation du travail des enfants considéré comme une infraction ordinaire au droit du travail, manque de volonté politique, manque de collaboration des victimes - familles et enfants à la limite de la survie - difficile identification des responsables rendent généralement l'action judiciaire inopérante.

Certes, la loi garde son rôle moral. De ce point de vue, elle ne peut admettre aucun compromis et doit promouvoir l'abolition du travail des enfants. Mais encore faut-il que les Etats aient les moyens de traduire leur volonté politique en actions. « *Si un pays n'a pas les moyens de respecter les clauses d'une convention internationale qu'il a signée, il faut les lui donner*, déclare Michel Bonnet. *Il faut alors augmenter l'aide au développement ou décider d'annuler la dette et de consacrer cette somme à la sortie des enfants du milieu du travail.* »¹⁰²

¹⁰² M. Bonnet cité dans A-M Impe, Faut-il abolir le travail des enfants ?, Demain le monde n°12/13, mars-avril 1997, Bruxelles, p.60.

Utopique ? C'est alors de volonté politique internationale dont il s'agit. Force est de constater qu'elle n'est pas à la hauteur des enjeux. Des moyens de pression sont cependant mis en oeuvre par divers acteurs. Trois orientations sont actuellement préconisées : le boycott, les taxes sociales et la labellisation.

Boycott : attention, danger !

Certains secteurs de la société civile occidentale, entrepreneurs en tête, ont initié des campagnes de boycott contre les produits provenant de pays faisant travailler des enfants. « *Cette initiative morale, souligne B. Schlemmer, est par certains côtés, surprenante, l'emploi des enfants dans le tiers-monde étant l'effet des conditions économiques créées par la politique internationale du commerce et, pour une large part, des investissements occidentaux.* »¹⁰³ Les intentions protectionnistes de la part des secteurs industriels espérant handicaper la compétitivité des pays à bas salaires ne sont pas absentes de ce type d'initiative qui ne peut, par définition, concerner que les produits d'exportation. Or, ce n'est généralement pas dans ce secteur que se rencontrent les pires conditions de travail des enfants. Le projet pilote mis en place au Bangladesh pour abolir le travail des enfants dans l'industrie de l'habillement est assez révélateur à ce point de vue.

Un projet pilote dans le secteur du prêt-à-porter du Bangladesh

Au Bangladesh, plus de 40 millions d'enfants vivent au sein de leur famille en dessous du seuil de pauvreté. Ils ne peuvent couvrir leurs besoins fondamentaux : se nourrir, se vêtir, se loger, recevoir une éducation, se soigner. Parmi eux beaucoup sont contraints de travailler parce que leur famille n'a pas d'autre moyen d'assurer leur survie. Au Bangladesh, un travailleur sur dix a moins de 14 ans.

En mars 1993, le Congrès des Etats-Unis publie la « Harkins bill » qui interdit l'importation de biens produits en ayant recours au travail d'enfants. Le Bangladesh est l'un des pays ciblés. La panique s'empare alors des employeurs du prêt-à-porter du Bangladesh. Pour éviter la perte de leur principal marché, ils renvoient sommairement plus de 40 000 enfants. En l'absence de la moindre mesure palliative, bon nombre de ces enfants se retrouvent à la rue, parfois dans la prostitution. Devant la tournure dramatique des événements, l'OIT, l'UNICEF, l'ambassade des Etats-Unis et le BGMEA (l'association des fabricants et exportateurs de vêtements du Bangladesh) élaborent un programme destiné à empêcher le recours à une main-d'oeuvre enfantine, tout en prévoyant des mesures d'accompagnement pour les enfants renvoyés (enrôlement des enfants dans des écoles créées à cet effet, versement d'une allocation mensuelle, priorité d'engagement dans les usines de confection pour les membres adultes de la famille).

En juillet 1995, devant la lenteur du processus, 40 organisations américaines réunies au sein de la Child Labour Coalition (CLC) lancent une menace de boycott. Le programme démarre alors. Des équipes de contrôle conjointes OIT, BGMEA et Inspection du travail, effectuent des visites surprises dans les usines pour y déceler les travailleurs de moins de 14 ans. L'identité des enfants est alors transmise à l'UNICEF qui se charge du suivi de leur scolarité et de leurs allocations en collaboration avec deux importantes ONG bangladaises.

L'ensemble du programme se base sur une estimation du nombre d'enfants travailleurs issue d'une enquête réalisée en 1995, soit 10 000 enfants restant employés après les licenciements

¹⁰³ B. Schlemmer, *L'enfant exploité*, Karthala - ORSTOM, Paris, 1996, p. 488.

massifs précédents. En avril 1997, 8 000 enfants bénéficiaient d'une scolarité. Les résultats peuvent donc paraître positifs. Cependant, il apparaît très vite que l'estimation de départ (10 000 enfants) est sous-estimée. Lors d'une seconde enquête réalisée en 1996, l'OIT identifie 6 000 enfants qui n'avaient pas été pris en compte en 1995.

Cette initiative est considérée par l'OIT comme un projet pilote. Sur la base de l'expérience acquise, des projets similaires sont mis en route dans d'autres pays, comme par exemple au Pakistan dans l'industrie des ballons de football. Ce programme est cependant loin de faire l'unanimité au Bangladesh. Il est critiqué par de nombreuses organisations de travailleurs et par des organisations non gouvernementales qui ont, par ailleurs, été gardées à distance de son élaboration et de sa mise en oeuvre. Les principales critiques que celles-ci adressent à ses promoteurs sont les suivantes :

- Le programme ne tient compte que d'un nombre limité et sous-évalué d'enfants travailleurs. Il ne se préoccupe pas des 40 000 enfants qui ont précédemment été renvoyés des usines.
- Même si elles sont dures, les conditions de travail dans le secteur de l'habillement sont loin d'être les pires auxquelles les enfants travailleurs sont confrontés au Bangladesh.
- Dans ces conditions, un nombre important d'enfants se retrouvent aujourd'hui dans des situations beaucoup plus précaires qu'auparavant.
- La concentration d'une partie importante des efforts - et des fonds disponibles entre autres dans le programme IPEC¹⁰⁴ de l'OIT- dans ce seul secteur de production, handicape les initiatives qui bénéficient ou pourraient bénéficier aux enfants travailleurs, particulièrement dans le secteur informel.

Reste, il est vrai, que la menace de boycott et les actions entreprises en conséquence ont permis d'ouvrir ou d'intensifier un débat sur le travail des enfants au Bangladesh et dans la région, ainsi qu'aux Etats-Unis.

Taxes sociales

Une autre solution préconisée consiste à percevoir une taxe lors de l'importation de produits provenant d'entreprises faisant travailler des enfants. Un montant équivalant aux taxes perçues serait ristourné au pays d'origine pour alimenter un fonds destiné à l'éducation. Intéressante dans sa démarche, cette proposition se heurte à plusieurs obstacles et se prête également aux critiques.

L'application de cette taxe étant déterminée par des informations à recueillir sur l'entreprise exportatrice, elle laisserait dans l'ombre toute la filière de sous-traitance. Et l'on sait que c'est à l'extrémité de la cascade de sous-traitance que la plupart des enfants sont exploités.

Certes, on ne peut nier la responsabilité des consommateurs et, par conséquent, des pays destinataires des exportations. Mais il est cependant légitime de se demander si c'est aux pays importateurs de prendre de telles mesures plutôt qu'aux pays d'origine. Le risque de protectionnisme n'est pas non plus absent de cette démarche qui, encore une fois, ne concerne que les entreprises travaillant pour l'exportation.

Labellisation : l'exemple de Rugmark

¹⁰⁴ International Programme to Eradicate Child Labour, Programme international pour l'éradication du travail des enfants.

Axée sur le secteur du tapis en Inde, Rugmark est une initiative de labellisation qui certifie que le produit labellisé n'a pas été fabriqué par des enfants. L'objectif de Rugmark est d'éviter l'embauche d'enfants dans les ateliers de tissage, mais aussi de garantir un salaire minimum aux travailleurs adultes. Les importateurs qui veulent bénéficier d'un label s'engagent en outre à payer 1% de la valeur d'exportation à un fonds de développement qui organise, en collaboration avec l'UNICEF, des programmes de formation pour les enfants des régions où les entreprises de tapis sont installées.

L'initiative est intéressante à plus d'un titre. Elle ne se contente pas d'une approche superficielle mais tente d'agir sur certaines causes du travail des enfants, en collaboration avec des organisations locales. La difficulté et le coût des contrôles dans une filière de fabrication souvent informelle rendent toutefois son existence assez précaire. Elle pêche aussi par son approche sectorielle, obligeant les pouvoirs publics à se focaliser sur un secteur d'activité unique, en l'occurrence le tissage de tapis destinés à l'exportation.

Protéger les enfants au travail

En Indonésie, les enfants travailleurs de moins de 14 ans représentent un quart de la main-d'oeuvre industrielle. Ils travaillent de 7 à 13 heures par jour pour un salaire hebdomadaire moyen de 7 à 8 000 roupies¹⁰⁵. « Face à l'ampleur du phénomène et à une certaine légitimation culturelle, force est d'être réaliste » déclare Arist Merdeka, de la Fondation pour l'information sociale et l'assistance légale, une ONG indonésienne. La reconnaissance et la protection des enfants travailleurs par les gouvernements et par les syndicats permettraient d'établir des lois, des normes de sécurité, de mettre en place des actions en faveur des enfants travailleurs. Une enquête réalisée par une organisation indonésienne a par exemple montré que 75 % des enfants travailleurs souhaiteraient ne travailler qu'à temps partiel plutôt qu'à temps plein. Les enfants travailleurs pourraient être protégés en ce sens et bénéficier par ailleurs d'une éducation.

Décembre 1996, après des années d'activités, 34 délégués d'organisations d'enfants travailleurs de 33 pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine se retrouvent à Kundapur, en Inde, pour la première rencontre internationale des enfants et jeunes travailleurs.

Ils ont tous plusieurs années de travail et d'action derrière eux. Progressivement, ils se sont organisés pour améliorer leur situation d'enfant travailleur : ne plus être considérés comme délinquant par les forces de l'ordre, ne plus se faire « rouler » par le patron au moment de recevoir leur paie ou lorsqu'il s'agit de définir les heures de travail. Bref, être respecté en tant qu'enfant travailleur. Progressivement aussi, ils revendiquent leurs droits d'enfant - le droit à une éducation et à des loisirs - et leurs droits de travailleur - la reconnaissance de leur organisation de travailleurs, l'accès aux soins de santé, etc.

A Kundapur, ils étonnent par leur détermination. « *Au bout de quelques jours de travail, explique Romaine Dieng, la représentante du mouvement des enfants et jeunes travailleurs d'Afrique de l'Ouest, nous avons réussi à nous mettre d'accord sur un message en dix points destiné aux gros décideurs, aux gouvernements, aux ONG et aux patrons. Et comme nous ne faisons pas confiance aux ministres de nos pays pour nous représenter, nous avons décidé d'être présents, sur pied d'égalité avec les décideurs, lors de chaque conférence internationale où l'on discutera du travail des enfants et des jeunes. Car, dans ce domaine, c'est nous les vrais experts !* »¹⁰⁶

¹⁰⁵ (90 à 110 fb, 14,4 à 17,6 ff, 3,6 à 4 fs)

¹⁰⁶ A-M Impe, op. cit.

Déclaration de Kundapur

1. Nous voulons tous que l'on reconnaisse nos problèmes, nos initiatives, nos propositions et nos processus d'organisation ;
2. Nous sommes contre le boycott des produits fabriqués par les enfants ;
3. Nous voulons pour notre travail le respect et la sécurité ;
4. Nous voulons une éducation avec des méthodes qui soient adaptées à notre situation ;
5. Nous voulons une formation professionnelle qui soit adaptée à notre situation ;
6. Nous voulons avoir accès à de bonnes conditions de soins de santé ;
7. Nous voulons être consultés pour toutes les décisions nous concernant, locales, nationales et internationales ;
8. Nous voulons qu'une lutte soit menée contre toutes les causes qui sont à l'origine de notre situation, en premier lieu la pauvreté ;
9. Nous voulons qu'il y ait plus d'activités dans les zones rurales pour que les enfants ne soient pas obligés de partir en ville ;
10. Nous sommes contre l'exploitation de notre travail, mais nous sommes pour le travail digne, avec des horaires adaptés pour notre éducation et nos loisirs.

S'attaquer aux causes du travail des enfants

Travail des enfants : quel rôle pour les syndicats locaux

« Beaucoup de travailleurs de l'habillement, une écrasante majorité de femmes, ont de jeunes enfants, explique Johura Begum, présidente d'une section de la Fédération des travailleurs de l'habillement du Bangladesh (NGWF). Les mères doivent travailler parce que les revenus de la famille ne sont pas suffisants. La plupart des travailleurs ne sont pas originaires de la région et n'ont donc pas de famille pour prendre soin de leurs enfants. Dans ces familles, tant le mari que la femme travaillent. En l'absence du père et de la mère et par manque d'argent, les enfants n'ont pas accès à une éducation, et les enfants des travailleurs deviennent eux-mêmes des travailleurs. Si un système pouvait enrayer cela, ce serait la mise à disposition des travailleurs, dans les zones industrielles, d'installations permettant le soin et l'éducation des enfants de travailleurs. »

L'exploitation des enfants par le travail est à la fois l'une des démonstrations et l'une des conséquences les plus criminelles de l'exploitation des travailleurs. Si les travailleurs étaient rémunérés de manière à satisfaire aux besoins fondamentaux de leur famille, si la durée du travail journalier, hebdomadaire et annuel leur permettait d'assurer l'éducation de leurs enfants, si les conditions de travail ne mettaient pas leur santé en péril, si, comme le souligne Johura Begum, des services adaptés étaient mis à leur disposition, alors sans doute, leurs enfants ne seraient pas contraints de travailler.

On peut comprendre dès lors la position de certains syndicats qui n'inscrivent pas l'abolition du travail des enfants dans leur priorité d'action, lui préférant la lutte pour l'organisation des travailleurs et le respect de leurs droits. La campagne menée actuellement par le NGWF pour le respect du jour de congé légal hebdomadaire est très significative en ce sens. Un jour par semaine sans travailler, c'est un jour par semaine de vie familiale, de vie sociale et potentiellement aussi de vie militante pour la reconnaissance des droits des travailleurs.

« La question qui reste posée et qui semble à la base du problème est soulevée par l'incongruité de l'emploi des enfants. Comment des êtres physiquement faibles, sans expérience, réputés turbulents et inattentifs, d'entendement encore limité, sont-ils susceptibles d'être préférés comme travailleurs à des adultes compétents et responsables ? Comment ce type de main-d'oeuvre en vient-elle à être préférée dans des économies où le défaut de productivité du travail est l'entrave majeure au développement ? Dans tous les cas, il n'y a aucun emploi occupé par un enfant qui ne pourrait l'être par un adulte, contrairement à ce que soutiennent généralement les employeurs. Cet extraordinaire paradoxe découle d'un

autre : le bien-être des individus n'est pas la finalité première de l'économie. *Ce sont à l'inverse les êtres humains qui ont à s'adapter à la conjoncture de l'économie concurrentielle et sont façonnés, sinon broyés, entre les coûts et les prix du marché.*¹⁰⁷ »

L'enfant est alors un objet d'exploitation parfait. « Corvéable à merci », il est employé en tant qu'enfant et non en tant que personne. La question de son avenir de travailleur ne se pose pas à l'employeur. Dès qu'il acquerra les capacités physiques, morales et intellectuelles de l'adolescent, il sera remplacé par un autre enfant soumis... Ils sont légion.

Parce qu'elle privilégie le court terme, l'économie de marché concurrentielle, qui atteint son paroxysme dans l'exploitation des enfants, détruit tout ce qui est porteur d'avenir. Décomposition familiale, invalidation physique, intellectuelle et morale de millions d'enfants, croissance de la délinquance juvénile, perspective écrasante et onéreuse d'une prochaine génération d'adultes incultes et à la santé fragile ont un coût social et économique. Ils constituent une lourde dette contractée aujourd'hui et qui pèsera longtemps sur les générations futures. Mais ce coût, cette dette, ne semble pas inquiéter les agences monétaristes et commerciales qui encouragent les politiques de concurrence à outrance que nous connaissons aujourd'hui. Fonds monétaire international, Banque mondiale, Organisation mondiale du commerce « *prétendent que le travail des enfants n'est pas leur affaire et qu'il relève des institutions spécialisées, mais que sa suppression, néanmoins, risquerait de ruiner les pays sous-développés* »¹⁰⁸. Comme l'a montré le Bureau international du travail dans un rapport consacré au Zimbabwe, il y a un lien direct entre la mise en oeuvre des programmes d'ajustement structurel imposés par le FMI et la Banque mondiale et l'explosion du travail des enfants dans ce pays¹⁰⁹.

Si les profits tirés par une minorité d'acteurs privés grâce à cette masse d'enfants au travail sont énormes, la plupart des pouvoirs publics des pays pauvres se trouvent quant à eux face à une pénurie de moyens. D'un simple point de vue financier, ces pays ne peuvent pas envisager de politiques économiques ou simplement éducatives efficaces pour le développement normal de leur population enfantine, sauf à s'engager dans des changements sociaux structurels importants.¹¹⁰

Pourtant, « *un monde possédant des connaissances scientifiques et techniques faciles à partager, où le revenu par habitant a triplé depuis 25 ans n'a aucune excuse : il est tout à fait possible de répondre aux droits de tous les enfants, y compris les plus désavantagés, affirme l'UNICEF*¹¹¹. *Il faut désormais une volonté politique d'agir (...). Réclamer à ceux qui détiennent le pouvoir et les cordons de la bourse un changement radical dans l'affectation des ressources mondiales n'est plus une simple affaire de charité, mais de droits et de devoirs.* »

¹⁰⁷ B. Schlemmer, *opcit.*, p.484.

¹⁰⁸ B. Schlemmer, *op. cit.*

¹⁰⁹ Rapport du gouvernement du Zimbabwe cité dans *Towards action against child labour in Zimbabwe*, OIT, Genève, 1992, p. 53.

¹¹⁰ Michel Bonnet, *Enfants-travailleurs en Asie*, Recherches Internationales, n°22, octobre 1986, Institut de Recherches Marxistes, Paris.

¹¹¹ UNICEF, *La situation des enfants dans le monde - 1997*, New York.

« *Le système actuel n'est ni automatique ni fatal, ajoute Michel Bonnet. Il a été créé par des hommes et peut donc être détruit par des hommes.*¹¹² » Ce n'est pas seulement une affaire de décideurs. Les enfants travailleurs, mais aussi les hommes et les femmes travailleurs, mènent des actions qui convergent : le respect de leurs droits et de leur dignité. Consolider les actions de ces gens, à la base, c'est aussi lutter contre le travail des enfants et contribuer à une nécessaire dissidence vis-à-vis de ce qui est imposé comme « l'ordre des choses ».

¹¹² Michel Bonnet cité dans A-M Impe, op. cit.

Chapitre 10.

Quelle solidarité internationale ?

Solidarité entre les travailleurs du monde entier

Devant la force d'une pensée unique prônant la flexibilité, la privatisation et la déréglementation à l'échelle mondiale, les défenseurs du droit syndical se voient contraints de trouver de nouvelles stratégies de lutte et d'organisation. Dans le secteur de l'habillement, la mondialisation et la grande décentralisation des mécanismes de production et de distribution interfèrent sur la possibilité des travailleurs de structurer la défense de leurs droits, autant à l'échelle nationale qu'au niveau mondial.

Plusieurs difficultés sont à souligner dans la défense du droit syndical dans le secteur de l'habillement. Premièrement, c'est dans la fabrication que les syndicats sont le mieux implantés. Or, les conditions de travail et d'emploi de la fabrication dépendent essentiellement d'entreprises non-manufacturières de la chaîne telles que les distributeurs par exemple. Dans le secteur de la distribution, les syndicats ont relativement peu d'influence. De plus, dans certains pays comme la Belgique, les distributeurs profitent de la fragmentation des structures officielles de négociation collective¹¹³. La multiplication de ces structures rend difficile la défense globale des travailleurs de ce secteur.

Deuxièmement, le recours à la sous-traitance vers le secteur informel ou non structuré est une pratique courante dans l'industrie de l'habillement¹¹⁴. Les piètres situations des travailleurs à domicile et des travailleurs d'ateliers clandestins exercent une pression sur l'emploi et les conditions de travail dans le secteur structuré. Les syndicats éprouvent cependant d'énormes difficultés à organiser et à protéger les travailleurs du secteur informel. L'éclatement de la production en petites unités, la forte compétitivité qui règne dans ce secteur facilement délocalisable et des raisons d'ancrage culturel des syndicats expliquent en partie cette faiblesse syndicale. Le peu de présence des syndicats auprès des travailleurs à domicile, par exemple, a poussé ces derniers à s'organiser sans eux. En Inde, l'Association des femmes travaillant à leur compte (SEWA) a réussi à faire appliquer le salaire minimum légal aux travailleuses à domicile de l'industrie du vêtement de la région de Gujrat. Un exemple qui fait dire à l'OIT que « *même si, entre temps, la SEWA et d'autres organisations du même genre sont devenues des syndicats à part entière, leurs initiatives soulèvent des questions fondamentales touchant aux stratégies des syndicats nationaux et internationaux* »¹¹⁵.

Enfin, le niveau déjà très bas et toujours en baisse de la syndicalisation dans le secteur de l'habillement est le troisième problème à souligner. Un aspect de la mondialisation explique, en partie, ce phénomène. La production a quitté des pays à coûts salariaux élevés et à fort taux de syndicalisation pour aller vers des pays à taux de syndicalisation plus faible et où, souvent, la politique de recrutement est d'éviter délibérément d'engager des travailleurs syndiqués et de réprimer, parfois sévèrement, toute tentative de représentation des travailleurs

¹¹³Voir encadré: « Les commissions paritaires de la distribution en Belgique ».

¹¹⁴Voir les chapitres 5 et 6: « Quels sont les rouages du travail forcé ? » et « Made in Europe, tout est parfait ? ».

¹¹⁵La mondialisation des industries de la chaussure, des textiles et du vêtement. Organisation internationale du travail. 1996.

indépendante des pouvoirs en place. C'est tout l'enjeu de la création d'un syndicalisme représentatif et indépendant dans les pays à bas salaires. Une émergence difficile, car souvent cadenassée par des législations restrictives de plusieurs pays ou par l'attitude des entreprises. Et pourtant, un syndicalisme indépendant émerge. Son action n'est pas sans influence sur le phénomène de délocalisation que l'on constate dans le secteur manufacturier de l'habillement. Plus les travailleurs s'organisent et gagnent du terrain, plus les entreprises s'en vont vers des pays plus « dociles » et plus avantageux financièrement. Aujourd'hui, l'industrie s'est délocalisée vers des pays comme le Bangladesh, le Pakistan, le Sri Lanka ou encore le Népal, le Cambodge et le Vietnam. Mais là aussi, les travailleurs se mobilisent.

Les Commissions paritaires de la distribution en Belgique

En Belgique, il existe quatre commissions paritaires (CP) qui gèrent le commerce. La distribution de confection textile est présente dans trois d'entre elles :

- la CP312 (les entreprises de grande distribution) ;
- la CP311 (les chaînes de distribution de vêtements) ;
- la CP201 (les boutiques de moins de 50 travailleurs et n'appartenant pas à une chaîne).

Les salaires et conditions de travail sont fixés par la CP dont dépend l'entreprise. L'appartenance à une CP tient compte de deux critères principaux :

- le nombre de gammes de produits différents vendus par le même distributeur sous le même toit ou au contraire, la spécialisation dans un produit ;
- le nombre de travailleurs occupés par le même employeur.

Ces critères permettent la concurrence entre les différents distributeurs au détriment entre autres des conditions salariales des travailleurs. La CSC (Centrale syndicale chrétienne, syndicat belge) a calculé que l'écart entre les rémunérations de la CP201 et celles de la CP312 (la plus intéressante) est d'environ 35% (salaire, primes et avantages divers ainsi que durée du travail).

Compte tenu de ces écarts et parce que les distributeurs relevant de la CP201 échappent au rapport de force syndical, les grandes entreprises se sont organisées pour ouvrir des magasins en franchise. Ce sont des magasins tenus par des indépendants qui vendent les produits d'une marque donnée, laquelle leur fournit la marchandise. Par ce système, les grandes entreprises empochent les dividendes et font assumer les risques par un indépendant dont le personnel émargera à la CP201, la moins intéressante. Benetton s'est assuré une forte présence commerciale en mettant en place ce système de franchisage. Il l'a assorti de règles lui garantissant la maîtrise du dispositif tout en minimisant ses risques financiers.

Un autre système développé par les entreprises de grande distribution est la sous-traitance ou le « rack jobbing ». Il s'agit de louer des emplacements aux marques qui fournissent leur personnel pour le réassortiment des rayons. Ce personnel itinérant n'est pas sous la responsabilité des entreprises de distribution et ses conditions salariales dépendent de la CP du fournisseur.

Le franchisage et le « rack jobbing » ne sont pas des phénomènes nouveaux mais ils se sont fortement développés ces dernières années.

Quand la mondialisation stigmatise la lutte syndicale de l'Occident

Dans les deux premiers chapitres de ce livre, nous avons vu comment et pourquoi le secteur manufacturier de la confection s'est délocalisé. Le marché du travail de ce secteur a logiquement suivi le mouvement et s'est internationalisé. Aujourd'hui, un travailleur occidental d'un atelier de confection est en concurrence avec un travailleur du Sud ou de l'Est¹¹⁶. Cette mise en concurrence a tiré les acquis sociaux des travailleurs occidentaux vers le bas. Elle contribue à expliquer le cas de ces ouvriers anglais¹¹⁷, travaillant dans un atelier de confection de la région de Birmingham. Ils travaillent douze heures par jour, du lundi au vendredi, plus huit heures le samedi¹¹⁸ dans une firme où un travailleur qui a dix-sept ans d'expérience gagne 120 fb¹¹⁹ de l'heure et dans un pays où les lois sociales n'obligent plus les industriels du textile à être contrôlés par l'inspection du travail. Cet exemple reflète bien la détérioration du secteur de l'habillement en Europe depuis ces quinze dernières années. Face à cet impact social de la globalisation du marché, les syndicats occidentaux se sont senti dépourvus et donc vulnérables. Dépourvus car, l'évolution des types d'organisation commerciale, l'apparition de nouvelles méthodes de gestion et la capacité des sociétés transnationales de déplacer la production d'un pays à l'autre remettent en question les structures syndicales établies, dérèglent les modèles de négociation collective utilisées depuis longtemps et empêchent les syndicats d'avoir un accès aux véritables organes de décision et à l'information qui leur est nécessaire pour représenter les intérêts des travailleurs. Face à la faiblesse des réponses syndicales devant ce phénomène et à l'attitude défensive et (trop) souvent « territoriale » adoptée par les syndicats occidentaux, les tenants de la théorie de la compétitivité à tous crins ont exacerbé cette vulnérabilité syndicale. Une situation qui amène certains commentateurs de l'actualité à conclure¹²⁰: « ... à la légitimité autrefois reconnue aux syndicats, lorsqu'ils se présentaient comme les porte-parole des gens ordinaires, s'est substituée, entretenue par les médias, l'appellation peu flatteuse de défenseurs des « intérêts catégoriels ». » Mais la stratégie change, et particulièrement pour les secteurs manufacturiers tels que la confection et l'habillement. Les organisations syndicales, tant au Sud qu'au Nord, mettent l'accent sur la coopération, la création de réseaux et une organisation transnationale du travail. Ils tentent aussi d'inculquer une prise en compte planétaire des rapports de force entre employeurs et employés à leurs affiliés. La tâche n'est pas mince et la force des outils d'intervention dont ils disposent reste limitée. Et pourtant, la détermination est plus forte que jamais. Bill Jordan, Secrétaire général de la CISL le souligne¹²¹: « *Malgré les tentatives plus ou moins subtiles visant à les placer sur la touche, les organisations syndicales ont marqué 1996 de leur présence. Partout, les campagnes syndicales ont gagné en intensité (...) mobilisant comme jamais auparavant la solidarité syndicale internationale. L'année 1996 a également vu les syndicats des cinq continents affirmer avec une détermination de plus en plus ferme leur revendication en faveur de l'inclusion de clauses sociales¹²² dans les accords de commerce internationaux, obligeant, en décembre dernier (ndr: en 1995), les ministres des pays membres de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) réunis à Singapour à s'engager à respecter les droits sociaux fondamentaux.* »

¹¹⁶Dont les conditions de travail difficiles sont expliquées dans le chapitre 3: « Conditions de travail, les droits de l'homme en guenilles? ».

¹¹⁷Régime social minimum pour investisseurs étrangers. Guillaume Robin. Le Monde diplomatique - Février 1997 - pages 16 et 17.

¹¹⁸Ceci en toute légalité puisque ce n'est que depuis le 12 novembre 1996 qu'une directive limite la durée hebdomadaire du travail à quarante-huit heures.

¹¹⁹ Soit 20 ff ou 5 fs.

¹²⁰Noblesse et misères du syndicalisme. George Ross. Le Monde diplomatique. Janvier 1996. P.14 et 15.

¹²¹Rapport annuel des violations des droits syndicaux. Confédération internationale des syndicats libres. 1997.

¹²²Voir à ce sujet le chapitre 8: « Clause sociale, pour ou contre ? »

Les Confédérations syndicales internationales

La Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et la Confédération mondiale du travail (CMT) sont les deux principaux représentants, sur le plan mondial, des organisations syndicales libres des cinq continents (il faut encore signaler une troisième fédération, plus petite, la Fédération syndicale mondiale). La CISL compte actuellement 194 fédérations syndicales nationales affiliées avec des effectifs totaux de 127 millions de travailleurs. La CMT quant à elle, compte 132 organisations affiliées, qui représentent 24 millions de travailleurs. Au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT), les deux confédérations soumettent les plaintes contre les pays qui violent les droits et normes de la convention de l'OIT. Elles ont également un statut consultatif auprès du Conseil économique et social des Nations unies. Enfin, elles entretiennent des relations de travail avec des organisations multilatérales telles que le Fonds monétaire international, la Banque mondiale ou l'Organisation mondiale du commerce (OMC).

Le syndicalisme dans les pays à bas salaires

L'un des premiers cadres qui définit l'activité syndicale d'un pays est sa législation du travail. Quand on parcourt la législation du travail des pays impliqués dans l'industrie de l'habillement¹²³, on peut dégager plusieurs constantes. Elles ont trait aux conditions de création et d'existence de syndicats, au droit de regard des autorités sur leur fonctionnement, au droit de grève et à l'exemption de plusieurs zones franches de se conformer à la législation.

Dans de nombreux pays (tels que la Chine mais aussi la Corée du sud¹²⁴, l'Indonésie, Taiwan ou le Vietnam), il n'existe qu'une centrale nationale syndicale légale, souvent contrôlée par les autorités. Tous les syndicats qui se créent doivent s'y affilier. Ceux qui ne le font pas, s'exposent à la répression. Leurs activités sont entravées par les forces de sécurité et leurs dirigeants sont harcelés et souvent arrêtés et emprisonnés.

Le syndicalisme, un « casse-tête » chinois

Les syndicats indépendants sont illégaux en Chine et font l'objet d'une répression intensive du gouvernement. Il existe un syndicat officiel, l'ACFTU (All China Federation of Trade Unions). Tous les syndicats doivent être approuvés par cet organisme et être sous sa direction. L'ACFTU est quant à lui strictement contrôlé par le parti au pouvoir qui nomme les principaux responsables syndicaux. Souvent, les personnes qui assurent la présidence des syndicats sont aussi directeurs d'usine. La loi chinoise ne garantit pas le droit de négociation collective et ne mentionne pas le droit de grève. Le gouvernement l'a rayé de la constitution chinoise en 1982, en déclarant que le système politique avait éradiqué les problèmes entre le prolétariat et les propriétaires d'entreprises. Mis à part les violences physiques et psychologiques qui répriment toute tentative d'émancipation syndicale, la loi sur la sécurité du travail et la réglementation sur la rééducation par le travail autorisent la détention et l'incarcération de militants qui essayent de créer un syndicat indépendant. La procédure de rééducation par le travail ne nécessite pas de jugement et permet à une autorité locale de condamner des travailleurs à une peine de trois ans maximum dans un camp de travail forcé. Pourtant, malgré une politique répressive, de nombreux travailleurs se battent. Ils risquent, comme ces travailleurs de la zone franche d'exportation de Shenzhen arrêtés en novembre 1996 pour avoir tenté d'y créer un syndicat indépendant, d'être inculpés pour activité subversive. La peine maximale de ce chef d'inculpation est l'emprisonnement à vie avec travaux forcés. Les outils de pression des travailleurs sont faibles puisque les autorités répriment toutes les grèves. Les syndicats affiliés à l'ACFTU quant à eux, n'en organisent pas. Ils sont plutôt sollicités par les employeurs et les autorités locales afin d'obtenir des grévistes de reprendre le travail. Enfin, ajoutons qu'il existe une superposition des tâches entre la direction des entreprises, la représentation locale du parti et les employés du gouvernement. Dans son rôle de médiateur des conflits du travail, le Bureau de l'emploi octroie donc souvent un traitement préférentiel aux employeurs.

¹²³ La présente analyse est basée sur les législations des pays cités dans le chapitre 1 : « Qui produit nos vêtements ? ».

¹²⁴ La nouvelle législation sud coréenne prévoit de lever la restriction à partir de l'an 2000 pour les syndicats d'industrie, les fédérations et centrales nationales et, à partir de l'an 2002, pour les syndicats d'entreprise.

Dans les législations des pays qui tolèrent plusieurs syndicats (Bangladesh et Philippines par exemple) l'homologation par les autorités est obligatoire. Elle permet de contrôler l'émergence syndicale et d'évincer des syndicats trop récalcitrants. Mais elle n'est pas toujours du goût des employeurs. Au Sri Lanka, ces derniers s'opposent à cette obligation d'homologation¹²⁵. Celle-ci les obligerait à reconnaître les syndicats dans les zones franches d'exportation.

Ce droit de regard des autorités sur le fonctionnement des syndicats s'exerce aussi sur le fonctionnement interne de ces derniers et sur les processus de négociation. Citons quelques exemples révélateurs : en Corée du sud, les autorités peuvent modifier les règlements et les décisions des syndicats, annuler ou modifier des conventions collectives; en Malaisie, le ministre des ressources humaines peut ordonner la suspension, pour une période maximale de six mois d'un syndicat qu'il estime préjudiciable à l'ordre public; à Taiwan, l'atteinte supposée à l'ordre public peut entraîner la dissolution du syndicat.

Les législations sont également très strictes sur le droit de grève. Une situation plutôt logique puisque la confiscation du bien de production qu'induit une grève est l'un des seuls outils de pression dont disposent les syndicats. On comprend dès lors l'acharnement des employeurs à réprimer les grévistes et les limitations très sévères des législations. Outre l'interdiction pure et simple comme en Chine, les formes de restrictions sont semblables d'un pays à l'autre. Pour qu'une grève soit licite, elle doit être approuvée par une grande majorité des travailleurs (trois quarts des affiliés pour le Bangladesh, les deux tiers du personnel pour la Malaisie). Quand on connaît les risques encourus par les travailleurs grévistes (licenciement, intervention violente des forces de l'ordre, emprisonnement, suppression des salaires, facilité de remplacer les travailleurs grévistes, etc.), on comprend la difficulté pour un travailleur de prendre la décision de faire grève. Tout mot d'ordre de grève est souvent précédé d'une longue procédure compliquée qui rend, dans la pratique, la plupart des grèves illicites. Les autorités ont le pouvoir d'interrompre une grève quand celle-ci dure trop longtemps (30 jours pour le Pakistan ou le Bangladesh). Et bien entendu, elles peuvent l'interrompre à tout moment quand elles considèrent qu'elle devient une menace pour l'intérêt national (Bangladesh, Philippines, Sri Lanka). Enfin, dans des pays comme la Corée du sud, la loi autorise les employeurs à remplacer les grévistes en transférant des travailleurs au sein de l'entreprise ou en embauchant des sous-traitants durant les conflits du travail, ou encore en recrutant des travailleurs extérieurs pour servir de briseurs de grève temporaires. Les grévistes ne sont pas autorisés à occuper les usines ni à entraver le libre accès aux travailleurs ou à les empêcher de travailler.

Enfin, le droit syndical, si minime soit-il, ne s'applique pas dans les zones franches. Il est à noter que d'après l'O.I.T, les conditions d'hygiène et de sécurité ainsi que les niveaux de salaires y sont plus élevés qu'ailleurs. Il n'empêche que la liberté syndicale y est particulièrement réprimée. Au Pakistan, l'hostilité des employeurs à l'encontre des travailleurs qui tentent de créer des syndicats dans les zones franches d'exportation et les zones industrielles spéciales est virulente. De plus, une loi de 1980 dispense les employeurs des zones franches de la législation en vigueur et depuis 1982, les grèves y sont interdites. Depuis 1992, les entreprises qui exportent plus de 70% de leur production sont exclues du champ d'application de la législation du travail. Au Bangladesh, la loi de 1980 sur les zones

¹²⁵En 1995, le gouvernement adoptait une charte nationale des travailleurs, dont l'une des clauses spécifiait l'obligation d'homologation. La charte renforce les droits syndicaux et protège le droit d'organisation et de négociation collective. En 1996, les lois existantes n'avaient toujours pas été amendées afin d'appliquer les dispositions de la charte.

franches interdit les syndicats dans ces zones. Le gouvernement a plusieurs fois déclaré qu'il reviendrait sur cette législation avant 1997, mais rien n'a encore changé.

Malgré ces législations restrictives, l'épreuve de force s'engage un peu partout entre représentants des travailleurs, employeurs et gouvernements des pays à bas salaires. Elle se mène souvent dans un bras de fer violent¹²⁶. Mais au-delà de ce syndicalisme « d'urgence », la lutte se structure également sur le long terme, au profit de tout le secteur du textile et de l'habillement d'un pays¹²⁷. Beaucoup de syndicats sont face à des régimes autoritaires et en plus de la défense des droits syndicaux, ils luttent pour la démocratisation de leur pays. En Indonésie, le PBPI (Centre indonésien pour les luttes des travailleurs), un syndicat indépendant, coordonne le mouvement de solidarité avec le Timor-Oriental annexé par la dictature indonésienne et s'implique, avec l'opposition du pays, contre le régime au pouvoir depuis trente ans¹²⁸.

Au Cambodge, fin 1996, le Syndicat libre des ouvriers khmer voit le jour. C'est un syndicat indépendant qui représente les travailleurs du textile. Il entame l'un des mouvements sociaux les plus importants de ces dix dernières années dans le pays. Plusieurs centaines de milliers d'ouvriers manifesteront dans la rue. Le conflit prendra fin après que le roi du pays aura eu demandé que le gouvernement reconnaisse la création de syndicats indépendants, le droit de manifester et de faire grève¹²⁹.

On le voit, l'argument de « docilité » des travailleurs utilisé par les pouvoirs publics pour attirer les investisseurs (en Europe aussi) n'empêche pas l'émergence de revendications et de combats syndicaux. Une mobilisation qui pousse les investisseurs à aller voir ailleurs. Plus récemment, la mobilité du secteur semble se rapprocher des pays consommateurs. Les investisseurs optant pour le « just-in-time » dans le mode de gestion de la filière production/distribution¹³⁰. Des investisseurs coréens, par exemple, sont aujourd'hui installés en Amérique centrale ou possèdent des ateliers textiles à New York et Los Angeles¹³¹. Même s'ils y exportent leurs pratiques peu scrupuleuses en matière de droits de l'Homme dans le travail, les protestations ne cessent de grandir à mesure que les réseaux internationaux de solidarité se tissent.

¹²⁶En Corée du sud, en avril 1996, suite à l'irruption de la police dans une usine en conflit avec ses ouvriers pour avoir licencié des grévistes, deux dirigeants syndicaux tentent de s'immoler par le feu. Ils sont sévèrement blessés. Face à la ténacité des travailleurs, un accord est finalement conclu et les travailleurs licenciés sont réintégrés.

¹²⁷ Voir encadré: « Bangladesh. Une lutte syndicale se traduit en convention collective ».

¹²⁸La Gauche. « La résistance croît », avril 1996.

¹²⁹Cambodge soir. « Conflit à Garment Cambodia. Les grévistes obtiennent gain de cause », décembre 1996.

¹³⁰Voir le chapitre 1: « Qui produit nos vêtements ? ».

¹³¹Monde du travail libre, novembre 1996.

Bangladesh
Une lutte syndicale se traduit en convention collective

Reconnue par le ministère du Travail, la Fédération nationale des travailleurs de l'habillement du Bangladesh (NGWF) compte 28 syndicats officiels d'entreprises, 931 comités d'entreprises et rassemble plus de 20 000 membres individuels. Ses objectifs sont d'organiser, de former et d'assister les travailleurs du secteur de la confection et de l'habillement pour le respect des droits des travailleurs, l'équité des salaires et l'égalité des sexes. Depuis 1984, date de sa création, jusqu'à son assemblée de 1995, le NGWF a généralement mené des campagnes portant des revendications multiples. Une exception cependant, la campagne pour le respect du jour de congé légal du 1er Mai. Une campagne réussie puisqu'aujourd'hui, la plupart des entreprises du secteur accordent ce jour de congé. Partant de ce succès, l'assemblée de 1995 a décidé de privilégier des campagnes porteuses d'une seule revendication, même si les revendications légitimes ne manquent pas : respect des vacances annuelles légales, régularité des paiements des salaires, contrat d'embauche écrit, amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité, etc. Le choix de l'assemblée s'est finalement porté sur la revendication du respect du jour hebdomadaire de repos légal, le vendredi. Pour les responsables syndicaux, il s'agit, entre autres, de libérer un jour pour permettre aux travailleurs de s'investir plus intensément et plus nombreux dans une activité de défense de leurs droits. Le syndicat contacte d'abord les travailleurs, principalement des femmes. Ces dernières sont informées sur le chemin du travail, qu'elles effectuent généralement à pied, tôt le matin ou tard le soir. La presse est alertée et relaie de manière intensive les revendications. La plupart des autres syndicats, d'abord réticents sur le choix d'une seule priorité de campagne, rejoignent progressivement la NGWF. Des actions de grève sont prévues. Les premières négociations collectives entre les représentants des travailleurs, le BGMEA (l'association bangladaise des manufacturiers et exportateurs de vêtements) et des représentants du gouvernement sont mises sur pied. Le 8 mai 1997, une convention collective est signée portant sur le respect du vendredi comme jour de repos légal et sur le salaire minimum légal.

La solidarité internationale syndicale

La solidarité internationale syndicale institutionnalisée repose sur deux logiques : promouvoir les droits de l'homme par la défense des droits des travailleurs partout dans le monde et assurer une concurrence loyale entre tous les producteurs. C'est entre ces deux logiques que se développent les débats syndicaux internationaux tels que celui des clauses sociales¹³² ou celui du travail des enfants¹³³. Il s'agit tout à la fois de protéger un marché de l'emploi devenu précaire en Occident, de favoriser l'émergence du droit syndical dans les pays où il est bafoué et d'affirmer comme le fait la CISL que « *les syndicats soutiennent l'expansion du commerce et de l'investissement. Ils peuvent stimuler la croissance et l'emploi, contribuer à vaincre la pauvreté mondiale et élever les conditions de vie de toutes les populations*¹³⁴ ». Des positions qui, dans la pratique, se heurtent à l'énorme avance de la mondialisation centrée sur le capital et le profit. Ajoutons que, comme le souligne Gérard Fonteneau, syndicaliste international, « *si l'on peut identifier des convergences, il n'est pas facile de coordonner l'attitude d'organisations de travailleurs qui, très souvent, continuent à privilégier des angles nationaux*¹³⁵ ».

Et pourtant, comme le rappelle Paul Gruselin, responsable des relations internationales de la FGTB¹³⁶, « *dans nos pays, les premiers syndicats se sont groupés pour contrer le patronat dans son jeu de mise en concurrence des travailleurs. C'est toute l'importance de l'action collective. Actuellement, face à la mondialisation et dans le climat de peur et de repli sur soi que l'on constate en Occident, il faut rappeler avec force que l'amélioration des conditions des travailleurs de l'autre bout du monde bénéficie aussi aux travailleurs de chez nous. C'est tout l'enjeu de notre histoire ouvrière qui doit être porté au niveau mondial. A tout pouvoir*

¹³²Voir chapitre 8 : « Clauses sociales, pour ou contre ? ».

¹³³Voir chapitre 9 : « Faut-il interdire le travail des enfants ? ».

¹³⁴Rapport du seizième congrès mondial de la CISL, 1996.

¹³⁵Nouveau monde. Nouvelles solidarités. Séminaire de formation organisé par le GRESEA, avril 1996.

¹³⁶Fédération générale des travailleurs de Belgique.

constitué, qu'il soit gouvernemental ou d'entreprise, il faut un contre-pouvoir syndical. L'objectif de notre coopération est de favoriser la constitution ou la protection de ce contre-pouvoir partout où il n'existe pas encore. » La base de cette coopération est le renforcement de rapports directs et interpersonnels via des séminaires ou des ateliers de travail entre syndicats. Dans ce contexte, l'information des travailleurs, qu'ils soient d'ici ou d'ailleurs est un enjeu important de la lutte syndicale internationale. Comme le dit la CISL, « *quand une ouvrière d'Indonésie par exemple, est informée du prix de vente, chez nous, des chaussures de sport, elle en a assez de les fabriquer pour un salaire de misère. Plus l'information passera, plus le militantisme sera fort. Il est donc important que nous soutenions des programmes de formation.* » Dans la même optique, et comme le déclare Filip Misplon¹³⁷, « *il est inutile d'élaborer des codes de travail internationaux s'ils ne sont pas traduits dans les langues locales parlées par les ouvriers.* » La coopération doit aussi se définir sur ces réalités concrètes de terrain.

Ce réseau de solidarité se met en place très progressivement. Il faut tenir compte, notamment dans les pays du tiers monde, de la forte rotation qui existe au niveau syndical. Les gens sont soumis à des répressions constantes, sont mis en prison ou disparaissent. C'est dans ce cadre que se tisse un réseau d'information et de mise en commun d'expériences entre syndicats. Dans le cadre aussi de la division par secteurs professionnels du syndicalisme et de la multiplication des départements internationaux des différents syndicats. « *Il y a bien une coordination internationale telle que la CISL dans laquelle les syndicats s'inscrivent plus ou moins, fait remarquer Paul Gruselin, mais aucun syndicat national n'est bridé par son adhésion à telle ou telle internationale. Les deux niveaux se complètent.* » Le réseau international se crée aussi de manière empirique, avec toute la richesse de la diversité des points de vue et des réalités de terrain mais aussi peut-être avec toute la lenteur des décisions qu'induit la mise en commun de ces diversités. L'affiliation à la CISL des syndicats qui en font la demande est un exemple.

« Pour être affilié, explique la CISL, il faut être un syndicat national indépendant du gouvernement et des employeurs, démocratique et représentatif. Ce sont les critères officiels. L'analyse qui précède la décision est plus compliquée et subjective. La notion de représentativité n'est pas fonction du nombre d'affiliés au syndicat. On peut avoir un gros syndicat mais cadenassé par le gouvernement et peu représentatif et un syndicat plus petit mais porteur des intérêts des travailleurs. Avant de prendre une décision, il y a donc toujours une phase d'observation de l'évolution du syndicat. L'affiliation se négocie au sein des organes de décision de la CISL dans lesquels des facteurs politiques peuvent intervenir. Quand une organisation de travailleurs fait une demande d'affiliation et qu'une autre du même pays est déjà affiliée, il faut l'accord de la première inscrite. La concurrence jouant, les négociations sont parfois dures et longues. Enfin, les organisations affiliées à la CISL ont parfois des points de vue divergents. Pour l'Indonésie par exemple, plusieurs affiliations d'organisations syndicales trop proches du gouvernement ont été suspendues. Depuis, elles sont fédérées et aujourd'hui, elles réitèrent leur demande. Dans le même temps, le syndicat indépendant sévèrement réprimé veut lui aussi s'affilier. Certains affiliés à la CISL soutiennent la première candidature, d'autres soutiennent la seconde. Actuellement, personne n'est encore affilié et les négociations se poursuivent. »

Etre affilié à une fédération syndicale internationale telle que la CISL, c'est entrer dans le concert du syndicalisme international, y bénéficier d'une reconnaissance, d'un soutien et d'une certaine protection ; même si des actions sont également menées pour des syndicats non

¹³⁷Permanent FGTB de la Centrale du textile, de l'habillement et du diamant.

affiliés. Plusieurs outils de pression sont à disposition. Le premier est un réseau d'action urgente (tel celui d'Amnesty International), qui mobilise les affiliés de nombreux pays sur un cas particulier : lettres envoyées aux autorités, manifestations devant les ambassades des pays concernés, etc. Le deuxième est lié à la présence de ces fédérations internationales au sein de l'OIT. Ces fédérations y répercutent les plaintes des organisations des travailleurs quant au non respect du droit syndical dans leur pays. Les plaintes sont analysées au sein du comité de la liberté syndicale de l'OIT et se concluent souvent par un rapport qui condamne le gouvernement du pays incriminé. Pour la CISL, il est regrettable que ce ne soit qu'une condamnation morale et politique mais non contraignante. Elle reconnaît cependant qu'un pays condamné par l'OIT risque de perdre ses avantages commerciaux, par exemple dans le cadre du système de préférences généralisées de l'Union européenne. Le troisième outil de pression agit via les bailleurs de fonds institutionnels¹³⁸. Face aux gouvernements qui violent la liberté syndicale, les fédérations menacent d'envoyer un rapport à la Commission européenne, la Banque mondiale ou le FMI pour leur demander de suspendre leur aide financière tant que le problème n'est pas résolu. Cette pression financière est un moyen sur lequel les fédérations syndicales internationales comptent beaucoup. *« Le fait de voir que nous pouvons faire pression sur les gouvernements via les organisations multilatérales est un encouragement fort pour les syndicats affiliés chez nous »,* déclare la CISL. Cependant, l'empressement de ces organisations à soutenir le droit syndical reste à démontrer. *« Pourtant, l'émergence de la pression populaire dans les pays industrialisés qui commandent ces instances multilatérales font que ces dernières ne peuvent plus, au moins officiellement, adopter les mêmes politiques qu'il y a dix ans,* fait remarquer la CISL. *Ces dernières années, on constate une certaine attention parmi ces organisations même si elle est encore fonction de leurs intérêts dans les pays que nous y dénonçons. »*

Les différents moyens de pression cités plus haut ne concernent que les gouvernements et pas les employeurs. *« Nous sommes plus habitués à mettre la pression sur les Etats,* répond la CISL. *Face aux multinationales, mis à part les campagnes de boycott, nous n'avons pas encore de parades fermes. Mais nous considérons que c'est de la responsabilité d'un gouvernement de faire en sorte que la loi soit appliquée dans son pays. Et quand il ratifie les conventions de l'OIT il s'engage à les faire respecter. »*

Trouver la parade aux multinationales conduit les organisations syndicales à se tourner vers ce que d'aucuns appellent « la société civile », que d'autres appellent les consommateurs responsables, via les campagnes de sensibilisation et les campagnes de presse. Un terrain dans lequel le syndicalisme désire retrouver ses marques. Cela le conduit à rencontrer les ONG qui, face à la mondialisation, ont intégré la dimension du travail dans leur projet de société.

Synergie ONG et syndicats

Alors qu'auparavant, le militantisme sur les questions économiques et sociales était une sorte de monopole syndical, on assiste de plus en plus à la mobilisation de la société civile via des organisations non gouvernementales, à l'encontre des attaques contre les droits économiques et sociaux¹³⁹. Dans plusieurs pays du Sud où n'existe pas de liberté syndicale, les réseaux d'ONG assument aussi un rôle de solidarité avec les travailleurs de ces pays.

¹³⁸ Le traité de Maastricht et le dernier accord de Lomé (Lomé IV) conditionnent l'aide accordée par l'Union européenne au respect des droits de l'Homme.

¹³⁹ Voir le chapitre 11 : « Les consommateurs ont-ils leur mot à dire ? ».

Cela porte les deux partenaires, ONG et syndicats, à s'ouvrir l'un à l'autre. Un partenariat qui se fonde sur le partage de valeurs communes mais qui reste fragile au vu des méfiances et méconnaissances des pratiques mutuelles. Les ONG voient dans cette collaboration la possibilité de structurer leurs revendications sur les conditions de travail dans le cadre des réalités syndicales et des mécanismes de négociations collectives. Elles espèrent aussi voir leur action répercutée à des niveaux de pouvoir auxquels les syndicats ont plus facilement accès. Ces derniers quant à eux voient dans ce partenariat une alliance tactique. Il leur donne la possibilité de relayer leur combat au sein de la population active du mouvement associatif, de s'y faire connaître et d'y retrouver une légitimité en question. Ils comptent également sur la rapidité d'action et la souplesse des structures des ONG qui peuvent rebondir plus facilement sur des prises de positions spécifiques et dans lesquelles les syndicats sont partie prenante.

L'une des particularités des campagnes pour le respect des droits des travailleurs¹⁴⁰ est de réunir des ONG et des syndicats autour d'un même thème. Ce partenariat conditionne la stratégie de ces campagnes. Un exemple simple mais très éclairant : « *Dans la stratégie de la campagne *Vêtements propres*, explique Paul Gruselin, une série d'actions était prévue sur les distributeurs en Belgique. Lors de la programmation de ces actions, la centrale syndicale du textile et de la distribution attirait l'attention sur le fait qu'elle allait être en phase de négociation avec le patronat de ce secteur. Il était donc important que les actions n'interfèrent pas sur ces négociations. Le patronat aurait pu prendre prétexte de la présence des syndicats au sein de cette campagne pour refuser tout dialogue. C'est important que le syndicat puisse exprimer une telle crainte. Sinon, les syndicats et les travailleurs auraient pu être hostiles à cette campagne. Or, « *Vêtements propres* » stipule bien l'amélioration des conditions de travail au Nord et au Sud. Une ONG qui mènerait campagne pour dénoncer les conditions de travail uniquement au Sud, auprès de travailleurs du Nord confrontés à des difficultés manquerait à ses objectifs. Impliquer les travailleurs de chez nous dans cette campagne, c'est leur faire comprendre qu'il existe un lien entre leurs conditions et celles d'un pays à bas salaire.* » Si une ONG est bien placée pour faire un travail d'éducation et de mise en avant de problématiques sociales du travail, c'est au syndicat de négocier les conditions salariales, par exemple. Le point de jonction ? Le partage des valeurs à défendre et l'efficacité d'un projet de société qui veut intégrer toutes les dimensions des rapports sociaux.

Mais l'intérêt du partenariat est loin de faire l'unanimité. Il existe encore de nombreux clichés de part et d'autre. Pour les ONG, les syndicats sont de grosses machines bureaucratiques lentes à démarrer. Pour les syndicats, les ONG sont de petites organisations disposant d'une capacité de réaction très rapide, mais peu représentatives et qui n'ont pas nécessairement de fonctionnement démocratique et de transparence. Les ONG ont l'image d'organisations complètement incontrôlables, qui font ce dont elles ont envie. Pour un syndicat, prendre des positions fermes et dures sur un problème de société signifie passer par de longues procédures de consultation. Ces clichés disparaissent progressivement. Actuellement, ONG et syndicats tentent de les dépasser car chacun se rend compte qu'il est crucial d'unir les efforts qui tendent vers les mêmes objectifs.

Enfin, s'impliquer auprès des ONG permet aux syndicats d'atteindre de nouveaux publics. A Paul Gruselin de conclure : « *La présence des syndicats dans des campagnes de sensibilisation sur des notions de normes de travail permet de dépasser le stade de l'émotionnel. On inscrit la responsabilité des gens, des consommateurs, sur le long terme, dans une démarche citoyenne. Sur ce terrain-là, syndicats et ONG peuvent s'entendre.* »

¹⁴⁰Voir le chapitre 11 : « Les consommateurs ont-ils leur mot à dire ? ».

Chapitre 11.

Les consommateurs ont-ils leur mot à dire ? *Campagnes pour les droits de l'Homme dans le travail*

Les campagnes menées par des consommateurs, appelant les entreprises à respecter les droits fondamentaux des travailleurs connaissent ces dernières années une popularité grandissante dans les pays occidentaux. Si certaines se limitent à des actions de boycott, un nombre croissant de ces campagnes privilégie une démarche de proposition. Elles visent à faire adopter aux entreprises un code de bonne conduite et à en assurer l'application effective en mettant en place des procédures de contrôle indépendantes.

Fin 1995, aux Etats-Unis, le National Labor Committee (NLC), relayé par plusieurs journaux et de nombreuses organisations non gouvernementales américaines, dénonce les conditions inacceptables dans lesquelles travaillent les 850 ouvrières de l'usine Mandarin, sous-traitant de GAP au Salvador : salaires très faibles, chaleur étouffante, heures supplémentaires obligatoires. Pour défendre leurs droits, plusieurs ouvrières ont décidé de créer un syndicat. Au fil des mois, elles sont plus de 300 à rejoindre l'organisation des travailleurs, malgré les menaces et les licenciements dont elles sont victimes, et qui constituent une violation flagrante du code de conduite de GAP.

NLC invite alors les consommateurs américains à écrire à GAP pour dénoncer la situation. Devant l'afflux des lettres, GAP reconnaît les faits. Dans un premier temps, il décide de cesser toute relation avec Mandarin. Mais une telle attitude aurait inévitablement pénalisé les travailleurs. NLC demande alors à GAP de maintenir ses relations, tout en exigeant une amélioration rapide des conditions de travail. NLC demande également la mise en place d'un organisme de contrôle indépendant, composé d'associations salvadoriennes et américaines de défense des droits de l'Homme.

En décembre 1995, GAP approuve les propositions du NLC. Il devient la première entreprise à accepter le contrôle de son code de conduite par un organisme indépendant.

Parmi les campagnes de consommateurs, « Clean Clothes » est l'une des plus importantes en Europe. Dans neuf pays européens, des plates-formes d'organisations en ont fait leur modèle d'action. Ces plates-formes regroupent généralement des syndicats, des organisations de coopération au développement, de commerce équitable, des organisations pour le respect des droits de l'Homme, des organisations de consommateurs, de femmes et de jeunes. En Belgique francophone, il s'agit de la campagne « Vêtements Propres ». En France, c'est la campagne « De l'Éthique sur l'Étiquette ». D'autres campagnes coexistent et coopèrent avec la campagne « Clean Clothes », s'intéressant à d'autres secteurs de production comme les jouets, les fleurs ou les chaussures de sport (c'est le cas de la campagne « Let's go fair » en Suisse romande), ou misant en priorité sur une autre forme d'action telle que l'action politique ou syndicale.

La campagne « Clean Clothes » vise à promouvoir les intérêts des travailleurs de l'industrie de l'habillement et des vêtements de sport, ainsi que les intérêts des consommateurs qui

achètent les produits de cette industrie. Pour atteindre cet objectif, la campagne se déploie sur plusieurs axes. 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.

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 par un organisme indépendant. L'adoption de ce code de conduite, sa mise en oeuvre et les résultats positifs de son contrôle permettraient d'octroyer un label de qualité au distributeur ou à la marque concernés.

Enfin, la campagne « Clean Clothes » 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.

Une popularité grandissante

Dès 1995, « De l'Éthique sur l'Étiquette » et « Vêtements Propres » ont choisi comme modèle d'action l'envoi de cartes postales aux distributeurs et aux marques de vêtements. Des centaines de milliers de consommateurs ont ainsi fait connaître à leurs détaillants habituels leur attachement au respect des droits de l'Homme dans le travail et leur ont demandé des informations sur les critères sociaux de sélection de leurs fournisseurs et de leurs sous-traitants. De nombreuses entreprises ont répondu individuellement à chaque expéditeur de cartes de la campagne. Certes le sérieux des réponses varie grandement d'une entreprise à l'autre, mais le souci des distributeurs et des marques de rassurer le consommateur est en soi très encourageant. Il montre que le consommateur dispose d'un pouvoir. Il indique que les entreprises pourraient intégrer le respect des droits des travailleurs dans le choix de leurs fournisseurs et dans leurs relations commerciales si les consommateurs l'exigent avec suffisamment de force et de persévérance.

Asseoir ces campagnes dans la durée représente un défi important et difficile à relever pour leurs organisateurs. L'une des clés de cet enjeu réside en particulier dans la construction de liens solides entre consommateurs, travailleurs et citoyens. Chacun de nous est consommateur (avec plus ou moins de moyens). Chacun de nous est travailleur (avec ou sans emploi). Chacun de nous est citoyen (avec ou sans droit de vote...). Faire en sorte que les consommateurs agissent en tenant compte des intérêts des travailleurs comme de leur intérêt propre est un enjeu de taille de ces campagnes. Au-delà de la multiplication des actions et de la variété des supports, le meilleur garant de durabilité réside dans le tissage de relations solides entre organisations non gouvernementales et organisations de travailleurs.

Un code de conduite, une procédure de mise en oeuvre, un contrôle indépendant

Le code de conduite proposé par la campagne « Clean Clothes » est le fruit de longs débats entre syndicats et organisations non gouvernementales. Il s'applique aux industries de

l'habillement et du vêtement de sport (chaussures de sport incluses). Ce code est structuré en quatre parties.

Une déclaration d'intention définit ses objectifs et sa portée. En adoptant le code de conduite, les distributeurs et les marques reconnaissent leur responsabilité pour les conditions de travail dans toutes leurs filières de production, y compris donc pour celles des employés de leurs fournisseurs, de leurs sous-traitants ou de leurs détenteurs de licence. Cette déclaration d'intention situe également le code par rapport aux autres moyens visant les mêmes objectifs. Initiative à caractère privé, le code de conduite ne veut pas se substituer aux initiatives publiques traduites en législations internationales ou nationales, ni aux procédures de contrôle mises en oeuvre par les inspections nationales du travail ni à celles émanant de syndicats indépendants.

La deuxième partie du code contient le code de conduite proprement dit. Il définit des normes minimales relatives aux conditions de travail (voir encadré) et engage formellement la société à respecter ces normes, et à exiger de ses sous-traitants qu'ils les respectent également.

Les normes minimales du code de conduite « Clean Clothes »

1. Le travail est librement choisi

Aucun usage ne sera fait du travail forcé, y compris l'esclavage et le travail des prisonniers (Conventions 29 et 105 de l'O.I.T.). Les travailleurs ne seront jamais obligés de laisser une « caution » ou leurs papiers d'identité à leur employeur.

2. Pas de discrimination dans le travail

Egalité des chances et de traitement indépendamment de la race, de la couleur de la peau, du sexe, de la religion, des opinions politiques, de la nationalité, de l'origine sociale ou d'autres traits distinctifs (Conventions 100 et 111 de l'OIT).

3. Interdiction du travail des enfants

Aucun usage ne sera fait du travail des enfants. Seuls des travailleurs de plus de quinze ans ou ayant atteint l'âge où la scolarité n'est plus obligatoire seront engagés (convention 138 de l'OIT). Une aide économique de transition et des possibilités d'enseignement appropriées devront être fournies à tout enfant travailleur et à tout enfant travailleur licencié.

4. Respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective

Le droit de tous les travailleurs à former ou à rejoindre un syndicat et à négocier collectivement sera reconnu (Conventions 87 et 98 de l'OIT). Les délégués des travailleurs ne feront pas l'objet de discriminations et auront accès à tous les lieux de travail où ils jugeront nécessaire de se rendre pour l'exercice de leur fonction (Convention 135 et recommandation 143 de l'OIT). Les employeurs adopteront une approche positive vis-à-vis des syndicats et une attitude d'ouverture vis-à-vis des activités de ces derniers.

5. Salaires décents

Les allocations et les salaires payés pour une semaine de travail normale seront au moins conformes aux normes minimales légales ou celles fixées par l'industrie et seront toujours suffisants pour satisfaire les besoins vitaux des travailleurs et de leurs familles et fournir un revenu discrétionnaire.

Aucune déduction de salaire pour mesure disciplinaire ou pour toute autre mesure non prévue par la loi et qui se ferait sans la permission expresse du travailleur concerné, ne sera autorisée. Tous les travailleurs recevront des informations écrites et compréhensibles sur les conditions de salaire avant d'être engagés, ainsi que le détail de leur salaire pour la période de paie concernée chaque fois qu'ils sont payés.

6. Temps de travail non excessif

Le temps de travail doit être conforme aux lois et aux normes en vigueur dans chaque secteur industriel. En tout cas, les travailleurs ne seront pas obligés de travailler régulièrement plus de 48 heures par semaine et bénéficieront au minimum d'un jour de congé par période de sept jours. Les heures supplémentaires seront volontaires, ne dépasseront pas 12 heures par semaine, ne seront pas exigées régulièrement et recevront toujours une compensation financière importante.

7. Conditions de travail décentes

L'hygiène et la sécurité seront assurées sur les lieux de travail. Un service de santé du travail et de sécurité efficace, qui tient compte des connaissances actuelles du secteur et des risques professionnels spécifiques, sera mis sur pied. Mauvais traitements, menaces de mauvais traitement, punitions ou discipline exceptionnelles, harcèlement sexuel ou autre, et intimidation par l'employeur sont formellement interdits.

8. Etablissement de la relation de travail

Les obligations vis-à-vis des employés imposées par les législations sociales ou par les lois du travail et les réglementations liées à un contrat d'emploi normal seront respectées. Les contrats de travail ne devront pas faire uniquement mention des obligations du travailleur mais également de ses droits et des obligations de l'employeur. L'utilisation de travailleurs sous contrat d'apprentissage devra être limitée aux situations de transmission réelle de compétences pouvant déboucher sur un emploi régulier. Les jeunes travailleurs auront en outre l'occasion de participer à des programmes de formation.

Les deux parties suivantes comportent sans doute les éléments les plus novateurs du code de conduite :

La troisième partie concerne la mise en application du code de conduite par l'entreprise et ses sous-traitants. Elle engage le distributeur ou la marque à considérer le code de conduite comme partie exécutoire et obligatoire des accords qu'il passe avec ses sous-traitants et fournisseurs. Elle exige de la société la mise en oeuvre de démarches concrètes, comme par exemple la désignation en son sein de responsables de la mise en application du code, l'information adéquate de tous ses employés et de ceux de ses fournisseurs, la tenue et la transmission de la liste de l'ensemble de ses sous-traitants.

Enfin, la quatrième partie définit les procédures de contrôle indépendant. Celles-ci se basent essentiellement sur la création d'une Fondation composée de représentants d'entreprises, d'organisations syndicales et d'organisations non-gouvernementales. Cette Fondation réceptionnera les plaintes et effectuera le contrôle du respect du code. Elle aidera les sociétés à mettre le code en application et développera un outil permettant d'informer les consommateurs au sujet du respect du code et plus généralement des conditions de travail dans le secteur. Dans la pratique, cette Fondation définira un délai pour la mise en application du code de conduite par le distributeur ou la marque de vêtements. Elle réceptionnera les plaintes éventuelles et effectuera des contrôles auprès des entreprises sous-traitantes. Si les résultats de ces contrôles s'avèrent positifs, un label sera octroyé au distributeur ou à la marque. Si par contre, les résultats s'avèrent négatifs, un processus d'amélioration sera négocié avec l'entreprise. En cas de plaintes répétées, le distributeur ou à la marque se verra interdire l'utilisation du label ; l'opinion publique en serait informée.

Tisser les mailles d'un réseau mondial entre mouvements sociaux, organisations syndicales et organisations non-gouvernementales

A l'heure de la mondialisation, les réseaux commerciaux constitués par les entreprises transnationales se consolident. Dans le secteur de la confection, la mondialisation accélère le rythme des délocalisations qui peuvent se traduire en dégradation des conditions de travail. Enrayer cette spirale passe par la prise de conscience par les travailleurs du monde entier de leurs intérêts communs. Force est pourtant de constater qu'un sérieux retard a été pris en ce sens qui empêche les organisations sociales de peser valablement sur les décisions économiques des Etats et des entreprises.

En outre, la dégradation des conditions de travail se traduit dans certains pays par des difficultés accrues de l'exercice du droit syndical, par la répression violente des travailleurs en lutte, voire par la mise hors la loi progressive d'organisations représentatives (dans les zones franches d'exportation ou à l'échelle de pays entiers). Une collaboration entre syndicats indépendants, organisations non-gouvernementales et mouvements sociaux peut contribuer à contourner cet obstacle majeur.

Ce sont là deux raisons fondamentales pour intervenir aujourd'hui et de façon concrète dans la création et la consolidation de liens entre les organisations oeuvrant pour le respect des droits des travailleurs. Mais plus encore qu'une démarche de défense des droits acquis, la campagne « Clean Clothes » doit se positionner comme un maillon d'une dynamique complexe alliant la pression des consommateurs et celle des organisations de travailleurs. Si l'outil aux mains des consommateurs que constitue le code de conduite et son contrôle indépendant permet de mettre en exergue la responsabilité des entreprises, il doit aller de pair avec les efforts déployés par les organisations de travailleurs envers leurs gouvernements pour qu'ils fassent respecter leurs législations nationales en matière d'emploi, de sécurité et d'hygiène et promulgent des lois assurant une meilleure protection des travailleurs.

Les actions menées dans le cadre de la campagne « Clean Clothes » s'inscrivent dans cette démarche. « *Si vous voulez soutenir financièrement notre travail, nous pouvons en discuter, dit Amirul Haque Amin, secrétaire général de la Fédération nationale des travailleurs de l'habillement du Bangladesh, mais ce qui est bien plus important, c'est que vous soyez là, devant l'ambassade du Bangladesh, devant un magasin, au moment où nous manifestons devant le club de la presse ou devant l'usine qui produit pour ce magasin. Que vous soyez là et que vous le fassiez savoir. Cela peut concrètement nous aider dans notre lutte.* »

D'actions de consommateurs en actions politiques

Malgré ses aspects novateurs, malgré sa dimension internationale, la campagne « Clean Clothes » reste limitée. Elle s'attache à un secteur d'activité orienté vers l'exportation où ne sévissent pas les pires conditions de travail et elle tente d'arracher au cas par cas, le respect de normes de travail qui sont reconnues sur le plan international. Chercher à inscrire l'action des consommateurs et celle des travailleurs dans une dimension politique relève donc de la nécessité d'envisager ce type de solidarité dans la durée, d'élargir son influence et d'encourager les pouvoirs publics à reprendre l'initiative sur le terrain du développement social.

Certes des soutiens sont accordés par les pouvoirs publics en terme de subventions. Celles-ci permettent de financer des travaux de recherche, des activités de formation, des événements publics, augmentant l'impact des campagnes. C'est dans cet esprit qu'en Mai 1997, le Parlement européen a salué la campagne « Clean Clothes » et a invité la Commission européenne à la soutenir activement ¹⁴¹.

Le rôle des pouvoirs publics ne peut cependant se limiter à un apport financier. Les pouvoirs publics doivent faire preuve d'initiative pour faire respecter les droits des travailleurs. Ils doivent en ce domaine imposer des règles aux entreprises, des normes contraignantes et dont l'application dépasse les frontières nationales. Une proposition de loi actuellement à l'étude au sein du Parlement belge veut innover en ce domaine en introduisant la notion d'universalité des abus sociaux. Elle propose que les entreprises qui commettent à l'étranger un fait constituant une atteinte à certains droits sociaux puissent être poursuivies et sanctionnées en Belgique si elles sont trouvées sur ce territoire. Cette proposition de loi « *ne vise pas à porter atteinte à la souveraineté d'autres pays ni à développer de nouvelles formes de protectionnisme, mais à assurer le respect universel de certains droits sociaux fondamentaux. Ces droits sont reconnus à travers le monde, ainsi qu'en attestent divers actes internationaux. Nous estimons dès lors qu'il s'impose de respecter ces droits dans une économie organisée au niveau planétaire* ¹⁴² ».

Les pouvoirs publics ont également un rôle central à jouer dans la consolidation des moyens existants au niveau international. Donner à l'Organisation internationale du travail les moyens de ses objectifs, refuser le diktat de l'Organisation mondiale du commerce, du Fonds monétaire international et de la Banque mondiale sont autant de démarches nécessaires au respect des droits des travailleurs.

¹⁴¹ Résolution sur le label social : B4-0363, 0414 et 0421/97 - G:/PV_SEANC/PROVISOI/ADOPTES/97-05-15 - PE 259.216/53

¹⁴² Proposition de loi insérant un article 10quater dans le titre préliminaire du Code de procédure pénale, en vue de l'incrimination universelle de certaines violations des droits sociaux fondamentaux, déposée par M. Dirk Van der Maelen, session ordinaire du Parlement belge 1997-1998, 14 octobre 1997.

Du pain sur la planche.

Chapitre 12.

Juste un commerce ou un commerce plus juste ?

Les alternatives du commerce équitable

Les magasins du commerce équitable sont des réseaux de vente de produits artisanaux et alimentaires venant de producteurs du Sud. Ce sont surtout des réseaux de citoyens engagés dans la promotion d'une consommation responsable, d'un commerce plus équitable entre le Nord et le Sud de la planète, respectueux de la dignité des hommes et des femmes qui produisent.

En Europe, on compte environ 3000 magasins de commerce équitable animés par des dizaines de milliers de bénévoles. Les initiatives de commerce équitable génèrent en Europe un chiffre d'affaires de 3 milliards de francs belges (soit 500 millions de ff ou 120 millions de fs), procurant un emploi et des revenus à 800 000 producteurs du Sud, environ 5 millions de personnes si l'on tient compte des familles qui en vivent. L'idée de commerce équitable est en pleine extension. En Belgique francophone, le chiffre d'affaires des Magasins du monde-OXFAM progresse d'environ 20% par an. En France, Artisans du monde affiche 10% d'augmentation de ses ventes chaque année. Cela représente une croissance considérable, même si la part de marché de ce type de commerce est très symbolique (dans tous les sens du terme).

Les critères de choix d'un producteur

Fondé sur un échange, le commerce équitable avec des producteurs du Sud est une forme novatrice de solidarité où les partenaires prennent des risques économiques partagés. Des critères président au choix d'un partenaire/producteur. Ils varient légèrement d'une organisation de commerce équitable à l'autre mais peuvent se résumer comme suit :

- Les fournisseurs doivent être des groupes organisés sur une base participative. Le statut juridique importe peu : cela peut être un groupe informel, une coopérative, une entreprise privée à but social, un atelier d'insertion pour personnes handicapées, une organisation populaire ou même un organisme étatique. Ce qui compte, c'est la dynamique de participation démocratique des personnes concernées.
- Ces groupes doivent avoir un objectif de développement dans des domaines sociaux (alimentation, santé, éducation, ...), économiques (stabilisation ou augmentation des revenus, création d'emplois) ou politiques (l'activité de production pouvant être le support d'une mobilisation populaire).
- La rémunération doit être correcte. Elle comprend aussi bien le salaire payé aux producteurs que des revenus indirects (prise en charge des soins de santé, par exemple) et d'autres avantages en nature (biens collectifs mis à disposition comme une crèche, par exemple).

- La production doit respecter l'environnement social et naturel. Si la production biologique est importante pour la santé des consommateurs, elle l'est plus encore pour les producteurs, lesquels sont trop souvent victimes de l'utilisation de pesticides, chers et dangereux.
- Enfin, il faut que le produit réponde à des normes de qualité et d'utilité. Il faut aussi qu'il réponde à une demande sur le marché européen.

Aj Quen, partenaire du commerce équitable

Au côté de l'agriculture, le tissage constitue l'une des principales sources de revenus et d'expression culturelle des habitants des hauts plateaux andins du Guatemala. Les tisserands et tisserandes doivent cependant faire face à la concurrence accrue des tissus produits industriellement. Pour assurer la survie de leur art et de leur source de revenus, les artisans de plusieurs villages se sont regroupés pour travailler ensemble et trouver de nouveaux débouchés à leurs produits. En 1989, ils ont créé Aj Quen qui fédère une quarantaine de groupes et réunit ainsi près de 2 300 artisans (80% sont des femmes ayant souvent perdu leur mari lors de la guerre civile ou suite à la répression militaire). Vingt-six ateliers de couture se répartissent la confection de vêtements et de sacs. Concrètement, Aj Quen soutient la production et la commercialisation des articles par l'achat groupé de matières premières et d'outils, des contrôles de qualité, le développement de nouveaux produits et la recherche de débouchés. L'association écoule ainsi 30 % de la production des groupes, essentiellement à travers les organisations de commerce équitable d'Europe et des Etats-Unis. Ces ventes garantissent aux artisans une rémunération plus élevée que le salaire d'un fermier ou d'un ouvrier. Projet d'économie sociale, Aj Quen propose des formations en gestion d'entreprise, en santé publique ou en écologie. Le maintien de l'identité culturelle est aussi l'une des priorités de l'association.

Il ne s'agit pas de favoriser l'exportation d'un produit au détriment de l'agriculture vivrière ou de l'écoulement sur des marchés locaux. Au contraire, le commerce équitable encourage les producteurs à diversifier leurs sources de revenus pour réduire leur dépendance. La meilleure diversification est verticale : elle permet de transformer les produits sur place. Mais l'absence de capitaux, le manque d'équipement, la connaissance insuffisante des marchés et les barrières protectionnistes empêchent trop souvent les producteurs du Sud de réaliser cette diversification, source de revenus plus élevés et plus stables. Il appartient aux organisations de commerce équitable de soutenir leurs partenaires pour franchir ces obstacles.

La création d'une filière intégrée de fabrication de tee-shirts illustre bien la démarche de développement des organisations de commerce équitable (voir encadré).

Vers une filière intégrée de fabrication de T-shirts

A l'heure actuelle, deux groupes de producteurs fournissent des tee-shirts aux organisations européennes de commerce équitable. Il s'agit de Brac Aarong au Bangladesh et de Deesign inc. au Zimbabwe. Ces deux fournisseurs ne maîtrisent cependant que la phase finale de la production : couture et impression chez Brac Aarong et sérigraphie chez Deesign inc.

De ce constat est née en 1997 l'initiative d'une collaboration entre partenaires du commerce équitable belge et indiens pour créer une filière de production de tee-shirts intégrant la production de coton, la filature, le tricotage en fuseau, la couture et l'impression. Dans une première phase expérimentale, sept petits producteurs de coton de la région de Kutch (nord-ouest de l'Inde) trouveraient ainsi une opportunité de revenus supplémentaires en participant à la transformation de leur récolte de coton en tee-shirts non décorés.

L'élaboration et l'étude d'un tel projet nécessitent l'identification des acteurs de la filière. A ce stade de l'étude (novembre 1997), plusieurs acteurs potentiels sont présents :

- les petits producteurs de coton encadrés par une société de service, Agrocel, dont l'objectif est de diminuer la dépendance des agriculteurs vis-à-vis des pesticides et engrais chimiques.
- une organisation de commerce équitable indienne chargée d'organiser la broderie et l'impression de ces tee-shirts. Il pourrait s'agir de Shrujan, une organisation qui soutient les initiatives d'emplois de 2000 femmes dans une centaine de villages de la région.

- Self-help, une autre organisation de commerce équitable indienne chargée du contrôle de qualité et de l'exportation des produits finis.
 - Les Magasins du monde-Oxfam, initiateurs du projet, pour écouler la production et apporter une partie des capitaux pour réaliser les investissements nécessaires ; ainsi qu'une assistance technique pour le démarrage de la production.

Une première production d'essai de 10 000 tee-shirts devrait être écoulee en Europe dès l'été 1998.

Le commerce équitable, un contrat

Si les réseaux du commerce équitable imposent une série d'exigences concernant le mode de fonctionnement des producteurs, ils s'engagent de leur côté à respecter plusieurs règles de partenariat.

La première d'entre elles est la fixation du prix d'achat au producteur, un prix plus équitable et qui tient compte de la dignité des producteurs. Fondamentalement, un prix équitable est celui qui permet aux producteurs et à leur famille de subvenir à leurs besoins fondamentaux de manière durable. Une rémunération se mesure par le pouvoir d'achat qu'elle procure. Le respect de la dignité des producteurs tient compte, quant à lui, des conditions de travail, des avantages sociaux fournis, de la stabilité d'emploi et des revenus.

Les organisations de commerce équitable cherchent à éviter tout intermédiaire inutile, afin que le principal bénéficiaire du revenu soit le producteur. Le groupe de producteurs du Sud fixe un prix qu'il estime équitable. Ce prix est la référence de base du commerce équitable. Il est généralement de 10% à 100% plus élevé que dans le circuit traditionnel. Dans la plupart des cas, les organisations de commerce équitable paient 50% du prix à la commande et le solde dès réception de la marchandise. Comme la commande est passée plusieurs mois à l'avance, c'est une forme de crédit qui permet aux producteurs d'acheter les matières premières nécessaires à la production¹⁴³.

Ne pas confondre alternative et marginalité

Différentes enquêtes d'opinion montrent qu'au moins 15% des consommateurs sont disposés à acheter des produits du commerce équitable. Aller à la rencontre de ces consommateurs constitue un défi ambitieux. Cela nécessite d'investir dans des techniques de communication et de vente. Tout d'abord en soulignant la valeur symbolique, idéologique, politique du produit mis sur le marché. Les citoyens-consommateurs attendent un produit de qualité - pas question de déroger à la qualité au nom de la solidarité - mais ils attendent aussi une garantie de respect des producteurs et même que le produit préfigure des changements dans les relations Nord-Sud.

Les organisations de commerce équitable doivent professionnaliser leurs techniques de partenariat et de commercialisation : développement de nouveaux produits, amélioration de la qualité, accessibilité du réseau de distribution, diversification des formes de vente. Voilà plusieurs années qu'elles s'y attellent. Présenter les produits dans des magasins accueillants, c'est aussi valoriser les producteurs et leur donner plus de dignité. Il s'agit de

¹⁴³Pour certains produits alimentaires cotés en bourse, comme le café, il existe un prix de référence mondial. L'évolution du prix équitable est alors fixée par rapport à ce prix mondial, mais ne descend en aucun cas sous un prix plancher.

prendre de la distance vis-à-vis d'une certaine culture du misérabilisme et d'une culture « charitable » qui entendent mettre jusqu'au dernier sou à la disposition du tiers monde et pense qu'en distraire le moindre centime, c'est du gaspillage. En investissant dans la communication et la commercialisation, les Magasins du monde-Oxfam, en Belgique, ont quasiment doublé leur chiffre d'affaire.. En développant son outil commercial, Artisans du monde à fait de même en l'espace de trois ans. Cela se traduit directement en débouchés accrus pour les producteurs du Sud.

Intégrer les contraintes du marketing tout en restant fidèle aux principes de partenariat signifie un mode particulier de relations avec les producteurs. C'est un travail de terrain, réalisé dans le dialogue, en respectant les producteurs et leurs rythmes de développement, tout en leur donnant accès à des informations sur les marchés et à des techniques appropriées.

Le mouvement du commerce équitable

Les actions de commerce équitable sont un moyen parmi d'autres pour renforcer des réseaux de solidarité Nord-Sud. Présenter le commerce équitable comme une alternative en soi n'est pas crédible. Certes, le commerce équitable permet d'améliorer les conditions de vie de cinq millions de personnes dans le Sud, mais il est essentiel de dénoncer les mécanismes du commerce mondial qui engendrent structurellement les inégalités Nord-Sud. Acheter au prix plus équitable du chocolat Equita ou Mascao est une bonne chose pour les producteurs de cacao du Ghana ou d'Equateur et de sucre de Cuba. Mais quand on sait que le projet de directive européenne sur la composition du chocolat, qui autorise d'autres graisses végétales que le beurre de cacao dans la fabrication du chocolat affectera onze millions d'africains, il est essentiel de concentrer aussi ses efforts de citoyen-consommateur à se battre contre de telles mesures décidées au profit des entreprises multinationales. C'est pourquoi les réseaux de magasins du commerce équitable se définissent avant tout comme des mouvements de citoyens.

Ces réseaux mènent des campagnes d'information des consommateurs sur les conséquences de la fluctuation des prix des matières premières, sur les perversions des mécanismes financiers internationaux et leur répercussion sur les conditions de vie et de travail des producteurs. L'expérience de relations avec des groupes du Sud confèrent à ces campagnes une pertinence et une légitimité particulières. En outre, les mouvements de commerce équitable de France et de Belgique jouent un rôle moteur dans les campagnes « Vêtements Propres » et « De l'Ethique sur l'Etiquette ».

Commerce équitable, vers de nouveaux partenariats

Les campagnes menées sur le thème de l'emploi, telles « Made in Dignity »¹⁴⁴ ou « Vêtements Propres » et « De l'Ethique sur l'Etiquette » ont un impact considérable sur l'évolution à long terme des formes de partenariat et sur le choix des partenaires du commerce équitable. Ces campagnes créent des liens entre des individus et des groupes dans le Sud et dans le Nord, qui subissent les mêmes processus globaux et qui revendiquent le même droit à leur dignité.

¹⁴⁴ Campagne de long terme menée par les Magasins du monde-Oxfam en Belgique, ORCADES en France et La Déclaration de Berne en Suisse, et également campagne de News (Réseau européen des magasins du commerce équitable) en 1997-1998.

Certaines organisations de commerce équitable ont entamé un débat sur la nécessaire solidarité qui doit exister au Nord entre tous les acteurs d'une économie respectueuse de la personne. Consolider les réseaux de résistance dans le Nord passe par des revendications sociales et politiques communes et aussi par des actes concrets. Intégrer les produits d'entreprises d'économie sociale ou d'épargne éthique dans les réseaux de distribution du commerce équitable est un exemple concret de cette démarche.

Au Sud, de plus en plus nombreux sont les syndicats, les associations de femmes ou autres organisations soucieuses du respect des droits de l'Homme au travail qui financent leurs luttes par des activités de production. Le commerce équitable peut également mettre son expérience et son réseau de commercialisation au service de tels mouvements sociaux pour soutenir de manière concrète la lutte des travailleurs.

Les autres formes de commerce équitable

La commercialisation directe, la prise en charge des produits depuis leur importation jusqu'à leur vente dans des Magasins du monde ou des magasins Artisans du monde n'est pas la seule pratique du commerce équitable. Il existe aussi une commercialisation indirecte où il s'agit de proposer un label qui garantit une commercialisation équitable des produits mis en vente. Tout importateur ou vendeur qui décide de se conformer aux règles imposées par ces labels peut l'apposer sur le produit concerné et en faire un argument de vente. Les labels de commerce équitable sont octroyés par des associations. Plusieurs d'entre elles se sont réparties le travail entre les différents pays européens. Toutes s'attachent à commercialiser des produits alimentaires. Elles travaillent en étroite collaboration, en suivant des méthodes similaires. Les associations de labellisation proposent un modèle de commerce auxquels commerçants ou compagnies classiques doivent souscrire s'ils veulent bénéficier du label. Celles et ceux qui le font ont alors accès à un registre de producteurs potentiels et s'engagent à payer un prix équitable selon des échéances définies par l'association de labellisation. Ils acceptent également qu'un contrôle soit effectué par les associations sur leur contrat de partenariat. Les associations de labellisation ont toutes les mêmes caractéristiques : elles concernent un nombre limité de produits alimentaires, tentent, par un partenariat avec les producteurs, d'améliorer les conditions de vie rurale là où c'est possible, et poursuivent comme objectif principal la pénétration des produits qu'elles labellent dans le marché classique. En Belgique, en France et en Suisse, Max Havelaar est la seule association de labellisation de ce type.

Actuellement, une autre forme de label voit le jour : les socio-labels. Ils sont issus d'importateurs ou d'associations qui ont décidé de devancer les conclusions du débat sur les clauses sociales. Ces labels, qui concernent avant tout la commercialisation de produits industriels, s'inspirent des conventions établies par l'OIT (Organisation internationale du travail) : droit d'organisation et de négociation collective, droit à un minimum vital, à la santé et à la sécurité dans le travail, conventions concernant la durée maximale du travail, l'âge minimum et enfin, des mesures de non-discrimination. L'objectif des socio-labels est de tenter d'enrayer les pratiques des multinationales qui produisent là où la main-d'œuvre est moins chère et moins à même de se défendre.

Présentation idyllique du commerce équitable ? Existe certes au sein des organisations de commerce équitable une volonté d'accroître leur impact, tant en terme de ventes qu'en terme de mobilisation des citoyens-consommateurs. Ce n'est pas pour autant que le commerce équitable se targue de constituer une alternative réaliste au commerce dominant. Son principal apport est de poser les éléments d'un débat sur la nature des échanges Nord-Sud et l'évolution des pratiques actuelles.

Présentation des associations

Campagne Made in Dignity

La campagne « Made in Dignity » est conduite conjointement par trois organisations : Les Magasins du monde-OXFAM (Belgique), ORCADES (France) et La Déclaration de Berne (Suisse).

Elle a pour objectifs essentiels de :

- défendre des valeurs : justice sociale, efficacité économique, démocratie politique, respect de l'environnement, diversité culturelle ;
- démontrer le fonctionnement de l'économie mondiale et du marché de l'emploi en particulier ;
- créer des espaces de dialogue et de réflexion entre différents partenaires sociaux (syndicats, ONG, médias, partis politiques, chefs d'entreprises...) et un large public (membres d'associations, jeunes, chômeurs, etc.) ;
- dénoncer les impasses d'un modèle de développement qui donne la priorité à la recherche du profit aux dépens des intérêts fondamentaux de la majorité de la population ;
- présenter des initiatives concrètes de créations d'emplois au Nord et au Sud ;
- réfléchir à une nouvelle redistribution du travail rémunéré, familial et d'utilité sociale ;
- aborder les questions de l'emploi dans une perspective de dignité humaine et de solidarité internationale Nord-Sud.

Les Magasins du monde-OXFAM

En agissant pour le commerce équitable, les Magasins du monde-OXFAM veulent répondre à l'exigence de dignité des populations du Nord et du Sud de la planète. 70 Magasins du monde et 40 J'M du Monde (Jeunes Magasins du monde en milieu scolaire) vous ouvrent leurs portes en Belgique francophone.

En choisissant la qualité « Made in Dignity », le consommateur encourage et renforce des groupes de producteurs qui travaillent dans des conditions de dignité : participation des travailleurs à l'entreprise, objectif de développement collectif, rémunération équitable, respect de l'environnement social et naturel et qualité des produits.

ORCADES

Au Sud comme au Nord, des populations subissent le contrecoup de nos choix économiques et de la dégradation de l'environnement. L'information des opinions publiques occidentales sur les causes du mal-développement, dans la perspective de la recherche de solutions alternatives, constitue la priorité de nos actions présentes. Une information qui exclut toute culpabilisation, mais qui pose les questions essentielles, apporte des éléments d'analyse et donne la parole à ceux que les pouvoirs et les médias négligent : les paysans et les citoyens pauvres des pays en développement et les exclus de notre société.

ORCADES, Organisation pour la Recherche, la Communication et l'Action en faveur d'un Développement Solidaire entre le Nord et le Sud, reste fidèle à ce souci d'information et de sensibilisation de l'opinion publique française depuis sa création, il y a plus de vingt ans. Un

effort particulier est fait dans le domaine de la production de documents écrits et audiovisuels et dans celui de la formation.

La Déclaration de Berne

La Déclaration de Berne, association suisse pour un développement solidaire, rassemble plus de 18.000 personnes en Suisse, qui ont décidé de promouvoir une meilleure compréhension entre les peuples et l'établissement de relations plus justes entre pays, entre groupes de populations.

Simple manifeste en 1968, La Déclaration de Berne est devenue un mouvement qui intervient dans le débat public, non seulement pour mieux informer la population sur les causes du mal-développement, de la misère, de l'oppression, mais aussi pour participer à un changement véritable dans les relations économiques, financières culturelles et politiques des pays du Nord avec les pays du Sud.

La Déclaration de Berne publie le bulletin périodique « Vers un développement solidaire » (f.s. 50.- par an), qui traite des principaux dossiers d'actualité, réalise et diffuse des dossiers pédagogiques et des jeux.

DIFFUSION

Belgique Les Magasins du monde-OXFAM, 7a rue E. Michiels
B-1180 Bruxelles. Tél. 32-02 332 01 10

France ORCADES, 12 rue des Carmélites
F-86000 Poitiers. Tél. 33-05 49 41 49 11

ARTISANS DU MONDE, 67 av. de la République
F-75011 Paris. Tél. 33-01 49 29 95 15

Suisse La Déclaration de Berne, Case Postale 212
CH-1000 Lausanne 9. Tél. 41-21-624 54 17

Sur le thème du travail, les Magasins du monde-Oxfam, ORCADES et La Déclaration de Berne ont publié les documents suivants :

- *Le travail en question*, 12 questions sur le travail, l'emploi et le chômage dans le monde, livre de 106 pages ;

- *L'avenir de l'emploi*, 12 contributions sur l'avenir de l'emploi dans le monde, livre de 120 pages ;

- *Tiers-Mondopoly*, jeu de société pour jeunes (dès 12 ans) et adultes. Les joueurs se trouvent dans la peau d'un paysan péruvien ;

- *Travailleurs à dix ans*, bande dessinée sur la vie de trois enfants travailleurs en Asie. Un dossier pédagogique accompagne la BD ;

- *Made in Dignity*, brochure d'une vingtaine de pages, qui situe la problématique de l'emploi dans une perspective mondiale ;
- *Fringes Made in Dignity, quelles alternatives ?*, brochure de 16 pages, qui passe en revue les alternatives pour le respect des droits de l'Homme au travail ;
- *Le travail, un droit oublié*, vidéocassette de 13 minutes. Ce documentaire présente la vie d'enfants travailleurs dans trois pays d'Asie : Philippines, Inde et Thaïlande ;
- *Le développement des pays du Sud, contrastes et réalités*, livre et vidéocassette (18 reportages de 3 minutes). Sur le thème de l'industrie et de l'urbanisation, des reportages tournés au Brésil, aux Philippines et au Sénégal apportent des éléments de réflexion sur le travail ;
- *Le travail en question*, une exposition de 15 panneaux reprend et illustre par de courts textes le contenu du livre *Le travail en question*.

Un catalogue complet des publications est disponible sur simple demande.