



→ Boris Naudin



ITUC CSI IGB

Cambodge: Gouvernement et employeurs complices pour saper les droits syndicaux

Les pressions internationales ont contribué à améliorer les conditions de travail dans les usines de confection. Les droits syndicaux continuent pourtant d'être violés avec la complicité des autorités, qui vont jusqu'à condamner des innocents. Les 20.000 travailleuses exploitées pour vendre de la bière ne sont pas davantage protégées par le gouvernement, mais elles tentent de se regrouper en syndicats. Reportage.

De meilleures conditions de travail pour survivre dans l'après-quota

Le Cambodge a bien supporté le choc de la fin des quotas dans le textile, en partie grâce à deux projets du BIT qui améliorent les conditions de travail et réduisent l'ampleur des conflits sociaux.

La fin en 2005 du système des quotas, qui a longtemps contrôlé les exportations de vêtements et de textiles de certains pays vers les plus grands marchés du monde (principalement les Etats-Unis et l'Union européenne), a semé la crainte au Cambodge, dont 80% des exportations sont constituées de vêtements. Ce secteur est le plus important employeur privé du pays, il occupe plus de 330.000 travailleurs, en grande majorité des jeunes femmes. Celles-ci envoient une partie de leurs revenus à leurs familles restées dans les régions rurales et, si l'on y ajoute tous les emplois générés indirectement par la confection (transport, construction des usines, fourniture des repas, etc.), environ 1,7 million de personnes dépendent de ce secteur. Vu la faiblesse des infrastructures du Cambodge et le coût élevé de la "bureaucratie" (principalement lié à la corruption), la compétition accrue avec le géant chinois engendrée par la fin des quotas avait de quoi inquiéter.

Deux ans et demi après la fin des quotas, le secteur de la confection se porte très bien au Cambodge, avec un nombre d'emplois en constante augmentation. La bonne réputation du pays en ce qui concerne le respect des normes internationales du travail est l'un des principaux facteurs expliquant cette réussite, car elle a attiré ou maintenu dans le pays les commandes émanant d'acheteurs soucieux de leur image de marque. Ce respect des normes internationales à l'intérieur des usines est une conséquence d'un accord commercial signé en 1999 entre le gouvernement des Etats-Unis et celui du Cambodge. A l'époque, le système des quotas existait encore, et l'accord prévoyait la possibilité pour le Cambodge de voir son quota d'exportation de vêtements vers les Etats-Unis augmenter chaque année s'il pouvait prouver le respect de sa législation du travail et des normes internationales du travail dans ce secteur.

500 critères à respecter

Depuis le début de la mise en oeuvre de cet accord, le BIT

publie deux fois par an un rapport sur le respect de ces critères, sur base de visites non annoncées dans les entreprises effectuées par une équipe d'inspecteurs du BIT. Ceux-ci examinent l'état des conditions de travail sur base d'une liste de 500 critères liés à la législation du travail du Cambodge et aux normes de l'OIT. Les inspecteurs interviewent séparément employeurs, délégués syndicaux et travailleurs, ils rencontrent également les travailleurs en dehors des usines afin d'éviter l'influence des managers. Lorsque des irrégularités sont constatées, les inspecteurs du BIT ne citent pas l'entreprise dans leur prochain rapport mais lui laissent une période durant laquelle elle peut s'adapter, sans quoi son nom sera publié par la suite.

Ce monitoring des inspecteurs du BIT s'est poursuivi depuis la fin du système des quotas, et chacun reconnaît au Cambodge qu'il a contribué à améliorer les conditions de travail dans les usines de confection. Mais il a aussi ses limites: il ne s'applique pas à tout ce qui se passe en dehors du périmètre des usines, même quand des syndicalistes sont assassinés ou agressés (voir pages 4 et 5). Autre critique: *"Le monitoring n'améliore pas toujours le dialogue social au sein des usines, estime Chea Mony, secrétaire général du syndicat FTUWKC (1). Dans plus de la moitié des usines visitées par le BIT, nos délégués ont encore toutes les peines à obtenir une rencontre avec les employeurs"*.

Le très grand nombre de syndicats enregistrés au Cambodge (plus de 900 dans environ 300 usines) n'aide pas au dialogue social au sein des entreprises, d'autant que certains n'ont de syndicats que le nom. *"Il y a parfois sept ou huit syndicats dans une seule usine, souligne Ken Loo, secrétaire général de GMAC, l'Association cambodgienne des producteurs de vêtements (2). Vous imaginez la difficulté pour une direction d'avoir à traiter avec sept syndicats, d'autant que ces syndicats ont souvent des idéologies différentes"*. Un autre obstacle au dialogue social réside dans les gros problèmes de communication au sein même des

"Les acheteurs veulent tout alors que les prix baissent"

La mondialisation du business de la confection complique la tâche des fournisseurs cambodgiens. *"La situation devient plus difficile dans le monde entier, pas uniquement au Cambodge, explique Ken Loo, secrétaire général de GMAC, l'Association cambodgienne des producteurs de vêtements: les acheteurs jouent sur la concurrence internationale pour exiger de leurs fournisseurs davantage de services, de qualité, des délais de livraison plus courts, des prix plus bas... mais sans rien nous donner en retour. Ils veulent tout alors que les prix continuent à baisser. C'est d'autant plus difficile que le secteur de la confection se trouve généralement dans les pays les moins développés, les pays où il y a de grands problèmes au sujet de l'infrastructure et de la corruption, comme le Cambodge"*.

Selon le représentant des patrons, ces difficultés croissantes liées à la mondialisation de la demande expliquent le recours des entreprises à des contrats de travail de courte durée. *"Il est vrai que certaines usines essayent d'échapper à leurs obligations légales en recourant aux contrats à court terme, et nous condamnons ces comportements. Mais la plupart remplissent toutes ces obligations, elles recourent aux contrats de courte durée parce que leurs commandes ne sont pas stables, elles ne savent pas si elles les obtiendront encore à la prochaine saison"*.

lignes de production. *“La plupart des superviseurs sont chinois tandis que les travailleurs sont cambodgiens, poursuit Ken Loo. Certains superviseurs ne parlent pas le khmer, ils doivent compter sur des traducteurs qui souvent ne sont pas très bons”*. De nombreuses grèves surgissent après une dispute entre superviseurs et travailleurs qui a dégénéré parce qu'ils ne comprennent ni la langue ni la culture de l'autre. D'autres grèves sont liées au recours abusif aux contrats de courte durée, à des comportements antisyndicaux, à des paiements de primes, etc.

“Difficile d'être patient dans de telles conditions”

Les employeurs estiment que les syndicats cambodgiens ont tendance à partir en grève avant de négocier. *“Ce n'est pas tout à fait exact, estime Noun Rithy, coordinateur du projet d'éducation des travailleurs du BIT. Certains employeurs négligent de discuter tant que les syndicats ne sont pas en grève. Lorsque la grève est là, ils négocient rapidement et les choses s'arrangent. A qui la faute? Certaines personnes haut placées ne comprennent pas la situation de travailleurs qui vivent dans de très petits logements avec cinq personnes à l'intérieur, avec moins d'un dollar par jour pour la nourriture. Il est extrêmement difficile d'être patient quand on vit et mange de cette façon tout en travaillant autant. Si ces dirigeants vivaient la même chose que les travailleurs, ils partiraient directement en grève”*.

Beaucoup de conflits sont résolus assez rapidement grâce à l'intervention d'un autre mécanisme original mis en place suite à un projet du BIT, le Conseil d'arbitrage. Cet organe tripartite joue le rôle des tribunaux du travail, qui n'existent pas encore au Cambodge. Il est très respecté pour la qualité et l'impartialité de ses procédures et décisions. John Ritchotte, chef conseiller technique du Projet de résolution des conflits de travail: *“La législation cambodgienne stipule que quand un conflit collectif se produit, le ministère du Travail envoie ses propres conciliateurs et que s'ils n'ont pu le résoudre endéans les 15 jours, le conflit est envoyé au Conseil d'arbitrage. Celui-ci dispose de 15 jours pour entendre les parties et rendre une sentence. Les parties doivent choisir avant les premières auditions si ces sentences les lieront ou non. La procédure est donc obligatoire, mais son résultat ne l'est pas nécessairement. 70% des conflits sont résolus à ce niveau”*. Comme le Conseil d'arbitrage a la volonté

d'œuvrer en toute transparence, les textes et les motivations de ses sentences sont publiés sur internet (3).

Depuis sa création en 2003, le Conseil d'arbitrage a aidé à améliorer quelque peu le dialogue social au Cambodge. *“Nous conseillons toujours les parties sur les bonnes pratiques en matière de dialogue social et de respect de la loi, sur les façons de susciter une bonne coopération et une meilleure communication sur le lieu de travail, explique l'un des arbitres. Quand les travailleurs partent en grève et que l'employeur demande au Conseil d'arbitrage de faire arrêter cette grève, les travailleurs l'acceptent généralement bien car ils ont l'occasion de venir devant un endroit neutre pour tenter une conciliation ou obtenir une décision claire. Attendre une sentence du Conseil d'arbitrage permet aussi aux travailleurs de savoir si leurs exigences sont conformes à la législation”*.

(1) Free Trade Union of Workers of the Kingdom of Cambodia, www.ftuwkc.org

(2) Garment Manufacturers' Association in Cambodia

(3) Voir <http://www.arbitrationcouncil.org/>

→ Boris Naudin



L'antithèse de l'Etat de droit!

Au-delà du show médiatique attendu autour du procès de quelques ex-dirigeants khmers rouges en 2008, l'appareil judiciaire est incompetent et inféodé au gouvernement. A l'image du procès consécutif à l'assassinat du syndicaliste Chea Vichea, avec la condamnation à 20 ans de prison de deux innocents, et d'autres affaires de meurtres et agressions violentes de syndicalistes.

Le 22 janvier 2004, Chea Vichea est abattu à bout portant alors qu'il lisait son journal près d'un kiosque du centre de Phnom Penh. Président de la FTUWKC (1), Chea Vichea était l'un des syndicalistes les plus influents du Cambodge. Il n'avait cessé de dénoncer les violations des droits des travailleurs cambodgiens, l'impossibilité de mener une vie décente avec les salaires de misère qui leur sont payés. L'annonce de cet assassinat suscite de vives protestations internationales et nationales. Chea Mony, frère de Chea Vichea, prend sa succession à la tête de la FTUWKC et menace d'organiser une manifestation de grande ampleur dans les rues de Phnom Penh si les coupables ne sont pas retrouvés et jugés rapidement.

Le pouvoir prend peur face à cette menace: beaucoup soupçonnent les autorités ou les employeurs d'être derrière l'assassinat. Il veut rapidement trouver des coupables pour apaiser la colère populaire. Quelques jours plus tard, la police annonce l'arrestation de deux présumés coupables: Born Samnang et Sok Sam Oeun. Présentés à la presse, les deux hommes clament leur innocence. Born Samnang crie que ses aveux ont été arrachés sous la torture. En mars, un juge qui classe l'affaire sans suite par manque de preuves est démis de son poste. Le 1er août 2005, le tribunal de Phnom Penh condamne les deux hommes à vingt ans de prison sur la base d'aveux faits par Born Samnang. En dehors de ces aveux forcés, aucun élément de preuve liant les deux hommes au meurtre n'a été présenté au procès.

Le seul témoin du meurtre de Chea Vichea est la propriétaire du kiosque à journaux où il a été abattu, Va Sothy, qui vit aujourd'hui en exil par crainte de représailles. Elle a toujours affirmé que les deux hommes arrêtés n'étaient pas les assassins. Dans une déclaration devant notaire à Bangkok, elle a expliqué qu'elle avait fourni une description détaillée de l'assassin de Chea Vichea et de son complice, mais qu'elle a eu trop peur des représailles pour coopérer avec la police (elle a revu l'assassin à son kiosque un mois après le meurtre). Elle a dénoncé plusieurs tentatives de la police de lui faire identifier le croquis d'une personne comme étant l'assassin, ce qu'elle a refusé. Or, c'est ce croquis qui a été publié dans les journaux, accompagné d'une déclaration de la police disant qu'un témoin l'avait corroboré.

Pourquoi ces deux boucs émissaires?

Outre le manque de volonté du pouvoir cambodgien de voir mener une véritable enquête pour chercher les vrais coupables, pourquoi le couperet est-il tombé sur ces deux hommes en particulier? Il semble que Born Samnang et Sok Sam Oeun se soient tout simplement trouvés au mauvais endroit au mauvais moment. Quelques semaines avant son arrestation, Born Samnang avait connu de gros problèmes dans son travail. "Il était représentant d'une société pharmaceutique et avait commis quelques erreurs commerciales", explique sa mère, Noun Kim Sry. Cette société lui réclamait le remboursement de 5.080 dollars perdus par sa faute. Lorsqu'il est venu me raconter ça, et lorsque j'ai compris que la société pourrait se retourner contre notre famille s'il ne parvenait pas à payer, je me suis mise en colère. Mon mari m'a abandonnée voici longtemps, je suis



Chea Vichea, syndicaliste assassiné en 2004. Le simulacre de procès suite à ce meurtre a abouti à la condamnation à 20 ans de prison de deux innocents. (→ S.G)

seule avec cinq enfants. Pour protéger ma famille, pour éviter de devoir vendre nos biens, j'ai demandé à l'une de mes filles de déposer à l'administration communale un formulaire par lequel je déclarais ne plus reconnaître Born Samnang comme mon fils. Elle est revenue un peu plus tard en me disant que des employés de cette administration avaient comparé la photo de mon fils sur ce formulaire et le portrait robot des assassins de Chea Vichea, affiché sur le mur de leur bureau. Les visages sont très différents, mais j'ai immédiatement eu un pressentiment. J'ai demandé à ma fille d'aller récupérer le formulaire, mais les employés n'ont pas voulu le rendre".

Les policiers arrêtent Born Samnang quelques jours plus tard "Ils ont beaucoup battu mon fils pour qu'il avoue être le meurtrier de Chea Vichea, mais il ne le connaissait pas. Ils lui ont dit qu'ils savaient qu'il a de gros ennuis, que j'ai voulu le renier, que sa fiancée est elle aussi en prison et que ses problèmes s'arrangeraient plus tard s'il reconnaissait le crime. Comme il refusait encore, ils ont pris sa main et ont apposé son empreinte digitale en bas d'un document écrit. Je ne sais pas ce qui était écrit, mais c'est à ce moment qu'il a été présenté à la presse comme le coupable qui aurait avoué. Je m'en veux énormément. Si je n'avais pas réagi si vivement lorsqu'il m'a annoncé son problème, jamais ils ne se seraient servi de sa situation pour l'accuser ainsi". Born Samnang avait pourtant un alibi: il fêtait le Nouvel An chinois en compagnie de sa fiancée à 90 kilomètres de la scène du crime le jour où l'assassinat s'est produit, de nombreuses personnes étaient avec lui ce jour-là. Des témoins ont cependant été victimes d'intimidations.

Le cas de Sok Sam Oeun est assez similaire. Lui aussi fêtait

le Nouvel An chinois le jour du crime, à Au Bekkaam, à 7 km de Phnom Penh. *"Il avait passé cette journée à boire et manger avec d'autres personnes, explique Vorn Thun, le père de Sok Sam Oeun. L'une de ces personnes est le fils d'un homme très haut placé au sein d'un parti politique au pouvoir. Le 28 janvier 2004, mon fils a été arrêté alors qu'il se trouvait à Au Bekkaam. Les policiers ne lui ont pas dit pourquoi ils l'arrêtaient ni où ils l'emmenaient. Comme il ne cessait de crier dans le véhicule de police qu'il n'avait rien fait, les policiers l'ont battu à coups de crosse de fusil, ils lui ont aussi enfoncé la tête dans un sac en plastique. Je pense que cette personne haut placée a cherché à se débarrasser de mon fils, à qui il devait de l'argent. Je n'ai appris son arrestation que le 30 janvier, lorsque ma sœur l'a vu à la*

télévision, où l'on annonçait qu'il avait tué Chea Vichea. Il n'a jamais admis avoir commis ce crime. Il est têtu, il ne reconnaîtrait jamais une chose pareille s'il ne l'a pas commise. D'ailleurs, il ne connaissait pas du tout Born Samnang, ils sont de provinces différentes. J'ai imploré les personnes qui étaient avec lui le jour du crime de venir témoigner au procès, mais elles ont toutes refusé, elles avaient peur, elles ont d'abord pensé à leur propre sécurité".

Craintes pour la santé des deux innocents

Les proches de Born Samnang et Sok Sam Oeun sont très inquiets: jusqu'à présent, le Cambodge est demeuré sourd aux pressions nationales et internationales demandant la

...

Le courage d'un syndicaliste

Menaces de mort, tabassages, licenciement et liste noire... Le syndicaliste Chi Simun, de l'usine Bright Sky, a vécu à lui seul tout l'arsenal de la répression antisyndicale.

Chi Simun a de la chance d'être encore en vie. Le matin du 3 mai 2006, ce président du syndicat FTUWKC au sein de l'usine de confection Bright Sky rentrait chez lui à pied après son service de nuit, lorsqu'il a été attaqué à la sortie de l'usine par 7 ou 8 personnes qui l'ont lourdement frappé à la tête et aux épaules avec des barres de fer et des bâtons. *"J'avais déjà reçu des menaces de mort par le passé, y compris de la part de leaders d'un syndical rival, explique-t-il. Les voyous ne m'ont rien dit en m'attaquant, mais ils voulaient me tuer, ils ne cessaient de frapper alors que j'étais à terre, que je saignais abondamment. L'un d'eux a dit "ne le laissez pas en vie". Ils avaient une photo de mon visage, celle qui se trouve sur ma carte d'accès à l'usine. Comment se l'étaient-ils procurée? Ils devaient avoir des complicités au sein de l'usine. Plus tôt, des travailleurs affiliés à la FTUWKC avaient vu des voyous sortir du bureau d'un des dirigeants de Bright Sky, une enveloppe en main".*

En plus de blessures à l'œil et à la tête, Chi Simun a eu besoin de 15 points de suture après cette agression. Il n'a pas été en mesure de reprendre le travail avant le 12 mai. *"Ce jour-là, les travailleurs membres de la FTUWKC étaient heureux de me revoir en vie, mais le leader du syndicat rival au sein de l'usine a dit "ah, le cochon malade est revenu travailler".* Chi Simun, qui avait reconnu certains de ses agresseurs au cours de l'attaque, a donné leurs noms et d'autres informations à la police locale, mais aucune enquête n'a été ouverte. Pire: le 22 mai, alors qu'il quittait son lieu de travail à la fin du service de nuit, il a vu un groupe de 20 voyous qui l'attendaient à nouveau à la sortie de l'usine. Il a attendu dans l'enceinte de l'usine jusqu'au lever du soleil, quand les voyous se sont dispersés.

Les rivalités intersyndicales au sein de Bright Sky et les disputes avec la direction concernant le recours excessif aux contrats à courte durée ne se sont pas estompées après les agressions à l'encontre de Chi Simun et d'autres délégués syndicaux. Le 16 octobre, la direction a fait appel à la police pour réprimer une grève organisée par la FTUWKC devant l'usine. Les policiers ont tiré en l'air et usé de leurs matraques. Alors que les travailleurs fuyaient, une travailleuse enceinte de 24 ans, Muth Savy, a été touchée par une balle tirée par la police et a dû être emmenée de toute urgence à l'hôpital, où elle a perdu son bébé. De nombreux autres travailleurs ont été blessés par les policiers ce jour-là.

Peu après ces incidents, la direction de Bright Sky a annoncé la fermeture de la production nocturne, mettant à la rue plus de 1.800 travailleurs... presque tous les membres de la FTUWKC. Bright Sky a ensuite distribué aux autres usines la liste des noms des militants et dirigeants de ce syndicat, avec leur photo. *"Depuis que je suis sur cette liste noire, on refuse de m'embaucher partout, témoigne Chi Simun. Parfois, je parviens à décrocher un emploi durant une ou deux semaines en utilisant le nom d'un ami qui n'est pas sur la liste noire, auprès d'une petite usine qui est sous-sous-contractante".*

L'ex-délégué syndical est amer. *"J'ai sacrifié beaucoup à la lutte pour aider les autres travailleurs, pour faire appliquer la législation du travail. La direction m'avait proposé une importante somme d'argent pour arrêter la lutte syndicale, certains syndicalistes ont accepté, mais j'ai toujours refusé. J'ai 27 ans, une femme et une fille de 5 ans, mais je n'ai plus de futur professionnel".*



→ S.G



libération des deux innocents. Or, ceux-ci sont en mauvaise santé. *“Les conditions de détention ont affaibli mon fils, témoigne la mère de Born Samnang. Il a beaucoup maigri et souffre souvent de fièvre et de migraines. Ils sont entre dix et vingt dans sa cellule, l'air est irrespirable, il ne peut respirer normalement que lorsqu'il est dans la salle des visites de la prison. Il tient le coup moralement, en partie parce qu'il est au courant des campagnes nationales et internationales en faveur de sa libération, mais sa santé se détériore”.* Idem pour Sok Sam Oeun: *“Il souffre de douleurs à l'estomac en raison de la nourriture exécrationnelle et a perdu toute sensibilité en dessous des genoux, dit son père. Sa cellule mesure environ 7 mètres sur 4, entre 17 et 30 prisonniers s'y entassent en permanence. Vu l'étroitesse de la cellule, les prisonniers ne peuvent jamais s'allonger en même temps sur le sol, ils ne peuvent que rester assis, jambes croisées et repliées, serrés les uns contre les autres. Ils se tiennent debout à tour de rôle pour que les autres puissent parfois allonger leurs jambes”.*

Deux autres syndicalistes ont été froidement assassinés au Cambodge depuis le meurtre de Chea Vichea. En mai 2004, c'est Ros Sovannareth, président du FTUKWC de l'usine Tringgal Komara, qui était abattu. Aucune enquête judiciaire indépendante et impartiale n'a été menée jusqu'ici. Le 24 février dernier, un nouveau meurtre était commis. Hy Vuthy, président du syndicat FTUWKC au sein de l'usine de

confection Suntex, rentrait chez lui en mobylette tôt le matin après son service de nuit lorsque deux hommes casqués circulant eux aussi à moto l'ont abattu de trois balles. Ils ont tiré son corps dans une décharge avant de s'enfuir. Va Sopheak, l'épouse de Hy Vuthy, est arrivée sur le lieu du crime quelques minutes plus tard. *“Il respirait encore faiblement, mais des policiers refusaient que je l'emmène à l'hôpital alors qu'une ambulance était sur place. Ils disaient que mon mari était déjà mort. Face à mes cris, ils m'ont finalement permis d'emmener Hy Vuthy à moto vers un hôpital, mais il s'est éteint en chemin”.* Les témoins de ce meurtre ont jusqu'ici refusé de parler car ils craignent des représailles des tueurs. La veuve et ses deux enfants doivent quant à eux changer régulièrement de domicile depuis ce meurtre car elle a subi des menaces.

La CSI s'est jointe aux syndicats démocratiques, aux organisations de la société civile du Cambodge et à de nombreuses organisations de défense des droits humains (dont Amnesty International et Human Rights Watch) pour réclamer la libération des deux innocents emprisonnés suite au meurtre de Chea Vichea, et des enquêtes sérieuses sur les meurtres de Ros Sovannareth et d'Hy Vuthy. A quelques mois du début du procès des ex-Khmers rouges, la Justice cambodgienne doit enfin retrouver sa crédibilité.

(1) Free Trade Union of Workers of the Kingdom of Cambodia



“C'était très dur pour moi quand j'ai été licencié. Nous avons dû emprunter à des amis pour pouvoir tenir le coup. J'ai toujours pensé que nous gagnerions ce combat car nous étions victimes d'une injustice. Le soutien de la FITTHC a été un élément fondamental, tant dans la victoire que pour maintenir l'espoir des travailleurs au cours des protestations.



Pin Sophea, président du syndicat CCAWU chez River Rich.

25 syndicalistes retrouvent leur emploi grâce à la solidarité internationale

Comment l'entreprise de confection River Rich est-elle passée d'une attitude antisyndicale à un modèle de bonnes relations professionnelles? Grâce à l'implication de la FITTHC et du principal acheteur de River Rich.

En octobre 2006, les travailleurs de l'entreprise de confection River Rich ont décidé de créer un syndicat, principalement pour se défendre contre la pratique de la direction qui recrutait jusqu'à 80% de sa main-d'œuvre par des contrats temporaires. Cette pratique très courante dans le secteur de la confection empêche les travailleurs de toucher la prime d'ancienneté et les dissuade de revendiquer la défense de leurs droits car ils craignent de ne plus être réembauchés au bout des six mois. Les travailleurs de River Rich souhaitaient organiser une élection syndicale et s'affilier au syndicat indépendant CCAWU (1). En dépit d'intimidations, les élections ont eu lieu mais quelques jours plus tard, la direction licenciat 30 dirigeants et membres du syndicat.

Plusieurs grèves ont eu lieu en 2007 pour demander notamment la réintégration des syndicalistes licenciés. Comme souvent au Cambodge, la direction a fait appel aux policiers anti-émeutes pour briser ces grèves. Le syndicat CCAWU étant affilié à la FITTHC (2), il a demandé son aide. *“Lorsque nous sommes confrontés à un cas de ce genre, nous nous adressons à la direction de l'entreprise et, en cas de réponse insatisfaisante de sa part, nous contactons ses clients, explique Neil Kearney, secrétaire général de la FITTHC. Le premier client de River Rich est la société espagnole Inditex, le second est H&M. Or, la FITTHC a conclu un accord-cadre avec Inditex. Celle-ci nous a accompagné au Cambodge en janvier dernier, nous avons rencontré un de ses propriétaires hong-kongais et un accord a été trouvé pour la réintégration des travailleurs licenciés”.*

Pas de business sans un bon dialogue social

River Rich a malheureusement traîné avant d'appliquer cet accord si bien que fin mai, elle n'avait toujours pas réembauché les syndicalistes licenciés. Neil Kearney: *“En juin, nous sommes retournés au Cambodge avec Inditex et, cette fois, le top manager s'est déplacé de Hong Kong pour nous rencontrer en compagnie de la CCAWU, de la direction de River Rich et d'un représentant de H&M. Après trois jours d'intenses discussions, les dirigeants de River Rich ont compris qu'établir de bonnes relations professionnelles était indispensable s'ils voulaient garder leurs clients. Nous avons conclu un accord qui va bien plus loin que la réintégration des syndicalistes, car nous savons que celle-ci peut n'être que provisoire si un bon dialogue social n'est pas instauré dans une entreprise”.*

Outre la réintégration immédiate de tous les travailleurs qui souhaitent récupérer leur poste, l'accord prévoit le paiement de leur salaire moyen depuis la date de leur renvoi jusqu'à fin juin 2007. River Rich s'est engagée à veiller à ce qu'aucun membre du syndicat ne fasse l'objet de discrimination. L'entreprise s'est également engagée à abandonner toutes les poursuites légales à l'encontre de la CCAWU et de ses membres et à convertir tous les contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée. Elle a aussi promis un dialogue de bonne foi avec la CCAWU et l'élaboration conjointe d'un programme de formation patron/superviseur/travailleur portant sur les relations professionnelles et le dialogue social. Ce programme sera géré

par la FITTHC avec une aide financière d'Inditex. L'accord peut être qualifié de "gagnant-gagnant" pour les deux parties: en échange de l'engagement de la direction à intégrer dans sa politique d'entreprise le respect des droits des travailleurs en tant qu'avantage compétitif, la CCWADU s'engage à oeuvrer à l'établissement de relations constructives et stables avec la direction, pour accroître la productivité et la qualité (3).

Soulagement pour les travailleurs

Sur les 30 dirigeants et membres de la CCWADU licenciés en 2006, 25 ont retrouvé leur poste en juin (les 5 autres avaient entre-temps trouvé un autre emploi ou ont décidé de retourner dans leurs familles en région rurale). L'un d'eux est Pin Sophea, 28 ans, président du syndicat CCWADU au sein de River Rich. Avoir récupéré son emploi et ses arriérés de salaires est un énorme soulagement pour ce père de deux enfants: *"C'était très dur pour moi quand j'ai été licencié. Ma femme travaille, mais nous avons quand même dû emprunter à des amis pour pouvoir tenir le coup. J'ai toujours pensé que nous gagnerions ce combat car nous étions victimes d'une injustice. J'ai fait de mon mieux pour donner confiance aux autres travailleurs, mais ce n'était pas facile car certains n'avaient pas toujours le moral au cours de la lutte. Le soutien de la FITTHC a été un élément fondamental, tant dans la victoire que pour maintenir l'espoir des travailleurs au cours des protestations. J'ai reçu 690 dollars d'arriérés de salaire lors de mon réengagement. J'ai pu payer mes dettes à tous ceux qui m'avaient prêté de l'argent, il me reste 50 dollars"*.

Pin Sophea se réjouit d'avoir résisté à la tentation d'accepter un important dessous-de-table durant le conflit. *"L'employeur m'avait proposé 6.000 dollars pour que j'abandonne ma protestation. C'est une somme énorme pour un simple travailleur cambodgien (mon salaire était d'environ 100 dollars par mois, heures supplémentaires comprises), mais je l'ai refusée car ce n'était pas un revenu juste. Ma famille me poussait à accepter mais cela n'aurait pas été correct vis-à-vis des autres travailleurs: c'est parce qu'ils m'avaient élu à cette position que je recevais cette offre. Je suis très heureux que ça se termine ainsi. Tous les travailleurs réintégré ont été*

très bien accueillis à leur retour, y compris par la direction. L'attitude des employeurs a changé depuis cet accord: à présent, ils parlent aux délégués syndicaux, ils nous consultent plus régulièrement".

Cette victoire a permis à la CCWADU d'affilier 1.100 nouveaux membres au sein de River Rich. *"Nous allons maintenant tenter d'obtenir un accord similaire avec deux entreprises sœurs de River Rich où la CCWADU organise les travailleurs, souligne Neil Kearney. Il y a de bons espoirs en ce sens, d'autant que la direction de River Rich est satisfaite de l'attitude des syndicalistes réembauchés, alors que l'une des raisons pour lesquelles elle tardait à les réintégrer est qu'elle voyait en eux des perturbateurs. Ils sont surveillés de près, et l'un des top managers hong-kongais m'a dit que le président du syndicat était l'un des meilleurs calendreur qu'il ait jamais vu dans cette entreprise"*.

Le cas de River Rich n'est pas le seul succès remporté pour les travailleurs grâce à la collaboration entre la FITTHC et Inditex. L'accord-cadre a aussi permis la réintégration de travailleurs dans deux usines au Bangladesh (15 syndicalistes dans un cas, 750 travailleurs dans l'autre) et une usine au Pérou (90 travailleurs réintégré). *"On m'a demandé récemment ce que nous retirons de tous les efforts placés dans le mouvement syndical, conclut Neil Kearney. J'ai cité l'exemple de River Rich: le matin où l'accord a été signé, j'étais présent lorsque la nouvelle a été annoncée aux syndicalistes réintégré. Ils étaient très heureux de pouvoir être réembauchés. J'ai demandé à l'un d'entre eux s'il savait combien d'arriérés de salaires il allait recevoir. Il ne le savait pas encore, nous avons consulté la liste ensemble et lorsqu'il a vu que c'était environ 1.100 dollars, j'ai vu son visage s'éclairer! Ce cas de River Rich est très encourageant: les travailleurs ont été réengagés, ils n'ont pas perdu leurs salaires et le syndicat est renforcé car il a doublé son nombre de membres"*.

(1) Coallition syndicale démocratique des travailleurs de la confection du Cambodge
(2) Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir, www.itglwf.org
(3) Le texte de cet accord peut être consulté à l'adresse <http://itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=15317&langue=2>

→ Boris Naudin



20.000 femmes exploitées pour vendre de la bière

Plus de 20.000 femmes sont payées pour s'habiller aux couleurs de telle ou telle marque de bière et inciter les clients à la consommer. Victimes de harcèlement sexuel, d'insultes et de coups de la part de clients éméchés, certaines tentent de se regrouper en syndicats.



L'APHEDA organise des jeux de rôle pour apprendre aux lanceuses de bière à mieux se défendre (ici, dans les locaux du BIT). (→ S.G)

L'image est courante dans les débits de boisson, restaurants et karaokés du Cambodge: des jeunes filles passent de table en table pour promouvoir la consommation d'une bière dont le nom est indiqué sur l'uniforme souvent sexy qu'elles portent. La rémunération de ces travailleuses dépend du nombre de bières qu'elles vendent. Appelées "lanceuses de bière" (ou "beer girls" en anglais) et choisies sur leur physique, la grande majorité d'entre elles ont moins de 35 ans. Très souvent, elles sont contraintes de s'asseoir à côté des clients et de boire en leur compagnie, voire plus... le harcèlement commence et si les filles protestent, elles risquent au mieux de vendre moins de bière et donc de voir leurs revenus diminuer, au pire de recevoir des coups de la part des clients ou d'être renvoyées.

"Les femmes qui promotionnent les bières sont trop souvent victimes de coups, de tirs au revolver, d'harcèlement sexuel et même de viols de la part de clients, affirme Kong Athit, secrétaire général de la CLC (Cambodian Labour Confederation). Ca se passe sur le lieu de travail ou sur leur chemin du retour à leur domicile. Certains clients sont riches ou ont des connections dans les cercles du pouvoir qui les protègent largement de la Justice". Le 26 avril 2006, ces abus ont atteint le stade de la tentative de meurtre: une femme de 23 ans, Kruy May, a été sérieusement blessée lorsque deux policiers militaires ont ouvert le feu sur elle parce qu'elle n'apportait pas suffisamment vite la glace de

leurs boissons. Beaucoup de ces policiers et autres gradés cambodgiens ne comprennent déjà pas grand-chose à la notion de droits humains lorsqu'ils sont sobres. Quand ils ont bu, ils sont complètement incontrôlables. *"Une de mes amies a été confrontée à un cas de ce genre voici quelques semaines, explique Mem, membre d'une association de lanceuses de bières affiliée à la CLC. Un client exigeait qu'elle reste assise à côté de lui en permanence. Comme elle refusait, il a sorti son arme et a tiré sur le sol. Le gérant est intervenu pour calmer le client, et mon amie a été transférée dans un autre établissement".*

APHEDA, l'agence pour l'aide humanitaire du syndicat australien ACTU, est très active au Cambodge. L'un de ses projets est de former les lanceuses de bière sur toute une série de questions liées à la santé et à la sécurité: l'accoutumance à l'alcool ou à d'autres drogues, le HIV, le harcèlement sexuel, etc. Ces formations ont lieu par des exposés et de petits jeux de rôle, avec le soutien du BIT. Barbara Fitzgerald, coordinatrice de l'APHEDA au Cambodge: *"Rares sont les filles qui ne boivent pas sur ces lieux de travail. Certaines ne boivent que deux bières par jour, mais la majorité d'entre elles boivent jusque six bouteilles de 600 cl de bière par jour. Vous imaginez les dégâts qu'une telle consommation provoque sur le corps de femmes pesant à peine 50 kilos, d'autant qu'elles ne mangent pas grand-chose en buvant. Elles arrivent progressivement à être*

dépendantes de l'alcool".

"Je suis parfois terrifiée face aux clients"

Certaines lanceuses de bières ont un salaire fixe auquel s'ajoute une prime selon les quantités vendues, d'autres ont une rémunération totalement dépendante du nombre de bières qu'elles vendent. C'est le cas de Mem, qui représente la marque chinoise Kingway dans un karaoké: *"Je n'ai pas de salaire fixe, tout dépend du nombre de bières que je parviens à vendre. Je reçois 9,5 dollars par casier de bières que je vends. Si je bois deux bouteilles par jour en compagnie des clients, je peux gagner environ 100 dollars par mois à condition de travailler tous les jours (il n'y a pas de congé payé). Je viens d'une région rurale très pauvre, je n'avais jamais bu d'alcool avant de venir à Phnom Penh et d'exercer de travail. Au début, c'était très difficile de commencer à boire de la bière. Maintenant, le plus dur, c'est de supporter les mauvais clients qui me touchent. Certains me forcent à m'asseoir à leurs côtés. J'ai peur de me rebeller, car les clients pourraient ne plus venir, ou je pourrais être licenciée car l'exploitant m'accusera de ne pas savoir comment recevoir les clients qui boivent de la bière. Je suis parfois terrifiée face aux demandes des clients. Récemment, l'un d'eux voulait absolument que je parte avec lui. Je me suis enfermée dans une petite pièce à l'arrière du karaoké, il a essayé de l'ouvrir, puis il a fini par s'en aller. Plus tard, alors que j'étais rentrée chez moi, une collègue m'a appelée par téléphone pour me dire que cet homme était revenu et exigeait ma présence. J'ai peur qu'il revienne encore. Je voudrais pouvoir appeler un délégué syndical dans ces cas-là, lui demander de venir m'aider".*

La CLC est parvenue à organiser 70 lanceuses de bière de la marque Tiger, mais celle-ci a mal réagi à l'annonce de la formation du syndicat. *"Ils m'ont reprochée d'être celle qui avait convaincu les autres de s'affilier, explique Thim Sokha, présidente du syndicat des lanceuses de bière au sein de Tiger. A plusieurs reprises, des dirigeants de Tiger m'ont dit que mon action syndicale allait détruire ma casserole de riz, autrement dit mon gagne-pain. Ils m'ont aussi transférée de lieux de travail corrects, où il y a beaucoup de clients, vers de petits débits de boisson peu fréquentés. Mon salaire a donc diminué. Il était de 100-110 dollars avant mais actuellement, si je travaille de 17h à 21h30, mon salaire sera de 50 dollars par mois, et de 60 dollars si je travaille de 17h à 23h30. Comme les autres, j'ai un quota de bouteilles à vendre, il dépend de la popularité de l'endroit où l'on travaille. Si nous n'atteignons pas ce quota durant trois mois de suite, nous sommes transférées à un autre endroit. Dans mon cas, je dois vendre chaque mois un minimum de 32 casiers de 24 bouteilles. Si j'en vends plus, je recevrai 5 dollars par casier supplémentaire. La plupart d'entre nous parviennent à peine à atteindre leur quota, même en buvant avec les clients".*

Mauvaise image dans la société

Les lanceuses de bière ont une mauvaise image dans la société cambodgienne. On dit d'elles que ce sont des travailleuses du sexe, qu'elles ne sont pas des personnes honorables. *"Nous voulons améliorer cette réputation en leur donnant l'occasion de s'exprimer dans les médias, déclare Kong Athit. Pour le moment, elles n'osent pas parler, mais si elles reçoivent la possibilité d'exprimer leurs souffrances, d'expliquer les exploitations dont elles sont victimes, nous pourrions leur donner plus de dignité. Aucune n'exerce ce métier par plaisir. Elles le font poussées par la pauvreté, par sacrifice pour soutenir une famille car il n'y a pas beaucoup d'autres emplois pour les femmes au Cambodge, mis à part*



Thim Sokha, présidente du syndicat des lanceuses de bière au sein de Tiger, a été transférée vers des lieux de travail moins avantageux. (→ S.G)

dans la confection où la concurrence à l'embauche est féroce".

Plusieurs rapports de l'ONG Care sur les abus dont sont victimes les lanceuses de bière ont trouvé un large écho dans les médias. La presse a également rapporté le lancement en juin 2006 à Phnom Penh par Sharan Burrow, présidente de la CSI, d'une campagne internationale dénonçant ces abus. Face à ce tollé, l'industrie cambodgienne de la vente de bière a adopté en octobre 2006 un code de conduite (1). Celui-ci stipule notamment que les filles seront formées sur la façon de refuser de s'asseoir avec les clients sans les offenser, il proclame aussi une tolérance zéro face au harcèlement sexuel, assure que les employeurs reconduiront les filles à leur domicile après le travail, etc. *"La plupart des recommandations de Care se retrouvent dans ce code de conduite, souligne Barbara Fitzgerald. Le problème est que le texte n'existe qu'en anglais! Dans une formation que nous avons organisée récemment, nous avons demandé à 21 lanceuses de bière si elles avaient entendu parler de ce code de conduite. Seules six ont répondu "oui" mais elles n'en connaissaient pas le contenu, vu qu'elles ne parlent que le khmer".* Certains brasseurs, comme Tiger et Angkor Beer, ont adopté de nouveaux uniformes plus adaptés à la culture cambodgienne. D'autres conservent les uniformes sexy.

La seule façon d'assurer que ces femmes puissent travailler dans la dignité et sans harcèlement sexuel serait sans doute d'exiger des brasseurs qu'ils les emploient comme serveuses avec un bon salaire fixe, un salaire qui ne dépendrait pas du nombre de bières vendues (car les clients achèteront toujours plus de bières aux filles qui se laissent harceler). Il faudrait pour cela trouver un moyen d'imposer cette règle dans tous les débits de boisson, karaokés et restaurants du Cambodge, car si un endroit applique ce genre de règle alors que son voisin laisse faire, il perdra ses clients...

(1) Disponible en anglais à <http://www.fairtradebeer.com/reportfiles/breweries/codeofconduct25oct2006.pdf>
Note: Pour plus d'informations sur les lanceuses de bières, consulter notamment <http://www.ethicalbeer.com/>, <http://www.beergirls.org>, <http://www.fairtradebeer.com/>

Je voudrais quitter ce travail pour lancer un petit commerce, mais pas tant que le syndicat n'est pas plus fort au sein de mon entreprise, Tiger. Avant, j'étais ouvrière dans la confection, mais mon usine n'a pas payé les salaires durant deux mois. Ce travail était tout aussi dur, mais au moins je ne devais pas boire de bière et subir le harcèlement sexuel de clients.

Thim Sokha, présidente du syndicat des lanceuses de bière chez Tiger

Un projet syndical réveille la conscience des parents

Plus d'1,5 millions d'enfants de moins de 14 ans sont contraints au travail, dont 250.000 dans les pires formes (briqueteries, prostitution, mines, ...). Une collaboration entre le BIT-IPEC et des syndicats cambodgiens montre qu'il est possible de les envoyer à l'école.



→ BIT

En 2006, 1,7 millions de touristes ont visité le Cambodge, soit 20% de plus que l'année précédente (1). Près de la moitié d'entre eux ont séjourné dans la région de Siem Reap, proche des temples d'Angkor. Ce développement spectaculaire a engendré un boom de la construction d'hôtels et d'autres bâtiments liés à l'activité touristique. Des milliers de migrants internes au Cambodge s'installent dans cette région pour trouver du travail, soit dans la construction proprement dite, soit dans ses activités dérivées (production de briques, transport des matériaux, etc.). "Ces migrants viennent avec leurs enfants, beaucoup de ceux-ci sont également employés dans la construction, note Thol Norm, responsable du syndicat CUF (2) pour la province de Siem Reap. Ca s'explique notamment par le faible niveau d'éducation des parents migrants: ils ne sont guère allés à l'école eux-mêmes et ne perçoivent pas très bien son utilité. Ces travailleurs ont aussi pour habitude de changer souvent d'entreprise, ce qui réduit les chances d'une scolarité normale, d'autant que les écoles sont souvent situées loin des entreprises".

Soutenu par le programme IPEC (3) du BIT, la CUF a entamé en 2006 un programme de sensibilisation au travail des enfants dans les entreprises de construction de la province de Siem Reap. "Nous sommes entrés en contact avec les entreprises afin de voir s'il serait possible d'y créer des syndicats et de sensibiliser les parents au travail des enfants, explique Thol Norm. Nous avons organisé des petits ateliers

concernant notamment les dangers de cette pire forme de travail d'enfants: coupures, blessures par machines, ... Nous demandons aux parents pourquoi leurs enfants ne sont pas à l'école. Souvent, ils répondent qu'ils sont trop pauvres pour acheter des fournitures scolaires. Notre projet peut les aider en fournissant un peu de matériel scolaire, et le PAM (4) offre un petit déjeuner aux enfants qui vont à l'école. IPEC a aussi pu soutenir les autorités dans la construction de quatre centres d'enseignement qui permettent aux ex-employés de se mettre à niveau afin d'être inscrits dans l'enseignement régulier. Des instituteurs de la région sont volontaires pour venir enseigner dans ces centres durant leurs vacances en échange de la couverture de leurs frais de transport".

Gagner leur confiance et instaurer un dialogue

Thol Norm reconnaît que les débuts ont été difficiles: "Lorsque nous prenons contact avec eux pour la première fois, les enfants et parents travailleurs ne nous font pas confiance, certains sont même effrayés et refusent de parler à nos militants. Ceux-ci retournent alors chaque jour dans l'entreprise, ils amènent parfois de petits cadeaux (par exemple des friandises) pour gagner la confiance. Petit à petit, le dialogue s'instaure. Depuis le début du projet, le 1er juillet 2006, nous avons pu convaincre 150 enfants de quitter le travail dans le secteur de la construction afin d'être scolarisés. Nous aurions pu en avoir plus, mais le budget du projet ne nous le permet pas".

La coopération des employeurs étant essentielle à la réussite de ce type de projet, la CUF évite de demander une sanction à leur encontre, même s'ils ont exploité des enfants. *"Après les avoir sensibilisés, il semble que les employeurs que nous contactons comprennent à leur tour que faire travailler des enfants est inacceptable. Certains prévoient même dans les contrats de travail que pour être engagé chez eux, un travailleur adulte doit avoir inscrit son ou ses enfants dans une école"*, souligne Thol Norm.

Un autre projet de la CUF soutenu par IPEC donne de bons résultats dans la lutte contre le travail des enfants. Il vise le secteur des salines (production de sel) et des pêcheries dans les provinces de Kampot et de Kep. Comme pour la région de Siem Reap, c'est avant tout le dialogue et la force de conviction des militants syndicaux qui sont les moteurs de ce projet. *"Notre syndicat est présent dans les salines et les pêcheries, mais certains de nos membres n'avaient jamais été sensibilisés à la question du travail des enfants, à tel point qu'ils demandaient à leurs enfants de travailler avec eux dans ces entreprises"*, reconnaît Kom Soy Samon, responsable du CUF dans ces deux provinces. *Ces travaux sont dangereux pour les enfants. Dans les salines par exemple, ils doivent manipuler de lourds marteaux, porter de gros blocs de sel, ... Un travailleur adulte gagne environ 1,5 dollar par jour dans ces secteurs, un enfant entre 0,7 et 1 dollar. Nous expliquons aux parents que s'ils envoient leurs enfants à l'école, ils perdront ces revenus durant quelques années, mais en bout de course leurs enfants pourront gagner davantage car ils seront mieux éduqués, et ce sera*

donc tout bénéfique pour la famille. Il faut dialoguer pour les convaincre car beaucoup d'entre eux ne sont jamais allés à l'école, ils n'envisageaient pas d'autre avenir pour leurs enfants qu'effectuer le même travail qu'eux, un travail qui ne nécessite pas vraiment d'aller à l'école".

Au total, la CUF estime que ce projet a permis à 269 enfants de ne pas ou plus travailler dans ces secteurs. Un incitant financier est parfois nécessaire pour convaincre certains. *"Pour les parents les plus pauvres, notre projet peut offrir une somme de 50 dollars à condition qu'ils l'utilisent dans des activités génératrices de revenus (achat de filets de pêche, ouverture d'une échoppe, ...)"*, explique Kom Soy Samon. *Nous demandons aussi à nos membres de trouver un petit espace dans leur village où nous pouvons rassembler les enfants pour leur donner des cours de mise à niveau s'ils ne sont plus allés à l'école depuis longtemps. Trois de nos militants locaux ont un passé scolaire suffisamment important que pour offrir ces cours aux enfants. Nous les avons envoyés suivre une formation pédagogique, ils consacrent maintenant leurs temps libres à ces cours de mise à niveau, en échange d'un petit salaire complémentaire à leur emploi habituel (30 dollars par mois). Pour les enfants plus âgés, il devient difficile de s'intégrer dans une école primaire classique, mais l'appui d'IPEC nous permet de les soutenir afin qu'ils suivent des cours de formation professionnelle dans des centres du gouvernement"*.

(1) Statistiques du ministère du Tourisme

(2) Cambodia Union Federation

(3) Programme international pour l'élimination du travail des enfants

(4) Programme alimentaire mondial de l'ONU



Lutter contre les préjugés envers les femmes syndicalistes

Les travailleuses cambodgiennes font rarement confiance aux femmes lors des élections syndicales. Six fédérations veulent changer cette donne.

Plus de 90 % de la main-d'œuvre des usines de confection cambodgiennes sont des femmes. Ce sont elles qui créent la plupart des syndicats d'entreprise dans ce secteur... mais elles sont très rares à accéder à des postes dirigeants au sein de ces syndicats, même au niveau des entreprises. C'est pour palier à ce paradoxe que six fédérations syndicales (1) ont formé la CWMO (2), une plate-forme qui a aussi pour but d'aider les travailleuses à discuter entre elles des problèmes qui leur sont propres.

"L'une des principales raisons expliquant le petit nombre de femmes dans les instances dirigeantes est que les travailleuses ne se soutiennent pas entre elles, souligne Chorn Sokha, officier de liaison de la CWMO. Elles ne font pas confiance aux femmes comme dirigeantes syndicales. Certaines travailleuses ont les capacités pour être élues à des postes de direction, mais la conception cambodgienne de la femme est qu'elle doit être à la cuisine... Les travailleuses votent donc difficilement pour d'autres femmes lors d'une élection à la présidence d'un syndicat. Elles pensent que si cette dirigeante tombe enceinte ou se marie, elle laissera tomber son poste syndical, et qu'il vaut donc mieux voter pour un homme".

Soutenue par ACILS (3) et le BIT-Actrav, la CWMO lutte contre ces préjugés par la diffusion d'informations sur le rôle des femmes au sein des syndicats. Elle veut notamment convaincre de la nécessité d'avoir des dirigeantes féminines afin de lutter plus efficacement contre les violences touchant spécifiquement les femmes. *"Apparemment, les abus très graves restent exceptionnels, reconnaît Chorn Sokha. Récemment toutefois, une travailleuse de l'entreprise de confection ASD a été accusée d'avoir volé quelque chose dans son usine. Elle a été emmenée par les gardes de sécurité dans une pièce où ils l'ont obligée à se déshabiller pour prouver qu'elle n'avait rien pris. Nous voulons aider les femmes à dénoncer ce genre de pratiques, les former sur des questions délicates comme le harcèlement sexuel, leur expliquer à partir de quand un comportement peut être considéré comme du harcèlement. Nous sommes dans une société conservatrice, il y a beaucoup de cas d'attouchements sexuels que les travailleuses n'osent pas dénoncer. Nous voulons aussi sensibiliser les dirigeants syndicaux masculins car trop souvent, si une travailleuse leur confie qu'elle a subi un attouchement, il ne prendra pas cet abus au sérieux si ça n'a pas été plus loin".*

Les militantes des fédérations syndicales réunies sous la CWMO veulent aussi briser le tabou des violences dont sont victimes les travailleuses qui rentrent chez elles tard le soir, après une longue journée de labeur. *"Les travailleuses ne sont pas en sécurité lorsqu'elles rentrent chez elles la nuit. Une employée de l'usine Bright Sky a par exemple été attaquée et violée sur le chemin du retour par des inconnus, peu après qu'un cadre de l'usine l'ait menacée en raison de son activité syndicale. Nous n'avons connaissance que d'une minorité des cas de viols car les femmes cambodgiennes sont timides, elles craignent pour leur futur et leur réputation si elles parlent".*

(1) Cambodian Federation of Independent Trade Union (CFTU); Cambodian Labour Union Federation (CLUF); Cambodian Tourism and Service Workers Federation (CTSFW); Democratic Independent Solidarity Union Federation (DISUF); National Independent Federation Textile Union of Cambodia (NIFTUC); Cambodian Construction Trade Union Federation. Cambodia Women's Movement Organization

(2) Cambodia Women's Movement Organization

(3) American Center for International Labor Solidarity

Editeur responsable:
Guy Ryder, Secrétaire général

CSI

5 Bd du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Bruxelles, Belgique

Tel: +32 2 2240211, Fax: +32 2 2015815

E-Mail: press@ituc-csl.org • Site Web: <http://www.ituc-csl.org>

Reportage, rédaction: Samuel Grumiau

Photos: Boris Naudin et Samuel Grumiau

Rédactrice en Chef: Natacha David

Mise en page: Vicente Cepeda

→ Boris Naudin

