

DIAL 2518

AMÉRIQUE CENTRALE - Filiales de multinationales en Amérique latine : les maquilas. III.- On recherche femmes sans expérience syndicale

Eduardo Tamayo

samedi 1er décembre 2001, mis en ligne par [Dial](#)

Voir introduction DIAL D 2516. Ci-dessous, article d'Eduardo Tamayo, América Latina en Movimiento/ALAI, 13 décembre 2000.

Les *maquilas*, qui se sont répandues en Amérique latine dans les années 90 sous le couvert de la globalisation, agissent généralement en marge des législations nationales et des conventions internationales sur le droit du travail.

La majorité de la force de travail dans les *maquilas* est composée de femmes. Au Mexique, en 1996, 58 % du personnel non spécialisé était féminin. En Amérique centrale et en République dominicaine le pourcentage est plus élevé, dépassant 65 %, et atteignant jusqu'à 95 % dans le cas du Panama.

Les entrepreneurs des *maquilas* préfèrent des femmes jeunes (de 15 à 25 ans) sans enfants, non enceintes (au Mexique et en El Salvador, au moment du contrat, on exige d'elles des certificats d'absence de grossesse, et la grossesse constitue une cause de renvoi immédiat) et sans expérience de travail. Pour eux, la main-d'œuvre féminine doit être « docile, disciplinée et patiente », adroite pour réaliser un type déterminé de tâches qui sont la prolongation des tâches domestiques et autres qui leur ont été « inculquées à travers les processus de socialisation », selon ce qu'indique l'étude *El fenómeno maquilador en Mexico y Honduras* [Le phénomène de la *maquila* au Mexique et en Honduras].

D'autres éléments qui sont mentionnés pour l'embauche des femmes sont que les « aptitudes acquises par les femmes au foyer leur permettent d'affronter des situations adverses et différentes » et que « la finesse et la précision des mouvements de leurs mains agiles sont nécessaires à la qualité du produit final ». Au-delà de ces considérations, cependant, on trouve des raisons d'ordre pragmatique : le travail féminin permet aux entrepreneurs de faire de plus grands profits car elles reçoivent des salaires inférieurs à ceux des hommes, y compris quand elles font les mêmes tâches.

Le cas hondurien

Au Honduras, il y a 174 entreprises en provenance des États-Unis, Corée du Sud, Singapour, Taiwan et Hong-kong qui emploient quelque 110 000 personnes et qui exportent des vêtements, principalement aux États-Unis.

En général, les femmes souffrent de harcèlement sexuel de la part des chefs et des surveillants. Elles sont

soumises à des insultes et à des vexations, y compris à des châtiments corporels quand elles n'atteignent pas les quotas de production. À cela s'ajoute une série de contrôles et de limitations mises pour parler, quitter le lieu de travail ou utiliser les toilettes, décisions qui dépendent du bon vouloir des contremaîtres. Les longues journées debout, le stress dû au travail, la mauvaise ventilation des locaux et la rétention prolongée de l'urine entraînent des problèmes de santé comme vomissements, sinusites et allergies. De même, on refuse fréquemment les périodes pré et post-natales, on licencie avant la fin de la période d'essai, on refuse des permissions pour soigner les enfants et on impose un travail continu et sans repos lorsqu'il s'agit de répondre à une commande précise de produits.

Les *maquilas* utilisent diverses stratégies pour offrir une bonne image d'elles-mêmes et se légitimer : au niveau national elles réalisent de campagnes de radio, dans lesquelles elles se présentent comme « indispensables au développement du pays » et, à l'intérieur de leurs murs, elles font des fêtes, des concours de beauté et des petits cadeaux qui consistent généralement en vêtements de rebut en provenance des usines ou en T-shirts de publicité pour ces entreprises.

En 1996, après une campagne de dénonciation aux États-Unis sur les conditions lamentables des *maquilas* au Honduras, les fabricants étasuniens imposèrent davantage de contrôles aux fournisseurs honduriens. Le gouvernement fit aussi quelques efforts pour moderniser le ministère du travail et renforcer l'inspection du travail. Néanmoins, 4 années après, les violations des droits syndicaux continuent. Par exemple, dans l'entreprise *maquila* sud-coréenne Kimi située à Continental Park, près de San Pedro de Sula, une convention collective a été signée en mars 1999 avec le syndicat, mais en août de la même année on a imposé des modifications salariales que les travailleurs n'acceptèrent pas. Ces derniers déclenchèrent une grève et bloquèrent l'entrée de Continental Park. Le Rapport annuel sur la violation des droits syndicaux de la Confédération internationale des organisations syndicales libres (CIOSL) pour l'année 2000, signale que la police intervint et plusieurs travailleurs furent frappés et durent être hospitalisés.

L'ennemi numéro un

Pour les *maquilas* l'ennemi irréconciliable est le syndicalisme. Son absence leur permet de maximiser les profits au prix de la précarité de la force de travail qu'ils considèrent comme une « ressource » de plus de la production, au même titre que les machines et l'argent. Pour cela, ils combattent par tous les moyens la formation des syndicats : ils préfèrent embaucher des personnes qui n'ont aucune expérience syndicale, ils soumettent à une surveillance constante les ouvrières et élaborent des « listes de personnes non recommandables » dans lesquelles ils incluent les personnes suspectes de promouvoir l'organisation syndicale, listes qui circulent dans toutes les entreprises de telle sorte que celui qui se trouve sur ces listes ne trouve nulle part un emploi. Lorsque les travailleurs cherchent à former des syndicats, les « investisseurs » font du chantage et menacent de fermer l'usine et de s'en aller dans un autre pays où il n'y ait pas de syndicats. D'autres facteurs conspirent également contre l'organisation syndicale, tels que les hauts niveaux de rotation du personnel, le flux constant des travailleurs migrants sans expérience syndicale et les politiques de dérégulation et de flexibilisation des lois du travail établies par les gouvernements.

Au Guatemala les *maquilas* emploient quelque 80 000 travailleurs, principalement des femmes, et exportent un fort pourcentage des vêtements aux États-Unis. Bien que les violences dans les *maquilas* aient diminué, selon des informations indiquées par le Rapport de la CIOSL, les patrons des entreprises et les employeurs engagent des surveillants musclés et des tueurs à gage pour intimider les travailleurs.

Entourée de fils de fer barbelé et gardée par des gardiens armés, la zone franche industrielle La Mercedes, au Nicaragua, regroupe 19 usines taiwanaises, nord-américaines et coréennes qui exportent des vêtements aux États-Unis. En 1997, le ministère du travail y ouvrit un bureau et quelques syndicats se sont constitués. Cependant, ceux-ci rencontrent de grands obstacles pour faire leur travail car on menace et on renvoie fréquemment les dirigeants et on les met sur les « listes de personnes non recommandables ».

À San Salvador, où il y a quelque 100 000 travailleurs et travailleuses dans quelque 225 entreprises *maquilas*, la situation est semblable. Le Bureau du défenseur du peuple a fait savoir que plus d'un tiers des travailleuses ont déclaré avoir été maltraitées, plus d'un tiers menacées, 3 % frappées de coup et 3 % harcelées sexuellement.

En République dominicaine, les violations du droit du travail sont constantes. Afin d'éviter les coûts relatifs à l'ancienneté, aux vacances et au treizième mois, on renvoie les travailleuses avant la fin de l'année et on les réembauche quelques semaines après. Avec le travail à durée déterminée, les travailleurs et travailleuses vivent dans une insécurité constante qui « affecte les personnes, l'organisation familiale et la communauté ». Cette situation les empêche, par exemple, d'obtenir des crédits pour l'habitat et d'organiser des projets de vie personnels ou familiaux.

Quelles sont les issues ?

Les conditions inhumaines de travail qui sévissent dans les « ateliers de la sueur » - comme on appelle les *maquilas* en Amérique du nord - ont alarmé des organisations civiles du Canada, des États-Unis, d'Europe et d'Australie qui ont lancé ces dernières années des campagnes des consommateurs pour exiger des entreprises « des produits écologiquement et socialement corrects ». Ce sont surtout la dénonciation des abus et de la surexploitation du travail des enfants et des femmes qui ont eu un certain impact sur l'opinion publique. Quelques entreprises transnationales ont commencé à être attaquées à leurs points faibles : les ventes. Des ONG, universités et militants ont exigé que soient payés des salaires permettant de vivre et qu'il y ait des conditions minimales de travail dans des entreprises sous-traitantes.

Tout ceci a créé pour les transnationales un problème de mauvaise image qui pouvait avoir des répercussions sur leurs profits. La réponse des entreprises a été l'adoption de codes de conduite élaborés par elles-mêmes et parfois avec le conseil d'ONG. C'est ce que firent de grandes transnationales du vêtement comme Levis et Gap, et de la chaussure comme Reebok et Nike. Généralement, les codes sont relatifs à la santé et à la sécurité dans le travail, à la discrimination, au travail des enfants, au niveau des salaires et au travail forcé. La majorité d'entre eux ne mentionne même pas les conventions ni les déclarations sur le droit du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) ni les instruments des droits humains. Très peu reconnaissent la liberté syndicale.

Un premier problème avec les codes de conduite est qu'il y a une grande distance entre la lettre des textes et leur mise en pratique. En second lieu, il y a le problème du contrôle. Les transnationales embauchent leurs propres audits d'entreprises pour faire les contrôles en matière d'environnement et de travail et admettent exceptionnellement l'intervention des réseaux de la société civile. Dans ces processus, il y a toujours un grand absent : les propres travailleurs de ces entreprises.

Par exemple Gap, après la pression exercée par la campagne d'un réseau de solidarité avec la *maquila* et les syndicats des États-Unis et du Canada, a accepté en 1995 un contrôle indépendant dans la *maquila* Mandarin International d'El Salvador qui produisait ses vêtements. Cependant, Gap n'a permis cette intervention dans aucune des autres usines qui produisent pour l'entreprise dans 50 pays.

Dans l'article *El Encuadramiento jurídico de las actividades de las empresas transnacionales* [L'encadrement juridique des activités des entreprises transnationales], l'avocat Alexandre Teitelbaun, représentant à Genève de l'Association américaine des juristes, écrit que les initiatives privées pour réglementer les activités des transnationales sont pauvres, sinon nulles.

Il ajoute : « En général, le comportement des grandes entreprises transnationales en matière d'environnement, du travail et dans le domaine social n'a pas changé et les cas avec lesquels on prétend démontrer le contraire sont isolés, circonscrits à des aspects particuliers et avec des effets seulement temporaires (par exemple, le code de Levis Strauss a été révisé à la baisse). »

Teitelbaun affirme que surtout avec l'abandon à la fin des années 80 du projet d'un code de conduite international, les entreprises transnationales se sentirent entièrement libres pour agir dans le but exclusif

d'obtenir des bénéfices maxima avec un total mépris pour les droits humains et pour l'environnement.

Des organisations de droits humains estiment que les transnationales et leurs filiales ne peuvent pas être des « zones de non-droit », c'est-à-dire exonérées des normes nationales et internationales que les États doivent, eux, respecter. Teitelbaun affirme que, en tant que personnes juridiques, les transnationales et leurs dirigeants doivent être sujets aux « normes en vigueur ayant force contraignante (pactes, conventions, etc.), de par leur nature même, déjà, ou parce qu'elles font partie du *jus cogens* (normes impératives d'application universelle) en matière de droits humains en général, de droits civils et politiques et de droits économiques, sociaux et culturels ».

Pour que les transnationales satisfassent aux normes minima en matière de travail, d'environnement et sur le plan social, il est nécessaire que les luttes s'internationalisent. Les actions locales en Amérique latine sont importantes pour constituer des syndicats et obtenir de meilleures conditions de travail ; toutefois, pour qu'elles soient effectives, elles doivent entrer en lien et se coordonner avec les syndicats et organisations d'Amérique du nord et d'Europe. Ce processus est déjà commencé. Un exemple en est la « Coalition pour la justice dans les *maquilas* » qui regroupe des organisations syndicales, sociales et religieuses du Mexique, des États-Unis et du Canada. Le défi est actuellement d'aller plus avant dans ce processus.

Victoire de travailleurs au Nicaragua : Le tribunal se prononce en faveur de la réintégration

par la maquila des syndicalistes licenciés.

Une cour d'appel de Managua a ordonné à Chentex Garments de réintégrer neuf travailleurs licenciés l'année dernière du fait de leurs activités syndicales. L'entreprise a menacé de fermer au lieu d'obéir à l'ordre judiciaire.

Chentex, entreprise taiwanaise dont la maquila fabrique des jeans et d'autres vêtements d'exportation, a essayé d'éviter que ses employés s'affilient à la Fédération du textile vestimentaire de la Centrale sandiniste de travailleurs (CST). Au moins 150 autres travailleurs ont été licenciés.

Le 4 avril, le tribunal ordonna à l'entreprise de réintégrer les neuf travailleurs et de leur payer leurs salaires depuis leur licenciement en mai 2000.

D'après le Comité national du travail (NLC), qui a son siège aux États-Unis, c'est la première fois qu'un tribunal d'Amérique centrale ordonne la réintégration de dirigeants syndicaux licenciés.

Le NLC et le syndicat accusèrent Chentex de payer des salaires inférieurs aux salaires habituels, d'obliger à faire des heures supplémentaires et d'utiliser des gardes privés pour imposer la discipline.

Chentex et le gouvernement du Nicaragua ont subi de fortes pressions de la part de groupes internationaux du droit du travail et des droits de la personne ainsi que du gouvernement des États-Unis.

Après que les 2 000 travailleurs de Chentex se déclarèrent en grève en mai 2000 pour protester contre les licenciements, le NLC menaça de lancer une campagne internationale contre Chentex si le ministère du travail ne retirait pas son autorisation aux licenciements.

Les ventes au ministère de la défense des États-Unis représentent 40 % de la production de Chentex ; les

grands magasins Wal-Mart et Kohl's sont les autres grands clients.

Les gérants de l'usine déclarèrent que Chentex respecte toutes les normes du droit du travail du Nicaragua et que le syndicat avait inventé les accusations pour des motifs politiques. Emilio Noguera, inspecteur général du ministère du travail, justifia les bas salaires payés par Chentex comme une conséquence normale de la relocalisation de l'usine dans des pays aux salaires plus bas.

Chentex paye 0,18 dollars par jean assemblé. Les magasins dans les bases militaires des États-Unis le vendent 20 dollars. Le syndicat demande une augmentation de 0,08 dollars par jean assemblé. Le NLC a calculé que, chez Chentex, le salaire moyen est de 28,75 dollars pour une semaine de travail de 54 heures, soit 0,53 dollars l'heure.

L'avocate de Chentex, Doris Escalona, a déclaré que l'entreprise chercherait un recours judiciaire qui fasse obstacle à l'exécution de l'ordre. Bien qu'il n'y ait pas d'appel possible des décisions du tribunal d'appel de Managua, Escalona dit que Chentex pourrait rétablir les charges pénales qui pèsent contre les leaders syndicaux, et qui furent retirées suite à la décision judiciaire.

Noticias Aliadas, 7 mai 2001

- **Dial** - Diffusion de l'information sur l'Amérique latine - D 2518.

- Traduction Dial.

- Source (espagnol) : *Noticias Aliadas*, mai 2001. *América Latina en Movimiento/ALAI*, décembre 2000.

En cas de reproduction, mentionner au moins les auteurs, la source française (Dial - <http://www.dial-infos.org>) et l'adresse internet de l'article.