

Interview : Bent Gehrt, coordinateur de terrain pour l'Asie du Sud-Est du Consortium pour les droits des travailleurs (WRC, Workers Rights Consortium)

Bent Gehrt est le directeur régional pour l'Asie du Sud-Est du Consortium pour les droits des travailleurs (Workers' Rights Consortium), une ONG qui contrôle les usines produisant les vêtements de 180 universités américaines, canadiennes et britanniques. Il explique pourquoi le Cambodge reste le « mauvais élève » de la région en terme de salaires, et quels sont les enjeux les plus urgents.



Q : Cela fait plus de six ans que vous surveillez les usines de confection du Sud-Est asiatique. A votre avis, quel est le problème principal dans le secteur au Cambodge aujourd'hui ?

R : Le salaire est assurément le premier problème pour la main d'œuvre cambodgienne. Certaines personnes pensent que ces salaires sont suffisants par rapport au coût de la vie relativement bas au Cambodge. Mais c'est une erreur. En fait, le coût de la vie est moins élevé en Thaïlande et au Vietnam, alors que les salaires y sont plus élevés. Au Cambodge, les autorités n'ont pas été capables de compenser le pouvoir d'achat érodé par l'inflation de ces dix dernières années. Depuis l'an 2000, l'écart entre le salaire minimum et le taux d'inflation s'est considérablement accru. Le salaire minimum a été augmenté, mais le salaire réel a diminué de plus de 14 %. La conséquence est immédiate. Aujourd'hui, il n'est plus possible de se nourrir avec les salaires du secteur de la confection. Essayez donc de trouver de quoi petit-déjeuner, déjeuner et dîner avec un budget d'un ou deux dollars. Vous n'y arriverez pas. Il est donc aisé de comprendre pourquoi 2400 employés ont perdu connaissance entre juin 2010 et janvier 2012...

Q : Vous venez de dire que les salaires dans la confection étaient plus élevés dans les pays voisins. Le Cambodge est-il une exception en matière de salaires ?

R: Le cas du Cambodge est étrange. Il y a sept ans, les salaires étaient plus bas au Vietnam qu'au Cambodge. Mais à présent, les salaires y sont deux fois plus élevés. De plus, les usines vietnamiennes fournissent un déjeuner gratuit à leurs employés. A Ho Chi Minh Ville, les employés touchent un salaire minimum de 95 dollars, un treizième mois et un déjeuner gratuit quotidien. Au Cambodge, les employés touchent 61 dollars, une allocation de santé de cinq dollars, et ils doivent payer leur nourriture. Si l'industrie cambodgienne était compétitive il y a sept ans avec des salaires identiques à ceux du Vietnam, pourquoi ne pourrait-elle pas être compétitive avec les mêmes salaires aujourd'hui ? Cela n'a pas de sens. La hausse des salaires au Vietnam n'a rien à voir avec une hausse soudaine de la productivité des employés, et le secteur du textile et de l'habillement au Vietnam a atteint un chiffre d'affaires à l'exportation de 14 milliards de dollars US en 2011. Je ne vois pas pourquoi les salaires ne pourraient pas être également augmentés au Cambodge.

Il s'est produit la même chose dans d'autres pays. Le Laos a récemment augmenté les salaires de 80 %. Le salaire minimum y est maintenant de 78 dollars – plus élevé qu'au Cambodge. La Thaïlande prévoit d'augmenter les salaires de 40 % dans un futur proche. La tendance se répand partout autour du Cambodge, particulièrement depuis que la Chine a augmenté les salaires dans son propre secteur de la confection. Pourquoi les autorités cambodgiennes ne suivent-elles pas ce chemin ? Je n'en sais rien. Mais, clairement, il y a un manque de volonté politique et je ne vois pas de changement en perspective. A moins qu'il ne passe quelque de vraiment extraordinaire...

Q : Hormis les salaires, quels sont à votre avis les nouveaux défis du secteur de la confection au Cambodge?

R : La tendance la plus inquiétante est l'augmentation exponentielle des contrats de courte durée. L'utilisation de contrats à durée déterminée illustre parfaitement la parabole de la grenouille et de l'eau bouillante : si vous jetez une grenouille dans de l'eau bouillante, elle va sauter hors de l'eau

immédiatement. Mais si vous portez lentement l'eau à ébullition, la grenouille va s'accoutumer, au point qu'elle se laissera échauder jusqu'à la mort. C'est exactement ce qui se passe au Cambodge.

Lorsque la tendance s'est amorcée en 2005, les patrons ont utilisé une stratégie très habile en mettant en avant le fait que les employés pourraient toucher une indemnité de licenciement de 5 % lorsque leur contrat serait résilié. Cinq pour cent, ça ne représente que 3 dollars, mais c'est beaucoup pour quelqu'un qui dépense 1 dollar par jour pour se nourrir. Les propriétaires d'usines ont également maintenu la prime d'ancienneté et le congé maternité. Bien des syndicats n'ont pas pressenti le réel danger de ces contrats de court terme. Mais maintenant que la plupart des usines ont transformé les contrats à durée illimitée en contrats de court terme, les patrons se retrouvent dans une position favorable et ont tendance à supprimer ces primes. Ce sont ces contrats précaires qui sont à présent la cause principale des violations des droits du travail : résiliation du contrat des employées enceintes ou des dirigeants syndicaux, heures supplémentaires obligatoires, etc.... Le but ultime des contrats à durée déterminée est de contrôler les employés, de pouvoir les renvoyer sans raison valable (ce qui n'est pas possible avec un CDI) et de se débarrasser des éléments « perturbateurs ». Les CDD sont extrêmement dangereux pour les syndicats. L'eau est à ébullition, maintenant, et même si ces pratiques sont totalement illégales, les usines ne s'en inquiètent pas car elles jouissent d'une totale impunité. Je prédis toutefois une augmentation des grèves contre ce phénomène.

Q : Comment cette profonde transformation a-t-elle pu s'opérer si rapidement ?

R : En recourant à la persuasion, au chantage et aux pratiques malhonnêtes. La démarche persuasive insistait sur le fait que l'indemnité de licenciement et les bonus seraient conservés. Mais le chantage financier a aussi été largement utilisé, particulièrement avant les deux grands jours fériés, le nouvel an cambodgien et Pchum Ben (« jour des ancêtres »). Ces événements sont extrêmement importants dans le pays. Les employés ont besoin d'argent pour rentrer dans leur région d'origine et offrir des cadeaux à leur famille. C'est donc le meilleur moment pour leur faire du chantage. Les usines Sun Tex et Bright Sky en sont deux exemples frappants. En 2008 et 2009, elles ont transformé les contrats de la totalité de leur main d'œuvre en contrats à court terme en disant simplement : « Si vous signez un contrat de six mois, une prime vous sera versée pour les jours fériés ». Bien sûr, de nombreux employés ont accepté. Les dirigeants syndicaux qui ont dénoncé la manœuvre ont été licenciés dans la foulée. Aucun acheteur n'a réagi.

PCCS Group, qui possède plusieurs usines au Cambodge, a utilisé une autre stratégie. L'entreprise a transféré sa production d'une usine à l'autre en invoquant une « diminution » des commandes. Elle a mis en place des plans de retraite anticipée, versé des indemnités de licenciement et fermé une de ses unités de production. Mais une fois tous les employés renvoyés, elle a rouvert l'usine sous un nouveau nom en engageant tous les employés sous des contrats de trois mois au salaire minimum. La seule chose qui n'a pas changé, ce sont les acheteurs : Gap et Adidas. Je ne peux pas croire que ces marques ignoraient cette manœuvre. Elles devaient être au courant de cette stratégie.

Q : Quel est le premier responsable de cette situation ?

R : C'est une question difficile, car la responsabilité est clairement partagée entre les marques, les officiels cambodgiens et les fabricants. Le Conseil d'arbitrage cambodgien (CA) a déclaré que le renouvellement continu de CDD était illégal : au bout de deux ans, un CDI doit être signé. Marques, officiels et employeurs déclarent tous adhérer aux décisions du Conseil d'arbitrage, mais personne ne veut appliquer cette décision particulière concernant les CDI. Si l'on prétend être en faveur du Conseil d'arbitrage, on ne peut pas choisir quelles décisions respecter et lesquelles rejeter. Les marques n'ont pas respecté leur engagement envers le Conseil d'arbitrage. Les fabricants prétendent qu'il règne un flou légal. Les officiels du gouvernement, quant à eux, eux proposent des amendements au Code du travail... afin de légaliser les pratiques illégales des entreprises.

Q : La situation à ce sujet semble désespérée...

R : Puisque personne ne semble décidé à s'engager concrètement dans la bonne direction, rares sont les avancées à ce jour. Le seul exemple positif que je connaisse a eu lieu en 2006, quand Adidas a demandé à l'un de ses fournisseurs d'offrir des CDI aux employés. Depuis lors, je n'ai vu aucune avancée. A ma connaissance, seules deux usines au Cambodge offrent exclusivement des CDI à leurs employés : E Garment et SL Garment. Elles présentent néanmoins de gros problèmes en matière de liberté syndicale. Dans les usines où les syndicats sont forts, la plupart des employés ont également des CDI. Mais c'est tout. En général, les grandes entreprises proposent des contrats de six mois ou d'un an, car ce serait insensé de leur part d'avoir à gérer le renouvellement de 5000 contrats tous les trois mois. Les entreprises de taille plus modeste, en revanche, ont souvent recours à des contrats plus courts : deux mois, trois mois, voire même 25 jours. La règle est simple : si vous vous « comportez bien », vous obtenez un contrat plus long. Sinon, adieu.

Q : Vous êtes un expert en « monitoring » (contrôle), concernant cette région. Que pensez-vous du système de contrôle au Cambodge ?

R : Comme vous le savez, le Cambodge dispose d'un système de contrôle unique au monde dirigé par l'Organisation Internationale du Travail, le programme « Better Factories Cambodia » (Programme d'amélioration des usines au Cambodge). A sa mise en place dans le pays, la différence s'est vraiment fait sentir. Les premiers rapports désignaient clairement les usines qui violaient le Code du travail. Il s'agissait par ailleurs de rapports publics. Mais en 2005, avec l'abandon progressif de l'accord multifibre (MFA), les règles ont changé et il a été nécessaire de trouver un nouvel accord. Désormais, les usines ne peuvent plus être citées par leur nom et sont seules à décider qui peut avoir accès aux rapports complets et détaillés concernant les violations des droits. Les rapports publics ne mentionnent que les violations relevées dans le secteur, sans stipuler où elles ont lieu. C'est dommage. Le dernier rapport du programme « Better Factories Cambodia » mentionne des cas de travail infantile dans cinq usines. Mais lesquelles ? C'est un grave problème de transparence. Les gens devraient savoir.

L'autre problème posé par le programme de l'OIT est que les sous-traitants ne peuvent pas être contrôlés. Ils opèrent de façon totalement opaque. Combien sont-ils dans le pays ? Deux cents ? Deux mille ? Personne ne le sait, et c'est un autre point faible du Programme.

Un troisième problème évident est que les inspecteurs du Travail sont considérablement sous-payés. Ils ne touchent que 50 ou 60 dollars par mois, et même leurs indemnités journalières sont confisquées par leurs superviseurs. Ils seraient fous de ne pas accepter les pots-de-vin qu'on leur propose pour fermer les yeux.

Q : Comment se fait-il que le Workers Rights Consortium (WRC) s'attèle à un problème que même les Nations Unies ne parviennent pas à traiter ?

R : Les inspecteurs du WRC sont autorisés à contrôler les fournisseurs autant que nécessaire. Cela fait partie du contrat que nous signons avec les marques. La plupart du temps, nous avons un accès total aux usines. Mais les pratiques de sous-traitance ne sont pas toujours faciles à mettre au jour. Jusqu'à présent, il s'est révélé très compliqué d'identifier ces usines, et cela constitue clairement une de nos priorités. Une des manières d'y parvenir consiste à pousser les marques à dévoiler le volume de leurs commandes, mais elles ne sont pas toujours transparentes à 100 % à ce sujet. C'est à ce niveau là que la pression internationale peut être très utile.

Q : A ce sujet, quel est l'impact des campagnes internationales sur l'amélioration des salaires et des conditions de travail au Cambodge ?

R : Elles jouent indiscutablement un rôle important. Bien sûr, le changement ne peut pas uniquement venir de l'étranger. Les employés sont les premiers acteurs du changement et notre rôle n'est pas de

nous substituer à leurs actions, mais les campagnes s'en font le porte-voix. Prenez la grève générale de 2010, par exemple. Les employés ont été à l'origine de ce mouvement, mais c'est grâce à de nombreux autres acteurs, dont la Clean Clothes Campaign, que sa portée a été significativement amplifiée. De nombreux dirigeants syndicaux ont été licenciés suite à la grève, mais la pression internationale sur les marques H&M ou Inditex notamment, a été décisive dans leur réintégration. Comme le dit le dicton : « nul n'est libre tant qu'un seul homme est opprimé ». Au Cambodge, la plupart des employés ne sont pas libres. Nous ne pouvons donc pas attendre qu'ils soient forts et organisés ; c'est une question de solidarité.

Q : Quel est votre message à ceux qui ont des scrupules à porter des jeans Levi's ?

R : Si vous voulez être éthique à 100 %, vivez nu. Tout ce que l'on trouve dans les magasins « grand public » a été fabriqué dans des sweatshops. C'est aussi simple que cela. Mais lorsque vous achetez des vêtements, vous pouvez décider de récompenser les marques qui s'engagent de façon positive auprès des syndicats et des ONG. La marque qui vous intéresse est-elle à l'écoute de leurs appels et de leurs campagnes ? Cette marque change-t-elle ses pratiques lorsqu'elles posent problème ? Voilà déjà des pas importants. C'est ce qui me permet de dire que je n'achèterai jamais de chemise Ralf Lauren : cette marque ne répond jamais à aucune demande des syndicats ou des ONG. Au moins, Levi's répond aux demandes des ONG. C'est déjà une démarche positive. Donc gardez votre Levi's mais n'allez pas croire qu'il n'est pas fabriqué dans un sweatshop, parce qu'il l'est bel et bien. N'allez pas croire non plus que les marques de luxe comme Tommy Hilfiger ou DKNY favorisent de meilleures conditions de travail dans leurs chaînes d'approvisionnement. C'est faux. Je connais un fournisseur de la marque Hugo Boss qui ne paie pas plus qu'un salaire minimum à ses employés. Quand on pense au prix des produits de cette marque, vous ne croyez pas qu'elle pourrait rétribuer sa main d'œuvre un peu mieux ?

Interview : Phork Hoeurng, coordinatrice du Centre d'information des travailleurs (WIC, Workers' Information Center)

Le Workers' Information Center (WIC) est un organisme communautaire basé au Cambodge qui travaille avec les employés de la confection afin d'encourager les femmes à jouer un rôle de premier plan et à améliorer leurs conditions de vie. Son coordinateur nous décrit les défis que doivent relever ses membres, ainsi que les progrès déjà réalisés.

Q : Il existe déjà de nombreux syndicats et ONG travaillant avec les employés de la confection au Cambodge. Pourquoi mettre en place un organisme spécifique aux femmes ?

R : Les femmes représentent 90 % de la main d'œuvre dans la confection au Cambodge, mais la vaste majorité des dirigeants syndicaux sont des hommes, particulièrement au niveau fédéral. Les employées ont, en général, un niveau d'instruction limitée ; la plupart d'entre elles ne sont allées qu'à l'école primaire et savent à peine lire et écrire. Par conséquent, elles pensent qu'elles ne peuvent pas parler avec leurs managers et leur dirigeant syndical. C'est un problème d'équité, mais aussi un problème d'efficacité, car les femmes sont confrontées à des problèmes spécifiques.



Q : Quel genre de problèmes ?

R : La sécurité, par exemple. Nombreuses sont celles qui font des heures supplémentaires, jusqu'à 21 ou 22 heures le soir. Elles rentrent chez elles de nuit et se font souvent harceler par des voyous. Une fois chez elles, le danger vient du fait que dans la plupart des logements de location, il n'y a pas de toilettes ou de salle de bain à l'intérieur. Ces sont des problèmes que les hommes n'ont pas au quotidien.



Un autre problème spécifique est leur santé. A cause des salaires pratiqués dans ce secteur, la plupart des femmes ne peuvent pas prendre soin de leur santé. Elles font des heures supplémentaires, y compris le week-end, et ne prennent pas le temps de se relaxer. Pour gagner de l'argent, elles mettent leur santé en péril, même pendant leur grossesse. Les conditions d'hygiène à la maison et à l'usine ont également un impact sur la maternité et sur la grossesse. Ces problèmes sont propres aux femmes et il est donc important qu'elles jouent un rôle

moteur.

Q : Quelles sont les actions du WIC pour traiter ces problèmes ?

Nous prenons contact avec les autorités locales et avec la police pour améliorer l'éclairage, la sécurité et la rapidité des interventions. Nous informons les bailleurs sur la sécurité, l'hygiène et les normes de construction. Nous collaborons avec les syndicats pour que ces problèmes soient à l'ordre du jour. Nous rencontrons même les bandes locales !

Les problèmes de santé et de conditions de travail sont bien sûr liés aux salaires insuffisants dans le secteur ; c'est donc l'une de nos priorités. Nous dispensons également des conseils en matière de santé et fournissons des traitements naturels.

Q : Comment traitez-vous le problème des salaires ?

R : De nombreux employés sont exploités parce qu'ils ne sont pas organisés. C'est pourquoi nous les encourageons à créer ou à rejoindre des syndicats. Nous leur expliquons ce qu'est le Code du travail, ce qu'ils peuvent faire lorsqu'ils ont un problème, comment ils peuvent s'organiser... Ces séances se tiennent le soir, dans les dortoirs des employés et dans les six maisons d'hébergement du WIC situées à Phnom Penh et aux alentours.



Nous organisons également des cours d'anglais pour les femmes. Cela leur est utile dans leur combat pour de meilleurs salaires car elles doivent parler anglais pour traiter avec certains directeurs d'usines. Mais l'anglais leur permet aussi d'envisager d'autres opportunités professionnelles, comme travailler dans un supermarché ou dans des organisations étrangères. On ne peut pas rester dans le secteur de la confection pendant 15 ans, c'est trop épuisant. Grâce à ces cours, certaines sont même retournées à l'école. C'est très encourageant.

Q : Quelles sont les réalisations du WIC à ce jour ?

R : A chaque fois que nous voyons l'une de nos membres devenir dirigeante syndical, c'est une victoire. Elles ne sont pas nombreuses à ce jour, mais le mouvement est en marche. Nous avons également remporté des victoires lors d'importantes actions collectives, telles la fermeture de PRC Garment en 2008 [un fournisseur de Gap, Target et Abercrombie & Fitch, ndlr]. L'usine a fermé sans préavis et licencié plus de 500 employés sans leur verser d'indemnités. Les employés se sont retrouvés sans emploi et sans argent. Le WIC les a encouragés à se battre. Nous leur avons fourni une assistance juridique et nous sommes mis en contact avec la Clean Clothes Campaign et après des mois de combat, 230 employés ont finalement touché une indemnité. Les autres avaient abandonné la bataille et trouvé un autre emploi pour survivre.

Q : Quelle est la valeur ajoutée d'une collaboration avec des organisations comme la Clean Clothes Campaign ?

R : Les campagnes internationales sont extrêmement importantes car elles ont accès aux parties prenantes au plus haut niveau, contrairement à nous, et peuvent relayer les études de cas que nous rassemblons ici. Leur communication auprès des consommateurs est également réellement efficace. Les consommateurs avisés ont un pouvoir énorme, particulièrement dans les pays occidentaux. Ils continuent bien sûr d'acheter des vêtements chez Gap, H&M ou Levi's, et je ne pense d'ailleurs pas que ce soit une erreur, mais ils expriment à présent leur désir de voir les grandes marques améliorer les conditions de travail dans les usines. Grâce à Internet, ils participent aux campagnes mondiales visant de grandes marques, et ces dernières s'en préoccupent car elles ne peuvent pas vivre sans leurs clients.

Q : Cependant, les progrès restent lents...

R : C'est vrai, c'est une évolution très lente. Les salaires restent bien trop bas. Ils ne sont pas en adéquation avec le coût de la vie et l'inflation constante. Prenez le carburant, par exemple : il n'y a pas si longtemps, le prix d'un litre d'essence était de 1000 riels. Aujourd'hui, il est de 4000 riels. Les marques, les usines et les politiques devraient prendre ce facteur en compte et ajuster les salaires en conséquence. Les acheteurs restent les premiers responsables de cette situation. Malgré les campagnes internationales, ils continuent de faire pression sur les usines pour que les salaires restent les plus bas possibles. Ceux qui se soucient de leur image sont parfois dupés par leurs fournisseurs, qui ne montrent aux représentants des marques qu'une image partielle. Quant aux politiques, ils ne s'en préoccupent pas ou ne sont pas vraiment au courant de ce qui se passe.

C'est pourquoi nous devons agir à tous les niveaux. Pousser les employés à rejoindre les syndicats et à se battre pour leurs droits. Les syndicats doivent réclamer des conditions de travail décentes et des salaires corrects dans les usines. Et les consommateurs doivent s'adresser aux marques... Tout est lié. Malheureusement, il n'y a pas de solution miracle pour améliorer les salaires et les conditions de travail au Cambodge !

Interview : Tola Moeun, directeur des Programmes Travail au Centre communautaire d'éducation juridique (CLEC, Community Legal Education Center)



Tola Moeun est l'ennemi numéro un au Cambodge, du moins pour de nombreux politiciens et fabricants de vêtements. Depuis des années, ce juriste offre son soutien à des organisations de travailleurs qui revendiquent leur droit à un salaire minimum vital et à des conditions de travail dignes. Ses armes : le droit et les médias.

Q : De quelle manière le CLEC aide-t-il les employés de la confection au Cambodge ?

R : Nous offrons une assistance technique et juridique pour des problèmes liés au droit du travail et au droit syndical. Nous travaillons principalement avec les dirigeants syndicaux locaux, les ONG et les étudiants, mais nos formations sont ouvertes à tous, y compris aux directeurs des ressources humaines et aux fonctionnaires.

Une large partie de notre action est également consacrée à la sensibilisation du public aux questions relatives au travail. Nous avons notamment une émission de radio hebdomadaire portant sur les problèmes des employés des usines de confection : heures supplémentaires, congés maternité, contrats, primes, antisyndicalisme, etc.... Tous les mercredis, les travailleurs peuvent nous appeler pour exprimer leurs griefs, poser des questions et demander une chanson. Nous réunissons leurs questions, et nos juristes y répondent la semaine suivante. Chaque mois, les questions les plus importantes soulevées par les employés sont résumées et nous contactons par téléphone les officiels, les parlementaires ou les patrons afin d'entendre leur réaction en direct à l'antenne. Bien entendu, nombre d'entre eux n'apprécient pas cela. Ce programme est maintenant diffusé dans 11 provinces avec une audience potentielle de quatre à cinq millions d'auditeurs. Ce programme est essentiel pour nous permettre de toucher les travailleurs marginalisés et d'évaluer l'évolution des violations du droit du travail.

Q : Vous jouez également un rôle très actif en publiant des analyses et en émettant des opinions dans les journaux...

R : Nous sommes des juristes. Notre rôle est d'évaluer la mise en œuvre du Code du travail au Cambodge. Sur la base de nos recherches et des griefs rapportés par les employés, nous proposons des éditoriaux et des articles aux journaux pour informer les décideurs politiques sur des problèmes divers et leurs solutions. Le Code du travail est-il suffisamment clair concernant les contrats à court terme ? Existe-t-il des contradictions entre la loi et les directives de l'OIT ? Quelle est la responsabilité des autorités en ce qui concerne les pratiques antisyndicales ? Dans nos publications et nos apparitions médiatiques, nous n'émettons jamais d'avis personnel. Nous nous contentons d'aborder l'aspect juridique. C'est sans doute pourquoi certains cercles d'influence nous considèrent comme des « fauteurs de trouble ».

Q : Quels sont les principaux problèmes soulevés par les employés ?

R : Le problème principal est probablement le droit au congé maladie. Les employés doivent fournir un certificat d'arrêt de travail pour bénéficier d'un congé maladie. Mais, avec leur salaire, une consultation chez le médecin est trop chère. C'est pourquoi ils vont travailler même lorsqu'ils sont gravement malades et ne peuvent donc pas bénéficier de ce droit fondamental. Le congé maternité est un autre gros problème. La plupart des employées de la confection ont des contrats de courte durée,

que les patrons ont tendance à renouveler sans cesse. Pourquoi ? Parce que c'est une façon de priver l'employée de son droit au congé maternité et à la prime d'ancienneté. Nous avons également constaté de nombreux cas de licenciement faisant suite à une grossesse ou à l'exercice du droit au repos, sans aucun versement d'indemnités légales. Ce sont des cas classiques pour lesquels le CLEC peut offrir une aide juridique.

Q : Qu'en est-il des problèmes liés aux heures supplémentaires ?

R : L'excès d'heures supplémentaires est à l'origine de nombreux problèmes de santé. Mais, avant tout, c'est le symptôme des bas salaires au Cambodge. Il est impossible de survivre sans heures supplémentaires dans le secteur de la confection. En cumulant le salaire minimum, l'allocation de santé et la prime d'assiduité, un employé touche 73 dollars. Le loyer pour une chambre simple s'élevant généralement à 30 dollars, l'employé est contraint de se nourrir avec 1 dollar au plus par jour. C'est aussi simple que cela. Il faut aussi envoyer de l'argent à la famille et couvrir les dépenses quotidiennes. C'est pourquoi la majorité des employés travaille plus de 10 heures par jour. Certains travaillent même sept jours par semaine. Ils n'ont pas le choix. Et même s'ils avaient le choix, ils ne pourraient pas refuser les heures supplémentaires à cause de leurs contrats précaires et la peur de perdre leur emploi.

Q : C'est à la fois un drame humain et un problème juridique...

R : Absolument. Le Code du travail cambodgien est on ne peut plus clair sur la question des salaires. Les articles 104 et 107 stipulent que le salaire minimum doit garantir des conditions de vie décentes et assurer la dignité humaine. Concrètement, le salaire minimum pour une semaine de 48 heures doit permettre de couvrir les besoins de base d'un employé ainsi que des personnes à sa charge. Ce salaire doit également être revu régulièrement en fonction de l'inflation. Mais ces deux conditions ne sont pas respectées à ce jour. Il en va de la responsabilité de l'Etat car, d'un point de vue légal, le gouvernement a l'obligation de garantir une vie digne aux employés de la confection. Ce manquement de l'Etat permet aux marques et aux fabricants de se dédouaner de leur responsabilité sociale au Cambodge. Cet échec public est également à l'origine de milliers de drames humains. Les femmes travaillent trop, elles mangent moins, dorment moins, elles ne vont pas voir le médecin... Elles sont extrêmement vulnérables. C'est pourquoi des milliers d'entre elles ont perdu connaissance en 2010 et 2011, et la tendance va se poursuivre cette année.

Q : Le gouvernement cambodgien est donc le premier responsable de cette situation ?

R : Oui, car c'est lui qui fixe les salaires et qui viole sa propre législation. Sur le papier, la loi et le système juridique cambodgiens sont excellents. Nous avons un système judiciaire à trois niveaux : tribunal de premier degré, puis Cour d'appel puis Cour suprême, adjoints d'un Conseil d'arbitrage chargé de traiter les litiges du travail. Mais le système judiciaire n'est pas indépendant et les décisions du Conseil d'arbitrage n'ont pas systématiquement un caractère obligatoire. C'est pour cela que les employés essaient d'éviter le système judiciaire et comptent plutôt sur les grèves et les campagnes internationales.

Nous avons désespérément besoin d'un tribunal du travail indépendant prenant des décisions à caractère obligatoire. Nous allons soumettre nos recommandations au gouvernement et aux syndicats sous peu. Mais si le futur tribunal du travail cambodgien est également une institution orientée politiquement, alors le Conseil d'arbitrage restera une meilleure option.

Q : Quelle est la responsabilité des marques à l'égard des salaires ?

R : Elles portent une grande part de responsabilité. Bien sûr, les marques ne sont pas des ONG et une entreprise n'a pas vocation à faire de la philanthropie. Elles doivent toutefois respecter les lois des Etats et leurs codes de conduite. Ces codes soulignent la nécessité de respecter les droits humains, y

compris le droit à un travail décent. Les marques parlent beaucoup de responsabilité sociale d'entreprise, mais si elles veulent être crédibles, surtout auprès de leurs clients, elles doivent être plus réceptives aux problèmes des employés de la confection.

Les pertes de connaissance que l'on constate régulièrement au Cambodge sont d'ores et déjà la preuve que l'engagement des marques en faveur d'un travail décent n'est pas mis en pratique. Il y a quelques mois, Huey Chen, un fournisseur de Puma, a eu à déplorer une vague de pertes de connaissance au Cambodge. Je me suis rendu sur place pour évaluer le nombre de victimes. J'ai interrogé des employés et des commerçants locaux, qui m'ont répondu qu'au moins 300 personnes avaient perdu connaissance. J'ai relayé cette information aux médias : Puma a répondu que 131 employés « seulement » avaient perdu connaissance. « Seulement » ? Ce genre de réponse est symptomatique, même si Puma a par la suite élaboré un « plan correctif ».

Q : Mais quel intérêt les marques ont-elles à agir en faveur de meilleurs salaires dans la chaîne de production ?

R : En tant qu'entreprises commerciales, les marques devraient respecter des principes économiques de base tels que le lien entre productivité et salaires. Des études menées au Cambodge ont montré que les travailleurs employés pendant deux années font augmenter de façon constante leur valeur ajoutée et leur productivité : ils acquièrent des compétences, cousent plus rapidement, sont plus précis... Mais en attendant, les salaires réels baissent et la durée des contrats raccourcit. Sur le plan économique, c'est absurde. Les marques doivent octroyer de meilleurs salaires si elles veulent conserver un personnel qualifié. Des salaires plus élevés se traduisent par une amélioration de la productivité, de la qualité et de la réputation ainsi que par une hausse des prix justifiée pour le consommateur. De plus, le Cambodge souffre déjà d'une pénurie de main d'œuvre disposée à travailler dans les usines de confection en raison des piètres conditions de travail. Malgré un taux de chômage important, la main-d'œuvre cambodgienne préfère à présent rejoindre des secteurs en plein essor comme les services et le tourisme. Les marques et les fabricants devraient s'en inquiéter.

Q : La sensibilisation à la logique commerciale prendra du temps. En attendant, ne pensez-vous pas que la grève soit la seule façon pour les travailleurs d'obtenir de meilleurs salaires ?

R : Si. Etant donné que le système judiciaire est incapable de protéger les employés et vu l'absence d'un système d'ajustement des salaires, les grèves ont été le nerf de la guerre pour faire augmenter les salaires dans le secteur. Mais cette voie n'est pas pérenne car les grèves causent un cruel manque à gagner pour les employés comme pour le patronat et entravent les relations entre eux. On constate en outre une criminalisation croissante des militants pour les droits humains au Cambodge, et les dirigeants syndicaux peuvent facilement être accusés « d'incitation à l'émeute ». C'est un vrai problème à l'heure actuelle.

Voilà pourquoi nous devons œuvrer à tous les niveaux de la société, de haut en bas, afin de promouvoir l'état de droit et l'application de politiques de bonne gouvernance. Il faut également que les employés défendent de façon constante leurs droits sur la base d'arguments juridiques solides.

Q : Concrètement, comment aidez-vous les employés en ce qui concerne ces aspects juridiques ?

R : Nous organisons de petites réunions avec les dirigeants syndicaux locaux et leur offrons des formations adaptées au droit du travail, au droit civil et aux procédures pénales. Nous les formons également à la préparation de leur dossier avant leur passage au Conseil d'arbitrage. Même si les décisions de ce dernier ne sont pas contraignantes, elles constituent un outil de premier ordre, car les marques et les parties prenantes nationales et internationales affirment régulièrement leur soutien au Conseil d'arbitrage et à ses décisions.

Les employés qui suivent nos formations se réunissent tous les trois mois pour partager leurs

expériences. Durant ces réunions, nous faisons également le point sur la législation et sur l'évolution du secteur de la confection. Afin de les encourager à utiliser activement leurs connaissances, nous avons mis en place un système d'incitations symbolique. S'ils parviennent à soumettre une affaire à leur employeur et à trouver un accord, nous leur donnons un dollar. S'ils parviennent à soumettre une affaire à l'étape de conciliation au niveau du ministère, nous leur donnons deux dollars. Enfin, s'ils parviennent à porter une affaire jusqu'au Conseil d'arbitrage, nous leur donnons trois dollars. Ce système fonctionne très bien, malheureusement pour notre budget [rires].

Ces formations donnent réellement aux employés les moyens de se prendre en charge. Je le constate jour après jour. Ils se sentent extrêmement fiers de s'exprimer, d'accompagner leurs collègues au tribunal, de participer aux réunions avec les employeurs. Une nouvelle génération d'activistes est en train de voir le jour. Ils sont extrêmement soucieux d'apprendre et de pratiquer le droit du travail. C'est très encourageant, même si le chemin qui reste à parcourir est encore long et périlleux.

Interview : Ath Thorn, président de la Coalition syndicale démocratique des travailleurs de la confection du Cambodge (C.CAWDU, Coalition of Cambodian Apparel Workers' Democratic Union)

Ath Thorn est le président de la C.CAWDU, le plus important syndicat indépendant de la confection au Cambodge. A la tête d'un mouvement fort de 50 000 membres, il nous décrit les problèmes quotidiens des employés de la confection dans le pays.

Q : Qui sont les 400 000 employés de la confection au Cambodge ?

R : En général, ce sont de jeunes femmes issues de villages pauvres qui n'ont eu d'autre choix que de quitter leur famille pour gagner de l'argent à Phnom Penh ou aux alentours. La pauvreté est telle à la campagne que certains parents ne peuvent pas nourrir leurs enfants ou les envoyer à l'école. C'est pourquoi ils décident d'envoyer une, deux ou trois de leurs filles à l'usine pour aider financièrement le reste de la famille.



Une fois qu'elles ont trouvé un emploi dans une usine, ces filles envoient autant d'argent que possible à leur village d'origine. C'est comme ça que ça se passe. Mais elles doivent aussi payer leur loyer, leur nourriture, leurs vêtements et leurs dépenses quotidiennes. Comme elles ne touchent pas suffisamment, en général, elles empruntent de l'argent aux voisins, aux amis, ou à des usuriers à des taux d'intérêt allant jusqu'à 20 % par mois. Voilà comment la plupart de leur argent atterrit dans d'autres poches, que ce soient celles de leur famille, de leur bailleur ou de leurs créanciers.

Q : Dans ce cas, comment trouvent-elles assez d'argent pour survivre ?

R : En économisant sur tout. Elles partagent de minuscules chambres à trois, quatre ou cinq. Elles mangent aussi peu qu'il est humainement possible. Elles ne consultent pas de médecin quand elles tombent malade... Et bien sûr, elles font beaucoup d'heures supplémentaires. Tous ces facteurs expliquent pourquoi nous constatons ces vagues de pertes de connaissance à travers le pays.

Q : Combien gagnent-elles dans les usines ?

R : Le salaire minimum dans le secteur de la confection est de 61 dollars US par mois, 56 en période d'essai. Suite à l'explosion des vagues d'évanouissements, le gouvernement a récemment ajouté une allocation de santé de 5 dollars, ce qui fait 66 dollars. Au-delà de cette somme, tout montant supplémentaire est soumis à condition. Il existe par exemple une « prime d'assiduité » de 7 dollars si vous ne manquez pas un seul jour de travail. Vous pouvez aussi toucher 1 dollar de plus par année d'ancienneté. Les heures supplémentaires sont payées un demi-dollar pour deux heures.

Q : La situation s'est-elle améliorée, ces dix dernières années ?

R : Nous nous sommes battus bec et ongles pour en arriver là. En 2000, le salaire minimum n'était que de 40 dollars. Entre 2000 et 2010, nous avons dû organiser quatre grèves générales pour améliorer les salaires. Nous n'avons pas eu le choix. Chaque grève a permis d'augmenter les salaires de cinq dollars. Ces manifestations ont également permis d'améliorer les primes. La prime d'assiduité est passée de cinq à sept dollars, la majoration pour les heures supplémentaires a doublé, la prime d'ancienneté a été rallongée jusqu'à onze ans, alors qu'elle s'arrêtait après quatre années auparavant... Mais même après ces améliorations, nous sommes loin d'un salaire minimum vital.

Q : A combien devrait s'élever un salaire minimum vital dans le secteur ?

R : Des études menées en 2009 par l'Institut cambodgien d'études sur le développement (Cambodian Institute of Development Studies) ont montré que le salaire minimum devrait se situer entre 93 et 120 dollars US. C'était en 2009, année où l'inflation était très basse si on la compare à celle de 2012. Aujourd'hui, étant donné l'augmentation des prix, il est impossible de couvrir les besoins de base avec moins de 100 dollars par mois. Et je ne parle que des besoins de base : nourriture, loyer et transports. Sachant qu'il est vraiment difficile d'obtenir une augmentation du salaire minimum, nous devons nous concentrer sur l'amélioration des primes et des indemnités pour nous rapprocher au maximum des 100 dollars.

Q : Pourquoi le salaire minimum reste-t-il si bas au Cambodge ?

R : De nombreux facteurs sont en cause, mais le problème principal est incontestablement la corruption. La confection est la première industrie au Cambodge et les propriétaires d'usines sont extrêmement puissants. Ils exercent une énorme influence sur les décideurs et n'ont aucun mal à corrompre les officiels ou les syndicats pour maintenir les salaires aussi bas que possible.

Une autre explication réside dans le fait que de nombreux autres secteurs au Cambodge n'ont pas de salaire minimum légal. La réponse des autorités est donc simple : « Comment pourrions-nous augmenter les salaires, lorsque les fonctionnaires n'ont eux-mêmes pas de salaire minimum légal ? »

Une troisième raison est l'argument classique de la « compétitivité ». Les entreprises et les acheteurs avancent systématiquement qu'ils peuvent trouver une main-d'œuvre moins chère ailleurs, au Bangladesh, par exemple. C'est un argument de poids qui effraie et que les entreprises utilisent partout pour faire un maximum de bénéfices tout en rétribuant la main-d'œuvre le moins possible. Pourtant, si on analyse la situation, on se rend compte que cette pression sur les salaires est contraire à leurs intérêts.

Q : Comment cela ?

R : Parce qu'ils s'aperçoivent à présent que des salaires aussi bas pour les employés est contre-productif. Les employés tombent de plus en plus malades, les évanouissements se multiplient et tout cela représente un coût pour les entreprises. Même la Chine a dû récemment augmenter ses salaires pour contrecarrer ces problèmes. De plus, ceux qui réfléchissent à deux fois avant de rejoindre l'industrie de la confection sont légion. Au vu des salaires et des mauvaises conditions de travail, nombre d'entre eux choisissent plutôt le secteur des services ou du tourisme, à moins qu'ils ne

préfèrent émigrer. Il ne reste que les travailleurs non qualifiés issus des zones rurales pauvres pour occuper ces postes. Les employés qualifiés qui restent dans le secteur de la confection ont tendance à changer fréquemment d'entreprise pour trouver les meilleures conditions et les meilleurs avantages. Cette politique du moindre coût pousse les employés à aller voir ailleurs.

La situation au Cambodge est telle que la Fédération des employeurs de la confection a récemment annoncé que 50 000 postes restaient vacants. Mais qui veut travailler dans des usines qui paient si peu ou qui ne fournissent pas de logement locatif ? C'est par exemple le cas près de l'aéroport de Phnom Penh, où les usines restent vides parce qu'elles ne fournissent aucune installation.

Q : Et en ce qui concerne le problème des contrats ? Le nombre des contrats à court terme est en plein essor depuis quelques années.

R : Je dirais qu'aujourd'hui, 60 % des employés ont un contrat à court terme dans le secteur. Bien entendu, si vous visitez les usines contrôlées par l'Organisation Internationale du Travail, vous constaterez plutôt 80 % de contrats à durée indéterminée. Mais tout le monde sait que ces usines sous-traitent une large part de leur production vers des unités de production parallèles, où 100 % des employés ont des contrats à court terme. Cependant, même dans les usines contrôlées, on pousse les employés à signer des contrats à court terme. C'est l'un des principaux problèmes que rencontre notre syndicat.

Q : Quel problème posent les contrats à court terme ?

R : Les contrats à court terme sont à l'origine de gros problèmes pour les employés. Tout d'abord, tout contrat signé vous ramène à la case zéro en termes d'ancienneté. De cette façon, vous perdez le droit aux congés annuels, au congé maternité et à la prime d'ancienneté.

Mais les contrats à court terme servent aussi d'épée de Damoclès contre les employés : « Vous refusez les heures supplémentaires ? Votre contrat ne sera pas renouvelé », « Vous voulez rejoindre un syndicat ? Votre contrat ne sera pas renouvelé », « Vous tombez enceinte ? Votre contrat ne sera pas renouvelé », etc. Les contrats à court terme sont une arme de destruction sociale au Cambodge. Ils servent à maintenir la main d'œuvre des usines dans un état de précarité, de servitude et de désorganisation, et ainsi, à maintenir les salaires à un bas niveau. La loi permet aux usines d'engager des intérimaires pour des tâches et des durées très spécifiques. Elle ne leur permet pas de multiplier les contrats à courte durée. C'est pourtant ce qui se passe, et c'est totalement illégal.

Q : La situation est-elle meilleure dans les usines qui fournissent les grandes marques comme Gap, Levi's ou H&M ?

R : En général, les conditions de travail sont meilleures dans ces usines grâce au mécanisme de l'OIT que j'ai évoqué tout à l'heure. Mais comme je vous le disais, ces fournisseurs travaillent également avec un large réseau de sous-traitants qui restent complètement occultes. Parfois, le nombre d'employés de la sous-traitance est trois, quatre ou cinq fois supérieur à celui de l'unité de production sous surveillance. C'est dans ces unités souterraines que les pires manquements au Code du travail ont lieu : heures supplémentaires obligatoires, répression syndicale, absence de salaire minimum...

Les marques sont parfaitement au courant de la situation. Elles ne peuvent pas dire : « Nous n'avons pas à faire à ces usines, ce n'est pas notre responsabilité. » Elles sont bel et bien responsables. Un enfant comprendrait cela : si vous commandez un million de chemises à une usine qui emploie 1000 ouvriers, il est impossible de les avoir en une semaine.

Q : Que peut-on faire contre ce phénomène ?

R : Trouver et lutter contre ces sous-traitants n'est pas aisé car ils peuvent mettre la clé sous la porte

d'un jour à l'autre et rouvrir ailleurs dans le pays. Ils jouent à cache-cache. Bien sûr, il nous est très difficile de pénétrer dans ces unités et d'y former un syndicat car les dirigeants syndicaux sont immédiatement licenciés. Par contre, il est plus facile de montrer aux marques que le volume produit par « leur » fournisseur ne peut pas être fabriqué sur place. Lorsque nous trouvons ces sous-traitants illégaux, nous les dénonçons auprès des autorités, auprès de l'OIT, auprès des marques... Nous prenons également des mesures lors du forum annuel des acheteurs de la confection. Mais les progrès restent lents.

Q : A ce jour, quelles ont été les réussites du C.CAWDU ?

R : Même si les conditions de travail et les salaires restent mauvais dans le pays, ils se sont améliorés au fil des ans. Le mouvement syndical est plus puissant aujourd'hui qu'il y a dix ans et les usines sont obligées d'en tenir compte. Le C.CAWDU est maintenant fort de 48 000 membres répartis dans 63 usines, et le nombre d'adhérents croît chaque année. Nous avons réussi à imposer ou à négocier des CDI dans de nombreuses usines et nous étions en première ligne des grèves générales dans le pays.

Mais au-delà de ces réussites, la plus grande victoire pour moi est de voir tous ces employés s'intéresser au droit du travail, désireux de connaître leurs droits et de les défendre. Il y a à peine quelques années, bien des employés ne savaient même pas que leurs conditions de travail étaient mauvaises. Ils pensaient que cette situation était normale. Aujourd'hui, ils savent ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas. Ils sont en mesure de faire la distinction entre un syndicat indépendant et un syndicat fantôme. Et même si parfois ils craignent encore de nous rejoindre, ils savent que nous sommes là.



Q : Le C.CAWDU a également noué des liens solides avec des partenaires internationaux comme la Clean Clothes Campaign. Quelle est la valeur ajoutée de ces acteurs extérieurs ?

R : L'aide d'organisations internationales comme la CCC est cruciale dans notre combat. Nos actions sont complémentaires. Les syndicats mettent la pression sur les propriétaires d'usines, ici, mais la CCC, elle, touche les consommateurs et les grandes marques. Cette double action est un élément-clé pour montrer quelles sociétés sont à féliciter et lesquelles peuvent être mises sur liste noire. Personne n'aime figurer sur une liste noire.

Les campagnes internationales ont amélioré leurs stratégies au fil des ans. Les campagnes de la première génération débouchaient sur un boycott ou sur une réduction des commandes au Cambodge. Cela ne correspondait pas au besoin des employés ici. Aujourd'hui, grâce à la communication et au travail de plaidoyer, ces campagnes poussent les marques à faire les bons choix, à améliorer leurs pratiques. C'est ce que nous voulons tous ici au Cambodge.