



# #SOLDÉES

**DOSSIER DE PRESSE**  
**Collectif Ethique sur l'étiquette**  
**Octobre 2014**

Pour enrayer les salaires de misère pratiqués par l'industrie de l'habillement dans les pays de production, le collectif Ethique sur l'étiquette lance une campagne pour exiger des multinationales de l'habillement l'adoption de pratiques permettant le versement d'un salaire vital aux ouvrier-e-s de la confection le long de leurs chaînes de sous-traitance.

**[queestlamoinschere.org](http://queestlamoinschere.org)**

[ethique-sur-etiquette.org](http://ethique-sur-etiquette.org)

**Contact : Nayla Ajaltouni**  
06 62 53 34 56 – [n.ajaltouni@ethique-sur-etiquette.org](mailto:n.ajaltouni@ethique-sur-etiquette.org)

**COLLECTIF  
ÉTHIQUE SUR  
L'ÉTIQUETTE**

# INVITATION

---

## le 15 octobre 2014 à 10h à la Maison des Métallos le Collectif Ethique sur l'étiquette lance sa campagne « #soldées »

**Maison des Métallos** : 94 rue Jean-Pierre Timbaud, Paris 11e

**Le 15 octobre 2014, le Collectif Ethique sur l'Etiquette lance sa campagne**

« #soldées » pour exiger des multinationales de l'habillement la prise en compte dans leurs pratiques économiques du droit des travailleurs de leurs chaînes de sous-traitance à un salaire vital.

**Il organise à cette occasion une conférence de presse en présence de :**

- **Mme Hong Chanthan, ouvrière syndicaliste** de l'usine Chang Sheng (Phnom Penh), produisant pour le groupe Inditex (Zara)
- **M. Vong Vuthy, responsable des relations internationales** du syndicat cambodgien C.CAWDU – Coalition of Cambodia Apparel Worker Democratic Union

A l'occasion de la Journée mondiale pour le travail décent, le Collectif Ethique sur l'étiquette rappelle que des millions de travailleurs et travailleuses à travers le monde, notamment dans les secteurs à forte intensité de main d'œuvre, voient leurs droits fondamentaux, au premier rang desquels le droit à un salaire leur permettant de vivre dignement, bafoués, malgré les normes internationales censées encadrer leur mise en œuvre.

En outre, nombre de ces violations découlent de l'activité de multinationales, directement ou par le biais de leurs filiales ou de leurs chaînes de sous-traitance délocalisées dans des pays moins-disant socialement, que rien en droit ne contraint aujourd'hui à rendre des comptes.

Ces situations rappellent l'urgence d'imposer une responsabilité juridique entre une entreprise donneuse d'ordre et sa chaîne de sous-traitance. C'est l'objet de [la Proposition de loi sur le Devoir de vigilance](#) déposée en novembre 2013 à l'Assemblée Nationale par 4 groupes parlementaires, dont ESE souhaite qu'elle soit débattue dans les meilleurs délais.

---

**Contact presse : Nayla Ajaltouni :**

**06 62 53 34 56 – [n.ajaltouni@ethique-sur-etiquette.org](mailto:n.ajaltouni@ethique-sur-etiquette.org)**

---

*Le collectif Ethique sur l'étiquette regroupe une vingtaine d'associations de solidarité internationale, de syndicats, d'associations de consommateurs et d'éducation populaire. Il œuvre à faire respect les droits humains au travail le long des chaînes de sous-traitance des multinationales dans le monde. Il est la branche française de la Clean Clothes Campaign.*

# SOMMAIRE

---

<b>SALAIRES DE MISÈRE</b> .....	<b>4</b>
QUI EST LA MOINS CHÈRE ?	
<b>LES PRATIQUES DES MULTINATIONALES</b> .....	<b>5</b>
QUI EN PROFITE ?	
<b>#SOLDÉES</b> .....	<b>6</b>
UNE CAMPAGNE POUR EXIGER UN SALAIRE VITAL	
<b>LE SALAIRE VITAL : UN DROIT HUMAIN FONDAMENTAL</b> .....	<b>7</b>
LA DÉFINITION DE L'ASIA FLOOR WAGE ALLIANCE	
<b>DATES-CLÉS</b> .....	<b>8</b>
LES LUTTES POUR UN SALAIRE VITAL	
<b>TÉMOIGNAGES</b> .....	<b>10</b>
• Mme Hong Chanthan, responsable syndicale à l'usine Chang Sheng Garment Co. Ltd.	
• M. Vong Vuthy, responsable syndical à C.CADWU	
<b>L'ASIA FLOOR WAGE ALLIANCE</b> .....	<b>13</b>
<b>LE COLLECTIF ETHIQUE SUR L'ÉTIQUETTE</b> .....	<b>14</b>

# SALAIRES DE MISÈRE

## QUI EST LA MOINS CHÈRE ?

Alors que la question de l'accès des travailleuses et des travailleurs à un salaire leur permettant de vivre décemment du fruit de leur travail occupe depuis plusieurs années une place prépondérante dans les revendications et les mobilisations des organisations de défense des droits humains au travail dans les pays de production textile, particulièrement en Asie, **le Collectif Ethique sur l'étiquette lance une campagne visant à faire avancer significativement la question du salaire vital dans l'industrie textile.**

La plupart des 60 millions de travailleur-euse-s de l'industrie textile à travers le monde ne gagne pas de quoi vivre décemment. Les salaires pratiqués dans l'industrie ne leur permettent pas de satisfaire leurs besoins fondamentaux : se nourrir, se loger, se soigner, envoyer leurs enfants à l'école, et encore moins d'épargner. Résultat, ces ouvrier-e-s sont contraint-e-s de réaliser de nombreuses heures supplémentaires et bien souvent de s'endetter pour pouvoir subvenir à leurs besoins fondamentaux et à ceux de leur famille. Ces salaires de misère hypothèquent leurs possibilités de s'extraire de la pauvreté.

Dans le même temps, les marques et distributeurs d'habillement réalisent des bénéfices colossaux grâce entre autres, à cette main d'œuvre bon marché. La mise en concurrence des travailleur-euse-s d'un pays ou d'une région à l'autre dans une logique de pression à la baisse sur les coûts de production, et de maximisation des profits, encourage le dumping social et le maintien par les pays producteurs de niveaux de salaire bas pour éviter le risque de délocalisations.

Or depuis 2009, les travailleurs du textile ont mis au centre de leurs revendications le droit à un **salaire vital**. A la différence du **salaire minimum** fixé au niveau national par les Etats, le salaire vital doit permettre la satisfaction des droits humains fondamentaux, et au travailleur d'envisager l'avenir. Il revient aux donneurs d'ordres internationaux de s'assurer que leurs pratiques d'approvisionnement permettent la mise en œuvre d'un salaire qui leur permette à ces ouvrier-e-s de vivre dans la dignité.

Pour ce faire, en 2009, réunies au sein de l'Asia floor wage Alliance, les organisations de défense des travailleur-euse-s et syndicats asiatiques s'organisent et proposent un indicateur de calcul d'un salaire vital, qu'il revient désormais aux marques d'intégrer dans leurs pratiques d'achat.

## VIVRE DE SON TRAVAIL C'EST VITAL



Le salaire d'un travailleur-euse doit pouvoir couvrir:



Un salaire vital est un droit fondamental pour tous les hommes et toutes les femmes partout dans le monde



[www.ethique-sur-etiquette.org](http://www.ethique-sur-etiquette.org)

# LES PRATIQUES DES MULTINATIONALES

## QUI EN PROFITE ?

Le Collectif Ethique sur l'étiquette et la Clean clothes campaign ont réalisé un rapport d'enquête sur les mesures prises par les multinationales de l'habillement pour assurer un salaire vital aux les ouvrier-er-s le long de leurs chaînes de sous-traitance à travers le monde.

Le rapport **Tailored wages**, publié en mars 2014, présente les pratiques de 50 multinationales sur la question spécifique des salaires. Il a été adapté en France en octobre 2014 sous le nom **Salaires sur mesure**.

Ce rapport est basé sur les réponses des multinationales à un questionnaire réalisé conjointement avec l'Asia Floor wage Alliance, et sur la base des 10 étapes de sa feuille de route pour la mise en œuvre d'un salaire vital.

Le questionnaire a été adressé aux entreprises entre juin et septembre 2013 ; nous avons réceptionné leurs réponses entre octobre et décembre 2013. Les initiatives

de chaque entreprise ont été évaluées selon une grille d'analyse.

Chaque entreprise a été évaluée dans quatre domaines considérés comme essentiels pour assumer sa responsabilité (devoir de vigilance) en vue de respecter le droit à un salaire vital; une note (entre 1 et 10) a été attribuée pour chacun de ces domaines. Le profil de chaque firme a ainsi été élaboré, afin de mettre en évidence les mesures prises en matière de salaire vital. Les projets des profils ont été envoyés aux entreprises avant la publication afin qu'elles puissent apporter des corrections factuelles ou formuler des commentaires le cas échéant.

Ces profils seront actualisés au fil des mesures et informations complémentaires transmises par les entreprises.

## LES RÉSULTATS EN UN COUP D'ŒIL :



**MUETTES : CES ENTREPRISES N'ONT PAS RÉPONDU À NOTRE QUESTIONNAIRE**

Armani, Benetton, Celio, Desigual, Diesel, Hugo Boss, Levi Strauss, Mexx, Vuitton, Orchestra-Prémaman.

**NON-ENGAGÉES : CES ENTREPRISES NE S'ENGAGENT GUÈRE EN FAVEUR DU VERSEMENT D'UN SALAIRE VITAL.**

Aldi, Carrefour, Decathlon, Esprit, Gucci, Mango, Pimkie, Promod, VF Corporation, Versace, WE

**NÉGLIGENTES : CES ENTREPRISES RECONNAISSENT L'IMPORTANCE DU SALAIRE VITAL MAIS NE PRENNENT QUE TRÈS PEU DE MESURES CONCRÈTES POUR GARANTIR SA MISE EN ŒUVRE.**

ASICS, Bestseller, C&A, G-Star, Gap, Lidl, Nike.

**PEUT MIEUX FAIRE : CES ENTREPRISES ONT PRIS DE PREMIÈRES MESURES POUR LA MISE EN ŒUVRE D'UN SALAIRE VITAL, MAIS CELLES-CI RESTENT PEU CONVAINCANTES.**

Adidas, H&M, New Look, Primark, Puma

**SUR LE BON CHEMIN : CES ENTREPRISES ONT PRIS DES MESURES CONCRÈTES POUR LE VERSEMENT DE SALAIRES VITAUX MAIS DEVRAIENT FAIRE DAVANTAGE.**

Inditex, Marks & Spencer, Switcher.

**ENGAGÉES : CES ENTREPRISES S'ENGAGENT DE MANIÈRE SIGNIFICATIVE POUR GARANTIR LE VERSEMENT DE SALAIRES VITAUX ET PEUVENT MONTRER QUE LES MESURES PRISES CONDUISENT À DES SALAIRES PLUS ÉLEVÉS.**

Aucune des entreprises évaluées n'atteint à ce jour cette catégorie.

# #SOLDÉES

## UNE CAMPAGNE POUR EXIGER UN SALAIRE VITAL

La campagne du Collectif Ethique sur l'étiquette est organisée autour de 4 grands axes :

### RELAYER LES LUTTES DES TRAVAILLEURS

Le collectif accueille du 15 au 18 octobre deux représentants du syndicat cambodgien C.CAWDU, pour un cycle de rencontre à Paris et Reims :

- **Mme Hong Chanthan, ouvrière syndicaliste** de l'usine Chang Sheng (Phnom Penh), produisant pour le groupe Inditex (Zara)
- **M. Vong Vuthy, responsable des relations internationales** du syndicat cambodgien C.CAWDU – Coalition of Cambodia Apparel Worker Democratic Union

Retrouvez leur témoignage p 10 et 11 de ce dossier de presse.

### INTERPELLER LES MARQUES FRANÇAISES

Une pétition est lancée pour exiger des multinationales l'adoption d'une politique de mise en oeuvre d'un salaire vital le long de leurs chaînes de sous-traitance, sur la base de la feuille de route définie par l'Asia Floor Wage Alliance, et l'indicateur de calcul d'un salaire vital qui en découle.

Le collectif mène parallèlement une campagne d'interpellation de marques françaises, dont il présentera les résultats en janvier 2015.

### SENSIBILISER - MOBILISER

Le collectif va mettre en ligne et faire évoluer par la suite le site : [quiestlamoinshère.org](http://quiestlamoinshère.org).

Espace d'information et de mobilisation, il met à disposition :

- **des ressources sur la situation des salaires** dans les pays de production textile et présente les enjeux de l'application d'un salaire vital ;
- **une infographie dynamique** pour connaître les pratiques des marques européennes avec leurs fournisseurs
- **des outils d'information et de mobilisation.**

Il sera alimenté et animé pendant tout le dernier trimestre 2014, en vue d'une mise à jour spécifique, dédiée aux marques française en janvier 2015.

### FAIRE LES COMPTES DE L'EXPLOITATION

Le rendez-vous est fixé en janvier 2015 pour la prochaine étape de la campagne #SOLDÉES.

# LE SALAIRE VITAL : UN DROIT HUMAIN FONDAMENTAL

## LA DÉFINITION DE L'ASIA FLOOR WAGE ALLIANCE

**L'Asia floor wage Alliance, fondée en 2009, en donne la définition suivante :**

Le salaire vital doit permettre la satisfaction des besoins fondamentaux du travailleur-euse et de sa famille: loyer, énergie, alimentation, eau potable, habillement, santé, protection sociale, éducation, transports, épargne. Il est calculé sur la base de la semaine légale de travail dans le pays (qui ne doit pas excéder 48 heures conformément aux conventions de l'OIT).

### **Le salaire vital :**

- s'applique à tous les travailleur-euse-s de l'industrie et aucun salaire ne peut lui être inférieur (il est le point de départ de toute négociation)
- est calculé sur la base de la semaine légale de travail dans le pays (qui ne doit pas excéder 48 heures conformément aux conventions de l'OIT).
- désigne le salaire net de base d'un travailleur pour une semaine de travail classique (sans avantages/ bonus ni rémunération d'heures supplémentaires)
- doit fournir un revenu discrétionnaire, égal à au moins 10% du montant nécessaire pour couvrir les besoins de base

Le salaire vital proposé par l'AFW est basé sur le revenu nécessaire à un travailleur-euse pour couvrir les besoins essentiels d'une famille constituée de 4 personnes (2 adultes et 2 enfants).

**UN TRAVAILLEUR DOIT SUBVENIR AUX BESOINS DE SA FAMILLE**

1 X TRAVAILLEUR +  
 2 x adultes à charge OU  
 1 x adulte + 2 x enfants OU  
 4 x enfants

50% du salaire mensuel part dans la nourriture, sur une base de 3000 calories par jour par adulte.

3000 calories

50%

40% pour les vêtements, le loyer, les transports, la scolarité des enfants, les soins de santé.

40%

10% est consacré au revenu discrétionnaire (loisirs, épargne, pension ou en prévision de perte du revenu principal).

10%

## UN INDICATEUR DE CALCUL D'UN SALAIRE VITAL

- L'Asia floor wage alliance propose une méthode de calcul d'un salaire vital, fondé sur l'approche du panier de biens (alimentaires et non alimentaires).
- Le panier est exprimé sous la forme d'une somme unique convertible, exprimée en parité de pouvoirs d'achat exprimée en USD (PPP \$).
- L'AFW a évalué le salaire vital à 725 PPP\$ pour 2013. Ce montant est ensuite à nouveau traduit dans la devise de chaque pays. Le salaire vital obtenu est alors dans tous les cas sensiblement plus élevé que le salaire minimum légal local.
- D'après l'indicateur de l'Asia Floor Wage Alliance, le salaire vital au Cambodge par exemple, s'élèverait à 283 dollars par mois, soit près de 3 fois le montant du salaire minimum actuel.



# QUELQUES DATES CLÉS

## LES LUTTES DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS ET LA MOBILISATION D'ESE SUR LE SALAIRE VITAL

### 2009

Plusieurs dizaines d'organisations de base issues de 13 pays asiatiques se rassemblent au sein de **l'Asia floor wage alliance (AFWA)**, qui vise la mise en œuvre par les multinationales de l'industrie textile d'un salaire vital le long des chaînes de sous-traitance en Asie, sur la base d'un indicateur de calcul d'un salaire vital qu'elles ont développé. Elles offrent ainsi une réponse concrète au problème des salaires de misère dans l'industrie textile.

### 2010

- **Bangladesh** : le Collectif ESE soutien et relaye la mobilisation massive des travailleur-euse-s du textile revendiquant un salaire vital, suite à une hausse dérisoire du salaire minimum sectoriel
- **Cambodge** : 200 000 travailleur-euse-s, soit près de la moitié de la force de travail du secteur, mènent une grève pour revendiquer un salaire vital.

### 2011 :

Le Collectif Ethique sur l'étiquette lance un appel urgent avec Peuples Solidaires pour exiger la réintégration de travailleurs cambodgiens licenciés pour avoir fait grève.

### 2012-2013

Le Collectif Ethique sur l'étiquette lance la campagne « Made in Cambodge : le salaire de la faim », visant à exiger de Levi's, Inditex, H&M et Gap de prendre des mesures concrètes pour mettre un terme aux salaires de misère pratiqués dans les usines de leurs fournisseurs, suite à des évanouissements de travailleuses trop faiblement nourries ; la campagne visait à soutenir la demande des syndicats qui exigeaient un salaire minimum de 150 \$ dans le cadre des négociations nationales tripartites. Le nouveau salaire est fixé à 75 \$ (60.68 €), un montant qui reste largement insuffisant pour permettre aux ouvrier-ère-s de couvrir leurs besoins fondamentaux.

### 2013

Fin septembre, et 5 mois après l'effondrement tragique du Rana Plaza, dans lequel 1138 travailleurs ont péri, 20 000 ouvrier-e-s du secteur textile au **Bangladesh** manifestent pendant plusieurs jours pour demander une augmentation du salaire minimum, alors de 28€ par mois, faisant des travailleurs bangladais les moins chers du monde pour le secteur. En décembre, sur la pression citoyenne, syndicale et politique, **le gouvernement procède à une augmentation de 77% du salaire minimum**, qui passe désormais à 5300 takas, soit 50 €. Malgré cette augmentation conséquente, ce nouveau salaire ne permet pas aux travailleur-euse-s de sortir de la pauvreté.

### 2013

Au Cambodge, le salaire minimum pour le secteur textile est révisé à **100\$** par mois, bien en deçà des revendications des syndicats, qui protestent, suivis par des milliers de travailleur-euse-s, à nouveau réprimé-e-s par la police.

### 2014

**Escalade de la violence au Cambodge avec la répression du mouvement de grève des travailleur-euse-s de l'habillement. Bilan : au moins quatre sont tués, 3 disparus, 39 blessés et 23 arrêtés.** ESE, avec ses partenaires au Cambodge, exige des marques d'habillement et des gouvernements la prise de mesures concrètes pour mettre un terme à la répression et garantir le droit des travailleur-euse-s à s'organiser. Diverses actions ont été menées à travers le monde : manifestations devant les ambassades cambodgiennes, courriers adressés aux ambassadeurs et aux marques de vêtements se fournissant au Cambodge.

**7 des principaux syndicats de l'industrie, représentant plus de 100 000 travailleurs, se rassemblent autour de la revendication commune d'un salaire minimum à 177\$.**

# TÉMOIGNAGES

## MME HONG CHANTHAN, RESPONSABLE SYNDICALE À L'USINE CHANG SHENG GARMENT CO. LTD.

**C.CADWU** / Coalition of Cambodia Apparel Workers Democratic Unions (Coalition des Syndicats démocratiques des travailleurs cambodgiens du secteur de l'habillement)

*« Je travaille pour l'entreprise Chang Sheng Garment Co. Ltd., située dans le village de Toul Pong Ro, Sangkat Chom Chao, dans le district de Khan Po Senchey, province de Phnom Penh, au Cambodge. Depuis 2007, je fabrique des vêtements pour les entreprises Inditex et Kmart.*

*Je travaille 8 heures par jour, plus 2 heures supplémentaires quotidiennes. Le samedi, je quitte le travail à l'heure, à 16h. Lorsque l'usine le demande, je travaille le dimanche et les jours fériés. Il n'y a aucune sécurité ni aucune hygiène dans mon usine, car le responsable n'a pas réparé le système électrique défectueux. L'environnement est nocif pour la santé des travailleurs.*

*Fin 2013 et en 2014, j'ai participé à des manifestations en faveur d'un salaire vital, car le salaire que nous recevions tous les mois ne nous permettait pas de vivre, et que je veux que tous les directeurs d'usines au Cambodge se conforment au droit cambodgien du travail, aux normes de l'OIT, etc.*

*Je perçois un salaire de 211\$ par mois, que je dépense en nourriture quotidienne, loyer, factures d'eau et d'électricité. J'envoie aussi un peu d'argent à mes parents qui vivent à la campagne. Parfois, quand je suis malade, j'emprunte de l'argent, que je rembourse plus tard, avec des intérêts, lorsque je reçois mon salaire. Ce salaire ne suffit pas à couvrir mes besoins.*

*Mon contrat de travail à l'usine est à durée indéterminée, mais certains travailleurs ont des contrats à durée déterminée. Comme je travaille à l'usine Chang Seng (Cambodia) Garment Co. Ltd depuis plus de trois ans, et en application*

*du droit cambodgien du travail, mon contrat est automatiquement devenu un contrat à durée indéterminée.*

*De nombreux travailleurs m'ont suggéré de devenir responsable syndicale locale pour Chang Sheng (Cambodia) Garment Co. Ltd., et m'ont soutenue pour que je le devienne, c'est ce qui m'a poussée à le faire. Par ailleurs, le directeur de l'usine ne respectait pas les dispositions du droit cambodgien du travail, et violait continuellement les droits des travailleurs. C'est la raison pour laquelle j'ai décidé d'adhérer à un syndicat et de devenir responsable syndicale : pour défendre les droits des travailleurs, notamment ceux qui leur sont octroyés par le droit cambodgien du travail. En particulier, le droit de créer un syndicat d'usine.*

*Les problèmes auxquels je suis confrontée quotidiennement sont le faible niveau des salaires, le fait que le directeur n'applique pas l'accord signé avec le syndicat à l'issue des négociations. Par ailleurs, il ne respecte jamais les droits syndicaux. Et lorsque de temps en temps, nous voulons organiser une grève conformément à la loi, il appelle systématiquement les autorités, qui nous répriment, nous menacent, et nous contraignent à mettre immédiatement un terme à la grève. »*

## M. VONG VUTHY, RESPONSABLE SYNDICAL À C.CADWU

**C.CADWU** / Coalition of Cambodia Apparel Workers Democratic Unions  
(Coalition des Syndicats démocratiques des travailleurs cambodgiens du secteur de l'habillement)

« Avant de devenir membre de la C.CAWDU, j'ai été pendant un an, en 2010-2011, chercheur en droit bénévole à l'Advocacy and Policy Institute à Phnom Penh. Pendant deux ans, de 2012 à avril 2014, j'ai ensuite travaillé en tant responsable administratif adjoint pour GGK E&C Co. Ltd. Depuis le 21 avril 2014, je travaille pour la C.CAWDU. Cela ne fait que cinq mois, mais j'ai connaissance de certains événements s'étant produits car je vis à proximité des usines.

J'ai remarqué certaines évolutions pour les travailleurs de l'habillement, dont la situation est légèrement plus favorable par rapport à celle qui prévalait auparavant. La direction de l'usine a en effet accédé à certaines demandes: notamment, en ce qui concerne la nourriture lorsque les travailleurs effectuent des heures supplémentaires et terminent tard le soir ou la nuit (ils sont payés 0,30\$); les femmes enceintes sont autorisées à quitter leur poste les premières, avec quinze minutes d'avance. Le directeur de l'usine continue à violer la loi, la liberté d'expression, en ayant recours à une répression brutale des travailleurs lors de grèves menées pour revendiquer certaines prestations, mais aussi le droit d'adhérer à un syndicat en application du droit du travail cambodgien. Par ailleurs, il utilise tous les moyens possibles pour éliminer les syndicats de l'usine. Il met par exemple un terme à des contrats à durée indéterminée, et offre de fortes sommes d'argent à des responsables syndicaux pour qu'ils quittent leurs fonctions. Les travailleurs demeurent confrontés à des problèmes concernant leurs salaires, la santé, la sécurité, et sont menacés par le directeur de l'usine et son équipe.

J'ai bien sûr pris part à la manifestation de 2014. Début janvier 2014, une importante manifestation a été organisée par la majorité des travailleurs du textile. Je me souviens qu'un millier de travailleurs se sont rassemblés devant le ministère du travail pour attendre le résultat des négociations sur le salaire minimum, une première fois du 25 au 30 décembre 2013, puis à nouveau du 1er au 5 janvier 2014. L'armée s'est livrée à une répression brutale, au cours de laquelle 5 personnes ont été tuées, 40 blessées et 25 militants et responsables syndicaux ont été emprisonnés. Ces 25 prisonniers politiques, dont Vorn Pao, Chanputhisak,

et Seng Savein, ont été libérés et leurs condamnations suspendues à l'issue de la forte mobilisation des travailleurs, de la société civile, de partenaires nationaux et internationaux. Je faisais partie de ceux qui attendaient devant le ministère, aussi me suis-je senti contrarié et choqué en voyant la foule de ces travailleurs massés sous le soleil, et encore plus lorsqu'on m'a informé des violences.

On rencontre des problèmes pressants dans l'industrie de l'habillement au Cambodge. Les syndicats dans le pays rencontrent de grandes difficultés en ce qui concerne la syndicalisation et la négociation collective. Tout d'abord, les syndicats sont victimes d'une discrimination manifeste de la part du gouvernement et des propriétaires d'usines. Les employeurs ont recours à diverses stratégies pour violer les droits des travailleurs: licenciement discriminatoire de responsables syndicaux, recours aux services de malfrats et d'hommes de main pour intimider les travailleurs et les militants, corruption. Ils utilisent également les contrats à court terme et d'autres formes d'emploi temporaire pour saper les efforts d'organisation des travailleurs. Certains responsables gouvernementaux reçoivent même de la part des employeurs des pots-de-vin et d'autres avantages, et ne protègent donc pas les travailleurs, de peur de perdre ces avantages.

Le gouvernement se livre également à la violence et a recours aux forces militaires spéciales pour réprimer les travailleurs en grève, et leurs partisans. Au moins 4 personnes ont été assassinées, et de nombreuses autres ont été blessées. Vingt-cinq militants ont été poursuivis pour de faux chefs d'accusation. Ils ont depuis été libérés ou ont vu leurs condamnations suspendues, mais n'ont pas été blanchis. Le président de la CLC est également sous le coup de faux chefs d'accusation. Le tribunal impose des conditions scandaleusement restrictives à sa libération sous caution. Il est donc évident qu'il s'agit d'affaires à caractère politique, et d'une stratégie directe de la part des entreprises, de l'Association des fabricants de l'habillement et du gouvernement pour entraver nos activités. Ces affaires sont symptomatiques d'une détérioration du respect, déjà limité, de l'état de droit. Peu après les événements de janvier, le gouvernement

a supprimé la liberté d'organisation, et refuse depuis de procéder à l'enregistrement de nouveaux syndicats. D'influents chefs de file de l'industrie appellent par ailleurs le gouvernement à dénoncer les conventions ratifiées de l'OIT ainsi que d'autres droits reconnus. Le mouvement syndical continue à s'organiser et à défier ces mesures de restrictions.

Un deuxième problème important est qu'une usine peut disposer de plusieurs syndicats ; le syndicalisme « jaune » y est donc endémique. Selon le ministère du travail, il existe aujourd'hui 86 fédérations syndicales différentes au Cambodge, mais beaucoup ont été créées pour protéger les employeurs, pas les travailleurs. Certaines usines comptent pas moins de 6 ou 7 syndicats différents. Cela génère une concurrence farouche entre les syndicats concernant les adhésions, les revendications, les moyens de fonctionnement. Cela permet également aux employeurs de monter les travailleurs et les syndicats les uns contre les autres. Les employeurs utilisent également les syndicats « jaunes » pour tenter d'empêcher les syndicats indépendants de devenir représentatifs ou majoritaires. L'unique obligation juridique des employeurs est de prendre part à la négociation collective avec les syndicats les « plus représentatifs ».

Les travailleurs des usines d'habillement demeurent confrontés à de nombreux défis, et pourtant, ils doivent se battre contre leurs employeurs. Dans les entreprises JSD et Xing Fang, par exemple, les employeurs continuent à agir de connivence avec l'armée, la police, les autorités locales, et des malfrats afin de réprimer les travailleurs qui défendent leurs droits. JSD s'est par exemple entendu avec les autorités locales pour menacer les grévistes afin qu'ils démissionnent et n'adhèrent pas à la C.CAWDU. Au cours d'une grève chez un petit sous-traitant, Xin Fang, des malfrats ont été appelés afin d'attaquer les manifestants pacifiques, et l'armée a été mandatée pour confisquer nos systèmes de sonorisation. Qui plus est, concernant la campagne de 2014 pour le salaire minimum, vous avez certainement connaissance de la déclaration du **Comité consultatif du travail** : le 30 juin 2014,

à 8h30, la huitième réunion du huitième mandat s'est déroulée au ministère du Travail et de la Formation professionnelle en vue de continuer les échanges sur la date de mise en œuvre des décisions du Comité et la date de début des discussions sur le salaire minimum dans l'industrie du textile et de l'habillement pour 2015. Après avoir longtemps débattu, le Comité a voté à bulletin secret et a décidé :

1. par un vote de 20 voix sur 23, que le salaire minimum dans l'industrie du textile, de l'habillement et de la chaussure serait mis en place au 1er janvier 2015;
2. d'organiser, début octobre 2014, une réunion pour déterminer le salaire minimum dans l'industrie du textile, de l'habillement et de la chaussure pour 2015.

Les syndicats sont en désaccord total avec ces décisions et s'opposent fermement au choix du Comité. Nous maintenons notre demande d'augmentation du salaire minimum à 177\$ au plus tard le 1er octobre 2014.

La C.CAWDU, ainsi que NIFTUC, CATU, FTUWKC, CUMW, WFUF, IDYTU et NTUC, d'autres membres de la coalition des syndicats, et des ONG concernées, comme WIC, CCHR, CLEC, ACILS, travaillent de concert pour la mise en place du salaire minimum en 2014. Enfin, la C.CAWDU et d'autres syndicats continuent d'animer la campagne pour le salaire minimum. »

# L'ASIA FLOOR WAGE ALLIANCE

L'Asia floor wage Alliance (AFWA) est une initiative d'organisations asiatiques de base, initiée en Inde en 2005. Elle rassemble aujourd'hui 70 syndicats et ONG de 18 pays asiatiques, ainsi que des organisations partenaires aux Etats-Unis et en Europe, dont la Clean clothes campaign.

L'AFWA revendique un salaire vital pour tous les travailleurs de l'habillement en Asie.

## Les idées fondatrices de l'AFW :

- Atténuer les délocalisations au sein du continent induites par la mise en concurrence entre les pays
- favoriser une approche sectorielle, dans un secteur très concurrentiel où les initiatives volontaires d'une entreprise peuvent être découragées par l'hyper concurrence qui y sévit
- promouvoir la coopération régionale

L'AFW réalise un lobbying auprès des marques textiles pour qu'elles s'engagent dans une feuille de route devant permettre la mise en œuvre d'un salaire vital le long de leurs chaînes d'approvisionnement.

## UN INDICATEUR DE CALCUL D'UN SALAIRE VITAL

L'AFWA a développé un indicateur permettant de déterminer le montant du salaire vital dans le pays en question. Il a développé une méthodologie fondée sur l'approche par le panier de biens, aboutissant à un indicateur exprimé en \$PPA.

## UNE STRATÉGIE RÉGIONALE POUR ENDIGUER LES DÉLOCALISATIONS

Basée sur une utilisation intensive de main-d'œuvre et une faible mécanisation, l'industrie textile est facilement délocalisable, profitant des « avantages comparatifs » offerts par chaque pays.

Lorsque des travailleur-euse-s luttent pour une augmentation de salaires au niveau d'une usine ou au niveau national, ils sont confrontés à des menaces de délocalisation de la production. Cette pression sur l'emploi permet de maintenir les travailleurs de l'habillement en Asie parmi les plus mal payés, les plus faiblement organisés et les plus susceptibles d'être exploités.

L'Asia Floor Wage veut inverser cette spirale infernale, mettre fin au nivellement par le bas des conditions de travail et de salaire, en mettant en place une stratégie régionale, fondée sur une revendication similaire d'un pays à l'autre au sein d'un même secteur industriel.

Ce travail de long terme repose sur la formation des travailleur-euse-s et la consolidation de leurs organisations afin de pouvoir porter cette revendication dans les lieux du dialogue social dans les usines, et auprès des instances tripartites de leurs pays respectifs.

# LE COLLECTIF ETHIQUE SUR L'ÉTIQUETTE

Créé en 1995, le collectif **Ethique sur l'étiquette** regroupe des associations de solidarité internationale, des syndicats, des mouvements de consommateurs et des associations d'éducation populaire. Depuis septembre 2007, Il est constitué en association (loi 1901).

- **Le Collectif Ethique sur l'étiquette agit en faveur du respect des droits de l'Homme au travail dans le monde et de la reconnaissance du droit à l'information des consommateurs citoyens sur la qualité sociale de leurs achats.** Il concentre son action sur les secteurs à forte intensité de main d'oeuvre comme le textile, les jouets ou les articles de sport. Il interpelle les entreprises présentes en France et les grandes marques internationales afin qu'elles veillent à ce que les conditions de production des marchandises qu'elles commercialisent respectent les normes internationales du travail. Il demande aux administrations et aux entreprises de garantir que les pratiques d'achat favorisent le progrès social chez leurs fournisseurs et sous-traitants en y associant les syndicats, les ONG, les mouvements de consommateurs, les représentants des pouvoirs publics etc.
- Pour progresser vers ces objectifs, le Collectif **mobilise l'opinion pour faire pression sur les décideurs économiques et politiques, notamment** par le biais de campagnes. Pour atteindre un public le plus large possible, il s'appuie sur un réseau de nombreux collectifs locaux **répartis sur tout la France**. Ces collectifs relayent localement les campagnes et organisent des débats, des expositions, des interventions en milieu scolaire, etc., pour informer et mobiliser les consommateurs et tous

les acteurs concernés par les achats éthiques : citoyens, élus, sportifs, commerçants...

- **Le Collectif inscrit son action dans une dimension internationale.** Il est notamment le membre français du réseau international **Clean Clothes Campaign**, et fonde son action sur les relations de ses membres avec des syndicats et associations de défense des droits des travailleurs dans les zones de production à travers le monde.

## LES MEMBRES DU COLLECTIF

**Membres :** **France Volontaires, Asseco CFDT** (Association études et consommation), **Association Léo Lagrange pour la défense des consommateurs, Athl'Ethique, CCFD – Terre Solidaire** (Comité catholique contre la faim et pour le développement), **CFDT** (Confédération française démocratique du travail) et 9 fédérations, 2 unions régionales **Fédération Artisans du Monde, FSGT** (Fédération sportive et gymnique du travail), **FSU** (Fédération syndicale unitaire), **Indecosa CGT, JOC** (Jeunesse ouvrière chrétienne), **Oxfam France, Peuples Solidaires, Ritimo** (Réseau d'information Tiers-monde), **Terre des Hommes France, Ufolep** (Union française des oeuvres laïques d'éducation physique).

**Soutiens :** **CRID** (Centre de recherche et d'information sur le développement), **Ligue de l'Enseignement, Solidarité Laïque**.