

MADE IN
HONDURAS

MADE IN
BANGLADESH

MADE IN
GUATEMALA

MADE IN
THE U.S.A

MADE IN
INDONESIA

MADE IN
TURKEY

MADE IN
INDIA

MADE IN
VIETNAM

Made by Women

INÉGALITÉS HOMMES/FEMMES, INDUSTRIE TEXTILE MONDIALE
ET MOUVEMENT POUR LES DROITS DES TRAVAILLEUSES

HECHO EN
MEXICO

MADE IN
DOMINICAN
REPUBLIC

MADE IN
SYRIA

MADE IN
THAILAND

MADE IN
POLAND

MADE IN
SWAZILAND

MADE IN
EL SALVADOR

MADE IN
HONG KONG

MADE IN
CHINA

MADE IN
SPAIN

MADE IN
THE
PHILIPPINES

CLEAN CLOTHES
CAMPAIGN

How to Contact the Clean Clothes Campaigns & Projects in Europe

Austria

Clean Clothes Kampagne

c/o Südwind Agentur

Laudongasse 40

A1080 Wien

Austria

T: + 43 1 405 55 15

F: + 43 1 405 55 19

E: cck@oneworld.at

www.cleanclothes.at

Belgique

Schone Kleren Campagne

c/o Wereldsolidariteit

Haachtsesteenweg 579

1031 Brussel

Belgium

T: + 32 22 46 36 81

F: + 32 22 46 38 85

E: campagne@schonekleren.be

www.schonekleren.be

Vêtements Propres

285 Rue Provinciale

1301 Wavre

Belgium

T: + 32 10 43 79 50

F: + 32 10 43 79 69

E: info@vetementspropres.be

www.vetementspropres.be

Central & Eastern Europe (Including Turkey)

Bettina Musiolek

Protestant Academy Meissen

Freiheit 16

01662 Meissen

Germany

T: + 49 35 21 47 06 16

E: bemusi@web.de

Regina Barendt

Münchener Str. 2

97292 Uettingen

Germany

T: + 49 93 69 98 10 67

E: oreginally@yahoo.de

France

Collectif 'De l'Ethique sur l'Etiquette'

c/o Fédération Artisans du Monde

53, Boulevard de Strasbourg

75010 Paris

France

T: + 33 156 03 93 50

F: + 33 147 70 96 35

E: info@ethique-sur-etiquette.org

www.ethique-sur-etiquette.org

Allemagne

Kampagne für Saubere Kleidung

c/o Vereinte Evangelische Mission

Rudolfstr. 131

42285 Wuppertal

Germany

T: + 49 202 89 00 43 16

F: + 49 202 89 00 479

E: ccc-d@vemission.org

www.ci-romero.de

Italy

Campagna Abiti Puliti

c/o Centro Nuovo Modello di Sviluppo

Via della Barra 32

56019 Vecchiano (PI)

Italy

T: + 39 50 82 63 54

F: + 39 50 82 71 65

E: coord@cnms.it

www.abitipuliti.org



Made by Women*

Inégalités hommes/femmes, industrie textile mondiale et mouvement pour les droits des travailleuses

* Fabriqué par des femmes

Clean Clothes Campaign



Made by Women

Copyright © 2005, CCC

Editeurs: Nina Ascoly & Chantal Finney

Les éditeurs remercient vivement les femmes qui ont participé au groupe de pilotage international bénévole et qui ont contribué à cette publication :

Nela Perle (Frauen Solidarität, Autriche)

Hameda Deedat (Université d'Afrique du Sud)

Angela Hale (Women Working Worldwide, Royaume Uni)

Ruth Pearson (Université de Leeds, Royaume-Uni)

Jenny Wai-ling Chan et *Merina Fung* (Chinese Working Women's Network, Hong Kong)

Jasna Petrovic (ICFTU-CEE Women's Network, Croatie)

Les éditeurs souhaitent également remercier *Anneke van Luijken* (IRENE) et *Irene Xavier* (TIE-Asie) pour le soutien apporté à cette publication.

L'existence de cette publication a été rendue possible par le soutien financier du Ministère des Affaires Etrangères des Pays-Bas et de Mama Cash.



Maquette: Annelies Vlasblom, www.anneliesvlasblom.nl



FSC Imprimé sur papier certifié FSC



Table des matières

Introduction L'importance des inégalités hommes/femmes	4
Femmes même en dehors de l'usine Une discrimination qui pèse tout au long de la vie	10
Profil: Blanca Velázquez Díaz	18
Profil: Johanna Ritscher	20
Profil: María Luisa Regalado	22
Profil: Emelia Yanti MD Siahaan	24
Profil: June Hartley	28



Piquet de grève à l'usine textile Gelmart, Philippines, 1996



Action CCC «Triumph sortez de Birmanie», Pays-Bas, 2001



Manifestation Play Fair de CCC lors de la campagne Olympique, Bulgarie, 2004



Introduction

L'importance des inégalités hommes/femmes

Nina Ascoly

Lorsque Clean Clothes Campaign (CCC) est apparu en Europe au début des années 90, l'une des motivations des activistes qui en étaient à l'origine, principalement des femmes, était le désir de faire prendre conscience du fait que c'était très généralement des femmes qui fabriquaient nos vêtements dans de très mauvaises conditions. Il devait y avoir des raisons pour cela. Le fait que c'étaient des femmes qui cousaient nos vêtements et collaient nos baskets, que ce soit aux Philippines, en Indonésie, en Inde ou en Chine, ne pouvait être le fait d'une coïncidence. Les animateurs de CCC souhaitaient que le public sache que les travailleurs exploités par ces industries sont bien souvent des travailleuses et que les actions visant à améliorer la situation ne pouvaient ignorer ce fait. CCC a été créé à un moment où l'on commençait à faire la lumière non seulement sur la mondialisation économique et sur les restructurations industrielles, mais aussi sur la division hommes/femmes du travail dans ce contexte, comme sur les processus de féminisation, de précarisation et de flexibilisation du travail - en lien avec les réalités de la production textile mondiale. Cette campagne, et ceux qui y sont impliqués, doivent

bien être comprise en gardant ce contexte à l'esprit. D'une part, marquée par la frustration des femmes en raison de leur invisibilité en tant que travailleuses et porteuses de changement. D'autre part inspirée par les critiques féministes du *statu quo* qui règne au foyer, sur le lieu de travail et dans le mouvement syndical, et par l'exigence que le réel pouvoir des femmes soit reconnu.

Alors que le réseau diffusait les informations diffusées par ses membres, des femmes travaillant pour l'industrie textile et des chaussures de sport s'organisaient pour pousser au changement. Elles n'ont pas toujours été victorieuses, mais dans certains cas leur activité soutenue a produit des progrès malgré les grands risques encourus. En tant que lieu d'échange d'informations, la CCC a joué un rôle d'information pour le grand public et pour l'industrie sur rôle qu'ils pouvaient et devaient jouer pour soutenir les souvent difficiles et dangereux efforts de ces femmes qui s'organisaient.

Aujourd'hui encore et plus de dix ans après, faire comprendre l'importance de la prise de conscience des effets de la différence hommes/femmes

dans les conditions vécues par les travailleurs de ces industries reste un défi, tout comme le fait que les solutions à ces problèmes doivent absolument prendre en compte ces effets. Pour CCC cela signifie qu'il faut non seulement intégrer la question des inégalités hommes/femmes dans la formulation et la présentation des revendications, mais qu'il faut aussi la prendre en compte dans d'autres aspects du travail, comme la construction de la prise de conscience ici, en Europe, et également dans le soutien accordé aux organisations partenaires des pays où les textiles et les chaussures sont produits.



Militants de CCC face au parlement autrichien lors du marathon de la ville de Vienne, en l'an 2000.

Tandis que CCC se bat pour garantir que les droits de tous les travailleurs de l'industrie du textile et des chaussures de sport sont respectés, le fait que la majorité des travailleurs soient des femmes signifie qu'en définitive le travail de la campagne ressort largement du renforcement de la position des femmes. Certains pourraient voir cela comme une position plus radicale qu'un simple appel au respect du droit des travailleurs. Pourtant, sans être clairs sur la nature sexiste des processus qui sous-tendent la situation actuelle dans l'industrie textile et des chaussures de sport, comment les défenseurs des droits des travailleurs pourraient-ils savoir quelles sont les meilleures stratégies pour aller de l'avant ? Si les solutions proposées ne prennent pas en compte les réalités vécues par les femmes au travail et en dehors, comment pourraient-elles être adaptées dans la durée ?

En quoi consiste la distinction entre hommes et femmes ? La comprendre signifie forcément aller au-delà des différences biologiques entre les sexes et réfléchir aux rôles qui leurs sont attribués. Cette compréhension ne devrait guère être sujette à controverse, puisque la plupart des gens seraient tout à fait d'accord pour reconnaître que les vies des hommes et des femmes sont différentes. Elles le sont puisque leurs rôles ont été socialement et culturellement construits de façon différente. Alors que la réalité biologique des hommes et des femmes est la même où que l'on se trouve, les rôles dévolus aux deux sexes sont déterminés par le contexte social et culturel local. Parce que les hommes et les femmes sont « situés » différemment à l'intérieur des sociétés, tout, des politiques



aux pratiques, les touche de façon différente. Passer outre la discrimination hommes/femmes signifie en pratique être aveugle à la réalité globale de la situation d'une personne donnée.

La discrimination hommes/femmes influence les pratiques professionnelles de très multiples façons – par l'idée que l'on se fait des métiers que les femmes peuvent faire, de ceux qu'elles devraient faire, de leurs revenus, de leur relation aux employeurs et à la loi. Cette publication a été conçue pour aider les lecteurs à dépasser le jargon qui rend parfois ces questions obscures et afin de donner des clés pour saisir le rôle central que la discrimination hommes/femmes joue dans les formes prises par les questions des droits des travailleurs auxquelles ont affaire les militants et organisations en faveur des droits du travail.

Certains des membres du réseau de CCC estiment que son engagement en faveur de l'égalité hommes/femmes au travail est implicite dans l'ensemble de ses actions. D'autres pensent que cet objectif, comme les moyens utiles à modifier les processus de discrimination qui facilitent les violations des droits des travailleurs dans l'industrie textile et des chaussures de sport, ne relèvent pas de l'évidence et qu'ils pourraient donc être plus explicitement soulignés.

De fait, lorsque CCC a convoqué un rassemblement international de son large réseau à Barcelone, en 2001 (85 participants étaient venus de 35 pays) le fait que la différence de traitement entre hommes et femmes devait être l'objet d'une plus grande attention du réseau est apparu comme l'une des conclusions des participants. Les représentants des ONG et des syndicats présents ont estimé qu'il était essentiel de prendre ces questions en considération lors du développement de toute nouvelle activité ou campagne. Bien qu'il demeure important se concentrer sur le lieu de travail, le lien à la communauté et au foyer devait être mieux compris puisque ces sphères sont aussi des parts de la réalité à laquelle les travailleuses de l'industrie textile et des chaussures de sport font face - et elles sont aussi le lieu de violation des droits des personnes¹. Les participants ont

également noté que les obligations des entreprises devaient être reconsidérées sous ce jour, à tous les niveaux.

Cette publication est une conséquence directe de la réunion de Barcelone. Alors que nous commençons à parler plus explicitement des différences hommes/femmes, certains responsables de campagne ont admis qu'ils n'étaient pas très au clair avec ce qu'elles représentaient : de quoi s'agit-il en général, et comment interfèrent-elles avec notre travail ? Comment cela s'insère-t-il dans nos revendications adressées aux entreprises et aux autorités publiques en vue de garantir le respect des droits des travailleurs ? Bien entendu les participants étaient généralement bien conscients du fait que les la majorité des ouvriers des industries textiles et des chaussures de sport sont des femmes, mais ils n'avaient pas toujours fait le tour de ce que cela implique.

Pourtant tout, depuis le niveau de rémunération (et la vitesse à laquelle elle est versée), jusqu'aux caractéristiques de l'emploi (telle que l'absence de contrat et de congé maladie ou maternité, de liberté syndicale, de retraite), en passant par la façon dont un supérieur parle ou touche un employé, est conditionné en partie par des notions fondées sur la distinction hommes/femmes de ce qui est acceptable. Si l'on considère ce que cela signifie en lien avec le stress engendré par la précarité de l'emploi et le harcèlement physique et moral, la malnutrition qui résulte des bas salaires, l'épuisement qui résulte des heures supplémentaires forcées, et l'impossibilité de faire quoi que ce soit pour améliorer des postes et des conditions de travail dangereux, alors on comprend immédiatement quel rouleau compresseur s'abat sur la santé des femmes et de leurs enfants.

De plus dans la majorité des cas, les femmes sont les principales responsables de ce que l'on nomme l'économie « domestique » ; c'est-à-dire qu'elles assurent l'essentiel des tâches et des soins au foyer, voire même dans la communauté. Cela signifie déjà en soi que leurs vies sont différentes de ceux et celles qui n'assument pas ces travaux (ordinairement non rémunérés), en raison par



Manifestation de travailleurs de Bed & Bath, exigeant leurs paies et leurs indemnités (Thaïlande, 2003).

exemple du temps qui y est passé, des effets sur la santé, etc. Et cela, bien avant de prendre en considération l'impact de leur condition dans l'économie monétaire, où elles fabriquent vêtements et chaussures de sport pour le marché mondial.

Les effets du travail industriel des femmes se ressentent bien au-delà du lieu de travail. Racontant l'histoire d'un travailleur textile, Diane Reyes explique comment de très mauvaises conditions de travail peuvent, par exemple, empoisonner les relations, ruiner les projets d'accéder à l'éducation et de sortir de la pauvreté, et conduire les familles à la séparation. Quelles sont les conséquences de ces impacts pour les femmes, pour leurs communautés, et plus généralement pour la société ?

La discrimination hommes/femmes joue un véritable rôle dans le déplacement des femmes d'un emploi à un autre dans les réseaux de l'approvisionnement industriel, tout comme sur la forme de leurs emplois.

Les femmes se déplacent dans leur propre pays et franchissent aussi les frontières pour trouver un travail dans l'industrie textile et des chaussures de sport afin de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Les traités sur le commerce et l'investissement internationaux créent des emplois dans un endroit et les suppriment ailleurs ; pour les femmes qui doivent gagner leur vie, cela signifie prendre la route pour trouver le travail où elles le peuvent. Les traités tels que l'African Growth and Opportunity Act (AGOA) ont eu pour conséquence la création de nombreuses usines dans les pays subsahariens, alors que la fin du système de quotas de l'Accord Multifibre s'est traduite par une large modification des stratégies d'approvisionnement des multinationales. L'industrie est en recomposition permanente, ce qui a des effets pour les femmes (et les hommes) qui y travaillent.

En tant que marginales dans les nouvelles communautés qu'elles intègrent, les femmes migrantes se retrouvent face à des obstacles spécifiques qui s'accompagnent de la séparation de la famille et de l'absence de réseau relationnel. Et en l'absence de titre de séjour régulier, les seuls emplois disponibles sont illégaux ou non déclarés. N'étant pas



reconnues comme travailleuses, elles ne bénéficient d'aucune protection légale et rencontrent de grandes difficultés pour revendiquer des conditions de travail loyales et décentes. Ces femmes demeurent le plus souvent invisibles, n'étant pas de « véritables » employées travaillant dans de « véritables » ateliers ; celles-ci (qu'elles soient immigrées ou non) sont les plus opprimées que les responsables d'organisations puissent trouver. Discuter des stratégies pour les atteindre, comprendre leurs besoins et soutenir leurs luttes pour accéder au travail légal devrait être l'une des priorités des ONG et des syndicats. Si l'économie dite informelle, qui représente une part croissante de l'industrie textile, reste en dehors des efforts engagés pour améliorer les conditions de travail, cela veut dire que l'on échoue à traiter l'un des plus graves problèmes rencontrés par les femmes au travail : le caractère de plus en plus informel de leurs emplois. CCC reçoit des témoignages de plus en plus nombreux selon lesquels les emplois se précarisent. Dans certains cas le personnel en CDI est entièrement licencié, uniquement dans le but de le réembaucher sur les mêmes postes qui leur sont alors proposés en CDD.

La distinction hommes/femmes opère, non seulement dans les problèmes rencontrés par les travailleurs, mais aussi dans les luttes des différents acteurs contre les injustices et pour l'amélioration des conditions et rémunérations du travail. Si les initiatives qui visent à soutenir les revendications des travailleurs sont en réalité hors d'atteinte des travailleurs, quelles sont la crédibilité et la valeur de ce qui devrait être la représentation des besoins des femmes ? Une lourde responsabilité incombe à tous ceux qui, à des degrés divers, prétendent soutenir le droit des travailleurs à s'organiser. Il leur faudra reconnaître les besoins spécifiques de femmes au travail, ou encore garantir que les travailleuses seront entendues, respectées, et que leurs voix sont prises en compte lors des prises de décisions et de la mise en place d'institutions censées améliorer leur situation. Ceci s'applique également aux entreprises à travers leurs codes de conduite internes et leurs services de contrôle, en passant par les initiatives pluripartites qui contrôlent et vérifient l'application des normes

sociales. Les gouvernements, via les inspecteurs du travail et les tribunaux chargés de maintenir la justice légale, et jusqu'aux représentants des ONG et des syndicats dans leur rôle de chien de garde et d'avocats, sont également concernés. Cela s'applique même à CCC : si une campagne destinée à élargir la prise de conscience publique développe des priorités déphasées avec celles des femmes au travail, si des travailleurs sociaux se montrent incapables d'entendre et de rapporter des entretiens où la parole des travailleurs peut franchement s'exprimer, si les mécanismes de dépôt de plainte des initiatives pluripartites sont largement inconnus ou inaccessibles aux travailleurs qui subissent des torts, ou si la direction d'un syndicat est déconnectée des travailleurs, comme ces initiatives pourraient-elles réussir dans la poursuite des buts qu'elles affichent ?

La plupart des succès remportés ont nécessité de repenser les approches conventionnelles des défis auxquels il fallait faire face. Des chercheurs spécialisés sur la défense des femmes, des défenseurs des consommateurs, des responsables syndicaux et d'autres personnes dont il est ici question ont pris le risque de confronter différentes approches qui ont contribué au mouvement qui, sous toutes ses formes, nous a amenés à nous retrouver maintenant ensemble pour la justice à laquelle ont droit les travailleurs du textile. Ces femmes démystifient ce qu'on entend par conscience des inégalités hommes/femmes. Elles démontrent que la vigilance sur cette question est quelque chose de très concret. Tenir le cap sur les besoins centraux des femmes au travail dans la conduite de l'action permet de rester sur la voie du renforcement de la position des travailleurs en général.

Cette publication participe d'un mouvement plus large au sein de CCC, qui vise à produire une analyse du droit du travail en fonction des rapports hommes/femmes, spécifiquement à documenter et à réévaluer ces questions en lien avec les droits des travailleurs des industries textiles et des chaussures de sport. Il fait aussi partie des efforts de CCC de faire connaître les exemples d'un certain nombre d'initiatives prises pour attaquer ces questions et de présenter des pistes pour savoir

comment les intégrer au travail de CCC. Nous envisageons donc cette publication comme un lieu de ressources pour bâtir la prise de conscience de ceux qui sont directement impliqués dans CCC, comme pour ceux qui la soutiennent, et plus largement parmi les autres ONG et syndicats. Elle pourrait aussi servir de source d'information pour ceux qui, au sein de l'industrie ou des initiatives pluripartites, ont à traiter des conditions de travail dans le secteur. Il est clair qu'il reste beaucoup à apprendre à tous les niveaux. Nous avons voulu que cette publication soit un outil permettant de communiquer clairement sur les problèmes qui se posent et sur les façons de les aborder. Nous n'avons pas eu pour but d'atteindre directement les femmes au travail par ce moyen (si cela arrivait, ce serait un plus), mais plutôt de faire en sorte qu'il soit possible d'entendre leurs voix, et que leurs revendications et leurs souffrances sont connues et comprises par ceux, hommes et femmes, qui sont en situation d'influer sur leurs conditions de travail.

Rassembler le matériel de ce document a été l'occasion de formaliser l'expertise interne du réseau de CCC sur la question des inégalités hommes/femmes. Un groupe de pilotage s'est mis en place en 2004 pour définir le contenu de la publication et pour désigner un certain nombre de contributeurs potentiels. Les éditeurs sont extrêmement reconnaissants de la réaction de ces six femmes qui ensemble possèdent une très large expérience de travail auprès des organisations de travailleuses en tant qu'universitaires, chercheuses, militantes, syndicalistes et responsables de campagnes. De nombreuses militantes qui figurent ici participent activement aux actions de CCC. Venant de différents pays du monde, elles témoignent des différents aspects du rôle de la distinction hommes/femmes dans l'expérience des femmes dans l'industrie textile et des chaussures de sport. Dans les pages qui suivent, les auteures soulèvent de nombreux défis, et il est important que les acteurs concernés les relèvent. Nous espérons qu'une fois ces articles lus, il sera parfaitement clair que la question de la discrimination hommes/femmes est, pour tous les défenseurs des droits des travailleurs, une question-clé.

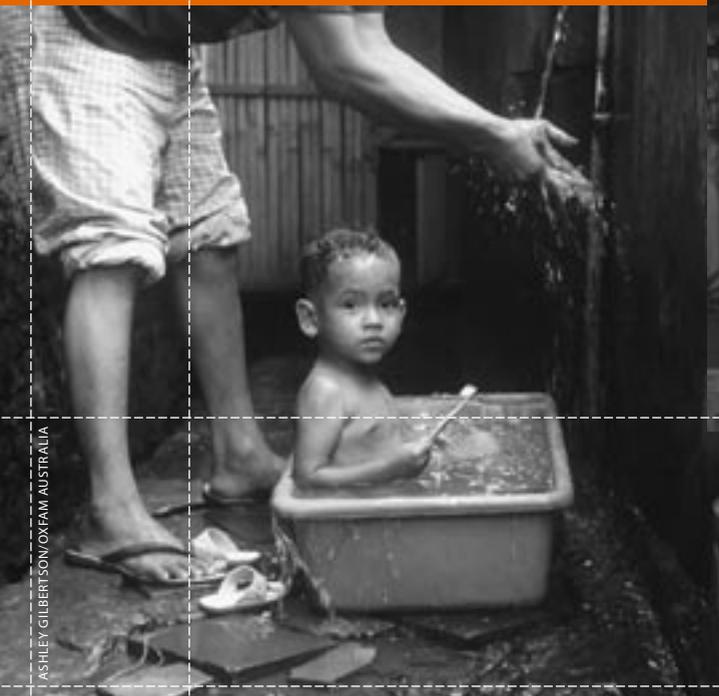




¹ Les droits des femmes ne sont pas violés qu'au travail. Ceci, qui marque toute la réalité qui est celle d'une femme au travail, que ce soit sur son lieu de travail ou ailleurs, ne peut être ignoré. La discrimination hommes/femmes, en terme de double charge de travail (productif et reproductif), au sein de la communauté, au foyer, sous le regard de la loi (selon les règles qui régissent la propriété et la transmission, etc.), se traduit par un ensemble de facteurs qui créent le contexte dans lequel une femme vit et travaille. Elle n'abandonne pas ces aspects de sa réalité en arrivant sur son lieu de travail.



Ouvrières du textile se rendant au travail,
Bangladesh, 1995



Ouvrière du textile dans son dortoir,
Chine, 1995

Ouvrière du textile chez elle, lavant son enfant,
Indonésie, 2001

ASHLEY GILBERTSON/OXFAM AUSTRALIA

MARIJKE SMIT



Femmes même en dehors de l'usine

Une discrimination qui pèse tout au long de la vie

Diane S. Reyes

Permettez-moi de vous présenter Amelita Fernandez, fille de paysans pauvres philippins, qui a cru pouvoir échapper au sort qui a été celui de sa famille depuis des générations. En 1998, après être sortie du lycée première de sa classe, et alors âgée de dix-sept ans, Amelita est arrivée à Manille pour travailler en tant qu'aide domestique. Elle s'est inscrite à un cours du soir dans une classe de couture. Son projet consistait à trouver un emploi dans une usine textile, espérant qu'un emploi stable mieux rémunéré lui permettrait de poursuivre ses études. Elle pensait à des cours de comptabilité dans une des respectables universités de la ville. Elle rêvait de travailler comme chef comptable et de revenir dans sa province comme une vraie professionnelle.

Après avoir obtenu son diplôme, Amelita s'est présenté pour un emploi chez Karayom Garments Inc., qui produit de façon régulière pour des entreprises des Etats-Unis telles que Gap, Sears, Van Heusen et Dockers, et a été embauchée.

Amelita a alors dépensé son épargne pour louer une chambre dans un appartement qu'elle parta-

geait avec deux autres familles. Après deux semaines à l'usine, elle s'est rendu compte que son rêve de poursuivre ses études ne se réaliserait pas. Elle était tenue de travailler plus de dix heures par jour pour tenir des objectifs de production élevés et elle devait de plus travailler de nuit une semaine sur deux. Malgré cela, elle s'estimait heureuse d'avoir fini sa formation et d'avoir trouvé un emploi d'ouvrière. Elle a décidé de se faire à la situation et d'envoyer une part de son salaire à ses parents pour leur venir en aide.

Puis elle a rencontré Roger, un de ses collègues. Ils se sont mariés en 1990, après qu'elle a été nommée en CDI. Ils ont connu quelques années heureuses au début de leur mariage, malgré une vie simple et un travail difficile, et ont pu louer un appartement pour eux seuls. Amelita pouvait être satisfaite de son existence.

Les choses ont commencé à changer quand les enfants sont arrivés. Puisqu'ils travaillaient tous les deux, ils ont été obligés d'envoyer leurs enfants à Bicol, dans la province Sud de Manille, pour que les parents d'Amelita prennent soin d'eux.



Garment workers at home,
Indonesia, 2001

Quatre enfants sont nés. 70% des revenus du ménage leur étaient consacrés. ¹

Ils ont rendu leur appartement et ont loué une petite chambre dans un appartement en colocation avec d'autres familles. Ils vivaient très mal leur séparation d'avec leurs enfants et ne pouvaient réellement voir la famille réunie au complet que pendant leurs visites d'une semaine ou deux pendant les vacances de la fête catholique du carême.

Les choses se sont aggravées en 1998 quand l'entreprise a licencié Roger. Après avoir cherché sans succès un travail dans d'autres entreprises, il a commencé à faire des petits boulots, remplaçant le chauffeur du tricycle du quartier ou travaillant dans le bâtiment. Son seul revenu régulier provenait d'un emploi de manutentionnaire aux halles pour les arrivages de nuit.

Amelita passait plus de treize heures en dehors de chez elle à cause des longues heures de travail et de transport. Elle travaillait toujours de nuit une semaine sur deux. En général Roger quittait la maison vers deux heures du matin pour aller au marché, puis il passait le reste de la journée à chercher du travail. Ils étaient rarement au foyer en même temps, ce qui a provoqué des scènes de jalousie. Les disputes sont devenues violentes et ont entraîné de courtes séparations. Il a fallu un certain temps pour qu'ils apprennent à s'arranger pour pouvoir passer du temps ensemble.

Avec cette baisse de revenu, trouver de l'argent pour leurs enfants est devenu leur plus gros problème. Amelita a demandé un emprunt auprès du Système de Sécurité Sociale (SSS), mais il a été refusé. La SSS a déclaré que Karayom Garments Inc. avait cessé de verser sa contribution mensuelle et qu'en conséquence elle ne pouvait prétendre à un emprunt.

Leurs deux enfants les plus âgés, un garçon alors âgé de huit ans et une fille de sept, ont dû cesser d'aller à l'école. En définitive, Amelita et Roger ont été obligés de les reprendre avec eux pour soulager les grands-parents, qui ne recevaient plus d'argent régulièrement, d'une partie de la charge. Ils ont alors dû partager la petite chambre, ce qui ne



laissait aucune intimité à Amelita et Roger. Bien qu'étant encore un enfant, le plus âgé a commencé à travailler, renseignant les passagers à la station de bus. La plus jeune se chargeait des tâches ménagères. Elle contribuait aussi à ramener un peu d'argent en s'occupant de temps en temps des enfants plus jeunes des colocataires quand ils s'absentaient. On lui donnait parfois un peu d'argent pour ses services, mais le reste du temps, on lui offrait le repas qu'elle et son frère partageaient pendant la journée, tandis leurs parents étaient au travail. Le revenu total de la famille permettait alors à peine d'envoyer un peu d'argent aux deux enfants plus jeunes restés à la campagne.

A la fin des années 90 des ordres sont tombés et l'entreprise a commencé à licencier de nombreux employés. Les syndicats ont résisté à cette politique et l'entreprise a donc raccourci la semaine de travail. Des rotations entre ouvriers ont été organisés, et des semaines de quatre voire parfois trois jours ont été mises en place. La direction a cessé de verser les primes, dont le treizième mois. La famille d'Amelita a sombré dans le désespoir. Ils ont commencé à sauter le petit déjeuner. Ils devaient parfois se contenter de manger des nouilles instantanées pendant des jours et des jours. Pour améliorer leur condition, Amelita demandait à faire la lessive et le repassage des colocataires et d'autres voisins pendant les trois ou quatre jours où elle n'était pas à l'usine.

En 2002, l'entreprise a commencé à payer les salaires avec du retard et a finalement fermé. Elle a laissé des millions de salaires, primes et contributions sociales impayés. La vie misérable de sa famille a viré au cauchemar et trouver quotidiennement de quoi manger est devenu un problème. Par solidarité, les colocataires ont cessé d'exiger leur part de loyer. En échange Amelita faisait tout le ménage de l'appartement, ainsi que la lessive et le repassage. En même temps elle travaillait parfois comme couturière pour une entreprise qui sous-traitait pour d'autres usines de confection, mais rarement et de façon irrégulière. Comme son mari, elle a commencé à faire des petits boulots. Avec sa fille, elle a vendu du café, des cigarettes et des repas rapides dès l'aube aux chauffeurs de

taxis collectifs. Elles retournaient à la maison à huit heures pour faire le ménage et préparer les repas du midi aux chauffeurs de taxis collectifs. Après tout cela, elle lavait les vêtements – en général de onze à quinze heures – et faisait le repas, jusque vers dix heures et demie du soir.

J'ai rencontré Amelita pour la première fois en 2002, trois mois avant que Karayom Garments ne mette fin à ses activités. Je l'ai rencontrée à nouveau en décembre 2004, quand j'ai accouru au Ministère de l'Emploi et du Chômage après avoir appris que des centaines de travailleurs du textile avaient occupé l'immeuble de force. L'entreprise pour laquelle ils travaillaient avait déposé le bilan et mis fin à ses activités sans préciser si les salaires et les primes impayés seraient versés ou non. Je l'ai tout de suite remarquée parmi les centaines de travailleurs qui participaient à cette action de masse. Je l'ai invitée à manger dans un fast-food des environs, où je l'ai interrogée pour écrire cet article. Lorsque je lui ai demandé pourquoi elle avait rejoint cette action alors qu'elle n'était plus membre d'aucun syndicat, Amelita m'a vivement rétorqué que la fin des activités de l'usine n'interdisait pas aux employés de faire valoir leurs plaintes. Elle m'a expliqué que nombre de ses ex-collègues, comme elle-même, avaient rejoint le mouvement de travailleurs venant de plusieurs entreprises dont les directions avaient agi comme celle de Karayom Garments avec eux.

Je lui ai demandé ce qu'elle et sa famille compaient faire dans la situation où ils se trouvaient. Amelita m'a répondu qu'elle et son mari s'étaient entendus pour reprendre la petite ferme que ses parents, qui prenaient de l'âge, ne pouvaient plus cultiver. Cela, et d'autres petits boulots, lui permettrait de rassembler sa famille. L'avenir la rendait anxieuse, mais elle rendait grâce au Ciel d'avoir un endroit où rentrer. Après seize ans, Amelita retourne à la campagne, où tous ses rêves ont commencé.

L'histoire d'Amelita n'est que l'une des histoires semblables de travailleurs du monde entier. Des histoires de séparations familiales, notamment avec les enfants, et de dégradation des relations.

Histoires des difficultés rencontrées à élever une famille ou à avoir une vie sociale à cause de trop longues heures de travail. Histoires de l'impossibilité d'accéder aux études ou d'avoir des activités en dehors du travail, toujours à cause de ces horaires. Oxfam International estime que les relations communautaires souffrent de l'impossibilité, pour les femmes qui travaillent, de s'investir dans les organisations collectives qui permettent par exemple d'élever les enfants ou d'accéder au crédit. ²

Depuis des années, des chercheurs ont réuni partout dans le monde les histoires de travailleuses du textile, qui subissent toujours une très grande pauvreté quotidienne et à long terme, ce qui a un profond impact pour eux comme pour leur famille, et qui affecte aussi leurs communautés. Beaucoup ont dû retirer des enfants de l'école en raison de leur incapacité à couvrir les frais scolaires, parce qu'il faut que les enfants aient des emplois rémunérés pour contribuer aux frais de la vie courante ou parce qu'il faut garder leurs plus jeunes frères et sœurs. Comme Amelita, d'autres ouvriers depuis la Chine ou l'Indonésie jusqu'à l'Amérique Centrale doivent envoyer leurs enfants vivre chez des parents éloignés, parce que le travail ne leur donne pas le temps ou les ressources nécessaires pour élever les enfants. Au Maroc, 80% des femmes travaillant dans le textile et qui ont des enfants assez âgés pour s'occuper de leurs frères et sœurs ont sorti les filles de moins de quatorze ans de l'école pour cette raison, sacrifiant leur éducation et leurs perspectives d'avenir. ³



Ouvrières faisant la lessive,
(Sri Lanka, 2004)

Dans de nombreux pays, les travailleurs du textile migrent depuis les zones rurales et rejoignent les grandes villes pour « tenter leur chance ». Ils viennent avant leurs vingt ans et pour de multiples raisons et retournent souvent dans leurs provinces au milieu de leur vie. Ils endurent la solitude pour s'être séparés de leur famille et de leurs amis et vivent dans des quartiers surpeuplés avec ceux qui partagent leur sort. Ils se jettent sur tout ce qui leur permet de renvoyer de l'argent à la maison et de mettre un peu de côté pour les rares moments de « bon temps » avec les filles, mais surtout pour acheter des cadeaux, lorsque leur emploi du temps surchargé leur permet de passer de courtes vacances avec leurs familles. Quelques-uns se marient, et ceux qui le font doivent ensuite, à travers difficultés et incertitudes, être en mesure d'envoyer leurs enfants à l'école pour leur assurer un meilleur avenir.



Mais les travailleurs restent souvent célibataires, principalement à cause de l'absence de vie sociale. Aux Philippines, la plupart commencent par aider leurs parents à envoyer leurs jeunes frères et sœurs à l'école, puis continuent à aider leurs frères et sœurs à envoyer leurs propres enfants à l'école. Dans certaines sociétés, une jeune femme qui quitte sa famille pour aller travailler en ville est taxée de « mauvaise fille », ce qui la mettra en mauvaise posture pour se marier. Au Sri Lanka, il est courant que les annonces matrimoniales spécifient « ouvrière s'abstenir ». ⁴

Commencer sa vie de travail en pleine jeunesse et travailler pendant de si longues heures impose sa marque sur la santé et le corps des femmes. Jongler avec le temps et l'argent pour assurer le bien-être des familles, surtout lorsqu'il y a des enfants, est très stressant au niveau physique et émotionnel. Les femmes atteignent le point critique lorsqu'en raison des trop grandes sollicitations physiques elles tombent malades et sont renvoyées, ce qui les laisse sans assistance au moment où elles en auraient le plus besoin.

Les femmes qui s'engagent et s'organisent avec leurs collègues – dans l'usine ou dans la communauté – découvrent une activité libératrice. Bien entendu, elles rencontrent de nombreux problèmes, spécialement les femmes mariées. L'accueil des collègues est généralement favorable ou bienveillant, mais certains des maris éprouvent du ressentiment. Dans la plupart des cultures, la femme est attendue à sa place, à la maison. Le temps passé hors du travail est donc censé être consacré aux travaux domestiques et à la famille. Certains mariages sont soumis à rude épreuve en raison du temps passé en dehors du foyer par ces femmes responsables d'organisations ou cadres, et certaines sont même conduites à la séparation. Dans ce cas la santé physique et morale des femmes est doublement menacée puisqu'elles portent sur leurs épaules la responsabilité d'élever la famille tout en ramenant l'argent. Le fait que l'on pense qu'il n'est pas convenable qu'une femme soit engagée dans l'action peut lui causer des difficultés pour trouver un partenaire – si tant est qu'elle ait le temps d'en trouver un.



Ceci montre à quel point l'industrie textile, telle qu'elle fonctionne actuellement, dépend du travail des femmes qui n'ont d'autres choix que d'y sacrifier leur santé, leur vie de famille, leurs propres aspirations et celles de leurs enfants, et donc bien souvent jusqu'à la propre estime d'elles-mêmes.

¹ Bien que l'état de l'économie philippine continue d'obliger les deux parents à travailler, la contraception n'est toujours pas disponible, d'où le nombre élevé des enfants. Les industriels n'ont pour autant jamais accepté de prendre en compte les responsabilités parentales des travailleurs. Un projet de loi en discussion au Parlement et visant à rendre le planning familial et la contraception accessible dans les centres médicaux se heurte à l'opposition de l'Eglise catholique. Une étude récente montre pourtant que les parents souhaiteraient pouvoir planifier les naissances, et ce d'autant plus que le contexte économique actuel est difficile.

² Voir « *Good jobs* » and hidden costs : women workers document-ing the price of precarious employment, Thalia Kidder et Kate Raworth. Oxfam International, 2004, p.5. http://www.oxfam.org.uk/what_we_do/resources/downloads/gdt_kidder_and_raworth.pdf.

³ Kidder et Raworth, 6.

⁴ Kidder et Raworth, 5.



Blanca Velázquez Díaz

Coordinatrice du Centro de Apoyo al Trabajador

J'ai adhéré en 1999 au premier syndicat indépendant de l'Etat de Puebla, au Mexique, qui organisait la défense des travailleurs d'une usine Siemens fabriquant des pièces détachées pour automobiles. L'idée de créer un lieu réservé aux salariés est née après avoir quitté cet emploi : un lieu où les hommes et les femmes ouvriers pourraient non seulement s'informer sur les droits de l'Homme et des travailleurs, mais aussi se former et se défendre. Mon expérience m'avait appris mes droits en tant qu'être humain et travailleuse, et je ressentais le besoin de la partager avec ceux qui travaillent dans des conditions très dures et qui subissent des abus en tous genres de la part de leurs employeurs.

Nous avons donc ouvert le *Centro de Apoyo al Trabajador* (CAT, Centre de Soutien aux Travailleurs) en mai 2001. Je suis responsable de l'organisation générale et des affaires extérieures et je coordonne le planning stratégique de soutien à la création de syndicats indépendants, de façon à mettre en œuvre la défense des droits des travailleurs. Je suis également les contacts avec les organisations locales, nationales et internationales. Ces liens sont primordiaux pour soutenir les luttes des travailleurs mexicains.

“Nous pensons qu’une fois informés de leurs droits, ils deviennent capables de se défendre eux-mêmes”



Le CAT est en lien direct avec les travailleurs. Nous pensons qu’une fois informés de leurs droits ils deviennent capables de se défendre eux-mêmes. Nous leur rendons visite à domicile, ce qui est très efficace en terme d’organisation, et ce qui a l’avantage de nous renseigner directement sur leurs conditions de vie tout en gagnant leur confiance. Nous utilisons aussi le théâtre comme moyen de formation et d’implication des travailleurs. Les pièces représentées sont utilisées stratégiquement dans le travail de notre organisation pour élever le niveau de prise de conscience du public, et elles sont données dans les communautés où vivent les ouvriers des *maquilas* (ateliers textiles). Nous avons trois pièces. *L’Autre histoire de King Kong* traite de la lutte des hommes et des femmes qui travaillent à l’usine textile de Kuk Dong à Atlixico, dans l’Etat de Puebla. Elle montre l’importance de l’organisation et de la résistance des ouvriers et s’appuie sur l’expérience et les voix de ceux qui ont vécu parmi les menaces, les discriminations et les violences. La pièce a une fin heureuse, puisque le syndicat indépendant finit par l’emporter et signer un accord social collectif. *La Machine* illustre de quelle façon les travailleurs peuvent s’organiser en syndicats pour améliorer leurs conditions de travail. *Le M majuscule de « Mujer » (femme) n’est pas celui de « Macho »*, raconte l’histoire de trois femmes qui disent leur propre expérience de ce qu’est être une femme. Ce sont des expériences brutes qui permettent aux gens de prendre conscience des abus auxquels les femmes doivent faire face simplement parce qu’elles sont des femmes. C’est pour le CAT un moyen très efficace d’atteindre cet objectif, parce qu’elle couvre à la fois les plus larges questions des droits de l’Homme et celles des droits des travailleuses.

Notre première campagne a été montée pour aider les ouvriers de Kuk-Dong (devenu Mex-Mode) à se battre. Nous les avons conseillés, aidés à instruire leur recours et à évaluer les préjudices subis. Nous nous sommes impliqués dans les affaires Matamoros et Tarrant, qui attendent toujours leur conclusion. Ces trois affaires ont reçu un soutien international tout à fait crucial.¹

Je fais ce travail avec beaucoup de joie et d’ardeur. Il est très gratifiant de voir les femmes des *maquilas* se défendre, de voir la conscience populaire se développer, de savoir qu’on les a inspirées pour qu’elles se battent pour ce qui leur appartient. Je veux continuer parce que je sais que dans le futur les choses peuvent vraiment s’améliorer. Nous ne devons pas nous satisfaire de ce qui a été obtenu jusqu’ici.

Benita Galeana, et son combat pour les droits des travailleurs, est l’une des femmes à la source de mon inspiration, tout comme Digna Ochoa, une juriste et militante douée d’une très grande conscience sociale, très proche du peuple, et qui a été assassinée pour avoir défendu ses droits.

La place des femmes dans la société a changé. Grâce à leur participation syndicale, il y a de plus en plus de femmes qui peuvent aujourd’hui se faire entendre en prenant des fonctions dans les organisations syndicales. Mais il y a encore un travail gigantesque à mener pour faire évoluer les idées machistes qui dominent encore au foyer et au travail. Nous devons réclamer l’application des droits de l’Homme - qui sont les nôtres -, dénoncer les abus en tous genres, et obtenir des réformes qui nous donnent une complète égalité des chances, puisque nous aspirons



Johanna Ritscher

Militante de CCC - Suède

J'avais dix ans lorsqu'un jour mes professeurs ont convoqué mes parents à un rendez-vous pour parler de mon attitude. Je me comportais comme un garçon : j'étais trop vivante et je prenais trop de place, ce qui leur posait problème. J'ai compris pour la première fois que je n'étais pas seulement un être humain mais aussi une fille, ce qui avait des conséquences sur qui était permis de faire ou de dire. J'ai progressivement pris conscience que ce n'était pas moi mais le monde autour de moi qui avait un problème. Les conventions, et ce qu'on attend des autres, servent à classer les personnes dans différentes hiérarchies dans lesquelles le sexe, la couleur, la classe sociale, etc., déterminent ce qui est permis et ce qui ne l'est pas. Le pire, c'est que les gens semblent l'accepter.

Je me suis engagée quelques années plus tard dans les Jeunes de la Croix Rouge avec l'intention de mieux savoir et faire savoir comment le monde fonctionne, pour pouvoir le changer. J'ai commencé à travailler comme bénévole sur des questions de commerce équitable. Les Jeunes de la Croix Rouge étant membres du collectif suédois CCC, le pas suivant, consistant à m'engager dans CCC, s'est fait naturellement. Avec un autre membre des Jeunes de la Croix Rouge, je suis donc, depuis l'action « Play Fair at the Olympics » (Jeux Olympiques,

“Des milliers de jeunes gens se sont impliqués et ont contribué à mettre la pression sur les entreprises en faisant connaître leurs actes irresponsables”



jouez *fair play*), chargée de la coordination et de la mobilisation des groupes militant pour CCC en Suède.

Nous avons donné un grand nombre de conférences, organisé des sessions de formations et fait de grands efforts pour organiser des actions de rue. Je pense que nous avons largement réussi à faire prendre conscience des questions soulevées par CCC et renforcé le réseau de ses soutiens. Nous avons utilisé des défilés de mode alternatifs et des pièces de théâtre pour faire connaître la condition des travailleurs, des jeux de rôles pour montrer comment l'argent se répartit le long de la chaîne d'approvisionnement, des jeux de ballons dans lesquels les règles sont ouvertement favorables à l'une des équipes, et bien entendu organisé des rassemblements musicaux. Par ces moyens, des milliers de jeunes gens se sont impliqués et ont contribué à mettre la pression sur les entreprises en faisant connaître leurs actes irresponsables.

Bien que la situation mondiale et l'exploitation des gens continuent de s'aggraver, un mouvement de plus en plus pointu et efficace se développe. En ce qui concerne la question hommes/femmes, les jeunes générations ne supportent plus d'être traitées selon un modèle obsolète. Les jeunes femmes ont le courage de résister. La situation des femmes est renforcée par leur implication dans un forum tel que CCC, qui est un lieu de lutte pour l'égalité hommes/femmes autant que de combat pour les droits de l'Homme.



DANIELA AUERBACH

Un défilé de mode organisé par les militants suédois de CCC pour faire prendre conscience de la question des droits des travailleurs lors de la campagne « Play Fair at the Olympics » en 2004

En dehors de mes activités pour CCC, je reste impliquée dans l'action des Jeunes de la Croix Rouge pour le développement durable et j'étudie les sciences politiques. Je suis aussi vice-présidente du comité suédois pour le commerce équitable. Je me renseigne aussi de près sur l'ONU, puisque je partirai à New-York représenter la jeunesse au sein de la délégation suédoise lors de la réunion annuelle de la Commission pour le Développement Durable, ce qui me met dans un état ! En plus de tout ça, mon amoureux, mes amis, la musique et le cinéma remplissent ma vie, et je peins. Je n'arrive pas à contenir la folie que je vois dans le monde à l'intérieur de moi : je dois la laisser sortir, ce que je fais grâce à la peinture.



Maria Luisa Regalado

Coordinatrice du CODEMUH

J'ai toujours voulu m'engager pour ma communauté de la province de Ocotepeque, au Honduras. Mon père était violent. Il m'interdisait d'aller à l'église locale. A sept ans, je travaillais à domicile au lieu d'aller à l'école. Malgré mon père, je faisais le mur pour participer aux activités de l'église. A dix-huit ans, après la mort de mes deux parents, j'ai dû prendre en charge mes jeunes frères et sœurs.

J'ai assuré les travaux domestiques, (en prenant soin de mes jeunes frères et sœurs mais aussi en cuisinant et en faisant la lessive pour mon frère aîné) et je suis restée impliquée dans la vie de l'église. Cela m'a donné l'occasion de recevoir des cours de lecture et d'écriture grâce à un programme radio. J'ai continué mes études et finalement j'ai terminé l'enseignement primaire et une partie du secondaire.

J'ai commencé à travailler avec des femmes agricultrices en 1981. J'ai été l'une des premières militantes à travailler sur la question des femmes. En réponse à l'urbanisation et au développement des *maquilas* (ateliers textiles) au Honduras, j'ai fondé l'Asociación Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH, Association Collective des Femmes du Honduras)

“Aujourd’hui ces femmes, dont les vies étaient confinées au travail et à la maison, agissent”



avec deux autres femmes militantes en 1989. La CODEMUH est consacrée à soutenir l’organisation des femmes, à l’éducation laïque et à la promotion des droits des femmes pour les travailleuses des *maquilas* et du secteur informel comme pour les femmes au foyer.

Notre organisation mène actuellement une campagne de pression sur le gouvernement sur les questions de la santé au travail, de la discrimination par l’âge, de la violence domestique et des droits des femmes. La CODEMUH propose aussi une assistance juridique, des conseils et des thérapies de groupes pour les femmes qui ont survécu à de graves violences.

Je décrirais la CODEMUH comme une organisation féministe socialement engagée, qui affronte les réalités de l’économie néo-libérale et ses impacts sur les femmes, en même temps que les problèmes spécifiques posés par le patriarcat. Pendant les cinq premières années de travail auprès des femmes des *maquilas*, il était très difficile de rassembler des femmes, même trois ou quatre, pour parler ouvertement des abus en tous genres qu’elles subissaient au travail, à cause de leur peur d’être licenciées. Dans les entreprises il était monnaie courante de renvoyer immédiatement les femmes enceintes et de maltraiter les travailleuses physiquement et verbalement. La CODEMUH travaillait clandestinement, établissant les contacts par le biais des mères et des voisins inquiets pour le sort de leurs filles, leurs sœurs et leurs amis qui travaillaient dans les *maquilas*.

Le point de bascule a été atteint en 1993 pour la CODEMUH. Pour la première fois plusieurs responsables d’organisations, dont moi-même, avaient réussi à rassembler cinquante travailleuses dans un atelier pour formuler une stratégie en matière d’éducation. Au début je devais aller demander la permission à

leurs maris. Aujourd’hui, les mêmes, et bien d’autres, dont les vies étaient confinées au travail et à la maison, agissent, élaborent des stratégies, lancent des campagnes, accordent des entretiens à la presse et se forment à de meilleurs métiers. Bien qu’il reste de nombreuses batailles à mener, les avancées sont évidentes.



Emelia Yanti MD Siahaan

Responsable syndicale et chef de programme pour la défense des femmes au GSBI

Je viens du nord de Sumatra et je suis la deuxième fille parmi six frères et sœurs. Mon père, qui n'est plus en vie, travaillait comme chauffeur, et ma mère allait tous les jours vendre des légumes sur le marché. J'ai tout d'abord espéré devenir officier de police, mais mon père était très hostile à une telle carrière.

Je suis allée jusqu'à la fin du Collège mais j'ai quitté le Lycée en deuxième année parce que mon père a subitement perdu son emploi. J'ai alors commencé à chercher du travail dans les usines de Bogor pour que ma sœur reste à l'école. Mon frère aussi a dû travailler.

En 1991, âgée de seize ans, j'ai commencé à travailler dans une usine textile qui s'appelait PT Tri Nunggal Komara Garment. Mon premier poste était à l'entrepôt, mais la direction m'a au bout d'un an déplacée au contrôle qualité. Ce poste était plus dur que le précédent. Je ne pouvais pas prendre de pause. Il était interdit d'aller aux toilettes et mon chef m'aurait sauté dessus si je m'étais assise une minute sur les dix heures de travail passées la plupart du temps debout. Les objectifs de production étaient tout pour l'entreprise. Si les employés ne

“... nous devons nous organiser et réclamer des améliorations à la direction plutôt que chercher sans cesse une usine avec des salaires et des conditions de travail plus favorables...”



les atteignaient pas, on menaçait de les licencier et ils devaient faire des heures supplémentaires non payées.

Mon premier salaire était de 60 \$ par mois, passé à 70 \$ en 1993, sans aucun autre élément de rémunération jusqu'en 1994, où j'ai obtenu un repas et des frais de transport pour un montant de 16 \$. La même année j'ai été embauchée ferme. La seule façon de vivre « normalement » avec de si bas salaires était de faire des heures supplémentaires. Quand il m'arrivait de désespérer à cause des longues heures de travail et de l'exploitation que je subissais, je pensais à ce que mon travail représentait pour ma famille.

En 1994, je suis allée travailler à la confection pour PT Yulinda Duta Fashion mais seulement pendant huit mois. Nous faisons sans cesse des heures supplémentaires et nos salaires ne suffisaient pas à couvrir nos dépenses quotidiennes. Au milieu de l'année 1995, j'ai pris un emploi chez PT Garuda Nata Indah Garment, qui produisait pour Eddie Bauer, Bugle Boy et Levi Strauss. Mais je l'ai perdu quand l'usine a fermé en raison de ses dettes bancaires, laissant les salaires de quelque 250 employés impayés sur des mois. Cette usine était pire encore que la précédente : parfois, quand les commandes étaient urgentes, je travaillais de 7 heures du matin à 6 heures le lendemain matin.

Vers milieu de 1996, j'ai commencé à travailler à Bogor pour PT Busana Perkasa Garment. C'était une grande usine qui employait 4000 personnes et qui produisait pour Levi Strauss, Dockers, Nike et Ralph

Lauren entre autres. Les salaires étaient raisonnables à condition de faire des heures supplémentaires tous les jours, mais nous travaillions dans des conditions oppressantes et il n'y avait qu'un jour de repos par mois – le jour de la paie.

Puis je suis allé travailler en 1997 pour PT Kaiser Laksmi Mas Garment, une usine coréenne qui produisait des vestes pour plusieurs marques, dont C&A. Bien que les conditions de travail n'étaient pas meilleures qu'ailleurs, j'y ai rencontré un ami qui m'a appris mes droits en tant que travailleuse. Je me suis rendu compte que nous devons nous organiser et réclamer des améliorations à la direction plutôt que chercher sans cesse une usine avec des salaires et des conditions de travail plus favorables. Avec d'autres salariés, nous avons formé le premier syndicat indépendant, distinct du syndicat d'Etat SPSTK, et l'avons appelé Asisiasi Buruh Garmen dan Tekstil (ABGTeks).

Dix mois plus tard, j'ai répondu à une invitation de CCC et j'ai rejoint son Forum International à Bruxelles, en avril 1998, et j'ai pu m'exprimer sur les conditions subies par les travailleurs des usines textiles produisant pour Levi's devant des centaines de personnes ! J'ai vu par la suite que la lutte des travailleurs d'Indonésie n'était pas isolée. Quand je suis revenue, j'avais le choix entre continuer à travailler à l'usine et devenir un responsable d'organisation à plein temps. J'ai fait le choix de soutenir l'organisation des autres travailleurs et de les aider à former des syndicats sur leurs lieux de travail.

Suite à la page 26

Profil Emelia Yanti MD Siahaan suite de la page 25

Ma mère a été la première à m'encourager à arrêter le travail et à m'impliquer activement dans le syndicat. Elle a été ma plus grande source d'inspiration. Bien qu'elle n'ait jamais terminé sa propre instruction de base, pendant dix ans, ma mère, qui vendait des légumes sur le marché, a pu envoyer ses six enfants à l'école jusqu'au Lycée - sauf en ce qui me concerne puisque j'en suis sortie en deuxième année en raison de la situation économique de notre famille. Ma mère a certainement mis la priorité sur l'éducation de ses enfants parce qu'elle ne voulait pas que nous connaissions ce qu'elle avait vécu. Elle n'a jamais fait de différence entre ses fils et ses filles, que ce soit pour l'éducation ou pour les travaux ménagers. Lorsque j'ai décidé de travailler pour le syndicat, ma mère m'a dit : « Si c'est ton choix et que tu y crois, alors vas-y et assume ».

Il y a aussi Marsinah, bien que je ne l'aie jamais rencontrée. Vous devez avoir entendu parler d'elle.¹ Elle a eu assez de courage pour se battre pour ses droits en tant que travailleuse. Mais elle n'imaginait pas la cruauté de ses employeurs et des militaires, qui lui ont au bout du compte enlevé la vie parce qu'elle s'y était opposée. Elle se battait pour ses droits et pour ceux de ses camarades.

En 1999, ABGteks et d'autres syndicats ont fondé GSBI, fédération des syndicats indépendants. Nous avons compris que notre combat contre les grands groupes devait être mené en coopération avec les autres syndicats, mais aussi avec les consommateurs et les ONG. GSBI n'est pas une très grande fédération et n'a pas de grands moyens financiers, mais elle est efficace et elle pèse.

Les usines s'efforcent de recruter des femmes d'un faible niveau d'instruction, dont un grand nombre provient des zones rurales, où les femmes passent encore après les hommes et sont donc habituées à obéir. Bien entendu, les femmes qui travaillent prennent confiance en elles et deviennent moins dépendantes économiquement de leurs maris et de leurs parents. Certaines sont plus libres de leurs décisions, que ce soit pour subvenir à leurs propres besoins grâce à l'argent qu'elles gagnent ou pour acquérir un savoir ou des compétences supplémentaires, par exemple.

Mais bien que le travail les rende moins dépendantes, les femmes indonésiennes portent toujours un double fardeau. Même si une femme a déjà travaillé une journée complète à l'usine (et même plus, si elle a fait des heures supplémentaires), les travaux domestiques sont toujours de sa responsabilité, qu'elle soit l'épouse ou la fille. Elle doit tenir le foyer, faire la lessive, cuisiner, veiller sur les enfants et servir son mari. Les femmes qui travaillent n'ont pas le temps pour autre chose.

Dans ces circonstances, il est difficile de s'impliquer dans l'action syndicale. C'est pourquoi il y a si peu de femmes à la tête des organisations, notamment dans les positions stratégiques. Quand les hommes dominent, les syndicats sont vus comme le monde des hommes plutôt que celui des femmes.

Ce que je veux, c'est que les travailleurs connaissent leurs droits dans tous les pays. Connaître ses droits en tant que travailleur est un moyen d'accéder à sa dignité d'être humain. L'histoire a montré comment la force et le mouvement international des travailleurs et

des femmes peuvent changer le monde et le système dans chaque pays.

J'espère aussi que le mouvement pourra mettre en place une école pour les femmes qui travaillent et qui ont dû abandonner leurs études, pour qu'elles puissent améliorer leur instruction. Personnellement j'essaye aussi de reprendre les études que j'ai dû abandonner et j'espère pour cela trouver un soutien financier. Ce n'est pas que j'aie une grande foi dans le système éducatif officiel, mais je pourrai de cette façon en savoir plus sur les mouvements syndicaux et de travailleurs.

¹ Marsinah, âgée de 24 ans, travaillait à l'usine et militait syndicalement. Son corps mutilé a été découvert dans un bois le 8 mai 1993. Ses meurtriers, dont on pense généralement qu'ils étaient des soldats, n'ont jamais été traduits en justice. Marsinah avait mené une grève de deux jours dans une usine de montres dans l'est de Java, revendiquant que les employés soient payés au salaire minimum légal. Une témoin déclare l'avoir vu embarquée de force dans une camionnette par des hommes correspondant à la description de militaires. Elle été enlevée, battue et torturée avant qu'on la laisse mourir.

Profile Blanca Vélazquez Díaz suite de la page 19

à une vie plus juste, avec les mêmes droits que les hommes. En définitive, ce n'est que lorsque les femmes ne se sentiront plus menacées par la violence, ne subiront plus la discrimination et qu'elles pourront se faire entendre dans la sphère publique, lorsque leurs enfants seront bien traités et que la table sera toujours pleine que nous saurons que les choses auront réellement changé.

Pour plus d'information sur ces affaires, voir <http://www.cleanclothes.org/urgent/03-09-10.htm>, <http://www.cleanclothes.org/urgent/03-01-22.htm> and <http://www.cleanclothes.org/urgent/01-09-26-1.htm>.





June Hartley

Chef de programme au Solidarity Center

Mon engagement dans le mouvement syndical remonte à près de 32 ans, avec quelques interruptions quand je suis partie étudier en Angleterre, pendant la période de l'apartheid. En 1983, je suis allée au Ruskin Collège pour deux ans et j'ai obtenu un diplôme en science du travail, puis à l'Université de Warwick, où j'ai obtenu un Master en sociologie du travail. Revenue en Afrique du Sud, j'ai enseigné dans le département de sociologie au Cap, puis à l'Université du Natal. Pendant la même période, j'ai aussi travaillé âprement pour mettre en place un Collège des travailleurs à Durban, qui fonctionne depuis 1990 et qui offre une formation rigoureuse aux travailleurs. J'y donne des cours de temps à autre. En 1997 et 1998, je suis retournée en Angleterre pour étudier en vue d'un Master en administration des affaires.

Ma vie professionnelle a commencé à 18 ans dans une usine détenue par une entreprise du secteur textile connue pour ses bas salaires et ses mauvaises conditions de travail. Je travaillais sur un métier à tisser ; l'usine était insalubre et les conditions de travail insupportables. Nous avons commencé à nous battre pour obtenir des améliorations. Nous étions le premier groupe de femmes à travailler dans cette entreprise depuis 1971.

“... la question des discriminations hommes/femmes reste aussi difficile que celle du racisme”



Après quelques conflits avec la direction, y compris des arrêts de travail et des grèves, nous avons connu quelques progrès. Je ne sais plus très bien comment, mais je suis devenu un leader dans cette usine. Je n'avais pas peur et j'avais un solide sens du juste et de l'injuste, et ce sont peut-être ces qualités qui m'ont poussée en avant. Le gouvernement de l'apartheid n'était pas favorable aux syndicats, mais ne nous a pas empêchés d'agir. Nous avons rapidement appris que les patrons ne s'intéressaient qu'à eux et que les droits des travailleurs ne seraient pas servis sur un plateau d'argent, mais qu'ils auraient toujours à se battre pour les obtenir. Plus tard, j'ai été élue en tant qu'administratrice de la National Union of Textile Workers (NUTW, Union Nationale des Travailleurs du Textile), nouvellement formée, à l'origine de l'actuelle South African Clothing and Textile Workers' Union (SACTWU, Union Sud-Africaine des Travailleurs de l'Habillement et du Textile).

Le personnel de l'industrie de l'habillement et du textile est aujourd'hui féminin de façon prépondérante (entre 80 et 90%), et travaille dans des conditions qui sont difficiles à séparer de l'attitude générale envers les femmes. Les femmes sont vues comme des citoyens de deuxième classe, dont les droits n'ont pas d'importance. La plupart des syndicats qui représentent les travailleurs du vêtement et du textile ne défendent les luttes des travailleurs qu'en paroles et n'ont pas vraiment de stratégie pour s'en prendre aux géants qui nous emploient. Ces unions sont dominées par des hommes, dont certains, qui détiennent les postes de pouvoir au sein du mouvement syndical, ont oublié les réels objectifs des syndicats, et ont des situations trop confortables pour maintenir vivante la volonté de se battre. Si les femmes ne s'organisent pas pour se

battre par elles-mêmes, l'amélioration de la situation prendra des générations.

La question des inégalités hommes/femmes est donc une part cruciale de mon travail. J'ai participé à des formations de coordinateurs sur ce problème et je suis partie avec eux dans d'autres pays pour en former d'autres. La formation commence par la construction de la prise de conscience, mais elle traite aussi de la participation et de la reconnaissance des femmes en tant que partenaires-clés du processus. Dans certains pays, les élections de responsables syndicaux commencent à mieux représenter les femmes, qui forment 80% des effectifs des syndicats, mais en général, la question des discriminations hommes/femmes reste aussi difficile que celle du racisme.

Après avoir travaillé pour la Fédération Internationale des Travailleurs du Textile, de l'Habillement et du Cuir (FITTHC), j'ai commencé à travailler pour le Solidarity Center (Centre pour la Solidarité). Mon travail consiste à apporter soutien et parrainage, pour le moment en Namibie. J'ai aussi travaillé avec la Namibian Food and Allied Workers Union (NAFAU, Syndicat Namibien des Travailleurs de l'Alimentaire et Assimilés), un membre affilié à la FITTHC, qui concentre l'essentiel de ses activités sur Ramatex, une entreprise située dans une Zone de Production pour l'Exportation, et qui agit selon les habitudes de ce secteur, c'est-à-dire dans des conditions indicibles. J'ai contribué à la remise sur pied d'un syndicat de base et à la formation de délégués et de responsables syndicaux – pas seulement au niveau du recrutement, mais aussi en s'assurant que les travailleurs soient directement impliqués dans les activités syndicales de ces derniers. C'est de cette façon qu'on renforce un syndicat de l'intérieur.

How to Contact the Clean Clothes Campaigns & Projects in Europe

The Netherlands

Schone Kleren Kampagne

Postbus 11584

1001 GN Amsterdam

the Netherlands

T: + 31 20 412 27 85

F: + 31 20 412 27 86

E: info@schonekleren.nl

www.schonekleren.nl

Spain

Campaña Ropa Limpia

c/o SETEM Madrid

c/ Gaztambide, 50

Madrid 28015

Spain

T: + 34 91 549 91 28

F: + 34 91 549 95 72

E: info@ropalimpia.org

www.ropalimpia.org

Sweden

Kampanjen Rena Kläder

c/o LO-TCO Biståndsnämnd

Upplandsgatan 3

S-111 23 Stockholm

Sweden

T: + 46 87 96 28 66

F: + 46 82 49 79 4

E: info@renaklader.org

www.renaklader.org

Switzerland

Clean Clothes Campaign

c/o Erklärung von Bern

Postfach

8031 Zürich

Switzerland

T: + 41 12 77 70 00

F: + 41 12 77 70 01

E: campaign@evb.ch

www.cleanclothes.ch

Clean Clothes Campaign

c/o Déclaration de Berne

Case Postale 212

1000 Lausanne 9

Switzerland

T: + 41 21 620 03 03

F: + 41 21 620 03 00

E: info@cleanclothes.ch

www.cleanclothes.ch

United Kingdom

Labour Behind the Label

38 Exchange Street

Norwich NR2 1AX

United Kingdom

T: + 44 16 03 66 61 60

F: + 44 16 03 62 50 04

E: info@labourbehindthelabel.org

www.labourbehindthelabel.org

International Secretariat

Clean Clothes Campaign

Postbus 11584

1001 GN Amsterdam

the Netherlands

T: + 31 20 412 27 85

F: + 31 20 412 27 86

E: info@cleanclothes.org

www.cleanclothes.org

MADE IN
HONDURAS

MADE IN
BANGLADESH

MADE IN
GUATEMALA

MADE IN
THE U.S.A

MADE IN
ROMANIA

MADE IN
TURKEY

MADE IN
INDIA

MADE IN
VIETNAM

MADE IN
CHINA

MADE IN
EL SALVADOR

MADE IN
SPAIN

MADE IN
KOREA

HECHO EN
MEXICO

MADE IN
DOMINICAN
REPUBLIC

MADE IN
SYRIA

MADE IN
THAILAND

MADE IN
POLAND

MADE IN
SWAZILAND

HECHO EN
CHINA

MADE IN
HONG KONG



MADE IN
BULGARIA

MADE IN
THE
PHILIPPINES

MADE IN
INDONESIA