

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTREAL

L'EXPÉRIENCE QUOTIDIENNE DES TRAVAILLEUSES EN USINE TEXTILE
EN INDE DANS UN CONTEXTE DE MONDIALISATION

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE À LA
MAÎTRISE DE COMMUNICATION

PAR
JUDITH THÉORÊT

JANVIER 2018

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Tout d'abord, je tiens à remercier du plus profond de mon cœur mon incroyable mari, Alexandre, pour sa compréhension, son écoute et d'avoir toujours été présent dans les bons, et surtout, dans les moments de découragement. Tu m'as énormément aidé à pousser mes réflexions, mon raisonnement et à me rappeler les raisons qui me motivaient à faire ce projet de recherche. J'espère être en mesure d'en faire autant pour toi lorsque tu feras ton propre mémoire.

Mon fils Hugo pour avoir partagé sa maman avec la rédaction de son mémoire et aussi pour avoir été le meilleur fils du monde durant notre séjour en Inde pour mon stage au CIVIDEP India.

Mes parents pour tout leur support à tous les niveaux, autant moral, financier que physique et sans qui je n'y serais jamais arrivé. Merci d'avoir sacrifié des fins de semaine pour garder votre petit-fils tout au long de nos études à Alex et moi ☺

Ma tante, Anne-Marie qui a si gentiment donné de son temps afin de faire la correction finale de ce projet d'envergure !

Mon amie, Marie-Eve qui a su épargner ma santé mentale en m'aidant avec la mise en page, tu ne sais pas à quel point je l'apprécie !

Mes chers codirecteurs pour leur constante écoute, conseils et efforts.

Le CERIAS pour leur soutien financier ainsi que la bourse de QATAR Airways pour le billet d'avion afin de me rendre en Inde pour mon stage.

Tous mes amis pour les discussions animées sur mon sujet de recherche et d'avoir alimenté mon argumentaire. Je voudrais vous remercier pour vos précieux conseils et aussi pour avoir su me divertir quand j'en avais bien besoin !

Finalement, toutes les personnes que j'ai eu l'opportunité de côtoyer durant mon stage chez CIVIDEP India, qui m'ont accueilli à Bangalore en m'offrant un milieu d'apprentissage stimulant en m'incluant sur des projets très pertinents. Vous avez été très précieux à ma recherche et sans vos réponses franches, je n'en serais pas arrivée aux conclusions que j'ai pu tirer dans ce mémoire. Ce stage fut sans doute l'une des expériences les plus enrichissantes et motivantes de ma vie.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	VII
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1	
PROBLÉMATIQUE.....	5
1.1 LES EFFETS DE LA MONDIALISATION.....	5
1.1.1 <i>Les effets de la mondialisation sur l'industrie textile</i>	7
1.1.1.1 Le rôle des entreprises.....	7
1.1.1.2 Le rôle des consommateurs.....	9
1.1.1.3 Le rôle des gouvernements.....	9
1.2 LES IMPACTS SUR L'INDE	13
1.2.1 <i>L'impact économique</i>	13
1.2.2 <i>Les conditions de travail</i>	14
1.2.2.1 Les longues heures de travail	15
1.2.2.2 Un maigre salaire	16
1.2.2.3 La pression constante et le harcèlement.....	17
1.2.2.4 Insécurité et instabilité	18
1.2.2.5 Le découragement de la formation des syndicats	19
1.3 LES IMPACTS SUR LA FEMME INDIENNE	20
1.3.1 <i>Le Nord contre le Sud</i>	20
1.3.2 <i>La participation des femmes à l'économie indienne</i>	20
1.3.3 <i>Les rapports de force</i>	22
1.4 L'ABOLITION DE L'ACCORD MULTIFIBRES.....	23
1.4.1 QU'EST-CE QUE L'ACCORD MULTIFIBRES ?	23
1.4.2 L'ABOLITION DE L'AMF	24
1.4.3 GAGNANTS ET PERDANTS	24
1.5 NOTRE DEMARCHE	25

1.5.1 Contexte et question de recherche	25
1.5.2 Objectifs de recherche.....	27
CHAPITRE 2	
CADRE CONCEPTUEL	29
2.1 LES DIFFERENTS ASPECTS DE LA MONDIALISATION	29
2.1.1 Définitions générales	30
2.1.2 Définitions basées sur l'économie	31
2.1.3 Définitions basées sur la culture.....	32
2.1.4 La mondialisation au féminin.....	33
2.1.4.1 Les différents impacts de la mondialisation sur les femmes.....	34
2.1.5 Le bon côté de la mondialisation	37
2.1.6 Notre vision de la mondialisation	38
2.2 LES RAPPORTS NORD-SUD.....	38
2.2.1 La fin du système colonial et l'aide internationale.....	39
2.2.2 L'hétérogénéité du Sud	40
2.2.3 Le capitalisme industriel et la délocalisation de la production.....	41
2.2.4 L'influence des multinationales	43
2.3 LES RAPPORTS DE FORCE ENTRE L'OCCIDENT ET LES PAYS EN SOUS- DEVELOPPEMENT.....	45
2.3.1 Qu'est-ce qu'un rapport de force ?	45
2.3.2 L'entretien de la pauvreté et l'interdépendance des pays	46
2.3.3 Le cas spécifique de l'Inde	48
CHAPITRE 3	
MÉTHODOLOGIE.....	50
3.1 LA RECHERCHE QUALITATIVE.....	50
3.2 LES TECHNIQUES QUALITATIVES	51
3.2.1 Étude de cas	51
3.2.1.1 Entrevues.....	53
3.2.1.1.1 Critères d'inclusion et d'exclusion des participants.....	55

3.2.1.1.2 Thèmes abordés.....	56
3.2.1.2 Observation	57
3.3 LA PRESENTATION DU TERRAIN ET DE L'ECHANTILLON DE RECHERCHE	59
3.3.1 <i>Prasad Rajan</i>	60
3.3.2 <i>Le Garment Labour Union</i>	61
3.3.2.1 Deepika	62
3.3.2.2 Pramitha	63
3.3.2.3 Abha	63
3.3.3 <i>Des anciennes ouvrières du secteur textile</i>	64
3.3.3.1 Parvathi	64
3.3.3.2 Naisha.....	65
3.3.3.3 Lela.....	67
3.4 LES ASPECTS ETHIQUES DE LA METHODE	68
3.5 LES LIMITES DE L'ETUDE	69
3.7 REMARQUES CONCLUSIVES	70
CHAPITRE 4	
COLLECTE ET ANALYSE DES DONNÉES RECUEILLIES	72
4.1 LA COLLECTE DE DONNEES.....	73
4.1.1 <i>Mon stage chez CIVIDEP India</i>	73
4.1.2 <i>Mes observations sur le terrain</i>	74
4.1.2.1 Garment Labour Union	74
4.1.2.2 Birdy Exports Ltd.....	76
4.2 LA SITUATION FINANCIERE	79
4.2.1 <i>Les heures supplémentaires</i>	79
4.2.2 LES REVENUS DES OUVRIERES	79
4.2.3 <i>L'augmentation souhaitée du salaire des travailleurs</i>	80
4.3 LA SITUATION FAMILIALE	81
4.4 LES CONDITIONS DE TRAVAIL	83
4.4.1 <i>Le harcèlement</i>	83

4.4.2 Santé et sécurité	88
4.4.3 Les cibles de production.....	91
4.4.4 Les changements depuis 2004, après l'abolition de l'AMF.....	92
4.5 ANALYSE.....	95
4.5.1 L'IMPACT ECONOMIQUE DE LA PRESENCE DES FEMMES	96
4.5.2 LES RAPPORTS DE FORCE	97
4.5.2.1 Superviseurs et couturières	97
4.5.2.2 Entreprises et usines	99
4.5.2.3 Usines et employés	100
4.5.3 L'IMPACT DES ENTREPRISES	101
4.5.4 L'IMPACT DES CONSOMMATEURS	102
4.5.5 L'IMPACT DES GOUVERNEMENTS.....	103
4.5.6 DES NUANCES IMPORTANTES.....	105
4.5.6.1 Une vision du changement	106
4.5.6.2 Les deux côtés de la médaille.....	107
CONCLUSION	109
APPENDICE A	113
GRILLE D'ENTRETIENS	113
BIBLIOGRAPHIE	114

RÉSUMÉ

Les conditions de travail dans les usines textiles sont certainement un sujet qui fait couler beaucoup d'encre. Tout ceci découle directement des effets de la mondialisation. Ces derniers se font ressentir au niveau social, culturel et politique dans plusieurs pays. Ce mémoire vise à étudier l'expérience au quotidien des travailleuses en usine textile en Inde, plus spécifiquement à Bangalore, dans un contexte de mondialisation.

Faisant suite à un séjour terrain en 2016, nous analyserons les enjeux et contraintes importantes vécus par sept participants dans leur vie quotidienne. Plus particulièrement, nous aborderons les principales préoccupations financières, familiales et professionnelles de nos répondants. Ceci nous permet de constater que la mondialisation et ses différents acteurs ont toute partie prenante au problème. À l'ère de l'hégémonie capitaliste, les entreprises, les gouvernements et les consommateurs doivent tous assumer leur part de responsabilité afin d'espérer améliorer les conditions actuelles. D'ailleurs, notons que ces ouvrières sont fondamentalement désavantagées puisqu'elles sont le dernier maillon de cette chaîne de production mondiale. Nous étudions comment ces femmes vivent quotidiennement avec tous ces défis et cette pression qui survient de partout afin de simplement survivre.

MOTS CLÉS : Mondialisation, conditions de travail, usines textiles, Inde, Bangalore, communication.

KEY WORDS: Globalization, working conditions, textile factories, India, Bangalore, communication.

INTRODUCTION

Les fonctions exigées à mon ancien emploi dans l'industrie de la mode québécoise consistaient à être en communication constante avec des fournisseurs outremer. Bien que ma description de tâches ait été variée, l'élément qui occupait la majorité de mes journées était la négociation des prix afin d'obtenir la marchandise produite en Chine ou en Inde au plus bas coût possible. Cet aspect de mon travail a toujours suscité en moi un désaccord éthique et a occasionné plusieurs remises en question par rapport à mon travail et à l'impact que je voulais avoir au quotidien dans l'exercice de mes fonctions professionnelles. J'ai donc voulu explorer l'autre côté de la médaille pour ainsi comprendre le processus obscur et méconnu qui sépare la commande originale de l'entreprise et la livraison de la marchandise finale en magasin.

L'effondrement du Rana Plaza et de ses cinq usines textiles au Bangladesh en avril 2013 fut l'élément déclencheur de ce projet de mémoire. Au cours de mes recherches préliminaires sur le sujet, les différents articles que j'ai lus m'ont révoltée. Le gouvernement bangladais, ayant une économie menée par l'industrie textile qui représente 80 % des exportations du pays (ILO, 2013), a posé des gestes davantage en lien avec les conséquences économiques qu'avec les conséquences sociales du désastre. L'Union européenne a dû émettre des menaces affectant l'économie du pays afin que des mesures réparatrices soient offertes aux travailleurs ainsi qu'aux familles des victimes des usines sinistrées.

Tout cela m'a incitée à m'engager davantage afin d'aider les gens à prendre conscience des enjeux sociaux qui se cachent derrière le chandail « made in Asia » pour ainsi faire une différence.

Mon désir d'approfondir le sujet m'a amenée à préparer mon dossier de candidature pour la maîtrise. Je portais ce projet en moi depuis de nombreux mois, et ce sujet m'animait depuis longtemps : le sort des femmes qui travaillent dans les usines textiles ainsi que les conditions de travail auxquelles elles font face tous les jours. Ce sont ces femmes qui, à mon avis, sont les plus grandes perdantes dans cette chaîne de production mondiale, car elles se trouvent au plus bas de l'échelle.

Si le cœur de la problématique est demeuré le même, ma question de recherche, elle, a continuellement évolué au fil de mes rencontres et de mes lectures. Ainsi, à l'origine, j'ai pensé explorer le rôle des différents acteurs et leur impact sur l'industrie textile en Inde. Cet objectif étant trop ambitieux, j'ai dû préciser peu à peu mon objet de recherche. Ce n'est d'ailleurs qu'une fois arrivée sur le terrain que j'ai pu préciser cette question.

Mon plus grand défi a été de trouver l'angle que je voulais donner à ce projet de mémoire. Au fil de mes lectures, je découvrais de plus en plus d'avenues intéressantes que je voulais explorer ; certaines trop politiques, d'autres trop sociales. Après maintes discussions avec mes directeurs de recherche, j'ai finalement cessé mes lectures pour me concentrer sur l'aspect communicationnel de l'étude de cas.

Par la suite, les choses se sont bousculées. Le but premier de ce choix de sujet était de me rendre en Inde et de constater l'état des lieux. Une rencontre fortuite lors d'un évènement communautaire dans mon quartier m'a permis de rencontrer un jeune homme qui revenait d'un long séjour à Bangalore. Tout de suite captivée par son expérience, lui et moi avons beaucoup discuté de son séjour ainsi que de mon projet. Ce jeune homme avait des relations chez CIVIDEP India, un organisme pour lequel j'avais déjà fait une demande de stage en ligne sans toutefois obtenir de réponse. Il a donc envoyé un courriel à sa personne-ressource et, de fil en aiguille, j'ai obtenu le

stage tant désiré. C'est donc à l'été 2016 que mon mari, notre fils de dix-huit mois et moi entreprenions cette aventure qui allait changer nos vies.

Pour mener à bien ma recherche, j'ai choisi la méthode de recherche qualitative. Des entrevues ont été menées auprès de trois représentantes syndicales, un ancien directeur d'usine ainsi que trois anciennes travailleuses du secteur textile afin d'obtenir leur vision de la problématique en question.

La mondialisation est un processus de libéralisation des échanges, des investissements et de la concurrence internationale. Elle traduit surtout une intensification des échanges économiques entre les principaux pôles de croissance que sont l'Occident et les nouveaux pays industrialisés d'Asie, parmi lesquels il faut, entre autres, compter la Chine et l'Inde. Ces mutations ont des retombées et des effets d'entraînement dans plusieurs pays émergents au niveau tant politique qu'économique, culturel et social. La mondialisation amène aussi un accroissement des échanges socioculturels entre les différentes régions de la planète, ce qui peut brouiller les liens entre les citoyens et les États-nations. De plus, la mondialisation est associée aux conséquences néfastes de l'industrialisation, dont, entre autres, les piètres conditions de travail dans les usines textiles en Inde.

Ainsi, l'objectif de ce mémoire est d'essayer de comprendre l'impact de cette mondialisation sur le quotidien des femmes qui travaillent dans les usines textiles en Inde. Le mémoire sera divisé en quatre chapitres. Le premier chapitre traitera de la mondialisation et de l'impact du secteur textile sur l'économie indienne. Nous y aborderons également le rôle des femmes en Inde ainsi que les différentes facettes de notre question de recherche. Dans le deuxième chapitre, le cadre conceptuel présentera les différents aspects de la mondialisation dans la documentation scientifique. De plus, les rapports Nord-Sud ainsi que les rapports de force entre les

différents acteurs y seront traités. Le troisième chapitre traitera de tout ce qui a trait à la démarche méthodologique de notre recherche. Finalement, le quatrième chapitre abordera la collecte de données de notre recherche sur le terrain en présentant les thèmes abordés lors de nos entretiens ainsi que l'analyse de ces données en lien avec les théories développées dans les chapitres précédents. À la lumière des différents ouvrages consultés et de notre recherche sur le terrain, nous essayerons de bien cerner le quotidien des femmes qui travaillent dans les usines textiles, problématique qui ne cesse d'être d'actualité.

CHAPITRE 1

PROBLÉMATIQUE

Le chapitre présent expose la problématique de recherche et traite conjointement de la situation générale des femmes indiennes. Prenant comme point de départ les effets de la mondialisation et le cas spécifique de l'Inde, nous rétrécissons graduellement l'étau vers le cœur de notre problème de recherche, soit les impacts de la mondialisation sur le quotidien des femmes travaillant dans les usines textiles en Inde. En procédant de la sorte, le lecteur a l'occasion de saisir les contextes historique, politique, social et culturel qui ont mené à la situation actuelle pour les femmes œuvrant dans les usines textiles indiennes. Ces informations sont, à notre avis, indispensables pour bien comprendre les impacts et la complexité de notre objet de recherche. Par ailleurs, notre revue de littérature sera intégrée aux deux premiers chapitres. Dans le premier chapitre, nous présenterons les éléments contextuels et les éléments théoriques seront détaillés au deuxième chapitre.

1.1 Les effets de la mondialisation

L'Occident a un rôle prépondérant à jouer en ce qui concerne les conditions de travail dans les usines textiles en Inde. Cela découle évidemment de la mondialisation, un sujet qui a fait et continue de faire couler beaucoup d'encre. La mondialisation entraîne beaucoup de répercussions, tant positives que négatives. Pour les entreprises,

le monde ne devient qu'un grand territoire à s'approprier, où les distances métriques n'ont plus d'importance. La production se fait à une tout autre échelle : elle est rapidement passée d'un niveau local, pour un petit nombre d'acheteurs, à un niveau mondial. Il est à noter toutefois que les profits qu'engendre cette production reviennent à une minorité de personnes, alors qu'elle est le fruit du travail de plusieurs, à grande échelle.

Les inégalités sont croissantes et « la mondialisation est en train de créer, dans nos démocraties industrielles, une sorte de sous-classe de gens démoralisés et appauvris¹ », affirme l'ex-ministre américain du Travail, M. Robert Reich.

Le phénomène de mondialisation engendre également, en quelque sorte, une révolution des mentalités. Les gens des pays où la main-d'œuvre est moins dispendieuse ont dû s'habituer à voir débarquer chez eux des géants occidentaux. Le mélange des cultures a entraîné de grands chocs. Par exemple, la venue d'un restaurant de la chaîne McDonald's à Mumbai, en Inde : celle-ci a provoqué des manifestations dues à la composition de ses hamburgers, le bœuf étant un animal sacré dans ce pays. Pourtant, les « hamburgers » que vend McDonald's en Inde ne contiennent que de la viande de mouton, et non de bœuf. (Ramonet, 2000)

Un parallèle ambitieux pourrait être fait avec l'époque des conquêtes coloniales. Dans les deux cas, des géants se sont installés dans de nouveaux territoires pour leur propre profit. En agissant ainsi, une relation de pouvoir dominant/dominé s'est installée : les riches contre les pauvres. En ce sens, certaines similitudes pourraient être établies entre la division internationale du travail et les conquêtes coloniales. (Ibid, 2000)

RAMONET, I, *Globalisation, culture et démocratie* tiré de ELBAZ, M et HELLY, D (dir.). (2000). « *Mondialisation, citoyenneté et multiculturalisme* ». Paris, Québec : L'Harmattan, Presses de l'Université Laval p. 39

1.1.1 Les effets de la mondialisation sur l'industrie textile

1.1.1.1 Le rôle des entreprises

Les grandes compagnies occidentales étant à la recherche d'une main-d'œuvre plus rapide et moins coûteuse, elles délocalisent donc leur production afin de profiter de ces avantages. Cela donne un très grand pouvoir aux acheteurs des compagnies qui, en quelque sorte, décident où, quand, avec qui et à quel prix leurs productions se feront. De plus, si ces multinationales possèdent un si grand pouvoir d'influence sur la chaîne de production, elles ont aussi la possibilité d'améliorer les conditions de travail, puisqu'elles sont parties prenantes dans le statu quo. (Mareš, 2015)

L'attrait principal des pays pauvres est la forte concentration de main-d'œuvre à bon marché, ce qui crée une compétition féroce entre ces pays afin d'offrir la main-d'œuvre la moins chère et des conditions flexibles (non réglementées). Les entreprises détiennent ainsi un levier très important qui leur permet d'exiger des usines de grandes productions à très bas prix, et ce, dans un laps de temps le plus court possible, sinon elles iront voir une autre usine qui se dit capable de satisfaire leurs demandes. Afin de répondre à cette demande, les usines ont très souvent recours à des sous-traitants qui, à leur tour, utilisent les services d'autres sous-traitants afin de terminer la production à temps. (WIEGO², 2015)

Des compagnies comme Gap, Wal-Mart et H&M ont été pointées du doigt par des organismes qui défendent les droits de la personne parce qu'elles faisaient affaire avec des usines qui maltraièrent leurs employés. Ces compagnies se défendent en

² *Women in Informal Employment : Globalizing and Organizing* est mieux connu sous l'acronyme WIEGO. Il s'agit d'un réseau mondial à vocation action-recherche-politique, qui se mobilise pour améliorer le statut des travailleurs pauvres de l'économie informelle, en particulier celui des femmes.

disant qu'elles envoient régulièrement des inspecteurs sur place afin de s'assurer de la qualité des conditions de travail. Cependant, les employés des usines en question qui se sont confiés au journaliste du *The Guardian* avouent que, le matin des inspections, les patrons des usines réunissent tous les membres du personnel pour leur dicter ce qu'ils doivent dire aux inspecteurs sous peine de perdre leur emploi. (*The Guardian*, 24 novembre 2012)

Ce qui est déplorable, c'est le manque de représentation de cette situation dans les médias. Un bon nombre de compagnies sont fortement critiquées par des groupes activistes et des programmes visant les bonnes conditions de travail ; cependant, nous n'en entendons presque jamais parler. Si nous voulons l'information, nous devons la chercher ; elle ne nous est pas donnée. Notre hypothèse à ce sujet, c'est que ces multinationales possèdent un grand pouvoir de lobbyisme afin de cacher le plus possible leur implication néfaste dans la mondialisation et la délocalisation des usines. Elles ont beaucoup plus de pouvoir que des organismes non gouvernementaux, ce qui expliquerait, à notre avis, la non-représentation dans les médias occidentaux.

Selon Martje Theuws, chercheure au SOMO (18 novembre 2014) :

Les efforts des entreprises ne parviennent pas à résoudre efficacement le problème des violations des droits du travail. Le contrôle des entreprises n'est pas adapté pour détecter le travail forcé ou d'autres infractions importantes aux droits du travail. En outre, il existe un manque quasiment total de transparence au niveau des chaînes d'approvisionnement. Les syndicats locaux et les organisations spécialisées dans le domaine du travail sont systématiquement ignorés.

1.1.1.2 Le rôle des consommateurs

Le consommateur a la possibilité de faire partie du changement dans les conditions de travail. Il peut demander où sont fabriqués les vêtements et dans quelles conditions. En bannissant massivement certaines compagnies aux pratiques douteuses, celles-ci n'auront d'autre choix que d'agir si elles veulent rester en affaires. (Mareš, 2015) Les ONG sont aussi toujours à la recherche de nouveaux membres pour leurs multiples campagnes de sensibilisation. Les consommateurs sont fortement invités à faire des choix plus éclairés quant aux marques de produits qu'ils achètent.

Le phénomène de « fast-fashion », le renouvellement rapide, souvent tous les deux mois, des collections des marques pour « tenir compte des tendances dans la mode », révèle le caractère artificiel de cette offre. La responsabilisation du consommateur et sa sensibilité envers cette problématique semblent alors aussi jouer un rôle important dans le changement de système de fonctionnement de l'industrie textile à l'heure de la mondialisation des échanges. (Drechselova et Meignan, 2015)

1.1.1.3 Le rôle des gouvernements

Les gouvernements sont des acteurs fondamentaux de l'ouverture au monde de par la mission qui leur est confiée : défense de l'intégrité territoriale, définition et mise en œuvre d'une politique économique cohérente, participation à la négociation et à l'établissement des règles qui gèrent les différentes formes d'échanges internationaux. Selon plusieurs auteurs, chercheurs et spécialistes comme Jeffcott, Ducas et Mareš, entre autres, la plus grande part de responsabilité de la situation appartiendrait aux gouvernements.

L'État se doit d'imposer une réglementation, selon Mareš (2015), lors d'un entretien avec Drechselova et Meignan :

La réglementation est certainement nécessaire. Elle devrait obliger les entreprises à rendre transparente la chaîne de distribution. Cela est une condition pour pouvoir par la suite mettre en place des audits indépendants qui pourront engendrer un changement. La transparence profiterait aussi aux consommateurs, car aujourd'hui, l'information sur la provenance d'un t-shirt ne vous dit rien sur les conditions dans lesquelles celui-ci a été cousu. Les entreprises devraient aussi être soumises à des sanctions si les conditions de travail dans leurs ateliers violent les droits des travailleurs.

Des sanctions économiques seraient les plus efficaces, selon certains. Si les gouvernements des pays où les usines sont réputées pour maltraiter leurs employés voient un risque de perdre un avantage financier important, le message sera beaucoup plus clair et efficace, note Bob Jeffcott, analyste au Maquila Solidarity Network, une ONG canadienne. Ces gouvernements pourraient être plus enclins à apporter les modifications nécessaires. (Ducas, 2014)

Le directeur de la Fédération canadienne du vêtement souligne l'importance du rôle du gouvernement dans cette situation ; en permettant à ces pays d'envoyer leur production sans payer de droits de douane, il favoriserait ainsi le développement hâtif et négligent d'usines où les conditions sont terribles pour les employés. Afin d'exporter des vêtements au Canada sans payer ces droits, les pays visés devraient prouver qu'ils améliorent réellement les conditions de travail des ouvriers dans leurs usines de textile, selon des groupes de défense des droits des travailleurs. (*Ibid.*, 2014)

Par ailleurs, le gouvernement indien possède un historique de corruption (Seelow, 2011) et beaucoup de propriétaires d'usines textiles font partie de la classe politique

ou connaissent très bien les politiciens de ce pays. Il est donc tout à fait légitime de se demander si ces lois gouvernementales protégeant les femmes et les travailleurs sont implantées pour les bonnes raisons ou si elles sont mises sur pied simplement pour bien paraître au sein de la communauté internationale.

La croissance démographique rend plus fort les gouvernements asiatiques et, de plus, la croissance économique de ces pays a été l'une des évolutions les plus importantes dans le monde durant la deuxième moitié du vingtième siècle. Des pays comme la Chine, l'Inde et les quatre dragons (Hong Kong, Taïwan, Corée du Sud et Singapour), entre autres, ont connu des taux de croissance moyens variant de 8 à 10 pour cent (Huntington, 1996). Cela les a donc placés au cœur des échanges commerciaux. Ce développement économique a modifié grandement l'équilibre de puissance avec l'Occident. Il a permis aux pays asiatiques d'être mieux outillés pour résister aux pressions et tenir tête à l'économie occidentale. (*Ibid.*, 1996)

Par contre, afin de maintenir cette croissance économique et de garder l'attrait que leur pays possède aux yeux des investisseurs, les gouvernements des pays émergents misent sur plusieurs points dont, entre autres, la main-d'œuvre bon marché, ce qui leur donne un levier intéressant pour les entreprises qui profitent d'un meilleur coût de production malgré la délocalisation des usines et des frais de transport que cela engendre. (*Ibid.*, 1996) Dans son livre *Le choc des civilisations*, Huntington (2000, p. 283) affirme ceci :

La capacité des régimes asiatiques à résister à la pression occidentale concernant les droits de l'homme s'est trouvée renforcée par plusieurs facteurs. Les hommes d'affaires américains et européens, désireux de développer leurs échanges et leurs investissements dans ce pays à forte croissance, ont soumis leurs gouvernements à une intense pression pour qu'ils ne viennent pas perturber leurs relations économiques avec eux.

Dans cet ordre d'idées, un des effets de la mondialisation a été de créer des inégalités parfois au sein d'un même pays, parfois à l'échelle mondiale. Les écarts de richesse entre les pays du Nord et ceux du Sud deviennent de plus en plus marqués. Les gouvernements des pays émergents dépendent beaucoup des investissements étrangers, et avec de telles menaces des dirigeants d'entreprise, il est difficile d'améliorer la qualité des conditions de travail de son propre peuple sans augmenter les dépenses et les salaires. Si les salaires des travailleurs augmentent, il y a des risques que ces entreprises s'installent ailleurs pour bénéficier d'une main-d'œuvre à meilleur marché. Certains gouvernements ont donc choisi de maintenir les investissements étrangers au détriment de leurs propres citoyens.

Avec toutes ces transformations politiques et l'accroissement des inégalités sociales, il devient de plus en plus difficile pour les gouvernements d'assurer une certaine cohésion sociale. La grogne populaire s'amplifie. De nombreux travailleurs sortent dans les rues afin de dénoncer leur situation et leurs conditions de travail qu'ils jugent dangereuses. Ces manifestations n'ont pas toujours porté fruit, mais peu à peu, avec l'aide occidentale d'organismes non gouvernementaux et de programmes sociaux, entre autres, les choses commencent à changer : les salaires augmentent lentement dans certaines usines. Selon la Banque mondiale, le taux de pauvreté en Inde a chuté lentement de 45,3 % en 1993 à 21,9 % en 2011. (Banque mondiale, 2015)

1.2 Les impacts sur l'Inde

1.2.1 L'impact économique

Depuis que l'économie indienne s'est convertie à l'économie de marché au début des années 2000, elle traverse une période de transition intense et connaît la deuxième plus forte croissance au monde. Le secteur des nouvelles technologies ainsi que celui du textile occupent des rôles prépondérants dans cette économie florissante. Par secteur textile, on entend toute la chaîne de production allant de la culture de différentes plantes (coton, lin, jute, soie, laine, etc.) au marketing de produits finis. Depuis quelques années, le secteur textile est emporté par un vent de libéralisation et est le second employeur du pays derrière l'agriculture, soit près de 35 millions de personnes, et contribue à près de 4 % du produit national brut. Ensemble, les entreprises textiles indiennes génèrent 37 % des exportations du pays. Cette même industrie est évaluée à 45 milliards d'euros. De plus, l'industrie indienne du textile occupe une place non négligeable au sein de l'industrie mondiale du textile, représentant 14 % de la production industrielle mondiale. (Mohanty, 2013)

Les autorités indiennes ont clairement indiqué leur volonté de faire de cette industrie l'un des piliers de leur politique de croissance pour le 21^e siècle. Dans ce but, l'Inde a libéralisé le commerce, les taxes de douane sont maintenant devenues symboliques et les restrictions aux importations ont progressivement été éliminées.

Cette industrie est présente dans toutes les régions de l'Inde, mais avec une certaine concentration dans les États du Nord et du Sud. Elle emploie beaucoup de personnel peu qualifié, la grande majorité étant des femmes et des membres des castes les plus basses.

Malgré tout, l'industrie indienne du textile se voit confrontée à plusieurs défis de taille. Elle a un niveau de productivité plus bas que les pays concurrents tels que le Bangladesh, le Sri Lanka et la Chine. La compétitivité du textile indien repose sur les bas coûts de la main-d'œuvre et de la principale matière première, le coton (l'Inde détient 22 % de la production mondiale de cette fibre), ainsi que sur la flexibilité fournie par une organisation décentralisée de la production (sous-traitance). (Lahlou, 2003) L'Inde possède l'avantage d'être à la fois producteur et consommateur de textile, ce qui lui procure une aisance et une mainmise évidente sur ce secteur qui génère tant d'emplois et d'exportations. L'Inde se spécialise dans des quantités plus restreintes et des produits à plus grande valeur ajoutée comme les broderies, les impressions et lavages particuliers, le coton biologique ou *Fair Trade*. Cette division du travail tient l'industrie indienne à l'écart des marchés de masse qui réclament des produits en grandes séries et de qualité standardisée. (Bonnemaison, s.d.)

L'économie indienne possède cependant d'autres forces, comme celles mentionnées précédemment : une économie en puissance, une très grande compétitivité sur les marchés mondiaux pour divers secteurs, un coût de main-d'œuvre très peu élevé, etc. Toutes ces conditions réunies constituent donc un bon noyau de développement de la classe moyenne. Par contre, l'Inde souffre de surpopulation, ce qui affecte grandement l'économie, et encore près du quart de la population est trop pauvre pour s'alimenter convenablement.

1.2.2 Les conditions de travail

Une panoplie de textes et d'articles rapporte les conditions de travail dans les usines textiles en Inde. Cependant, tous ces articles sont écrits par des Occidentaux ; il faut

donc faire attention à l'opinion biaisée que certains de ces journalistes pourraient émettre. Loin de nous l'idée de juger acceptables les conditions de travail ; cependant, tout dépend avec quoi nous les comparons. Si nous les comparons avec les conditions occidentales, il ne fait aucun doute qu'en Inde elles sont déplorables et inacceptables, mais si nous enlevons nos lunettes d'Occidentaux et éliminons nos préjugés, est-ce si déplorable ?

1.2.2.1 Les longues heures de travail

Le gouvernement indien a prévu une loi stipulant que les ouvriers peuvent faire des journées de travail de neuf heures consécutives. Dans la réalité des usines textiles, ces journées de neuf heures sont plutôt rares. Il arrive très souvent que les ouvriers doivent travailler plus de dix heures par jour, et ce, obligatoirement s'ils désirent garder leur emploi. Ces heures supplémentaires peuvent être les bienvenues pour les travailleurs, car elles leur permettent d'augmenter leurs revenus pour subvenir à leurs besoins. Cependant, dans la majorité des cas recensés, ces heures supplémentaires imposées ne sont pas payées à temps double si le total des heures de la semaine de l'ouvrier dépasse quarante-huit heures³, ou alors elles ne sont pas rémunérées du tout. De plus, les ouvriers sont avertis à peine quelques minutes avant la fin de leur journée de travail qu'ils doivent rester pour terminer la production. (Singh, 2009)

³ The Indian Factories Act, LR 1987, art. 59.

1.2.2.2 Un maigre salaire

En Inde, le salaire minimum a été instauré en 1948, soit un an après l'indépendance du pays. Ce salaire minimum variait énormément selon les États et l'emploi occupé. Depuis le mois de février 2004, peu importe l'État ou le travail, le salaire minimum absolu a été fixé à 66 roupies par jour. (Hochraich, 2006) L'Organisation internationale du travail (OIT) affirme que ce salaire minimum est insuffisant pour couvrir les besoins de base en alimentation. Le minimum légal est de 172 roupies⁴ par jour et le salaire jugé décent, selon le rapport de la 15^e session de l'OIT et les amendements suggérés par la Cour suprême, devrait s'élever à environ 15 000 roupies par mois (500 roupies par jour). Il y aurait donc un important manque à gagner⁵.

Cependant, même le salaire minimum imposé par le gouvernement n'est pas respecté partout. Il diffère aussi si les employés sont des hommes ou des femmes. Les hommes gagnent un meilleur salaire que celles-ci.

Prenons l'exemple de Sakamma, une femme de 42 ans qui travaille dans une usine textile à Bangalore fournissant les magasins Gap. Cette femme gagne 22 roupies de l'heure en tant que couturière et termine ses journées comme domestique afin de mieux vivre. Ce qui la frustre particulièrement, c'est de voir les prix auxquels se détaillent les vêtements qu'elle produit. Ils se vendent plus cher que ce qu'elle gagne en un mois et, malgré ses deux emplois, elle n'a pas les moyens de se payer de la

⁴ Selon la Banque du Canada, en date du 15 juin 2015, 1 dollar canadien équivaut à 51,98 roupies.

⁵ Auteur inconnu. (s.d.) *Des conditions de travail épouvantables dans l'industrie textile en Inde*. Terre des hommes, (généré le 24 novembre 2014). Disponible sur Internet : <http://terredeshommes.fr/inde-conditions-travail-epouvantables-lindustrie-textile/>

nourriture nutritive pour elle et sa famille. (*The Guardian*, 24 novembre 2012) Son cas, loin d'être unique, est même très répandu dans le secteur du textile en Inde.

Étant donné que le salaire des ouvriers ne représente que 4 ou 5 pour cent du prix de vente au détail des vêtements, il est désolant de voir la marge de profit exorbitante que les compagnies occidentales se font sur le dos de ces travailleurs. (Singh, 2009)

1.2.2.3 La pression constante et le harcèlement

Un autre grand enjeu dans les conditions de travail des usines textiles est la pression constante imposée par les superviseurs auprès de leurs employés. Ces derniers se voient imposer des quotas de production très élevés, voire inatteignables afin de respecter les délais de livraison exigés par les entreprises occidentales. Lorsqu'ils n'atteignent pas ces quotas, le harcèlement commence. Les employés se font humilier devant tous leurs collègues ; les superviseurs les insultent et les menacent. On leur interdit aussi de boire de l'eau et d'aller à la salle de bain. (*The Guardian*, 2012)

Les travailleurs vivent dans la crainte constante de perdre leur emploi. Les erreurs banales, la non-atteinte des quotas de production, les retards : il n'en faut pas plus pour qu'ils soient renvoyés. De plus, une grande majorité des ouvriers n'ont jamais signé de contrat de travail. (Singh, 2009)

Étant donné que la majorité des superviseurs sont des hommes et que la majorité des ouvriers sont des femmes, le harcèlement sexuel est monnaie courante. Ces dernières ne connaissent pas tous les recours auxquels elles ont droit et sont discréditées lorsqu'elles osent en parler à quelqu'un. (*Ibid.*, 2009)

1.2.2.4 Insécurité et instabilité

Il n'existe pas de sécurité d'emploi dans le secteur de l'industrie textile en Inde. La précarité de ces emplois fait en sorte que les travailleurs peuvent les perdre du jour au lendemain pour n'importe quelles raisons. Le manque d'éducation contribue grandement à cette précarité, les employés pouvant facilement être remplacés par d'autres. (*Ibid.*, 2009)

La quantité des commandes provenant des entreprises occidentales est un autre facteur qui contribue à cette précarité de l'emploi. Afin d'obtenir des contrats, chaque usine offre le plus bas prix possible, quitte à sous-traiter une partie de la production afin de respecter les délais requis. Cette compétition féroce entre chaque usine crée une instabilité dans la production. Les propriétaires d'usines doivent souvent embaucher des ouvriers afin de respecter les délais de livraison et, une fois la production terminée, ils les licencient. (WIEGO⁶, 2015)

De plus, comme nous l'avons vu avec le cas du Rana Plaza, les infrastructures ne sont pas toujours adéquates. Selon M. Takala, directeur du Programme du BIT pour la santé et la sécurité au travail, le processus de mondialisation donne lieu à la création d'industries qui souvent opèrent dans des conditions informelles et dangereuses afin de répondre à la demande grandissante des entreprises occidentales, et qui embauchent des travailleurs n'ayant aucune expérience de travail industriel. (BIT, 1999) Cela peut donner lieu à de graves accidents de travail, comme des cas d'électrocution sur des fils électriques, pour ne nommer que ceux-ci. (*The Guardian*, 2012)

⁶ *Femmes dans l'Emploi Informel : Globalisation et Organisation* : Réseau mondial, à vocation action-recherche-politique, qui se mobilise pour améliorer le statut des travailleurs pauvres de l'économie informelle, en particulier celui des femmes.

1.2.2.5 Le découragement de la formation des syndicats

Nous assistons à la mise sur pied de quelques syndicats tel le syndicat national *New Trade Union Initiative* qui prend en charge les problèmes auxquels sont confrontés les ouvriers indiens. Cependant, l'implantation d'un syndicat est très mal vue par les dirigeants et beaucoup abusent de leur pouvoir et de leur supériorité pour menacer les travailleurs de fermer les usines, le cas échéant. Comme beaucoup de ces travailleurs vivent sous le seuil de la pauvreté et ne connaissent pas leurs droits, ils succombent souvent à la pression de leurs patrons et abandonnent l'idée de former un syndicat qui pourrait les aider à obtenir de meilleures conditions de travail. « Les lois du travail en Inde sont assez remarquables, mais leur mise en place est quasi inexistante », affirme Shivaraj Kerudi⁷, avocat, qui apporte son soutien aux syndicats indiens

Mentionnons que les lois indiennes couvrent tous les aspects de la protection des travailleurs, du moins en théorie ; mais, comme la majorité des ouvriers ne connaît pas les lois du travail en vigueur (le temps de travail, les jours de repos hebdomadaires, les congés de maladie, etc.), les dirigeants en profitent pour les manipuler à faire ce que bon leur semble. (BIT, 2009)

Il y a de cela près de 45 ans, le D^r Bhatt a fondé ce qui allait devenir le plus gros syndicat en Inde. Ce syndicat s'adresse surtout aux travailleurs de l'économie informelle, souvent des femmes de basses castes. Cette professionnelle dit que l'Inde possède les meilleures lois tant pour les femmes que pour le travail, mais leur application n'est pas suffisante. Les ouvriers doivent se regrouper et s'organiser afin de ne plus être invisibles et ainsi revendiquer leurs droits fondamentaux. (BIT, 2009)

⁷ HABACHI, J. (21 juillet 2011) En Inde, les ouvriers du textile relèvent la tête. [En ligne]. Bastamag (généré le 24 novembre 2015) Disponible sur Internet : <http://www.bastamag.net/En-Inde-les-ouvriers-du-textile>

1.3 Les impacts sur la femme indienne

1.3.1 Le Nord contre le Sud

Les démographes Dyson et Moore (1983) ont mené une étude sur l'autonomie de la femme en Inde et ont démontré l'existence de deux modèles distincts : le modèle du Nord et le modèle du Sud. Le Sud offrirait une meilleure qualité de vie pour les femmes en général. Comme le relate Karine Bates (2013, p. 120), professeure à l'Université de Montréal et directrice du Pôle de recherche sur l'Inde et l'Asie du Sud (PRIAS) :

Comparativement au nord de l'Inde (Rajasthan, Gujarat, Uttar Pradesh, Haryana et Punjab), le Sud (Kerala, Tamil Nadu, Karnataka, Andhra Pradesh) a des caractéristiques démographiques et culturelles qui favorisent l'autonomie des femmes : faible taux de natalité, âge plus élevé au moment du mariage, taux plus faible de mortalité infantile, sex-ratios plus bas, mariage à l'intérieur de la parenté (entre cousins) et à proximité du village natal de la femme, pratique du prix de la fiancée au lieu de la dot et plus grande capacité pour les femmes d'obtenir une propriété.

1.3.2 La participation des femmes à l'économie indienne

La participation économique des femmes en Inde n'est pas la même au nord et au sud du pays. Le désavantage de la femme est moins marqué dans le Sud. Malgré cela, les gens de la communauté considèrent que le travail des femmes est beaucoup moins difficile et exigeant que celui des hommes. Dans les régions où le *purdah* (une pratique empêchant les hommes de voir les femmes) est pratiqué, la contribution des femmes au marché du travail est plus faible. Le *purdah* implique une limitation dans

leurs déplacements et dans leurs contacts, surtout avec les hommes. Le nord de l'Inde se conforme davantage à cette pratique, surtout au sein des plus hautes castes. Si la femme travaille à l'extérieur de la propriété familiale, les castes supérieures considèrent cela comme une atteinte à leur honneur. Cependant, au sein des castes inférieures, le *purdah* est moins respecté, car la femme se doit de travailler afin de subvenir aux besoins familiaux. (Bates, 2013)

Le nombre d'enfants est un facteur déterminant dans la participation des femmes à l'économie ; plus il est élevé, plus la charge domestique est grande, réduisant ainsi le temps pour travailler. Malgré son pouvoir sur les ressources du foyer, la femme se voit tout de même très dépendante de son mari. Premièrement, l'accès à la terre demeure le domaine des hommes. Pour l'homme, si la femme décède, trouver une remplaçante pour s'occuper de la maison est relativement facile. Par contre, pour la femme, trouver un homme qui s'occuperait des travaux de la terre en cas de décès ou absence du mari n'est pas une tâche facile. (*Ibid.*, 2013)

Deuxièmement, le contrôle que la femme a sur son salaire est très limité, puisqu'il revient à la famille, tout comme le salaire de l'homme. Cependant, ce salaire peut éviter à la femme d'être abandonnée par son mari, puisqu'elle contribue aux ressources financières de la famille et n'est donc pas seulement vue comme un fardeau financier. (*Ibid.*, 2013)

Pour ce qui est des filles en milieu plus aisé, elles sont encouragées à étudier, pas nécessairement dans le but d'obtenir de meilleures avancées professionnelles, mais plutôt dans le but de trouver un mari plus éduqué. Aussi, le choix de l'emploi de la jeune fille doit souvent être approuvé par la famille, surtout lorsque cet emploi exige qu'elle travaille à l'extérieur du village. (*Ibid.*, 2013)

1.3.3 Les rapports de force

L'Inde est une société patriarcale, ce qui place la femme dans une situation de subordination. Le degré de subordination varie beaucoup, car il est influencé par de multiples facteurs comme la région, la caste, la religion, la classe sociale, le cycle de vie, l'occupation, l'éducation et le milieu de vie. (*Ibid.*, 2013)

Dès leur tendre enfance, les filles qui grandissent dans les milieux ruraux se font enseigner, de manière informelle, l'art des tâches ménagères et agricoles par leur mère afin de devenir des épouses modèles. Les mariages arrangés par les familles sont monnaie courante en Inde. Une fois mariées, les jeunes filles quitteront le nid familial pour s'installer avec leur mari et sa famille. Le lien avec leur propre famille est très souvent coupé, la distance qui les sépare étant un facteur majeur qui explique cette situation. Dans leur belle-famille, les femmes sont soumises à une hiérarchie établie. La belle-mère occupe une place importante et, très souvent, la nouvelle épouse éprouve de la difficulté à s'adapter. Son statut changera radicalement si elle met au monde un fils qui représente une plus grande sécurité pour la famille entière. (*Ibid.*, 2013)

1.4 L'abolition de l'Accord multifibres

1.4.1 Qu'est-ce que l'Accord multifibres ?

L'Accord multifibres a dirigé le commerce international dans le secteur textile de 1974 à 2005 en imposant des quotas d'exportation aux pays en voie de développement.

Ce système de quotas avait pour mission de protéger l'économie des pays industrialisés face à l'ouverture progressive des marchés aux produits textiles des pays en voie de développement, beaucoup plus compétitifs en raison de leur main-d'œuvre à faible coût. (Collectif Éthique sur l'étiquette⁸, 2013)

L'objectif principal du GATT⁹ et de l'OMC est de « contribuer à favoriser la liberté des échanges tout en évitant les effets secondaires indésirables ». Les principaux obstacles auxquels le GATT, dans ses efforts de libéralisation du commerce, s'est heurté sont les secteurs de l'agriculture et de l'automobile. Ainsi, des limitations à l'importation ont été mises en place, le textile n'en faisant pas partie à cette époque.

La pression des producteurs américains de coton était si forte que le GATT a cédé, réglementant ainsi l'importation du coton en imposant des quotas. L'Accord Coton de 1961 est alors né. Ce n'est qu'en 1974 que le GATT a étendu cet accord aux autres fibres textiles et à l'ensemble du secteur : d'où le nom d'Accord multifibres (AMF), entré en vigueur en 1974, dont le titre officiel est Arrangement concernant le commerce international des textiles. (*Ibid.*, 2005)

⁸ Le Collectif agit en faveur du respect des droits humains au travail dans le monde et de la reconnaissance du droit à l'information des consommateurs sur la qualité sociale de leurs achats.

⁹ Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce.

1.4.2 L'abolition de l'AMF

Cet accord a été renouvelé plusieurs fois jusqu'aux négociations de Marrakech en 1994. Le GATT a évalué que le secteur textile avait eu suffisamment de temps, en vingt ans, pour se restructurer ; ce dernier a toutefois bénéficié de dix années supplémentaires pour y parvenir. L'AMF a donc expiré le 31 décembre 1994 pour céder sa place à l'ATV, l'Accord sur les textiles et les vêtements, entré en vigueur le 1^{er} janvier 1995 et concordant ainsi avec le début des activités de l'OMC. L'abolition des quotas s'est effectuée en trois étapes, de manière progressive, au cours de ces dix dernières années. La première étape a démarré dès 1994, la deuxième en 1998 et la troisième a commencé en 2002. (*Ibid.*, 2005)

1.4.3 Gagnants et perdants

En abolissant l'Accord multifibres, les grands gagnants ont été la Chine et l'Inde. L'Inde est le deuxième gagnant, car elle est le troisième pays producteur de coton après la Chine et les États-Unis ; le deuxième producteur de fil ; et le troisième fournisseur de textile en Europe après la Chine et la Turquie. (*Ibid.*, 2005) Une entrée réussie sur le marché en 2005 devait générer des millions d'emplois. Au cours des deux années précédant l'abolition de l'accord, les sociétés indiennes ont investi 700 millions de dollars dans de nouvelles usines et équipements. (*Ibid.*, 2005)

Par contre, de 2005 à 2010, les chiffres ont démontré que l'Inde a accusé une baisse d'exportation de 3,4 pour cent. (BIT, 26 octobre 2005, p. 30)

Ces premiers résultats sont particulièrement peu encourageants, d'autant plus qu'en Inde, on tenait généralement pour admis que la libéralisation des échanges profiterait à l'industrie locale. Ces résultats tendent également à montrer que seul un nombre limité de sous-secteurs pourrait tirer parti du nouveau régime commercial si le gouvernement ne hâte pas la mise en œuvre des réformes et si les producteurs locaux ne font pas le nécessaire pour accroître leur compétitivité. (*Ibid.*, 2005, p. 30)

Cette baisse a eu un effet sur l'industrie textile en Inde et la réponse n'a pas été celle souhaitée par l'Organisation internationale du travail. En effet, l'abolition de l'Accord multifibres a mené à la consolidation de l'industrie du textile indienne, mais elle ne s'est pas faite de pair avec l'amélioration des conditions de travail. Au contraire, l'accroissement des commandes venant des multinationales a mené à l'augmentation des cibles de production, ce qui a abouti en heures supplémentaires souvent non rémunérées, abus verbal et harcèlement de la part des superviseurs. (Singh, 2009)

1.5 Notre démarche

1.5.1 Contexte et question de recherche

Le phénomène soulevé précédemment est beaucoup plus complexe et la solution ne se résume pas à une simple hausse du salaire des ouvrières dans les usines textiles. Le CIVIDEP India qui compte plusieurs projets dont, entre autres, des recherches dans le domaine textile en Inde, a émis quatre grandes recommandations afin d'améliorer les conditions de travail dans les usines textiles de ce pays.

Premièrement, les usines devraient permettre la formation de syndicats. Ainsi, les ouvriers auraient une plateforme collective pour discuter de leurs demandes avec leurs superviseurs sans se compromettre de façon individuelle. Deuxièmement, les audits et inspections devraient refléter la réalité de ce qui se passe dans les usines. Les auditeurs devraient également parler aux employés dans un environnement neutre et amical, et les inciter à dire la vérité. Les ouvriers seraient plus dédiés à leur travail s'ils sentaient que leur contribution est valorisée. Troisièmement, les consommateurs devraient mettre de la pression sur les compagnies occidentales afin qu'elles se soumettent aux standards concernant les conditions de travail de la main-d'œuvre. Quatrièmement, la législation indienne devrait changer afin d'assurer des conditions de travail décentes pour tous les ouvriers. (Singh, 2009)

Seules des actions combinées à différents niveaux et qui engagent divers acteurs comme les gouvernements, les multinationales, les syndicats, les organismes non gouvernementaux, les campagnes de sensibilisation, les consommateurs, etc., peuvent donner un résultat qui améliorerait les conditions de travail des employés en usine. (*Ibid.*, 2009)

La problématique de ce mémoire consistera à faire ressortir les différents aspects de la question suivante : Comment la mondialisation affecte-t-elle le quotidien des femmes qui travaillent dans les usines textiles à Bangalore, en Inde ?

Notre hypothèse de départ est la suivante : la mondialisation amène un très grand changement dans le quotidien de ces femmes, en ce qui concerne tant leurs conditions de travail que leur situation financière, qui peut s'avérer précaire. Parmi ces changements, nous pensons à l'augmentation de la charge de travail de laquelle découle l'harcèlement psychologique et physique. Nous pensons aussi aux longues heures de travail imposées qui ne sont pas toujours rémunérées ainsi qu'à une

instabilité des structures dues à l'augmentation rapide et constante des demandes de production.

1.5.2 Objectifs de recherche

Cette situation a une grande pertinence au point de vue de la recherche sociale, puisque, de plus en plus, les gens commencent à prendre conscience des effets de la mondialisation et de l'impact réel d'un vêtement payé à prix très modique dans les magasins à grande surface. Nous entendons parler de plus en plus des tragédies ouvrières dans les usines textiles, par exemple celle du Rana Plaza (l'effondrement d'un bâtiment de sept étages contenant cinq ateliers de fabrication de vêtements et qui a fait plus de mille morts). Cet effondrement aurait pu être évité, selon les experts : les signes de faiblesse du bâtiment avaient été observés la veille de la tragédie, mais les propriétaires ont forcé les ouvriers à rentrer travailler quand même, sous peine de perdre leur emploi s'ils ne se présentaient pas.

L'objectif principal de notre recherche va comme suit : dans ce contexte global de mondialisation, nous voulons comprendre comment s'articule le quotidien des femmes qui travaillent dans les usines textiles en Inde. De manière générale, l'objectif est d'étudier le quotidien de ces femmes et de comprendre les différents aspects de leur vie, tant familial, que financier et professionnel. Nous étudions donc comment la mondialisation affecte leur quotidien, en explorant diverses recherches, à travers l'analyse de sept entrevues semi-dirigées et par nos observations sur le terrain. Ainsi nous serons en mesure d'effectuer une analyse approfondie de la situation.

Afin d'obtenir un meilleur portrait de la situation, nous nous sommes rendue en Inde, à l'été 2016, afin d'effectuer une recherche sur le terrain et de participer à un stage pour l'organisme CIVIDEP India¹⁰ qui milite quotidiennement pour améliorer les conditions de travail des employés du secteur textile. Pour faire suite à ces propos sur l'objectif de notre recherche, nous poursuivons conséquemment avec la question de recherche.

¹⁰ *The Indian Civil Society Organization* : Organisation indienne qui favorise l'autonomisation des travailleurs et des communautés afin de s'assurer que les compagnies se conforment aux droits de la personne, aux normes du travail et aux standards environnementaux.

CHAPITRE 2

CADRE CONCEPTUEL

Au cours du chapitre précédent, nous avons bien ancré le contexte de la mondialisation et de la situation des femmes indiennes. Nous avons aussi entrepris le détail de la revue de littérature et posé la question de recherche. Dans le présent chapitre, nous allons détailler les concepts théoriques qui nous aideront à répondre à notre question de recherche. Tout d'abord, il importe de présenter les différentes définitions existantes de la mondialisation ainsi que positionner notre vision face à ces dernières. Par la suite, nous aborderons les rapports Nord-Sud en effectuant un récapitulatif historique entre les deux régions. Ceci nous permettra de bien mettre la table pour la présentation des rapports de force existant entre les différents acteurs ainsi que l'explication du phénomène de délocalisation de la production. Ainsi donc, le lecteur possèdera les outils qui lui permettront une meilleure compréhension de la situation actuelle en Inde.

2.1 Les différents aspects de la mondialisation

La mondialisation connaît des origines lointaines ; cependant, nous nous concentrerons sur la mondialisation dite « contemporaine » (1950 à aujourd'hui). Il n'existe pas de consensus à propos de cette dernière. Certains auteurs la décrivent de manière très générale, d'autres sont beaucoup plus précis et s'attardent à un aspect en

particulier plutôt qu'à un autre. La mondialisation comprend plusieurs aspects : économique, social, politique, culturel, industriel, etc.

2.1.1 Définitions générales

Parmi les définitions plus générales de la mondialisation, nous retenons celle du *Dictionnaire des mondialisations*, sous la direction de Cynthia Ghorra-Gobin (2006, p.259) :

Terme utilisé pour décrire le processus de généralisations des échanges entre les différentes parties de l'humanité, entre les différents lieux de la planète. La mondialisation consiste à produire un niveau de société pertinent à l'échelle de l'ensemble des hommes, le monde.

Nous retenons aussi celle d'Edward Saïd (2000 p.430) : « Ce nouveau système mondial produit et fait fonctionner conjointement la culture, l'économie et le pouvoir politique, ainsi que les dimensions militaires et démographiques. »

Ces deux définitions touchent aux aspects tant culturel, qu'économique, politique et géographique. Leur généralité les rend polyvalentes et font en sorte qu'elles peuvent s'appliquer dans tout contexte concernant n'importe quelle dimension de la mondialisation.

2.1.2 Définitions basées sur l'économie

L'aspect économique de la mondialisation est probablement le plus dominant des points de vue. (Hirst et Thompson, 1996) Karl Marx décrit très bien cela, dans *Manifeste du Parti communiste*, comme étant le processus d'expansion croissante qui caractérise le mode de production capitaliste. (Goldin et Reinert, 2009)

La mondialisation serait reliée directement à la pauvreté mondiale à cause des cinq principales dimensions économiques, soit le commerce, la finance, l'aide, les migrations et les idées. Lorsque ces dimensions sont déployées dans le but d'aider les pays à se développer, il est possible ainsi de réduire la pauvreté mondiale. (Ibid, 2009)

Par ailleurs, l'augmentation des inégalités est un enjeu non négligeable dans les écrits sur les effets de la mondialisation. Certains, comme Ignacio Ramonet (*Ibid.*, p. 39-40), vont associer la dimension économique à la dimension politique de la mondialisation :

La mondialisation a tué le marché national, qui est l'un des fondements du pouvoir de l'État-nation. En l'annulant, elle a modifié le capitalisme national et diminué le rôle des pouvoirs publics. Les États n'ont plus les moyens de s'opposer aux marchés. Les banques centrales étant devenues indépendantes, les États ne disposent plus que de leurs réserves pour contrer éventuellement un mouvement de devises hostile. Or, le volume de ces réserves est ridiculement faible face à la force de frappe des marchés.

Plusieurs autres aspects sont souvent abordés, comme l'internationalisation, l'influence des multinationales et la responsabilité des États. La définition de Jean-

Louis Mucchielli (p. 5-6) englobe, selon nous, tous ces aspects et résume très bien ce que les auteurs décrivent.

Dans une perspective économique, la mondialisation sera définie comme une internationalisation et interpénétration croissante des économies. Trois niveaux d'analyse sont alors souvent dégagés : les niveaux du pays, de l'industrie et de l'entreprise (firme multinationale). Dans ce cadre, le terme mondialisation va décrire l'ouverture croissante des marchés de biens et de services, du système financier, des entreprises et des secteurs d'activité, de la technologie et de la concurrence. Dans chacune de ces ouvertures croissantes, les forces du marché et celles des politiques publiques des États ont été en même temps les déterminants majeurs des changements intervenus.

2.1.3 Définitions basées sur la culture

Dans un tout autre ordre d'idées, certains auteurs mettent plutôt l'accent sur l'aspect culturel de la mondialisation. Parmi eux, on note, entre autres, Robertson (1992), qui avance que la mondialisation désigne dorénavant le concept de la proximité des humains et leur sentiment d'exister dans un espace commun, aussi segmenté soit-il. Les auteurs qui adhèrent à cette vision abordent, entre autres, les thèmes de la citoyenneté, du sentiment d'appartenance et de chocs culturels. Le phénomène de mondialisation engendre également, en quelque sorte, une révolution des mentalités. Les gens des pays où la main-d'œuvre est moins dispendieuse (pour ne nommer que ceux-là) ont dû s'habituer à voir débarquer chez eux des géants occidentaux. Le mélange des cultures a entraîné de grands chocs. (Huntington, 2000)

Barber, quant à lui, présente une dualité flagrante entre la mondialisation économique et son désir d'uniformiser la consommation à l'échelle mondiale (McWorld), et

l'affirmation ethnique et religieuse porteuse d'intolérance qui engendre des guerres (djihad). Son livre *Djihad contre McWorld* a été une source d'inspiration importante pour plusieurs auteurs, dont Alain de Benoist (p.173) qui y va de sa propre définition de la mondialisation :

La mondialisation, pourrait-on dire, détruit et ressuscite les identités collectives d'un même mouvement. Mais celles qu'elle fait réapparaître ne sont pas les mêmes. La mondialisation fait disparaître les identités organiques, équilibrées et les restitue sous une forme purement réactive.

Par contre, la définition que nous retenons pour ce segment provient de Jean Tardif et Joëlle Farchy (p. 2) qui, à notre humble avis, comporte tous les éléments mentionnés précédemment :

En effet, selon que l'on adopte une définition essentialiste ou constructiviste du concept de « culture », la notion de « mondialisation culturelle » désigne soit un processus d'uniformisation des biens culturels consommés sur le « village planétaire », soit la création d'une grammaire universelle.

Il existe plusieurs autres définitions ; cependant, pour l'objet de ce travail, nous avons dû choisir celles qui nous semblaient les plus pertinentes afin de démontrer les divergences d'opinions flagrantes.

2.1.4 La mondialisation au féminin

Le marché du travail a beaucoup changé depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale. Les conditions de travail sont de plus en plus défavorables pour les

femmes. Des études menées en Inde et au Brésil démontrent que les salaires et les conditions de travail sont beaucoup moins favorables dans les filiales du Sud des entreprises multinationales. (Falquet, Hirataet Lautier, 2006). Selon des sociologues du travail français, les emplois féminins sont soumis à une grande précarisation, à une vulnérabilité et à une bipolarisation qui seraient le résultat, entre autres, d'un moins grand taux de scolarisation des pays du Sud. (*Ibid.*, 2006, p. 9)

Cette bipolarisation voit se multiplier, d'un côté, des femmes cadres et appartenant aux professions intellectuelles supérieures, catégories qui se féminisent et, de l'autre, des femmes reléguées dans les métiers traditionnellement féminins : employées du secteur public, de la santé, de l'éducation, des services aux particuliers, aides-soignantes et infirmières, institutrices, professionnelles du *care*, sans compter les femmes amenées à la prostitution et les ouvrières des zones franches concentrées dans le textile et l'assemblage de précision. Un des résultats de ces processus est l'exacerbation des inégalités et des antagonismes sociaux.

2.1.4.1 Les différents impacts de la mondialisation sur les femmes

La mondialisation et le capitalisme, qui dominent à l'échelle planétaire, ont un impact direct sur toutes les classes sociales et bouleversent les rôles des sexes. Dorénavant, le pouvoir a plus fréquemment un visage féminin. Nous n'avons qu'à penser à Angela Merkel en Allemagne, à Julia Gillard en Australie ou à Hillary Clinton aux États-Unis. Plusieurs multinationales américaines sont ou ont été dirigées par des femmes, par exemple Pepsi et Xerox. Ces visages, forts en symbole, ont fait le tour du monde.

Par contre, l'envers de la médaille est moins reluisant. Les chiffres suivants ont aussi fait le tour du monde :

Trois cinquièmes des plus pauvres de la planète et deux tiers des analphabètes sont des femmes. Le travail non rémunéré est accompli aux deux tiers par les femmes, qui perçoivent 10 % de la masse salariale mondiale et possèdent 1 % de la richesse de tous les pays. (Supp, 2011)

Des pays comme la Chine, le Mexique l'Inde et le Bangladesh, qui ont suivi la vague de la mondialisation, ont vécu une version plus ardue de « ce bouleversement continu de la production, ce constant ébranlement de tout le système social, cette agitation et cette insécurité perpétuelles » que prédisait Marx dans le *Manifeste du Parti communiste*, en 1848. Le changement a un plus grand impact dans un pays comme le Bangladesh, qui est l'un des plus pauvres du monde. Dans ce pays, la soumission de la femme à l'homme demeure fortement vue comme une volonté divine. En raison de la main-d'œuvre à faible coût, le marché mondial a transformé, entre autres, le Bangladesh en un atelier de production, majoritairement pour le secteur textile. Pour les femmes, cela a représenté qu'elles sortent de chez elles et qu'elles en finissent avec leur vie de femmes au foyer ; mais aussi qu'elles reçoivent un salaire extrêmement modeste, et ce, dans des conditions de travail trop souvent dangereuses : bref, un progrès avec danger mortel. (*Ibid.*, 2011)

L'ancien conseiller de l'ONU Jagdish Bhagwati affirme, dans son *Plaidoyer pour la mondialisation* : « *La mondialisation aide les femmes.* » Bhagwati a toujours « *défendu la libéralisation du commerce* » et la considère comme « *une arme politique dans la lutte contre la pauvreté* ».

Il est parfaitement au courant des critiques qui portent sur les zones économiques spéciales créées en Chine, en Russie ou au Viêt Nam comme avant-postes de la mondialisation moderne et sur les horaires à rallonge, les conditions de travail exécrables et les salaires de misère. Pour lui, ces zones sont considérées à tort comme « *le visage le moins humain de la mondialisation* », car, après tout, les jeunes ouvrières disent elles-mêmes préférer gagner « *beaucoup d'argent le plus*

rapidement possible », et c'est donc « *parce qu'elles le veulent qu'elles travaillent dur et beaucoup* ». Pour lui, travailler à la chaîne demande une grande discipline et, même si les « *contremaîtres et les grosses amendes* », par exemple, dont parlent les femmes de Taïwan sont des réalités qui font tiquer, il comprend que tout cela soit nécessaire parce qu'il est fondamental de pouvoir « *compter sur un personnel discipliné* ». (*Ibid.*, 2011)

Christa Wichterich, une spécialiste du développement, a une vision opposée des choses. Elle étudie le sujet des femmes et de la mondialisation depuis un bon nombre d'années et trouve que la vision de Bhagwati fait preuve de beaucoup de naïveté. Pour elle, la mondialisation possède « *un double visage* » : elle procure aux femmes des pays du Nord des vêtements, des accessoires et des électroménagers à bon marché, mais, pendant ce temps, les emplois se dirigent en grande partie en Inde, en Roumanie, en Pologne, au Bangladesh, etc. Ainsi, ces pays en développement, qui sont maintenant en contact avec le marché mondial, font graduellement disparaître les anciennes structures économiques et l'autoapprovisionnement dans les régions rurales, très souvent assuré par les femmes, réduisant ainsi les options de ces dernières à travailler pour autrui et les laissant vulnérables aux hauts et aux bas du marché mondial – aujourd'hui surtout des bas. (*Ibid.*, 2011)

Le visage de la mondialisation est un visage de femme épuisé, marqué par le travail et le manque de sommeil. Ou un visage aux lèvres maquillées arborant un sourire commercial. Car il existe aussi dans cette version, que l'on rencontre de plus en plus fréquemment : c'est le visage de ces femmes qui ont des diplômes, de bons salaires et de l'influence. Elles travaillent pour des entreprises, des partis, des administrations, des organismes d'aide ou des lobbys, et tirer avantage de la mondialisation est pour elles tout à fait naturel. On les voit dans les congrès de femmes et les forums économiques, là où les élites se donnent rendez-vous, là où a cours la consigne de *The Economist* : « *Oubliez la Chine, l'Inde et Internet : les moteurs de la croissance économique, ce sont les femmes* », là où circule depuis quelques années un nouveau mot clé : *womenomics* [contraction de *women*, femmes, et *economics*, science

économique], autrement dit la foi dans la puissance économique des femmes.¹¹

2.1.5 Le bon côté de la mondialisation

La majorité des textes écrits sur la mondialisation relèvent ces aspects sombres ; par contre, il est important de mentionner qu'il n'existe pas seulement des côtés négatifs à ce phénomène. Dans ce sens, Denise Helly (2000, p. 223) amène une interprétation différente de la mondialisation dans son texte *Pourquoi lier citoyenneté, multiculturalisme et mondialisation* :

Selon une interprétation, cette mondialisation a des effets bénéfiques. Elle rétablit la loi de la concurrence entre les individus, les entreprises et les États ; elle met de l'avant la liberté d'action économique et culturelle, et la règle de l'allocation des places selon le mérite ; elle réduit le rôle trop coûteux et étendu de l'État dans les sphères économique et sociale, et elle annonce une ère de nouvelle croissance économique.

Qu'on soit pour ou contre la mondialisation, celle-ci a tout de même permis l'ouverture des frontières, la circulation de l'information, le contact entre les différentes cultures et un avancement significatif des droits de la personne. Même si de terribles événements historiques n'ont pu être empêchés par les actions internationales, comme le génocide au Rwanda ou les massacres dans les Balkans, ces tragédies ont laissé des traces permanentes dans la communauté internationale et

¹¹ SUPP, B. (6 juillet 2011) *Femmes et pouvoir. La mondialisation favorise-t-elle l'ascension des femmes ?* [En ligne]. Courrier international (généré le 13 mars 2017) Disponible sur Internet : <http://www.courrierinternational.com/article/2011/07/06/la-mondialisation-favorise-t-elle-l-ascension-des-femmes>

se sont traduites en nouvelles procédures et structures afin d'améliorer le sort des générations futures en matière de justice, de droits de la personne et d'environnement. (Pouradier, 2001) Il est important de réaliser que rien n'est tout à fait noir ni tout à fait blanc ; une certaine nuance est nécessaire afin d'être en mesure d'analyser correctement une situation.

2.1.6 Notre vision de la mondialisation

Aux fins de cette recherche, nous nous devons de choisir une définition de la mondialisation et de nous y référer pour nos analyses. Nous allons adopter le point de vue de Mucchielli et son accent sur l'économie. Dans le secteur textile, la mondialisation correspond surtout à l'accroissement du commerce international entre les différentes entreprises. (Jacomet, 2007) La division internationale du travail, la délocalisation de la production et la sous-traitance sont tous des phénomènes qui ont une forte influence sur le secteur textile et qui relèvent directement de l'économie. De plus, les grandes entreprises sont en quête constante du plus bas coût de production afin d'obtenir la plus grande marge de profit possible, ce qui entretient l'économie mondiale dans ce cercle vicieux de la distribution inégale des richesses.

2.2 Les rapports Nord-Sud

Les rapports entre le Nord et le Sud sont indissociables du concept de développement et de mondialisation.

2.2.1 La fin du système colonial et l'aide internationale

Après la Deuxième Guerre mondiale, la situation géopolitique de l'époque a laissé la place à la guerre froide. L'anticolonialisme et le nationalisme ont émergé grâce, entre autres, au point IV du discours de Truman. De plus, 1960 est connue comme étant « l'année de l'indépendance¹² ». Auparavant, nous ne pouvions pas parler de relations Nord-Sud pour la simple et bonne raison qu'en tant que colonies, les pays du Sud ne disposaient d'aucun droit de souveraineté et faisaient partie intégrante de l'empire colonial du « Nord ».

Face à ces mouvements massifs de décolonisation et du désir des pays du Nord d'aider les pays du Sud à se développer, l'aide internationale s'organise. Les Nations Unies mettent sur pied, entre autres, le « Programme élargi d'assistance en vue du développement économique des pays sous-développés » qui va devenir le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) en 1965.

L'économiste Jean-Jacques Gabas a dressé un tableau expliquant les grandes tendances mobilisatrices de l'aide internationale. Ce tableau montre qu'avant les années 1970, l'aide était donnée selon une approche quantitative qui consiste en un apport imposant d'investissements étrangers afin de lancer la phase de « décollage », selon la théorie de Rostow. Après les années 1970, l'aide est accordée selon une approche qualitative, en misant donc sur l'éducation et l'alimentation, puisque le Nord a réalisé que le Sud était constitué d'un grand bassin de populations pauvres qui avaient des besoins primaires à satisfaire. (Brunel, 1997)

¹² Auteur inconnu, [s.d.] *La fin des colonies*. Bibliothèques de Sciences Po, (généré le 1^{er} décembre 2015). Disponible sur Internet : <http://www.sciencespo.fr/bibliotheque/fr/pratique/collections/dossiers-presse/fin-des-colonies/empire-francais#header>

2.2.2 L'hétérogénéité du Sud

L'une des difficultés majeures auxquelles font face les pays du Nord afin d'améliorer leurs relations avec le Sud, c'est l'hétérogénéité des pays du Sud. Il suffit d'analyser la croissance et le développement en Afrique et en Asie pour constater qu'il s'agit de deux réalités tout à fait différentes. L'Asie en général progresse de manière fulgurante tandis que l'Afrique éprouve plus de difficultés.

Il semble donc, en rapport avec cette hétérogénéité, que les relations entre les pays du Nord et les pays du Sud ne peuvent pas être uniformisées pour tous les pays. Il faut prendre en compte ces diversités pour pouvoir établir au mieux des relations appropriées. On ne peut en effet pas prendre les mêmes mesures pour venir en aide aux pays africains que celles mises en œuvre pour soutenir les pays asiatiques. Ainsi, pour les pays africains, des mesures concrètes pourront être mises en place lorsqu'une aide efficace à la population aura d'abord été instaurée. Ce manque d'homogénéité, tant au sein du développement qu'au niveau culturel, représente donc une difficulté supplémentaire dans l'établissement de relations entre pays du Nord et du Sud. (Di Maio, Epelbaum, Gueydan, Hantcherli et Hoppe, p. 7-8)

De plus, les pays du Sud, notamment ceux d'Afrique et d'Amérique latine, ont une économie extrêmement précaire. Leur dette extérieure nuit à leur développement. L'ironie est que cette dette provient majoritairement des prêts accordés par les pays du Nord des années 1960 à 1980 pour les aider à se développer. En 1979, les États-Unis ont subi une crise économique et ont choisi d'augmenter leurs taux d'intérêt afin d'attirer des investisseurs étrangers. Comme le taux d'intérêt des emprunts des pays du Sud dépendait majoritairement du taux américain, ces derniers ont vu leur dette se multiplier par huit, passant de 47 à 381 milliards de dollars, ce qui a créé la crise de la dette. (Di Maio, Epelbaum, Gueydan, Hantcherli, et Hoppe, [s.d]) Cette crise a mis fin aux investissements privés, et l'austérité budgétaire a été imposée par les plans d'ajustements structurels. Cela a donné lieu à ce que les Latino-Américains ont

appelé « la décennie perdue du développement ». Par contre, dix ans plus tard, les investisseurs ont retrouvé confiance en certains pays du tiers monde qui ont eu droit à de nouveaux financements directs. (Brunel, 1997)

2.2.3 Le capitalisme industriel et la délocalisation de la production

Vercellone relie le phénomène de délocalisation de la production à l'hégémonie du capitalisme industriel. Cette croissance s'est heurtée à un mur dans les années 1980, car le fordisme ne pouvait plus fonctionner avec les politiques volontaristes de développement des pays du Sud, lesquelles incitaient les entreprises des pays du Nord à se délocaliser chez eux. Cela a poussé le modèle vers une hyperproductivité d'exportation, ce qui a eu pour effet de disloquer l'économie et de presser le rythme de déstabilisation écologique. De cette crise du développement est ressortie une nouvelle forme de capitalisme : le capitalisme cognitif. À partir de ce moment, la richesse des pays a résidé en leur savoir :

En somme, la source de la richesse des nations se trouve de plus en plus dans l'articulation de l'ensemble des temps sociaux qui contribuent à la production et à la reproduction sociale. Dans une économie fondée sur la connaissance, le système de formation et de recherche ainsi que le temps dit « libre » comptent au moins autant que la sphère du travail salarié et de l'univers marchand. (Vercellone, 2004)

La crise du fordisme et du capitalisme industriel est le résultat d'une transformation sociale qui a établi les grandes lignes d'un nouveau modèle de développement alternatif, basé principalement sur la réappropriation et la socialisation des pouvoirs ainsi que sur l'expansion des services collectifs (santé, éducation, etc.) en tant que

moteur d'un mode de développement non productiviste. Bref, on cherchait à concentrer l'économie sur les connaissances plutôt que sur le travail à la chaîne à l'aide d'une main-d'œuvre moins éduquée. (*Ibid.*, 2004)

Le capitalisme cognitif ne rejette pas le capitalisme industriel ; au contraire, il renforce ses bases. En mettant la science et les nouvelles technologies de l'avant, le capitalisme cognitif crée un besoin auprès de la population. Ce genre de besoin de consommation accentue les risques de destruction de la biodiversité et de déstabilisation de la planète, tout comme le faisait jadis le capitalisme industriel. Cela place le capitalisme cognitif devant deux défis majeurs : comment poursuivre le développement sans nuire à l'écologie planétaire, c'est-à-dire en tenant compte des limites écologiques de la croissance ; et comment mettre en place une nouvelle division internationale du travail, basée sur les principes cognitifs. Cette nouvelle division vise à garantir aux « [...] États-Unis, et à un cercle restreint des firmes de pays de l'OCDE, les dividendes de la propriété intellectuelle en régulant le reste du monde de la production des biens banalisés et l'approvisionnement en matières premières ». (Coriat, 2002)

Dans les pays capitalistes avancés (Nord), une rupture avec le capitalisme industriel s'installe pour laisser place à une nouvelle division cognitive du travail. Cela augmente les inégalités spatiales de développement, puisque les espaces en difficulté sont très vulnérables face à la précarité du capital. À l'inverse, les activités immatérielles sont beaucoup plus ancrées et se situent habituellement dans des métropoles. En d'autres termes, la main-d'œuvre se trouve en situation de vulnérabilité, car elle est facilement remplaçable et toutes les innovations et stratégies derrière les produits prennent forme dans des bureaux situés dans des grandes villes, où les gens y sont habituellement valorisés et plus difficilement remplaçables. Cette tendance engendre un phénomène de polarisation géographique du développement.

Les pays en voie de développement offrent une grande capacité de main-d'œuvre à bas prix, il est donc tentant pour les industries d'y relocaliser leur production. Donc, une logique de réduction des coûts de production peut dorénavant s'allier à la nouvelle logique de la division cognitive du travail. (Vercellone, 2004)

Par contre, la mondialisation ne fait que creuser les écarts dans le développement de l'économie mondiale. Cette nouvelle division du travail est beaucoup plus rentable pour les pays développés du Nord, qui continuent de s'enrichir au profit des pays en voie de développement du Sud, ce qui engendre un phénomène de « déconnexion forcée » qui accroît davantage le pouvoir du Nord sur le Sud et creuse le fossé des inégalités entre ces derniers. (*Ibid.*, 2004)

Plus spécifiquement dans le secteur textile, la délocalisation de la production peut s'expliquer par les écarts des coûts de production à travers le monde. La main-d'œuvre bon marché des pays asiatiques est présentement leur meilleur atout, car la technologie n'évolue pas beaucoup en matière d'assemblage des vêtements. À ce jour, ce qui requiert le plus de temps dans la production, c'est la confection, et celle-ci représente de 25 % à 40 % du coût total. De plus, le phénomène de *fast-fashion* exige une grande flexibilité et polyvalence, ce qui résulte en séries de productions plus petites. (Jacomet, 2007)

2.2.4 L'influence des multinationales

Les multinationales sont dotées d'un pouvoir énorme. Elles possèdent 51 % des plus grandes richesses mondiales tandis que les États possèdent les 49 % restants. (Di Maio, Epelbaum, Gueydan, Hantcherli, et Hoppe, [s.d])

Dans le secteur textile, l'influence des multinationales et des grandes entreprises est flagrante. Comme leur but est d'obtenir la plus grande marge de profit possible, elles vont négocier avec les usines afin d'obtenir un coût de production le plus bas possible pour leur commande ; si une usine refuse de baisser ses prix, la multinationale ira simplement voir ailleurs pour trouver une usine qui lui garantira le prix demandé. La concurrence est forte et les entreprises sont très à l'affût de cela, elles ont un pouvoir décisionnel immense qui leur permet trop souvent d'imposer leurs propres lois. (Jacomet, 2007). Huntington (2000, p. 283) explique très bien ce pouvoir : « Les hommes d'affaires américains et européens, désireux de développer leurs échanges et leurs investissements dans ce pays à forte croissance, ont soumis leurs gouvernements à une intense pression pour qu'ils ne viennent pas perturber leurs relations économiques avec eux. »

En prenant conscience de ce phénomène, il est aisé de concevoir la concurrence qui s'installe entre les territoires. Ces derniers entrent en compétition féroce afin de recevoir les entreprises en misant sur leurs atouts distinctifs. Les bas salaires ainsi que l'affranchissement des règles nationales sont des attraits importants pour les entreprises. Par contre, pour les États, cela peut avoir des répercussions très négatives, car ils ne seront plus en mesure de contrôler totalement ce qui se passe sur leur propre territoire, et peut également mettre en péril leur avenir démocratique. De par leur mission, les États se doivent de défendre leur intégrité territoriale, définir et mettre en œuvre une politique économique cohérente, participer à la négociation et établir des règles qui gèrent les différentes formes d'échanges internationaux. Si les entreprises sont affranchies des règles nationales, les États n'ont plus de pouvoir décisionnel à ce niveau. (Di Maio, Epelbaum, Gueydan, Hantcherli, et Hoppe, [s.d])

2.3 Les rapports de force entre l'Occident et les pays en sous-développement

Comme il a été mentionné précédemment, depuis le discours de Truman, l'imposition du PIB comme mesure comparative, l'aide aux pays sous-développés, etc., des rapports de force se sont tranquillement installés entre l'Occident et les pays sous-développés. Edward Saïd (p. 35-36) introduit bien cette notion dans son livre *L'Orientalisme* :

La relation entre l'Occident et l'Orient est une relation de pouvoir et de domination : l'Occident a exercé à des degrés divers une hégémonie complexe [...]. L'Orient a été orientalisé non seulement parce qu'on a découvert qu'il était « oriental » selon les stéréotypes de l'Européen moyen du dix-neuvième siècle, mais encore parce qu'il *pouvait être rendu* oriental.

Ce qu'on peut comprendre des propos de Saïd, c'est que l'Occident s'est donné le droit et la capacité de dominer l'Orient. Pensée que confirme Huntington (2000) en écrivant que l'Occident, en particulier les États-Unis, s'est toujours donné une fonction de missionnaire en tentant d'imposer aux non-Occidentaux ses valeurs comme la démocratie, les droits de l'Homme, le libre-échange, etc.

2.3.1 Qu'est-ce qu'un rapport de force ?

Tout d'abord, il est important de définir ce qu'est un rapport de force afin de bien comprendre les enjeux entre l'Occident et les pays sous-développés. Pour Foucault,

les relations de pouvoir sont beaucoup plus complexes que la simple classification de dominants/dominés. Elles ne se terminent jamais, elles passent partout. (Nigro, 2005)

Selon Friedberg (2010), toute relation de pouvoir comporte nécessairement une dimension de négociation. Le pouvoir, c'est une relation inégale, dans laquelle un des participants est dans une meilleure position que les autres. Cette relation suppose toujours une inégalité, mais elle possède aussi une dimension de réciprocité. Et cette réciprocité n'est pas une donnée spontanée, elle doit être analysée comme une construction, qui est le résultat d'une négociation. (Crozier, 1970)

2.3.2 L'entretien de la pauvreté et l'interdépendance des pays

Le phénomène d'ascension à l'indépendance des pays colonisés dans la deuxième moitié du vingtième siècle a permis à des milliards d'individus de rejeter la domination coloniale. Par contre, malgré cela, certains pays ont pris une position dominante (l'Occident) et ont ainsi renforcé la dépendance des autres (pays sous-développés) envers eux.

La mondialisation crée des nouveaux sites et structures de gouvernance pour gérer la monnaie, la sécurité, la protection des travailleurs et plusieurs autres phénomènes. Un nombre accru de règles et de normes est établi par des organisations ou des institutions supranationales, telles que l'Union européenne, le Fonds monétaire international (FMI), la Banque mondiale ou l'Organisation mondiale du commerce (OMC), ce qui réduit la souveraineté des États-nations. Cependant, cela n'affecte pas tous les pays à la même échelle ; certains pays se voient affligés d'un droit de regard fictif que s'accordent d'autres pays en puissance. Ces puissances (l'Occident) se

donnent le droit de se mêler de toutes situations qui pourraient menacer leurs intérêts. D'ailleurs, l'Occident est la seule civilisation à avoir eu un effet aussi important, voire ravageur, sur d'autres civilisations. (Huntington, 2000)

Selon Samir Amin, la nouvelle domination impériale repose sur cinq monopoles dont bénéficient les pays du centre. Sur les nouvelles technologies et brevets, sur le contrôle des flux financiers, sur l'accès aux ressources naturelles, sur les armes de destruction massive, sur les moyens de communication. Il en résulte toute une gamme de nouvelles dominations : du « développement au sous-développement » (ou la rechute dans le sous-développement) pour des régions entières jusqu'au développement subordonné dans le cadre d'une nouvelle division internationale du travail (les pays dépendants répondant aux besoins d'un centre dont la rente technologique assure une captation accrue de la valeur mondialement produite). Cette appropriation systématique de plus-value ne s'opère plus seulement à travers des rapports de domination bilatéraux, mais aussi globalement grâce à l'intervention des institutions internationales de la gouvernance globale telles que la Banque mondiale, le FMI ou l'OMC. (Bensaid, 2003)

L'interdépendance politique nationale a donc laissé la place à la dépendance économique et à l'internationalisation des relations de travail entre les pays. Cette division internationale du travail contribue grandement à accentuer les effets de domination de l'Occident ainsi qu'à perpétuer la polarisation de l'économie mondiale.

Comme les entreprises sont toujours à la recherche du plus bas coût de production possible, elles ont tout intérêt à ce que les salaires n'augmentent pas dans les pays sous-développés. Il existe une grande contradiction entre la volonté des pays développés d'aider les pays sous-développés à rejoindre leur niveau de développement et leur propre désir de croissance économique. Si les salaires augmentent dans les pays sous-développés, les coûts de production vont aussi augmenter et, par conséquent, les entreprises feront moins de profits. Les pays riches

ont tout autant besoin des pays pauvres pour maintenir leur économie basée sur la mondialisation. Si les pays pauvres coulent, les pays riches aussi. Ces derniers entretiennent donc une certaine pauvreté « contrôlée » dans les pays sous-développés. Ceux-ci ne doivent pas être trop pauvres et risquer la faillite, ni trop riches afin de s'émanciper de l'aide financière de l'Occident. (Houziaux, 2005)

Les gouvernements des grandes puissances le reconnaissent ouvertement : le propos de l'aide dite au développement n'est pas d'abord d'assurer le développement des pays pauvres mais de garantir leurs intérêts dans certaines parties du monde, qu'ils soient commerciaux, stratégiques, ou tout simplement culturels ou politiques. (Brunel, p. 55-56)

2.3.3 Le cas spécifique de l'Inde

L'Inde est une ancienne colonie britannique qui n'est indépendante que depuis 1947 et est devenue depuis la plus grande démocratie mondiale. Il y a donc encore de nombreux problèmes à régler, du point de vue tant social que politique, culturel et économique.

La fulgurante croissance économique des dernières décennies a permis à l'Inde de se doter d'infrastructures capables d'accueillir les plus grandes entreprises occidentales comme Bombardier, Nestlé, Coca-Cola et Adidas, pour ne nommer que celles-là¹³. Les rapports de force en jeu se situent au niveau du lien qu'entretiennent ces

¹³ Auteur inconnu, [s.d.] *Inde : implantations étrangères*. T&C, (généré le 11 décembre 2015). Disponible sur Internet : <http://fr.transnationale.org/pays/indp.php>

entreprises avec le gouvernement local. Pour s'assurer de la prospérité continue du pays, le gouvernement se doit de garder les investissements étrangers et, afin d'y parvenir, il doit miser sur son attrait principal, c'est-à-dire la main-d'œuvre bon marché. De plus, comme il a été mentionné précédemment, le gouvernement indien a un historique de corruption (Seelow, 2011); il est alors facile de comprendre comment les entreprises occidentales pourraient avoir un effet persuasif sur lui afin de maintenir les salaires de ses travailleurs le plus bas possible.

CHAPITRE 3

MÉTHODOLOGIE

La méthodologie privilégiée pour cette recherche résulte directement des choix théoriques réalisés. Une recherche qualitative a donc été menée partant de l'étude de cas. À l'aide des diverses techniques reliées à cette méthode de recherche, nous avons pu faire émerger des faits auprès des participants avec lesquels nous nous sommes entretenus et observés lors de notre immersion totale en territoire indien. Malgré l'importance du cadre théorique établi précédemment, les résultats de cette recherche seront basés sur les propos des répondants au sujet des conditions de travail en usine, de leur situation financière et familiale ainsi que de leur vision de l'avenir. Afin de bien mettre la table pour notre analyse au chapitre suivant, nous ferons une brève présentation de chaque participant. De plus, il est important de noter que, pour ce type de recherche, une certification éthique était exigée. Conformément aux principes méthodologiques précisés par cette dernière, tous les noms des répondants présentés dans cette étude ont été modifiés par souci de confidentialité. Finalement, nous aborderons les limites liées à cette recherche.

3.1 La recherche qualitative

L'étude que nous avons menée s'inscrit dans une démarche qualitative. Selon le *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines* (Mucchielli, 2009,

p. 43), la méthode qualitative «est une stratégie de recherche utilisant diverses techniques de recherche et d'analyse qualitative dans le but d'explicitier, en compréhension, un phénomène humain ou social». Cette démarche méthodologique, conséquente avec la problématique ainsi que le cadre théorique, a pour but de bien saisir l'expérience quotidienne des ouvrières du secteur textile à Bangalore dans un contexte de mondialisation.

Afin de comprendre les systèmes humains ou sociaux, nous devons recourir à une vision holistique due à la complexité de ces phénomènes. L'objectif de notre recherche n'est pas de quantifier ou de mesurer, mais bien de recueillir des données verbales facilitant une démarche interprétative en explorant les émotions et les comportements des personnes ainsi que leurs expériences personnelles, afin de permettre aux parties prenantes une meilleure compréhension de la problématique. Seules les méthodes qualitatives de recherche ont la capacité de rendre possible une telle vision globale. (Gagnon, 2012) Elles permettent, particulièrement en ce qui concerne l'étude de cas, d'observer et d'analyser ces phénomènes comme un tout indemne et intégré. (*Ibid.*, 2012)

3.2 Les techniques qualitatives

3.2.1 Étude de cas

Après avoir analysé différentes approches pour mener à bien notre recherche, il s'avère que l'étude de cas est la meilleure option en raison de la proximité entre le chercheur et les participants, ainsi que l'unicité qu'elle procure.

Stoecker définit l'étude de cas comme étant une approche méthodologique qui consiste à étudier une personne, une communauté, une organisation ou une société individuelle. Comme son nom l'évoque, l'étude de cas se concentre sur une unité particulière quelconque. En d'autres termes, elle se préoccupe d'un nombre limité de sujets. Cela fait donc de l'étude de cas une étude intensive, car elle se limite à un nombre plus restreint de sujets tout en amassant un grand nombre d'informations et d'observations sur chacun d'eux ainsi que sur leur contexte. (Roy, 2010)

La définition que nous avons adoptée est celle de Simon N. Roy (p. 206-207) :

L'étude de cas est une approche de recherche empirique qui consiste à enquêter sur un phénomène, un événement, un groupe ou un ensemble d'individus, sélectionné de façon non aléatoire, afin d'en tirer une description précise et une interprétation qui dépasse ses bornes.

Comme il a été mentionné précédemment, l'étude de cas possède son lot de forces qui en font une approche incontournable pour plusieurs types de recherches. Elle permet d'explorer des phénomènes nouveaux ou négligés jusqu'à maintenant à l'aide d'entrevues semi-dirigées, lesquelles permettront de «découvrir» et de mieux comprendre ces phénomènes. (Roy, 2010) L'étude de cas permet aussi de mieux saisir le contexte ainsi que l'histoire relatif au cas à l'étude. Cette proximité avec le cas permet d'inscrire plus facilement le phénomène dans son contexte historique et géographique. Elle facilite aussi la compréhension des phénomènes sociaux qui nous entourent en amenant des repères pour saisir la réalité. (*Ibid.*, 2010, p. 211)

[...] la profondeur des études de cas permet de mieux comprendre les relations de cause à effet. Comme l'affirme Tremblay, l'étude de cas permet d'observer une multitude de variables chez un nombre réduit d'individus. Cela permet au chercheur de prendre en compte plusieurs facteurs de causalité et, souvent, de les observer *in situ* [...].

Parmi les critiques qu'on lui reproche, la principale porte sur la représentativité de l'ensemble. En d'autres termes, les cas sélectionnés ne symbolisent pas la globalité du phénomène étudié et ne peuvent pas être généralisés. Il s'agit donc d'un reproche de nature statistique en ce sens où l'on condamne l'unicité des cas. Le cas n'est pas un échantillon représentatif qui permettrait de tirer des conclusions générales. (*Ibid.*, 2010)

C'est donc en pleine conscience de ses forces ainsi que de ses faiblesses que nous avons choisi cette démarche méthodologique.

3.2.1.1 Entrevues

L'étude de cas fait le plus souvent appel à des méthodes qualitatives, dont l'entrevue semi-dirigée. Cette dernière est bien définie par Savoie-Zajc (2010, p. 340) :

[...] consiste en une interaction verbale animée de façon souple par le chercheur. Celui-ci se laissera guider par le rythme et le contenu unique de l'échange dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux qu'il souhaite explorer avec le participant à la recherche. Grâce à cette interaction, une compréhension riche du phénomène à l'étude sera construite conjointement avec l'interviewé.

Ces entrevues permettent un contact direct et personnel. Cette posture épistémologique vise aussi la compréhension du monde de l'autre dans un dynamisme de coconstruction de sens et l'apprentissage de cet univers qui peut être inconnu par le chercheur. (*Ibid.*, 2010)

L'entrevue semi-dirigée repose sur trois grands postulats, le premier étant que l'entrevue doit être envisagée comme un récit, une unité de sens, où les différentes parties doivent être observées en relation les unes avec les autres pour finalement créer une « histoire » cohérente, logique et unique. Le deuxième postulat repose sur l'idée que la perspective de l'autre a du sens. Finalement, le troisième postulat repose sur la nature de la réalité, image d'un monde en changement constant ; ce qui a été entendu au cours de l'entrevue dépend du moment où la question a été posée et l'état d'esprit du répondant. (*Ibid.*, 2010)

Pour mener à bien ce type d'entrevues, certaines compétences sont nécessaires : tout d'abord, des compétences affectives comme la compréhension empathique, l'écoute active, la patience, etc. ; ensuite, des compétences professionnelles comme la bonne structuration de l'entrevue, la rétroaction, la transition entre les sujets, etc. ; finalement, des compétences techniques comme l'attention au langage non verbal, une bonne formulation des questions, etc. (*Ibid.*, 2010)

Comme l'écrit Savoie-Zajc (2010, p. 357) :

Organiser une recherche en choisissant l'entrevue semi-dirigée comme mode de collecte de données indique une intention claire de la part du chercheur de se situer dans un paradigme de recherche qui privilégie le sens donné à l'expérience. On y voit le monde comme étant constitué de réalités que chacun des acteurs construit à partir des interactions établies avec ses semblables.

Pour mener à bien cette recherche, nous avons effectué cinq entrevues semi-dirigées entre le 15 juin 2016 et le 11 août 2016. Quatre d'entre elles ont pris la forme d'entrevues individuelles, et une entrevue a été réalisée en groupe. Les entrevues individuelles ont duré en moyenne trente minutes tandis que l'entrevue de groupe a pris environ une heure. En raison de contraintes liées à la disponibilité des

participants, il nous a été impossible d'effectuer plusieurs entrevues avec chacun d'entre eux. Par contre, au terme des cinq entretiens, nous avons jugé posséder assez de matériel pour procéder à notre analyse de données.

3.2.1.1.1 Critères d'inclusion et d'exclusion des participants

Lors de notre départ pour l'Inde, nous avions l'intention de passer en entrevue des femmes qui travaillent actuellement en usine. Par contre, rendue sur place, nous nous sommes vite rendu compte que cela allait être difficile. Leurs longues heures de travail ainsi que la distance qui séparait notre organisme des usines textiles rendaient la chose ardue. Afin de passer des entrevues, nous devions prendre contact et gagner la confiance de ces femmes et, pour les raisons mentionnées précédemment, nous avons dû en conclure assez tôt qu'en deux mois de stage, nous n'y parviendrions pas. Nous avons donc dû revoir nos critères d'inclusions et d'exclusions. Au départ, nos critères d'inclusions correspondaient aux femmes qui travaillaient en usine textile au moment des entretiens, mais lorsque cela n'a pas été possible, nous avons élargi nos critères. Nos nouveaux critères se sont alors orientés vers des femmes qui ont travaillé dans le secteur textile et qui étaient originaires de Bangalore, puisque la question des travailleuses migrantes est un tout autre sujet bien complexe en soi. Nous avons aussi décidé d'inclure différents points de vue de militants et de gestionnaires d'usine. En ce qui concerne les militants, nos critères étaient que ces personnes soient en contact direct avec des travailleurs actuels du secteur textile pour ainsi nous permettre d'obtenir un portrait de la situation actuelle en usine. En ce qui concerne les gestionnaires d'usine, nous n'avions, au départ, aucunement pensé être en mesure d'en rencontrer, mais l'opportunité s'est présentée et nous l'avons saisie de par la richesse et les nuances que cette entrevue amène à notre recherche.

Sur le plan de la faisabilité, nous avons réalisé qu'il était primordial de cibler des participants partageant différents points de vue afin d'enrichir davantage notre recherche et d'y apporter des nuances. Heureusement, CIVIDEP India nous a aidé dans les démarches et nous a mis en contact avec différentes personnes qui ont enrichi nos entretiens. Leur aide fut excessivement précieuse, puisque l'organisme a réalisé une présélection des participants basée sur les recherches que CIVIDEP a menées précédemment. L'organisme s'est donc chargé d'expliquer notre recherche aux participants en leur présentant ceci comme étant une recherche sur le quotidien des femmes qui travaillent dans les usines textile. Lors de nos entretiens, nous avons réitéré que, en aucun cas, nous n'avions l'intention de faire le procès d'un parti au détriment de l'autre. La neutralité de notre recherche était très importante afin d'obtenir les différentes versions des participants sur leur quotidien. C'est ainsi que nous avons pu obtenir la vision d'un ancien gérant d'usine, des membres d'un syndicat ainsi que des anciennes travailleuses en usine. Au sein même des membres du syndicat et du bassin d'anciennes travailleuses d'usine, nous avons basé notre sélection sur leur désir de participer à notre recherche ainsi que sur la variété que leur histoire amènerait à notre collecte de données. Au fil de l'expérience sur le terrain, un désir de transmettre leurs points de vue respectifs a aussi orienté le choix spécifique de ces participants.

3.2.1.1.2 Thèmes abordés

Les thèmes abordés lors des entrevues relevaient de la situation familiale et financière des participants, de leurs conditions de travail ainsi que de leur vision de l'avenir. Pour le bien de notre recherche, ces thèmes, aussi vastes semblent-ils, sont nécessaires à la compréhension globale de la situation de chaque participant. Puisque

notre objectif est de recueillir suffisamment d'informations pour tracer un portrait général de la situation, il nous fallait explorer toutes les facettes de la vie des répondants.¹⁴

3.2.1.2 Observation

Aller « voir sur place », être présent physiquement lors du phénomène, l'observer en temps réel pour en rendre compte, voilà le privilège du chercheur qui effectue de l'observation directe. Réaliser une observation réussie implique cependant la prise en considération de plusieurs étapes, à commencer par définir ce qu'est l'observation directe. Anne Laperrière (2010, p. 312-313) a consigné quelques-unes des grandes définitions existantes dans son chapitre sur l'observation directe que l'on trouve dans la monographie *Recherche sociale ; de la problématique à la collecte de données* sous la direction de Benoit Gauthier.

[...] Lofland, par exemple, la définit ainsi : être là, pour fins d'analyse. Friedrichs et Ludtke, par exemple la définissent comme « l'enregistrement des actions perceptibles dans leur contexte naturel ». Pour Peretz, « l'observation directe consiste à être le témoin des comportements sociaux d'individus ou de groupes dans les lieux mêmes de leurs activités ou de leur résidence, sans en modifier le déroulement ordinaire ». Spardley insiste davantage sur le versant subjectif de l'observation, dont le but serait « la description d'une culture du point de vue de ses participants ». La nouvelle ethnographie définit enfin l'observation comme un processus d'interaction culturelle, dont le produit est une traduction culturelle rendant sa culture intelligible à l'autre.

¹⁴ La grille questionnaire se retrouve en appendice A. Cette dernière a été adaptée à chaque entretien en considérant l'ouverture des participants sur les différents thèmes abordés.

Laperrière (*Ibid.*, p. 313) enchaîne avec sa propre définition du sujet, à laquelle nous adhérons :

L'observation directe, devenue « scientifique », avait pour seul but de décrire, de façon exhaustive et neutre, les composantes objectives d'une situation sociale donnée (lieux, structures, objets, instruments, personnes, groupes, actes, événements, séquences, etc.) pour ensuite en extraire des typologies. La familiarité du chercheur avec la situation sociale à l'étude n'était nécessaire que pour rendre sa présence sur le terrain la plus discrète possible, afin d'empêcher qu'elle n'altère le déroulement des actions observées. Le mode privilégié d'appréhension du réel est alors la distanciation.

Observer est une pratique sociale avant d'être une méthode scientifique. Les résultats de cette pratique ont souvent une tangente sociale, par exemple pour témoigner de réalités méconnues : défendre un parti sous forme de dénonciation ; soutenir une action politique ; assurer la rétention dans la mémoire collective de ce que les changements politiques, économiques et sociaux font disparaître ; répondre à une demande sociale humanitaire. (Arborio et Fournier, 2015) L'observation directe permet aussi de restituer la logique des participants, de rendre leurs comportements cohérents ou non avec leur discours ainsi que de révéler le rapport au monde que chacun extériorise à travers des pratiques observables. (*Ibid.*, 2015)

Parmi les facteurs à prendre en considération lorsque l'observation directe est employée, on compte le regard et l'analyse tirés de cette observation. En d'autres termes, le chercheur doit être conscient que ne se laisse voir ce qui veut bien être vu. La neutralité du chercheur est un mythe ; nul ne peut s'extirper totalement de sa culture ni de ses barèmes de référence. Tout au mieux, le chercheur peut en être conscient et prêter une attention particulière à ses biais en cours d'observation. (Laperrière, 2010) Il est captif de ses propres lunettes, lesquelles sont basées sur des

catégories de perception qui lui sont propres, ce qui engendre alors une limite sur sa capacité d'analyse.

3.3 La présentation du terrain et de l'échantillon de recherche

Tel qu'il a été mentionné en introduction, notre étude prend place avec l'aide et le soutien de CIVIDEP India, situé à Bangalore, dans la province du Karnataka. L'organisme a pour mission d'éduquer les travailleurs de différents secteurs (électronique, plantation, construction et textile) quant à leurs droits et de militer auprès des autorités afin que celles-ci améliorent les lois dans ce sens.

C'est en 2016, lors de notre séjour en Inde, que nous avons eu l'opportunité d'effectuer un stage chez eux. Cette expérience nous a permis d'entrer en contact avec diverses personnes qui ont gracieusement accepté de nous donner un peu de leur temps afin de participer à notre étude. Par ailleurs, comme notre connaissance du kannada (langue officielle du Karnataka) était rudimentaire, nous avons eu recours à une traductrice afin de mener à bien nos entrevues. Cette dernière, prénommée Kavya, est une employée de CIVIDEP India qui nous a accompagnée lors de nos démarches.

Nous avons eu l'occasion, durant notre séjour en Inde, de rencontrer sept personnes différentes. Ces sept personnes ont été méticuleusement choisies pour la différence de point de vue et la richesse qu'elles amèneraient à notre étude.

Selon Hamel, un cas correspond à un observatoire qui présente certaines qualités. Rappelons qu'il faudra choisir un cas exemplaire ou qui illustre

bien un problème qui intéresse la communauté scientifique. Il peut aussi être choisi pour sa façon particulière d'accentuer un phénomène particulier. Le cas peut être sélectionné pour son caractère révélateur, son potentiel de découverte, ou par l'opportunité qu'il présente d'étudier un phénomène en temps réel [...]. Comme on le sait, le cas ne sera pas représentatif sur le plan statistique, mais plutôt sur le plan théorique. (Roy, 2010, p. 215)

De plus, nous avons eu la chance d'effectuer de l'observation directe en allant dans une usine textile. Ce que nous avons observé ne relève pas du tout de l'hypothèse émise au début de notre recherche. Les femmes semblaient heureuses de travailler, il y avait une belle ambiance, les locaux étaient propres et éclairés. Par contre, lors de notre observation dans les locaux de Garment Labour Union le contraste était évident : les femmes qui venaient visiter les membres du syndicat relataient des faits qui s'approchaient beaucoup plus de notre hypothèse de départ. Nous reviendrons plus loin sur les détails de notre observation.

Procédons maintenant à une présentation de chaque participant.

3.3.1 Prasad Rajan

Monsieur Prasad Rajan est à la retraite depuis 2007. Durant sa carrière qui s'est échelonnée sur plus d'une vingtaine d'années dans le domaine textile, il a travaillé dans différents secteurs comme les tissus synthétiques, l'ameublement et les vêtements. Ses fonctions ont aussi évolué au cours des années. Il a d'abord amorcé sa carrière en tant que gestionnaire de projet du contrôle de la qualité, pour ensuite devenir gérant d'usine et enfin prendre sa retraite en tant que directeur général de cinquante usines pour une grande compagnie textile à Bangalore.

En tant que directeur général, il exerçait ses fonctions au service des plaintes. Ces dernières portaient surtout sur le harcèlement sexuel et la sécurité au travail des ouvriers en usine. Malgré le fait qu'il avait assez d'employés à sa charge afin de gérer ces plaintes directement sur les lieux, M. Rajan était constamment en déplacement d'une usine à l'autre afin de rencontrer lui-même les travailleurs qui formulaient des plaintes.

Depuis sa retraite, M. Rajan maintient un bon contact avec le secteur textile et offre des conseils aux directeurs qui font appel à ses services. Il mentionne occuper ses temps libres en donnant des formations en collaboration avec *Fair Wear Foundation* afin de procurer les outils nécessaires à certains groupes de femmes qui travaillent en usine pour devenir superviseuses.

3.3.2 Le Garment Labour Union

Le Garment Labour Union (GLU) est un syndicat entièrement constitué de femmes ayant toutes et chacune une expérience dans le secteur textile. Elles offrent une multitude de services à leurs membres tels que des conseils juridiques gratuits, de l'aide pour formuler des plaintes au département du travail, de l'assistance pour remplir les formulaires nécessaires afin d'obtenir des prestations gouvernementales diverses et surtout, elles offrent du support et de l'écoute à chaque travailleur qui entre en contact avec elles. Nos trois répondantes sont des membres exécutifs de ce syndicat.

3.3.2.1 Deepika

Deepika a travaillé pendant plus de quinze ans dans le secteur textile. Elle a rejoint l'industrie en 1993, alors qu'elle avait 15 ans, pour ensuite se marier à 17 ans. Au moment de notre rencontre, elle était âgée de 39 ans. Elle a eu deux enfants pour qui elle a pris les congés de maternité auxquels elle avait droit— trois mois par grossesse — alors qu'elle était employée à titre de couturière. Lorsqu'elle travaillait, ses enfants fréquentaient la même école que leurs voisins ; tous les matins, ils quittaient la maison en direction de l'école avec eux. Le soir venu, les enfants de Deepika se rendaient chez leurs voisins jusqu'à ce qu'elle ou son mari reviennent du travail.

Lors des débuts de CIVIDEP India en 2002, l'organisme avait pour objectif d'instaurer un syndicat afin de représenter les ouvriers du secteur textile. Sans hésitation, Deepika a pris part à chaque réunion et à chaque activité organisée. Elle s'était alors donné comme mission de recruter des collègues pour l'accompagner aux activités. À cette époque, le secteur textile n'était représenté par aucun syndicat, et Deepika y a vu une forme d'injustice, car les ouvrières ne disposaient d'aucun pouvoir de négociation ou d'avancement professionnel. Elle a donc rejoint le mouvement dans le seul but d'en apprendre davantage sur le fonctionnement des syndicats.

Sa motivation pour soutenir les travailleurs du secteur textile l'a amenée, en 2004, à rejoindre *Munnade*¹⁵ en tant que bénévole, et ce, jusqu'en 2010. Durant ses années avec l'organisme, elle a occupé différents postes tels que membre du comité exécutif, secrétaire générale, vice-présidente et activiste à temps plein. Depuis 2012, elle fait

¹⁵ *Munnade* est une communauté fondée sur l'organisation des femmes, et qui les éduque sur leurs droits.

partie du *Garment Labour Union* (GLU) pour lequel elle occupait, au moment de notre rencontre, le poste de vice-présidente.

L'expérience de Deepika est surtout centrée sur le traitement des questions relatives aux droits des travailleurs du secteur textile, les questions de santé, l'activisme sur le terrain, ainsi que les législations et lois relatives aux travailleurs.

3.3.2.2 Pramitha

Pramitha, âgée de 23 ans, a accumulé près de deux mois d'expérience dans une usine textile en tant que couturière. Elle devait composer avec des objectifs de production très élevés ainsi que des réprimandes constantes lorsqu'elle n'était pas en mesure d'atteindre ceux-ci. Ces objectifs ont joué un rôle déterminant dans sa décision de quitter le domaine lorsque son père a éprouvé des problèmes de santé. Elle a alors pris la décision de retourner auprès de sa famille afin de lui apporter du soutien dans cette période difficile. Une fois le père de Pramitha rétabli, celle-ci a voulu s'engager en tant que membre active auprès du GLU, organisme pour lequel elle œuvrait comme activiste depuis six mois au moment de notre entretien.

3.3.2.3 Abha

Abha possédait plus de huit ans d'expérience dans le secteur textile avant de travailler en collaboration avec CIVIDEP India sur divers projets liés au même secteur. Au

moment de l'entrevue, elle est âgée de 45 ans et milite pour le GLU, en plus d'occuper le poste de trésorière.

Au moment de son mariage en 1993, Abha n'avait aucune expérience de travail. Afin de subvenir aux besoins de sa famille, elle a pris la décision de travailler pour une usine textile. Elle y a fait son entrée en 1995 en tant qu'aide-couturière. Lorsque les dirigeants de l'usine ont remarqué son efficacité, ils lui ont offert une promotion au poste de vérificatrice des mesures. À cette époque, les cibles de production étaient plus raisonnables, selon elle (environ cinquante pièces à l'heure), qu'aujourd'hui (environ cent cinquante à l'heure). Abha disait donc pouvoir travailler sans trop de stress ni de pression et n'éprouver aucune difficulté à faire son travail correctement. Lorsque l'usine qui l'embauchait a fermé ses portes, Abha a décidé de quitter le milieu ouvrier afin de rejoindre CIVIDEP India pour former un syndicat de travailleurs du secteur textile.

Depuis ce temps, Abha a acquis beaucoup d'expérience sur la manière de mobiliser les gens et de les aider à se syndiquer. Elle a pris part à diverses formations portant sur les lois du travail, la santé et la sécurité.

3.3.3 Des anciennes ouvrières du secteur textile

3.3.3.1 Parvathi

À 33 ans, Parvathi a travaillé près de treize ans dans diverses usines textiles. Depuis la mort de ses parents, elle habite seule, étant célibataire et sans enfant. Après avoir

quitté l'école à la fin de sa huitième année, elle a dû se trouver un travail, sous la pression des membres de sa famille, afin de les aider à surmonter les difficultés financières importantes auxquelles ils étaient confrontés. C'est donc la sœur aînée de Parvathi qui l'a amenée à l'usine où elle-même était employée et c'est ainsi que la jeune femme est entrée sur le marché du travail en tant qu'aide-couturière. Éventuellement, elle a reçu la formation nécessaire pour devenir couturière.

Parvathi a quitté son emploi dans les usines à cause des exigences de quotas de production trop élevés et des attentes de ponctualité trop exigeantes. Elle travaille maintenant comme couturière à la maison, ce qui engendre d'autres problèmes, tel le manque de stabilité, puisque la charge de travail n'est ni garantie ni constante.

3.3.3.2 Naisha

Au moment de notre entretien, Naisha est âgée de 39 ans. Issue d'une famille très pauvre, son père n'a jamais encouragé ses études. Elle n'a appris à lire et à écrire que tout récemment. Par contre, elle parle deux dialectes indiens, soit le kanada et le tamul, et, au moment de notre rencontre, elle commençait à apprendre l'anglais.

Naisha a joint le secteur textile en 1990 à l'âge de 14 ans, car elle était épuisée de voir la souffrance de sa mère face à leur pauvreté. Elle devait marcher environ deux heures quotidiennement pour se rendre au travail, puisqu'elle n'avait pas les moyens de s'offrir un billet d'autobus. Au cours de ces années, Naisha a travaillé pour sept usines différentes dans le but, chaque fois, d'obtenir un meilleur salaire. Elle a commencé en tant qu'aide-couturière pour ensuite gravir les échelons et enfin devenir couturière. À ses débuts dans le secteur textile, travailler en usine était plaisant, les

conditions étant meilleures. Les gérants d'usine venaient personnellement saluer les employées et prenaient du temps pour discuter avec elles, ce qui n'est plus le cas, selon Naisha. Les ouvrières doivent maintenant atteindre des quotas de production très élevés qui monopolisent leur quart de travail à un point tel qu'elles ne trouvent pas le temps d'aller à la salle de bain, de se nourrir, ni même de s'hydrater. Si elles ne sont pas en mesure de respecter les quotas, le harcèlement commence.

Dans le cas de Naisha, le harcèlement s'est rendu si loin qu'elle a eu des pensées suicidaires. Elle a alors prémédité son immolation devant les barrières de l'usine afin de se venger du mauvais traitement qu'elle subissait chaque jour. Au moment de passer à l'acte, un garde de sécurité lui a démontré tant de gentillesse et de compassion devant ce qu'elle vivait qu'il a réussi à la ramener à la raison et l'empêcher ainsi de commettre l'irréparable. Depuis ce temps, Naisha se dit que son jour viendra d'une manière ou d'une autre alors, d'ici là, elle a décidé de concentrer toutes ses énergies afin d'aider les autres. C'est pourquoi elle a joint GLU.

Étant donné que l'usine pour laquelle elle travaille ne peut pas la mettre à pied sans motif valable, elle continue de recevoir son salaire. Par contre, l'accès à l'intérieur des murs lui est refusé en raison de ses liens avec le syndicat.

Naisha vit seule, son mari l'ayant quittée et ses enfants ayant pris la décision de vivre avec leur père. Cela, additionné à son combat perpétuel contre l'usine, lui cause beaucoup de détresse psychologique. Elle reçoit un soutien important de la part de groupes d'entraide du GLU.

3.3.3.3 Lela

Lela est née en 1971 à Bangalore, où elle a habité toute sa vie. Sa famille étant pauvre, elle a donc dû quitter l'école pour aller travailler. Elle a intégré le marché du travail à l'âge de quinze ans en tant qu'aide-couturière.

Au cours de ses quinze années comme employée d'usine, Lela a travaillé pour deux usines différentes qui ont toutes les deux fermé leurs portes depuis. Elle y a effectué plusieurs tâches en tant qu'aide-couturière, en plus de repasser, de faire la coupe de fils et le ménage, ainsi que de préparer du thé. Elle n'a reçu aucune formation pour ces postes, apprenant le travail par elle-même ou avec l'aide de collègues qui se montraient solidaires entre eux. Lela a d'ailleurs marié un de ces derniers. Plus tard, elle a eu un fils qui, durant la première année de sa vie, vivait chez sa mère. Par la suite, afin de faciliter la conciliation travail-famille, Lela et son mari ont pris la décision de déménager avec la mère de celle-ci.

En 2002, après dix ans de service auprès d'une usine, Lela s'est vu montrer la porte, car elle et un petit nombre de ses collègues avaient tenté de joindre un syndicat. Depuis ce temps, Lela travaille chez CIVIDEP India comme assistante. Ses tâches consistent à faire l'entretien des locaux et préparer de la nourriture quotidiennement pour tous les employés ainsi que les stagiaires. Lors de notre entretien, Lela nous a affirmé que, depuis son arrivée chez CIVIDEP, elle mène une belle vie contrairement à ses années en usine.

3.4 Les aspects éthiques de la méthode

Avec la démarche qualitative vient une éthique de recherche nécessaire centrée sur le bien-être des participants. Selon Mucchielli (2009, p. 77) :

Les valeurs souvent retrouvées à la base de codes d'éthique sont celles du respect et du bienfait de la personne, du consentement éclairé, de l'évaluation des avantages et des risques pour les participants, du choix juste et éclairé des participants et de la confidentialité des données recueillies.

Par ailleurs, nul n'est sans savoir qu'une recherche a des répercussions sur les participants. Il est donc du devoir et du ressort du chercheur de s'assurer de limiter au maximum les effets négatifs de celle-ci et de concentrer son énergie sur les effets positifs. Comme l'écrit Jean Crête (2010, p. 294-295) :

Pour les participants, les effets directs des enquêtes de ce type se limitent à l'expérience, le plus souvent intéressante, de participer à un sondage ou à une enquête quelconque. C'est une occasion de parler de soi, de satisfaire un besoin altruiste en aidant la science [...]. Les effets négatifs immédiats sont le temps qu'il faut consacrer à l'enquêteur et le stress qui peut résulter de l'entrevue. Ce stress ne se développe pas seulement à partir des questions portant sur des sujets très personnels, tabous ou socialement réprouvés. [...] Même des questions anodines peuvent créer chez les participants un effet désagréable. On pourrait créer un effet négatif semblable en utilisant un vocabulaire non adapté au public étudié ; un vocabulaire complexe peut inférioriser l'interviewé.

L'importance de la préparation adéquate aux entrevues prend alors tout son sens. D'ailleurs, ce n'est qu'avec un contact étroit et une relation de confiance établit entre chercheur et participants que nous serons en mesure d'obtenir une compréhension

accrue et riche du phénomène pour ainsi avoir un accès privilégié à l'expérience humaine. (Savoie-Zajc, 2010)

Préalablement à notre recherche sur le terrain, nous avons suivi le cours *Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains : Formation en éthique de la recherche (EPTC 2 : FER)* et nous en avons obtenu la certification. Lors de nos entretiens, nous avons respecté les exigences de cette certification. En ce qui a trait à la confidentialité des participants, aucun d'entre eux ne désirait être anonyme ; toutefois, nous préférons taire leurs noms. Lors de leur consentement verbal, ils ont tous mentionné leur désir d'être associés à cette recherche afin de contribuer à leur façon aux changements pour lesquels ils militent chaque jour.

3.5 Les limites de l'étude

En tant que chercheure canadienne blanche, le fait de réaliser une étude en Inde pourrait sembler renforcer le caractère subjectif de celle-ci en raison de la barrière de la langue et de l'interprétation des symboles socioculturels différents. Par contre, il est de notre avis que la conscience de cette intersubjectivité, à laquelle se sont ajoutées nos connaissances approfondies des conditions de travail dans les usines textiles en Inde, favorise le développement de notre objectivité.

De plus, nous avons dû nous préparer à faire face à des imprévus et des contraintes, notamment en ce qui concerne les ouvrières que nous allions rencontrer. Ces dernières vivent dans des situations précaires et le fait de nous parler et d'expliquer leurs conditions de travail pourrait potentiellement les mettre dans une situation

vulnérable, voire dangereuse. Les risques courus par celles-ci étant énormes, nous avons donc dû nous préparer à l'éventualité qu'aucune femme ne soit en position de nous rencontrer pour nous donner les informations voulues. Heureusement, grâce à la présence de Kavya et le réseau de relations de CIVIDEP India, nous n'avons eu aucun problème de ce genre et les femmes ont été très enclines à nous rencontrer et à nous raconter leur histoire.

De plus, le choix de nos participants posait une limite en soi à notre étude, puisqu'il s'agit d'une étude de cas. Comme nous l'avons mentionné précédemment, nous ne prétendons pas à la généralité de nos données. Il s'agit bel et bien de se concentrer sur le vécu des participants et d'en analyser les données qui en sont ressorties en lien avec notre problématique et notre cadre théorique. Nous avons toutefois tenté de regrouper une variété de points de vue qui nous permettront d'obtenir un portrait plus diversifié de la situation.

Parmi les autres contraintes, mentionnons encore une fois la langue, qui s'est avérée une barrière majeure. Malgré la présence constante d'une interprète, la traduction adéquate a été un enjeu de taille afin d'obtenir les informations aussi véridiques et justes que possible. Nous avons dû avoir recours à un deuxième traducteur afin de nous en assurer.

3.7 Remarques conclusives

Tout au long de ce chapitre, nous avons légitimé le choix de la méthode qualitative favorisée, l'étude de cas ainsi que l'observation directe. Par la suite, nous avons sommairement expliqué le déroulement des entrevues semi-dirigées et présenté le

profil des participants. Nous avons aussi présenté les mesures éthiques suivies. Finalement, il a été question des limites de notre étude. La table est maintenant mise pour procéder à l'analyse des données, conséquemment avec les perspectives théoriques et contextuelles développées dans les chapitres précédents.

CHAPITRE 4

COLLECTE ET ANALYSE DES DONNÉES RECUEILLIES

Au cours du prochain chapitre, nous préciserons les détails de notre collecte de données lors de notre séjour terrain et procéderons à l'analyse de ces données. Nous référant directement au cadre théorique établi précédemment ainsi qu'aux propos de nos participants, nous détaillerons des liens qui nous permettront de répondre à notre question de recherche. Un thème à la fois, nous relaterons successivement les faits saillants de nos entretiens pour ainsi analyser les enjeux et contraintes auxquelles les femmes travaillant en usines textiles sont confrontées quotidiennement. Tout au long de la présentation de nos résultats, nous citerons les participants de manière à immerger le lecteur dans cette réalité que nous avons côtoyée pendant toutes ces semaines. Au cours de notre analyse, nous tenterons de démontrer que la mondialisation affecte plusieurs aspects de la vie des ouvrières en usines textiles et que ces impacts doivent être envisagés de manière complexe. Toutefois, malgré les difficultés quotidiennes auxquelles elles font face, ces femmes sont de plus en plus actives par rapport à leur situation. En faisant preuve de détermination, elles sont dorénavant conscientes des possibilités qui s'offrent à elles afin de faire partie de ce vent de changement qui s'amorce.

4.1 La collecte de données

Grâce à un réseau de relations, la possibilité d'obtenir un stage auprès d'un organisme à but non lucratif indien, CIVIDEP India, s'est présentée. Ce fut l'occasion idéale de réaliser ma collecte de données. Cet organisme travaille en étroite collaboration avec le Garment Labour Union (GLU). Ce syndicat est d'ailleurs le seul au Karnataka dirigé uniquement par des femmes. Cette expérience d'apprentissage directement sur le terrain avec ces femmes a été mémorable.

4.1.1 Mon stage chez CIVIDEP India

Au cours de mes neuf semaines en tant que stagiaire chez CIVIDEP India, j'ai pu prendre connaissance de plusieurs dossiers. Le plus important d'entre eux portait sur l'étude des migrantes venant de régions durablement appauvries du pays vers Bangalore, le but de leur migration étant de travailler dans les usines textiles de la capitale du Karnataka. Sans rentrer dans les détails de cette étude, car elle pourrait faire l'objet d'un mémoire à elle seule, celle-ci m'a permis de saisir des difficultés supplémentaires que peuvent vivre les ouvrières d'usines textiles. Cette étude m'a également permis de rencontrer un certain nombre d'ouvrières.

Mon stage auprès de l'organisme m'a aussi amenée à visiter une usine textile, ce qui a eu un effet bénéfique et nuancé sur ma recherche. Mon point sera expliqué plus tard dans mon analyse.

Les contacts développés avec l'aide de CIVIDEP ont été le fondement même de ma recherche, par contre, les tâches qui m'étaient déléguées au quotidien n'ont pas servi à l'avancement de ma recherche. Toutes les entrevues et le progrès de ma recherche ont été réalisés en dehors des heures de stage. Seules les observations sur le terrain se sont avérées bénéfiques et afin de les réaliser, j'ai dû demander à être incluse à ces projets.

4.1.2 Mes observations sur le terrain

Au cours de mon récent séjour en Inde, j'ai pu faire de l'observation directe dans les bureaux d'un syndicat au service des travailleurs du secteur textile ainsi que dans une usine située dans la banlieue de Bangalore.

4.1.2.1 Garment Labour Union

Le Garment Labour Union (GLU) est un syndicat entièrement constitué de femmes ayant chacune une expérience dans le secteur textile. Elles offrent une multitude de services à leurs membres tels que des conseils juridiques gratuits, de l'aide pour formuler des plaintes au département du travail, de l'assistance pour remplir les formulaires nécessaires afin d'obtenir des prestations gouvernementales diverses et, surtout, elles offrent du soutien et de l'écoute à chaque travailleur qui entre en contact avec elles.

Les têtes dirigeantes du GLU ont elles-mêmes travaillé pendant de nombreuses années dans les usines de vêtements à Bangalore. Cette expérience les a sensibilisées à l'industrie et aux problèmes des travailleuses. Le GLU vise à consolider la force collective des travailleurs du secteur et à leur assurer une vie digne et sécuritaire. Il collabore avec d'autres syndicats et des organisations de la société civile, et met sur pied des campagnes visant à améliorer les conditions de travail dans le secteur du vêtement, qui est confronté à de graves problèmes. Le GLU s'engage avec le gouvernement à orienter les politiques et les pratiques du travail en faveur des travailleurs. Le comité exécutif de ce syndicat est composé de dix-neuf membres, toutes des femmes. Elles se réunissent au moins une fois par mois pour discuter de questions liées aux activités, aux plans d'action, à la documentation et aux revenus et dépenses du syndicat (GLU, 2014)¹⁶.

Les bureaux du GLU sont situés dans le secteur de Peenya ainsi que sur Mysore Road, deux zones ayant une forte concentration d'usines textiles à Bangalore. Ces lieux sont d'autant plus stratégiques, puisqu'ils se trouvent entre les usines et les auberges où résident les ouvrières. Les femmes qui habitent dans ces auberges ne disposent que de très peu de temps libre, soit deux heures par semaine le dimanche après-midi. Elles utilisent habituellement ce temps pour effectuer leurs achats hebdomadaires.

Dans le cadre de mon stage, on m'a offert de prendre part à une seule rencontre de deux heures se tenant dans les modestes bureaux du GLU à Peenya. Ces rencontres, qui se tiennent tous les dimanches soir, ont pour but de faciliter l'intégration des travailleuses migrantes à leur nouvel environnement de travail. Certaines d'entre elles

¹⁶ GLU [s.d.] *Garment Labour Union* [En ligne]. (géré le 18 août 2016) Disponible sur Internet : <http://glu.org.in/>

reçoivent en fin de rencontre l'appel de gardiens de sécurité de leurs auberges respectives ; ces appels ont pour but de mettre de la pression sur les travailleuses afin qu'elles réintègrent sans délai leur milieu de vie. Selon les informations que Kavya¹⁷ nous a traduites au cours de la rencontre, une des matrones d'auberge aurait réussi à dissuader ses pensionnaires de fréquenter le GLU en répandant la rumeur qu'elles seraient soumises à la traite humaine si elles se rendaient aux rencontres. Cette campagne de peur s'avérerait très efficace et, par conséquent, constitue un obstacle majeur au recrutement des travailleuses par le syndicat.

4.1.2.2 Birdy Exports Ltd

Birdy Exports est une usine textile située dans le quartier de Peenya à Bangalore. J'ai visité cette usine dans le cadre d'une formation donnée par *Fair Wear Foundation*¹⁸ à laquelle j'ai pris part. La formation en question était d'une durée de trente heures dispersée sur cinq jours à raison de six heures par jour. CIVIDEP et FWF ont un partenariat, ce qui m'a permis de prendre part à cette formation dans le cadre de mon stage.

Lors de mon arrivée à l'usine, j'ai été immédiatement impressionnée par l'architecture du bâtiment. La construction est moderne, bien entretenue et dotée d'une fenestration abondante. Une fois à l'intérieur, mon ébahissement ne s'est que prolongé : dès la porte d'entrée, on y aperçoit quatre étages en mezzanines, des

¹⁷ Kavya est une employée de CIVIDEP India qui travaille aux bureaux mêmes du GLU afin de garder une connexion constante entre les deux organismes.

¹⁸ Fair Wear Foundation (FWF) est une organisation indépendante, à but non lucratif, qui collabore avec des entreprises et des usines pour améliorer les conditions de travail des employés dans l'industrie textile.

machines à coudre en rangée, des fers à repasser et des montagnes de vêtements, bref, tout ce qu'on peut imaginer d'une usine textile. Par contre, tout est propre, bien rangé et identifié. Les femmes discutaient tranquillement entre elles en attendant le début de leur quart de travail. Un ascenseur vitré m'a menée au quatrième étage dans une salle de conférences où aurait lieu la formation. De l'ascenseur, on pouvait observer chaque étage de l'usine bien ordonnée. Les bureaux des directeurs, des ressources humaines et des gestionnaires de projets se situent au dernier étage. Tous les bureaux sont à aire ouverte, ce qui donne à l'endroit un aspect aéré et chaleureux.

Cette usine a bâti sa réputation grâce à la qualité de ses vêtements, mais aussi grâce aux traitements des employés. Les dirigeants sont fiers de ce qu'ils ont accompli et n'hésitent pas à demander un prix plus élevé pour leur production en mettant de l'avant les bonnes conditions de travail qu'ils offrent aux travailleurs. Ainsi donc, en produisant leurs vêtements dans cette usine, les multinationales peuvent aussi démontrer aux consommateurs que, dans le prix de leurs vêtements, une partie est dédiée aux conditions de travail des employés. Du moins, c'est ainsi que le dirigeant présente son usine aux visiteurs de l'usine.

De plus, une loi en Inde exige que chaque usine textile mette à la disposition des ouvriers une garderie en milieu de travail. Par contre, selon les recherches de CIVIDEP India¹⁹, même si les usines se sont dotées d'un local à cet effet, pour une majorité d'entre elles, il ne fait office que d'apparence et aucun enfant n'est accepté sur les lieux. Dans les cas où les usines acceptent les enfants dans leurs locaux, il n'est pas rare que les personnes responsables leur donnent des somnifères afin qu'ils restent sages toute la journée. (CIVIDEP India, 2012) De mes observations du cas de Birdy Exports, j'ai constaté que leur garderie est très grande, propre et gérée par des

¹⁹ CIVIDEP India (2012), *Taking care of business*, consulté le 15 août 2016. [En ligne] <http://cividep.org/taking-care-of-business/>

femmes d'expérience qui apprennent l'anglais aux enfants et qui les divertissent durant le quart de travail de leurs parents, qui se trouvent à quelques mètres seulement de là. Les enfants s'amusaient sans démontrer de signes de fatigue, ce qui laisse croire qu'aucun somnifère ne leur a été donné.

À l'heure du dîner, les usines fournissent habituellement le repas aux employés. Dans un grand nombre de cas recensés, la nourriture a un aspect douteux et est servie en très petite quantité. Chez Birdy Export, nous avons eu droit, le groupe de formateurs et moi, à une diversité de plats et tous étaient excellents. Comme nous mangions dans une section à l'écart des ouvriers, j'ai eu le réflexe de penser que, puisque nous étions des visiteurs, nous avions droit à un traitement de faveur. J'ai donc porté une attention spéciale à ce qui était servi aux travailleurs ainsi que la quantité qui leur était donnée. Encore une fois, j'ai été agréablement surprise de constater que le même menu était offert à tous, et ce, peu importe le poste occupé au sein de l'entreprise, qu'il s'agisse de dirigeants, d'ouvriers ou de visiteurs.

La formation de FWF consistait à donner les outils nécessaires à un groupe de femmes préalablement sélectionnées afin qu'elles puissent gravir les échelons et devenir superviseuses. Les directeurs de l'usine, qui sont d'origine française, se sont associés à Fair Wear Foundation afin de retirer ces femmes de leur chaîne de production respective pour une durée de cinq jours et de les rémunérer pour cette formation. Ces mêmes directeurs étaient présents, quelques semaines auparavant, à une table ronde sur le salaire décent des ouvriers en usines textiles. Il ne semble pas exagéré de dire qu'ils sont progressistes et qu'ils éprouvent un désir de changer l'image du secteur textile en améliorant les conditions de leurs employés.

4.2 La situation financière

4.2.1 Les heures supplémentaires

Selon Prasad, toutes les heures supplémentaires effectuées par les travailleurs devaient obtenir son approbation. Les usines étaient munies de caméras de surveillance afin de s'assurer que cette mesure soit respectée. Si des heures supplémentaires étaient accordées par Prasad, l'usine devait fournir du thé et des biscuits aux travailleurs afin qu'ils puissent se nourrir et s'hydrater convenablement. Cependant, malgré toutes les mesures en place, Prasad recevait constamment des plaintes au sujet d'heures supplémentaires obligatoires et non rémunérées.

4.2.2 Les revenus des ouvrières

Lors de son entrée sur le marché du travail dans le secteur du textile, durant les années 1990, Lela gagnait 250 roupies par mois (environ 5 dollars canadiens) et en 2002, lorsqu'elle a quitté l'industrie, elle recevait 2000 roupies par mois (environ 40 dollars canadiens). Malgré le fait que son salaire ait augmenté considérablement au cours des années, à son avis, il n'a jamais été suffisant. Elle devait sans cesse demander des prêts afin de subvenir aux besoins de base de sa famille.

Dans le cas de Naisha, sa famille était si pauvre que, lorsqu'elle a commencé à travailler dans une usine, elle devait marcher une heure chaque matin et chaque soir pour le trajet d'aller-retour, car elle n'avait pas les moyens de se payer un billet d'autobus. Son salaire, durant les années 1990, était de 310 roupies par mois (environ

6 dollars canadiens); il est maintenant de 325 roupies par jour. Afin d'obtenir des augmentations de salaire, elle a dû changer sept fois d'usine et ainsi grimper les échelons, passant d'aide-couturière à couturière principale.

Avant d'être activiste pour le GLU, Deepika a travaillé pendant de longues années dans les usines textiles. À ses débuts en 1991, elle était très satisfaite de son salaire. Elle gagnait 450 roupies par mois (environ 9 dollars canadiens), ce qui lui permettait d'en économiser la moitié pour son avenir. Le salaire n'a jamais été une source de stress pour elle. Cependant, depuis l'abolition de l'Accord multifibres, elle ne considère plus que ce type de salaire soit convenable. Les gérants d'usine exigent constamment plus de productivité de la part des ouvrières sans les rémunérer davantage.

4.2.3 L'augmentation souhaitée du salaire des travailleurs

Les femmes qui travaillent chez GLU sont en mesure de constater ce qui se passe dans plusieurs usines simultanément, puisque leurs membres viennent d'un peu partout à Bangalore.

Un des dossiers les plus chauds sur lesquels elles travaillaient au moment de mes entretiens était l'augmentation du salaire des travailleurs du secteur textile de 25 %. Elles mettaient beaucoup de pression sur le gouvernement et tentaient de recruter le plus de membres possible afin d'avoir un meilleur poids dans la balance au début des négociations. Cette augmentation serait nécessaire, selon elles, afin de permettre aux travailleurs de se sortir de leur situation précaire. Ainsi, ils pourraient éviter de devoir emprunter de l'argent pour nourrir leur famille et aspirer à économiser suffisamment

pour envoyer leurs enfants à l'école afin qu'ils aient un meilleur avenir que le leur. Les dirigeantes du GLU sont conscientes que les chances sont plutôt faibles que le gouvernement cède à leur demande. Par contre, en exigeant une augmentation significative, le fait d'en obtenir seulement la moitié serait déjà un acquis important. De plus, si les ouvrières obtiennent un meilleur salaire, elles pourront investir du temps auprès des syndicats pour tenter d'améliorer les conditions de travail. Pour l'instant, les membres du GLU m'ont mentionné que la majorité des ouvrières sont réticentes à l'idée d'investir de leur temps, puisqu'elles étaient trop prises par leur travail, les longues heures (qui sont parfois volontaires pour obtenir plus d'argent) et leurs responsabilités familiales.

4.3 La situation familiale

La majorité des employés du secteur textile est composée de femmes qui, pour la plupart, font partie de la première génération de femmes à devoir trouver un emploi pour subvenir aux besoins de leur famille, selon le GLU. Très souvent, ces femmes sont les seules du couple à gagner un salaire, soit parce que le mari n'est pas en situation physique de travailler, soit parce qu'il a des problèmes d'alcoolisme ou tout simplement qu'il n'est pas responsable de sa famille. Le souci principal de ces femmes est d'assurer un avenir et une éducation convenables à leurs enfants pour éviter qu'ils vivent dans la même situation de précarité qu'elles-mêmes et leur conjoint.

Dans le cas de Lela, elle trouvait la conciliation travail-famille très difficile. Avant d'être mariée, elle travaillait pour subvenir aux besoins de ses parents, ainsi que ses frères et sœurs, mais, après son mariage, elle devait continuer à travailler pour

subvenir aux besoins de sa propre famille. Pour la première année de sa vie, son fils vivait chez la mère de Lela, puisque celle-ci n'avait pas le temps de s'en occuper. Après un an, son mari et elle ont pris la décision de déménager avec la mère de Lela et leur garçon afin de voir leur fils plus souvent et s'éviter le chagrin constant causé par son absence.

Au cours des premières années où Deepika travaillait en usine, elle laissait ses enfants à sa mère, mais, lorsque cette dernière est retournée dans son village natal, Deepika a inscrit ses enfants à l'école. Au lieu de les laisser seuls pendant des heures à leur retour de l'école, comme la majorité de ses collègues se voyaient obligés de faire, elle a pris un arrangement avec ses voisins. Elle laissait des collations et des vêtements de rechange chez eux et, lorsque ses enfants revenaient de l'école, ils se rendaient chez leurs voisins jusqu'à ce que Deepika ou son mari rentrent du travail. Deepika est mariée à un homme qui la soutient beaucoup. Les tâches ménagères sont divisées également au sein du couple. Monsieur nettoie la maison, prépare les repas, prend soin des enfants et les aide avec leurs devoirs. Avant de joindre le GLU, Deepika avait beaucoup de temps libre avec ses enfants, mais, depuis qu'elle est une membre active, ce temps est beaucoup plus limité. Cependant, cela ne lui cause pas trop de peine, puisqu'elle se dit faire partie de quelque chose de grand et aider les autres la satisfait pleinement. Cette agentivité dont elle fait preuve transforme son entourage et amène ainsi une redistribution des tâches ménagères au sein de son foyer.

Parvathi et Naisha vivent seules toutes les deux. Parvathi n'a jamais été mariée et, depuis le décès de ses parents, elle se retrouve seule. Dans le cas de Naisha, le litige entre elle et l'usine qui l'emploie ainsi que la détresse psychologique que cela a causée ont eu raison de son mariage ; son mari et ses enfants l'ont abandonnée pour aller vivre dans une autre ville.

4.4 Les conditions de travail

Le thème des conditions de travail était omniprésent lors de mes différents entretiens. Afin de faciliter ma compréhension ainsi que mon analyse, j'ai divisé ce thème en sous-catégories.

4.4.1 Le harcèlement

Le harcèlement est un phénomène connu par tous ceux qui s'intéressent de près ou de loin aux conditions de travail dans les usines textiles. Par contre, les participants à ma recherche ont pu me donner plus de détails sur les différentes formes que prenait ce harcèlement.

Selon les membres du GLU qui m'ont accordé un entretien, les travailleurs leur rapportent majoritairement des problèmes concernant les heures supplémentaires obligatoires non rémunérées et le harcèlement autant verbal que physique. Ces comportements sont, selon elles, à la hausse. Les gestionnaires d'usine tentent d'implanter de nouveaux moyens qui ont pour effet d'augmenter le harcèlement. Il s'agit entre autres de la méthode LEAN²⁰ qui, selon leurs superviseurs, interdit aux couturières d'avoir plus de trois pièces de vêtement en attente de confection à leur station. Si les employées en ont plus de trois, elles subissent les cris et les attaques de leur superviseur. De plus, toutes les deux heures, une musique se fait entendre dans l'usine, signifiant que tout le monde doit se lever et faire le ménage de sa station pendant cinq minutes pour ensuite reprendre le travail. Ce temps n'est pas pris en

²⁰ La méthode LEAN repose sur l'élimination des gaspillages dans les processus (par exemple : trop de stock de produits finis, trop de déchets de production, etc.).

compte quand vient le moment de déterminer les cibles de production, ce qui a pour effet de diminuer le temps de confection mais non les objectifs. Les travailleurs considèrent cela comme un ajout énorme à leurs tâches déjà lourdes.

Dans le cas de Naisha, elle n'avait pas le temps de s'hydrater ni d'aller à la salle de bain à cause des quotas de production trop élevés et elle subissait des agressions verbales et physiques de la part de son superviseur. Ce dernier ne cessait de chercher des moyens de la renvoyer. Elle a finalement joint les rangs du GLU. L'usine pour laquelle elle travaillait lui refuse maintenant l'accès à l'intérieur de son périmètre et ne la laisse pas revenir au travail, puisqu'elle représente un danger de syndicalisation pour les autres travailleurs. Les propriétaires de l'usine n'ont d'autre choix que de continuer à lui verser un salaire, puisqu'ils n'ont aucune raison valable de mettre fin à son emploi. Dans le cadre de son travail avec le GLU, Naisha parle aux travailleurs à la sortie de l'usine afin de les conscientiser et de les recruter dans le syndicat. Elle affirme que les superviseurs, avec l'aval des gestionnaires, blâment les travailleurs pour chaque erreur commise ; ainsi, ces derniers n'ont accès à aucun mécanisme légitime pour porter plainte. Le seul moyen pour les travailleurs de se faire entendre est de joindre un syndicat. Comme Naisha le dit si bien : « *There are dozens of them, we are thousands. If we rally together, there is nothing they can do about it but listen to us and give us what we ask for.* »

Selon les participantes de GLU, plusieurs travailleurs, dont Lela, rapportent au syndicat que, lorsque leurs patrons apprennent qu'ils font partie d'un syndicat, ils subissent une augmentation du harcèlement. Les membres du GLU attribuent cela au fait que les gestionnaires ne peuvent pas mettre à la porte sans motifs valables ceux qui se sont syndiqués ; donc ils souhaitent qu'en augmentant la pression et le harcèlement sur ces derniers, ils finissent par quitter d'eux-mêmes. Selon nos répondantes qui ont déjà travaillé en usine, les patrons exercent ce harcèlement de

plusieurs façons, mais la principale consiste à humilier les travailleurs. Les superviseurs de chaîne vont faire d'eux leur cible principale d'attaque à la moindre occasion devant le plus de monde possible.

L'absentéisme est aussi sévèrement puni par les gestionnaires, selon les trois répondantes du GLU. Lorsque des employés doivent prendre une journée de congé pour des raisons de santé ou toutes autres urgences personnelles, certains gestionnaires refusent carrément de la leur accorder ou encore leur disent que, s'ils prennent ce congé, ils ne pourront pas revenir travailler avant deux semaines. Les gestionnaires voient cette punition comme un moyen efficace de faire comprendre aux travailleurs qu'une journée sans salaire ne vaut pas la peine et n'est pas souhaitable pour personne. Parvathi, quant à elle, se voyait l'accès à l'usine refusé si elle arrivait deux minutes en retard et perdait une journée de salaire complète pour cette raison.

Prasad m'a expliqué que, afin de contrer cet absentéisme, le système de prime implanté dans les usines. Cette prime constitue à récompenser la présence au travail. Si un employé se présente à tous ses vingt-six jours de travail par mois (en excluant le dimanche de congé chaque semaine), il reçoit une prime d'une journée de salaire additionnelle. Ce système est en continu, donc, si l'employé se présente au travail tous les jours pendant trois mois, la prime est triplée, et ainsi de suite, et ce, peu importe le poste que l'employé occupe.

De son côté, le GLU perçoit unanimement d'un très mauvais œil cette prime, car elle inciterait les gens à rentrer au travail même s'ils sont malades, parce qu'ils ont besoin d'argent pour subvenir aux besoins de leur famille. Lorsque les gens travaillent dans cet état, ils ne sont pas aussi productifs qu'à l'habitude et le manque de repos peut

aggraver leur situation ; ils s'exposent donc ainsi à plus de harcèlement de la part de leur superviseur et à des problèmes de santé beaucoup plus graves.

Certaines travailleuses ont rapporté aux membres répondants du GLU que, lorsqu'elles se rendent au travail le matin, elles se sentent bien et heureuses, mais qu'une fois à leur poste de travail, elles ressentent de l'angoisse et de l'anticipation face à tous les problèmes auxquels elles pourraient faire face durant la journée. Cela draine leur énergie et elles repartent le soir exténuées et vidées de leur bonne humeur qui les habitait le matin. Selon leurs observations, les dirigeantes du GLU affirment que les conditions de travail se sont détériorées au cours des années. Le seul point positif qu'elles notent est que, dorénavant, les travailleurs savent qu'ils ont l'option de joindre un syndicat et qu'il se crée une certaine entraide et un soutien entre les membres du syndicat et les victimes de harcèlement.

Pour sa part, Prasad souligne qu'une partie du problème du harcèlement proviendrait de la gêne des femmes à en parler. Il affirme ceci :

« [...] The ladies workers, they don't really talk much because of the fear they might lose their jobs. The fear is there on their minds so they always try to hide certain things. They don't come out openly. »

Il avoue que les femmes sont plus enclines à se confier sur leurs problèmes lorsqu'il donne des formations pour la FWF que lorsqu'il était directeur général. Il présume que c'est dû au fait que, maintenant, il n'est plus perçu comme « l'ennemi », même si, dans le cadre de ses fonctions comme directeur général, il déployait des efforts considérables pour être ouvert et à l'écoute des employées. Il associe cela au fait que les femmes craignent pour leur emploi si elles parlent du harcèlement dont elles peuvent être victimes.

De plus, dans toutes les usines que Prasad a gérées, il y avait des boîtes de plaintes à la disponibilité du personnel. Par contre, d'une usine à l'autre, ces plaintes étaient reçues différemment, selon que les gestionnaires en place désiraient protéger les travailleurs ou les superviseurs. Selon lui, les deux cas étaient présents. Si les gestionnaires étaient désireux de protéger les travailleurs, ils allaient investiguer en profondeur les plaintes ; par contre, s'ils voulaient protéger les superviseurs, ils allaient plus souvent ignorer ces mêmes plaintes.

Le plus gros défi de Prasad en tant que gestionnaire de cinquante usines était de régler ces problèmes. Il travaillait en étroite collaboration avec les ressources humaines et il avait même parfois recours à des médiateurs, puisque chaque partie impliquée avait une version personnelle, parfois très différente de l'autre, d'une même situation. Cela pouvait devenir rapidement très difficile à gérer. Prasad affirme que, si une situation se règle entre travailleurs et superviseurs, le problème n'est jamais vraiment résolu, puisqu'il existe toujours une guerre entre ces deux groupes. Il associe cette guerre au fait que les superviseurs sont en très forte majorité des hommes et que les travailleurs sont principalement des femmes. Cela crée un certain rapport de force, en plus d'une hiérarchie omniprésente dans la culture indienne, causant beaucoup de conflits.

Si, malgré les efforts des ressources humaines et des médiateurs, la situation entre une travailleuse et un superviseur ne se réglait pas, Prasad demandait à ce que la femme soit transférée de département ou dans une autre section avec un autre superviseur. Si plusieurs plaintes étaient déposées contre le même superviseur, on lui demandait de quitter. Prasad a personnellement renvoyé des superviseurs parce qu'ils criaient trop et qu'ils harcelaient les travailleuses. Cependant, sans nier la présence de harcèlement sexuel, il affirme que le phénomène n'est pas aussi répandu qu'on peut le penser.

4.4.2 Santé et sécurité

Le thème de la santé et sécurité est plutôt vaste, englobant aussi bien la santé physique que psychologique, la sécurité des installations et le sentiment d'être en sécurité sur les lieux de travail. Lors de mes entretiens, plusieurs de ces aspects sont ressortis.

Certaines personnes se présentent aux locaux du GLU avec une santé précaire due à leur travail en usine. Selon Deepika :

« Workers face different problems with their health. Tailors have eye problems because they constantly fix the needles. Also due to the overheat some ladies have two periods per month. Other problems like white discharge and miscarriages also happen. The management doesn't think that the women's problems are justified and that they should get some rest. If they have a problem today, they must give the same production target, they don't even lower it. »

De plus, les cibles de production et les attentes de productivité de la part des superviseurs ne sont pas diminuées lorsque les femmes sont enceintes. Une majorité d'entre elles doivent travailler jusqu'à l'accouchement, et ce, sans réduire la cadence. Plusieurs membres ont rapporté au GLU avoir perdu leur enfant à différentes étapes de leur grossesse pour cette raison.

Par ailleurs, un grand nombre de travailleurs subissent des blessures causées par la répétition des mouvements exigée par leur travail. C'est le cas du mari de Lela, qui a dû subir des interventions chirurgicales en lien avec son travail répétitif qui consiste à empiler des boîtes. Cela lui a causé des déformations au niveau de la colonne vertébrale, lesquelles lui ont causé de sévères douleurs.

Selon le GLU, plus de 70 % des patients qui se présentent aux bureaux de l'ESI²¹ pour une réclamation sont des employés du secteur textile. Les membres du GLU offrent donc leurs services et leur soutien aux travailleurs qui ont besoin d'aide avec les démarches médicales ou qui nécessitent un accompagnement à des rendez-vous médicaux.

En ce qui concerne Naisha, les effets sur sa santé se font beaucoup plus ressentir. Elle est anémique et souffre d'une grave carence en vitamines, dû à la mauvaise alimentation fournie par l'usine. Son maigre salaire ne lui permet pas de se procurer de la nourriture variée. Elle a contracté la tuberculose depuis son entrée sur le marché du travail dans les usines textiles et elle associe cette maladie à la grande quantité de poussières et de produits chimiques présents dans l'air de ces usines. De plus, Naisha souffre de détresse psychologique en lien avec les constantes agressions dont elle était victime quotidiennement. Cette détresse lui a fait perdre le goût de vivre et l'a même menée à vouloir se suicider à quelques reprises.

En ce qui concerne la sécurité au travail, Naisha, Lela et Parvathi ont affirmé ne pas s'être senties tout à fait en sécurité pour diverses raisons (installations, structures instables et malpropreté). Aucune des trois femmes ne portait de masque ou de dispositif de protection personnelle, car elles n'en avaient pas reçu de la part de leur superviseur. Par contre, elles n'en avaient jamais fait la demande.

De son côté, Prasad a une vision différente de la chose. Afin d'informer les travailleurs sur leurs droits, il s'occupait personnellement de certaines formations sur la prévention du harcèlement sexuel, la santé et la sécurité sur les lieux de travail

²¹ Employee State Insurance est un système d'autofinancement pour la sécurité et l'assurance maladie et sociale pour les travailleurs indiens. Ce fonds est géré par l'Employee State Insurance Corporation (ESIC) selon les règles et règlements stipulés dans la Loi ESI de 1948.

ainsi que sur les avantages qu'offraient la compagnie. Il donnait ces formations d'une durée d'une heure ou deux dans la cantine pour que le plus grand nombre de personnes puissent y assister.

En ce qui concerne la sécurité des lieux de travail, un effort de sensibilisation a été accompli afin d'améliorer la condition des travailleurs et réduire les dangers. Par exemple, selon Prasad, les câbles d'alimentation des machines à coudre, qui traînaient auparavant au sol, ont tous été installés au plafond, ce qui rend les planchers plus sécuritaires. Prasad admet qu'il existe encore du travail à faire, mais que rien ne peut être parfait. De plus, il affirme que, selon les régions de l'Inde, les conditions diffèrent grandement. Dans le Sud (Bangalore et ses environs), les conditions seraient meilleures que dans le Nord (Delhi) où les gestionnaires seraient plus préoccupés par le côté monétaire que le côté humain. Cela serait l'une des causes principales de la migration massive de travailleurs textiles du Nord vers le Sud, explique-t-il.

Les conditions de travail seraient meilleures dans le Sud, selon Prasad ; par contre, il n'existe pas de remèdes miracles lorsque les travailleurs ignorent les dispositifs mis en place pour améliorer la sécurité, par exemple les masques. Prasad affirme que chaque usine pour laquelle il a travaillé fournit des masques aux employés pour les protéger des poussières et résidus dans l'air ambiant ; cependant, une très petite quantité de travailleurs porteraient ce masque malgré les recommandations insistantes des gestionnaires, puisque celui-ci s'avérerait inconfortable. Un travail d'éducation doit être fait auprès de ces employés pour les conscientiser aux bienfaits des masques et autres dispositifs de protection afin d'éviter les blessures et les maladies. À Bangalore, le niveau de conscientisation des travailleurs est plus élevé, mais pas encore assez, selon le souhait de Prasad.

4.4.3 Les cibles de production

Les usines textiles mettent d'abord l'accent sur les cibles de production. Celles-ci sont déterminées par des experts qui analysent le style du vêtement à produire, ainsi que les étapes de confection. Ensuite, ils observent le temps requis par un ouvrier pour effectuer chaque étape et font ensuite des tests avec quelques répétitions pour établir une moyenne. C'est ce qu'ils appellent l'échantillonnage. Dans ce processus, le superviseur ne crie pas et n'exerce pas de pression sur la couturière ; il ne fait qu'observer combien d'échantillons sont produits durant un certain laps de temps. Une fois la moyenne de temps fixée, elle est transmise aux superviseurs qui doivent s'assurer de son respect par chaque couturière.

La majorité des plaintes que recevait Prasad portaient sur les cibles de production trop élevées et qui engendraient du harcèlement de la part des superviseurs. Il arrivait que ces derniers empêchent les couturières de partir tant et aussi longtemps que l'objectif de la journée n'était pas atteint. Lorsque ces superviseurs devaient justifier ces heures supplémentaires, ils répondaient que, s'ils ne criaient pas contre les couturières, celles-ci n'atteignaient pas les cibles de production. Que devaient-ils faire d'autre ? Crier était devenu une partie intégrante de leur routine quotidienne. Prasad leur répondait alors que la formation donnée aux couturières n'était probablement pas appropriée ou que les cibles étaient trop élevées pour le niveau de compétence de ces dernières. Les superviseurs devaient donc retourner à leur poste de travail et s'assurer d'avoir les meilleures couturières aux endroits plus difficiles de la production.

Prasad attribue aussi au taux d'absentéisme élevé le fait que les cibles de production ne sont pas atteintes. L'usine doit continuer d'opérer malgré tout et, si les meilleures couturières sont absentes pour diverses raisons, la production ne se déroulera pas de manière continue.

De leur côté, toutes les répondantes du GLU s'entendent pour dire que les cibles de production sont irréalistes. Leur critique principale porte sur la façon dont ces cibles sont déterminées. Ces femmes disent que les ingénieurs qui réalisent les études de temps ne prennent pas tout en considération. Ils calculeraient, selon elles, seulement le temps que la machine prend pour effectuer l'opération, mais non celui que prend la couturière pour manipuler chaque pièce. Ils ne considéreraient pas non plus les temps d'arrêt en raison d'un bri mécanique ou d'une aiguille à remplacer ni les pauses pour permettre aux couturières de boire de l'eau ou d'aller à la salle de bain. En ignorant ces données au moment d'établir les cibles de production, les ingénieurs s'assurent ainsi que les couturières n'atteindront jamais les quotas exigés dans le temps qui leur est alloué.

Une autre critique formulée par le GLU porte sur le fait que l'échantillonnage est effectué dans une pièce séparée de la chaîne de production. Selon les membres répondantes du syndicat, les vêtements y sont confectionnés par des jeunes filles en santé, souvent sans enfants, et qui ne subissent aucune pression ni harcèlement, comparativement aux chaînes de production où des femmes un peu plus âgées subissent la pression constante de leur superviseur et sont épuisées autant par le travail que par leur vie personnelle. Le calcul de ces cibles, selon le GLU, n'est donc ni juste ni équitable.

4.4.4 Les changements depuis 2004, après l'abolition de l'AMF

En 2004 survient l'abolition de l'Accord multifibres, comme nous l'avons présenté dans les chapitres précédents. Cela a eu un impact majeur sur l'industrie textile en Inde.

Depuis 1998, l'année où Prasad a commencé à travailler dans le secteur du vêtement, il affirme que beaucoup de choses ont changé, et ce, à plusieurs niveaux. En premier lieu, la division des plaintes n'existait pas. Elle a été créée à la suite des demandes persistantes des acheteurs qui mettaient de plus en plus de pression sur les gestionnaires afin d'offrir de meilleures conditions aux travailleurs.

En deuxième lieu, selon Prasad, un nombre élevé de lois n'étaient pas respectées, par exemple le prorata de toilettes par employés. Changer les infrastructures coûte cher et les usines ne pouvaient pas se permettre ce genre de dépenses avec des commandes de petites quantités. Les dirigeants ont donc dû négocier avec les acheteurs afin de trouver un terrain d'entente: ceux-ci ont dû augmenter la quantité de leurs commandes pour que l'usine fasse suffisamment de profits afin d'offrir ces avantages aux travailleurs. Les usines ont ainsi connu un essor en augmentant leur production. Ceci fait d'ailleurs partie des grandes fiertés de Prasad en tant que gestionnaire.

Afin d'assurer un suivi de leurs demandes, les acheteurs visitaient les usines de façon sporadique et impromptue. Des audits, parfois prévus et parfois surprises, étaient effectués tous les six mois. Si l'acheteur remarquait des irrégularités par rapport à ses demandes, l'usine avait trois mois pour corriger la situation. Lorsque l'usine était certifiée par l'acheteur, une grande fierté régnait au sein de l'équipe de gestion.

En troisième lieu, les usines ont réalisé que la production de qualité passe inévitablement par de bonnes couturières et de bons employés. Ces derniers sont donc traités avec beaucoup de soin. Prasad affirme ceci :

« In 1998, the proper care was not there for the workers, which has improved a lot. Workers are being taken care of now. The second thing is their grievances, whatever they are, are heard from the management and they also realised that you can't run the factory without good workers. So

they try to take care of the workers. They are given all these benefits: free transportation, subsidized lunch, bonuses, etc. The bonus did not exist once upon a time, now it is there and it has become a matter of routine for them. This has reduced the turnover rate. They want to remain in the company. The minimum wage was not there in 1998, now almost 90 percent of the factories are complying with the minimum wages. »

Quant à Deepika, elle aussi a noté un grand changement dans le secteur textile indien depuis 2004. Avant l'abolition de l'Accord multifibres, les quotas étaient raisonnables et le travail en usine textile pour les femmes était enviable, puisqu'à cette époque, les femmes n'avaient pas d'options d'emploi très variées. Avant 2004, selon Deepika, le harcèlement n'était pratiquement pas présent et les couturières étaient très bien traitées.

Après l'abolition de cet accord, les usines pouvaient obtenir autant de commandes qu'elles le désiraient. Les gestionnaires y ont donc vu une occasion d'affaires incroyable et ont accepté de plus en plus de commandes. Cette décision a affecté directement les travailleurs, puisque, du jour au lendemain, leur cible de production avait doublé, voire triplé. Cela a engendré les phénomènes vécus par les usines aujourd'hui : harcèlement de la part des superviseurs, problèmes de santé chez les travailleurs et infrastructures trop souvent douteuses.

Lela a cessé de travailler en usine en 2001, bien avant l'abolition de l'Accord multifibres. Les quotas de production n'ont donc jamais été un véritable enjeu pour elle, puisque les usines recevaient des commandes beaucoup plus petites et faciles à gérer pour les couturières. Parvathi et Naisha ont toutes les deux travaillé avant et après l'abolition de cet accord et ont remarqué, de leur côté, des changements significatifs en ce qui concerne tant les cibles de production que l'ambiance de travail.

Les superviseurs de Parvathi lui demandaient de produire 150 pièces à l'heure, mais elle ne pouvait pas en confectionner plus de 80 à 90 à l'heure, ce qui lui causait de la pression supplémentaire de la part de ses superviseurs. Cela a été l'un des facteurs principaux qui l'ont incitée à quitter les usines textiles pour travailler de la maison, où elle ne subit plus de harcèlement pour atteindre ses cibles de production.

Naisha aussi a constaté un grand changement entre ses débuts en usine dans les années 1990 et maintenant. Au départ, les patrons prenaient le temps de venir saluer et discuter avec les travailleurs, mais aujourd'hui ce n'est plus le cas ; Naisha n'a d'ailleurs jamais rencontré le patron de l'usine avec laquelle elle est en litige. Durant les années 1990, on lui demandait de produire de 10 à 20 pièces par heure, maintenant on lui en exige 200 pour le même type de vêtement. Au début, elle était en mesure de s'appliquer pour ainsi faire un vêtement de meilleure qualité ; aujourd'hui, ce n'est plus le cas et elle remarque une diminution exponentielle de la qualité des vêtements produits au profit de la quantité.

4.5 Analyse

La mondialisation a un grand impact sur le quotidien des femmes qui travaillent dans les usines textiles en Inde, et ce, sur plusieurs plans. Les prochaines pages serviront de présentation pour illustrer les impacts détectés en me basant sur les recherches documentaires ainsi que sur mes entretiens et mes observations.

4.5.1 L'impact économique de la présence des femmes

Tout d'abord, lors des entretiens avec les participantes, qui habitent dans le sud de l'Inde, ces femmes ont dû intégrer le marché du travail pour tenter de contrer leur situation financière précaire. Aucune d'entre elles n'a relaté avoir fait face à des préjudices quelconques, au contraire, ce revenu supplémentaire les aidait grandement à subvenir aux besoins de leur famille. Certaines d'entre elles, malgré cette entrée d'argent additionnelle, se voyaient tout de même obligées d'emprunter afin de combler leurs besoins de base. Cependant, pour les mères de famille, elles ont toutes abordé la difficulté de la conciliation travail-famille due aux tâches ménagères et les horaires de travail exigeants. Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'Inde est une société patriarcale et donc, pour une femme, le fait de travailler à l'extérieur de la maison peut être perçu de manière plutôt négative dans certaines régions du pays. Les démographes Dyson et Moore (1983) ont attesté que, dans le sud de l'Inde, les femmes disposent d'une plus grande liberté à cet égard. Les femmes indiennes doivent généralement s'occuper de leur famille, et ce, peu importe la région d'où elles viennent. Ceci rajoute un fardeau à leurs responsabilités déjà lourdes. Pour ces femmes, travailler n'est donc pas toujours un choix, mais une obligation. Cependant, une répondante a mentionné partager les tâches ménagères avec son mari. La mondialisation a donc amené une certaine renégociation des tâches domestiques au sein des ménages indiens et ceci démontre qu'un processus complexe de transformation est enclenché par la participation de ces dernières à l'économie du pays. Cette transformation a un impact direct sur la dynamique familiale à laquelle la société indienne doit s'adapter.

Par ailleurs, sans la présence des femmes sur le marché du travail, l'économie nationale indienne s'en ressentirait grandement, puisque l'industrie textile compte pour une partie non négligeable du PIB. Ce secteur emploie 35 millions de personnes,

dont une forte majorité est de sexe féminin (Mohanty, 2013). Il est donc primordial qu'une prise de conscience doublée d'une remise en question soit effectuée. Celle-ci permettrait d'assurer que ces femmes ne sont pas laissées pour compte au sein de la société indienne et que leur sort s'améliore pour les générations futures.

Le stress et la pression avec lesquels ces femmes doivent vivre quotidiennement, autant au travail qu'à la maison, doivent devenir un enjeu de société. Ainsi, elles seraient en mesure d'investir leur temps autrement et s'engager auprès de syndicats comme le GLU. Ceci sera possible avec le travail constant sur le terrain des organismes qui, comme le GLU ou CIVIDEP India, militent quotidiennement pour le changement.

Par contre, il est important de noter que le sort de ces femmes subit actuellement des transformations. Plusieurs changements sont survenus depuis quelques décennies puisqu'un plus grand nombre de personnes s'impliquent de près ou de loin pour cette cause. Tous les participants représentent une partie de ce changement, il reste encore des étapes à franchir, mais nous assistons tranquillement à une révolution des mentalités.

4.5.2 Les rapports de force

4.5.2.1 Superviseurs et couturières

Prasad a bien défini sa vision du problème en ce qui concerne le harcèlement en usine. Selon lui, le rapport de force hommes-femmes et superviseurs-couturières

serait la source primaire du problème. Les rapports de genre, fortement inégalitaires en Inde, trouvent un écho semblable dans l'industrie textile. Ce problème serait omniprésent selon tous les répondants, et ce, peu importe l'usine en question.

C'est d'ailleurs ce qu'a compris la FWF en instaurant des formations pour que certaines femmes deviennent superviseuses au sein de leur usine. Ainsi, selon cette organisation, ces dernières seront plus enclines à chercher des méthodes alternatives au harcèlement pour faire avancer la production. De plus, ayant été elles-mêmes préalablement couturières, elles connaissent les enjeux et les défis de ce poste et peuvent plus facilement trouver des solutions adéquates aux problèmes qui surviennent.

Les témoignages recueillis démontrent clairement que les rapports superviseurs/couturières sont une problématique majeure et minent le quotidien des femmes qui doivent subir les effets de ces rapports de force. En utilisant des méthodes alternatives, telles que proposées par FWF, les ouvrières pourraient se sentir moins harcelées et probablement plus heureuses au travail. Ceci se reflèterait, sans aucun doute, sur tous les autres aspects de leur vie au quotidien puisque, selon les résultats de mes entretiens, à leur arrivée matinale sur les lieux de travail, elles sont remplies d'énergie, cependant, cela ne dure qu'un bref instant puisque dès que le travail commence, elles vivent de l'angoisse face à ce qui les attend durant la journée et repartent exténuées à la maison.

4.5.2.2 Entreprises et usines

Les entreprises occidentales possèdent aussi un énorme levier de pouvoir sur les usines. Comme nous le décrivait Prasad, les exigences de ces entreprises sont de plus en plus élevées: elles veulent une production accrue au plus bas coût possible. Si une usine n'est pas en mesure de répondre à leurs demandes, elles vont tout simplement donner leurs commandes à une autre. Cela crée une compétition féroce entre ces dernières. Les entreprises occidentales possèdent le gros bout du bâton et elles agissent, de manière générale, en fonction de maximiser leurs profits sans se soucier réellement du sort des usines en cause. (WIEGO, 2015)

Le GLU affirme qu'en réalisant ainsi des audits, les résultats obtenus concordent avec ceux désirés par les entreprises, puisque ces derniers sont, en très grande partie, dictés d'avance. Les multinationales se montrent satisfaites et ne poussent pas plus loin leurs recherches. Elles se contentent de savoir que leurs usines respectent les normes imposées alors que, trop souvent, ce n'est pas le cas. Cette complaisance capitaliste peut être associée à ce que Saïd (2003) appelle l'hégémonie occidentale. L'Occident se serait toujours donné la capacité de dominer l'Orient en imposant, entre autres, ses valeurs et ses droits de la personne. Ainsi donc, si les résultats obtenus par les audits sont ceux souhaités, les multinationales se complaisent en affirmant aux consommateurs que leurs devoirs sont réalisés pour ensuite diffuser les résultats aux intéressés. Par le fait même, ils se disent en contrôle de ce qui se produit dans leurs usines et que les standards occidentaux sont respectés.

Comme le souligne Prasad lors de notre entretien, les entreprises exigent constamment des améliorations aux usines en n'accordant généralement pas plus de marge sur le prix demandé. Les directeurs ne s'opposent pas à ces changements, affirme-t-il, mais ceux-ci sont souvent onéreux. Réaliser ces améliorations sans

affecter le salaire des ouvriers est presque impossible. De plus, considérant que la rémunération des employés en usine textile représente un maximum de 5 pourcent du prix de vente au détail des vêtements (Singh, 2009), il est désolant de constater l'inaction de la majorité des multinationales et des gouvernements locaux et fédéraux à cet égard.

Par contre, d'un autre point de vue, nous pouvons faire un lien entre les exigences des entreprises quant aux améliorations en usines avec l'aide internationale développée après les années 1970 comme indique l'économiste Jean-Jacques Gabas. Les multinationales semblent utiliser une approche plus qualitative par rapport à leurs demandes (Brunel, 1997). En d'autres termes, elles misent davantage sur l'éducation des dirigeants d'usine et des travailleurs sur les dispositifs de santé et sécurité plutôt que d'investir directement une somme d'argent pour leur permettre de réaliser ces améliorations eux-mêmes. Ce qui engendre une grande marge de manœuvre aux dirigeants d'usines afin de mettre en place, ou non, les formations nécessaires aux employés. Selon les témoignages recueillis, ces formations passent souvent à l'arrière-plan afin de permettre aux dirigeants de focaliser sur la croissance de leur chiffre d'affaires. Ainsi donc, les femmes qui travaillent en usines bénéficient rarement des améliorations exigées par les entreprises, à l'exception du court laps de temps qui précède et mène aux visites et aux audits planifiés.

4.5.2.3 Usines et employés

Lors de mes nombreux entretiens, un portrait général de la pression que subissent les usines de la part des entreprises occidentales a pu être dressé. Cette pression se transmet directement aux employés. Afin de respecter les commandes, cette dernière

est accrue sur les superviseurs pour livrer la marchandise dans les délais prescrits, ce qui a pour effet d'augmenter le harcèlement auprès des couturières. Il s'agit donc d'un cercle vicieux impliquant plusieurs acteurs différents. Afin d'espérer un changement, tous ces acteurs doivent revoir leur vision des choses et ainsi retravailler les limites et ententes entre eux. Par ailleurs, toute relation de pouvoir implique forcément une inégalité, mais aussi un aspect de réciprocité et de construction résultant d'une négociation (Crozier, 1970). En d'autres termes, si les différents acteurs éprouvent du mécontentement face à la situation actuelle, une révolution des mentalités doit être enclenchée. C'est d'ailleurs peu à peu le cas pour les travailleurs qui, à travers le monde, manifestent leur désaccord. Les autres acteurs doivent prendre le temps d'écouter leurs revendications et négocier afin d'en arriver à un statu quo qui plaira à tous. Passer de la parole aux actes n'est malheureusement pas si simple.

4.5.3 L'impact des entreprises

Tel qu'il a été mentionné, les entreprises jouent un rôle de premier plan en ce qui concerne l'effet de la mondialisation sur les travailleuses. Les multinationales ne doivent pas oublier qu'elles possèdent le pouvoir de faire changer les choses en commençant par exiger de la part des usines qu'elles obéissent à certaines normes humanitaires importantes. De plus, comme Prasad le mentionnait lors de notre entretien, certaines entreprises effectuaient des audits impromptus ou encore planifiés tous les six mois. Selon la documentation consultée, ces audits poseraient problème puisqu'ils sont trop souvent annoncés à l'avance, laissant ainsi à l'usine le champ libre pour préparer les lieux en conséquence. Cela a évidemment pour effet de biaiser

les résultats des audits effectués ainsi que les mesures correctives qui doivent être appliquées par la suite.

Pour les usines, augmenter les avantages de leurs employés tout en obtenant du profit sur les commandes reçues est difficile alors qu'elles sont sans cesse obligées de réduire leurs prix. Comme l'affirme Mucchielli (2008) lorsqu'il décrit la mondialisation d'un point de vue économique, les multinationales font partie intégrante de la croissance économique mondiale et jouent un rôle déterminant au sein des changements. Les entreprises doivent donc se conscientiser afin d'adopter une démarche à caractère social, moins capitaliste, et cesser d'exiger si férocement les plus bas coûts possible et ainsi contribuer à rétablir un équilibre entre pays industrialisés et en émergence. En agissant de la sorte, les impacts seraient directs sur les ouvrières. Si les entreprises, étant au sommet de la pyramide mondiale de la production, exigeaient clairement leurs attentes et adoptaient les méthodes adéquates pour y arriver, les rapports de force - et tout ce qui en découle - diminueraient. Ces femmes qui se retrouvent au bas de la pyramide mondiale de la production verraient leur qualité de vie augmentée. Leur milieu de travail deviendrait moins stressant, plus sécuritaire et plus agréable puisque les multinationales savent les méthodes qui doivent être empruntées afin d'y parvenir.

4.5.4 L'impact des consommateurs

Lors des entretiens, aucun répondant n'a mis en cause le consommateur occidental. Par contre, selon mes observations sur le terrain chez Birdy Exports et la documentation, il semble évident que ce dernier a un impact direct sur les conditions de travail et, par le fait même, sur le quotidien des femmes qui travaillent dans les

usines textiles. Trop souvent, le consommateur s'arrête seulement au prix lors de ses achats vestimentaires. Le cycle de vie du vêtement est généralement laissé pour compte dans les habitudes de consommation occidentales.

La définition de la mondialisation culturelle de Jean Tardif et Joëlle Farchy (2006) prend tout son sens lorsqu'on observe les nombreux reportages et campagnes de sensibilisation à cet effet. Les choses changent tranquillement afin de créer une «grammaire universelle» qui rapprocherait la population mondiale d'un pied d'égalité en réduisant ainsi les écarts entre riches et pauvres. Le consommateur possède plus de pouvoir qu'il ne le croit et peut amener des entreprises à changer leurs pratiques en utilisant divers moyens de pression. Les ONG redoublent leurs efforts afin de sensibiliser la majeure partie de la population à ce sujet. Il n'en reste qu'au consommateur de revoir ses priorités d'achat et de choisir en conséquence. (Mareš, 2015)

4.5.5 L'impact des gouvernements

Lors de mes entretiens et observations auprès du GLU, j'ai pu constater tous les efforts déployés pour faire pression sur le gouvernement afin qu'il augmente les salaires des travailleurs en usine textile. Cela s'inscrit dans un mouvement de plus en plus présent dans les pays sous-développés ou en voie de développement tels que le Viêt Nam et le Bangladesh. Ces deux pays sont de grands producteurs de vêtements et les grèves s'y multiplient afin d'améliorer les conditions de travail ainsi que les salaires. Pour le moment, selon le GLU, la rémunération des ouvrières demeure très basse, mais en insistant et avec de la pression continue, les gouvernements respectifs n'auront d'autre choix que de céder aux demandes des travailleurs.

Par contre, le problème survient au niveau macro, comme le souligne Houziaux (2005), les pays industrialisés tirent profit de la main-d'œuvre bon marché des pays sous-développés ou en voie de développement. Nous assistons au phénomène d'interdépendance des pays. Sans cette main-d'œuvre, la marge de profit serait bien inférieure. Une certaine pression est donc appliquée sur les gouvernements des pays sous-développés pour maintenir les salaires le plus bas possible et ainsi conserver cette «pauvreté contrôlée». Nous sommes à même de constater toute la puissance du capitalisme et de ses effets pervers à travers cet aspect de la mondialisation malsaine qui s'inscrit directement dans la lignée des rapports de force entre les pays occidentaux et les anciennes colonies. Cela n'est pas sans nous rappeler la définition économique de la mondialisation de Mucchielli sur laquelle nous nous appuyons pour notre analyse ; la force de cette mondialisation réside dans l'ouverture des marchés ainsi que dans les politiques adoptées par les États afin d'accroître leur économie respective. En d'autres termes, la réglementation imposée par l'Inde dicte le ton de leur volonté. En adoptant cette vision purement économique, l'Inde se place en situation de vulnérabilité, car elle ne sera plus en mesure de contrôler ce qui se passe sur son propre territoire. Si le gouvernement indien décide d'affranchir les multinationales de toutes règles, il perd ainsi graduellement son pouvoir décisionnel. (Di Maio, Epelbaum, Gueydan, Hantcherli et Hoppe [s.d.])

Les gouvernements des pays moins fortunés sont déchirés entre la richesse qu'amènent les entreprises et la pauvreté de leurs propres citoyens. C'est ainsi que grandit constamment l'écart entre les riches et les pauvres à l'échelle nationale et internationale. Cette polarisation géographique du développement s'explique facilement grâce au concept de «déconnexion forcée», de Vercellone, qui accentue le pouvoir des pays industrialisés sur ceux en développement. La division internationale du travail est maintenant basée sur une logique cognitive. Ceci a comme impact que les pays industrialisés possèdent les emplois d'innovation et de développement où

l'éducation est valorisée et où la main-d'œuvre se substitue difficilement. Cela laisse ainsi les pays en voie de développement dans une situation de vulnérabilité, puisque leur main-d'œuvre bon marché est généralement peu éduquée et se remplace facilement. Il s'agit donc d'un aspect très complexe de la mondialisation qui se fait ressentir directement sur les travailleurs en usine textile et qui affecte leur quotidien sans nécessairement qu'ils s'en aperçoivent. Les décisions prises par les différents gouvernements impliqués dictent, en quelque sorte, la manière de vivre de ces travailleurs qui se battent quotidiennement pour un avenir meilleur. Le défi majeur représenterait donc le développement des secteurs économiques secondaires et tertiaires afin de réduire la dépendance des pays en émergence envers les pays industrialisés.

L'Inde n'est qu'un exemple de cette division cognitive du travail. Les femmes que nous avons rencontrées sont peu éduquées. Elles se doivent de survivre au quotidien. Par contre, ceci ne les empêche pas de contribuer aux changements de mentalité dans la société et d'aspirer à un futur meilleur pour les prochaines générations.

4.5.6 Des nuances importantes

Il est important de mentionner de nouveau que les résultats de cette recherche ne sont ni généralisables ni définitifs. Ils se basent sur les entretiens menés auprès de sept personnes ainsi que sur les écrits disponibles.

4.5.6.1 Une vision du changement

Des usines telles que Birdy Export prouvent qu'il existe une possibilité d'améliorer les conditions de travail des employés en ayant une vision qui englobe plus que le seul profit. Les propriétaires de cette usine désirent de faire avancer les choses en nommant des femmes à des postes de supervision, par exemple. Si nous pouvions compter sur plus de dirigeants de cette trempe, la lutte ne serait pas gagnée, mais son degré de difficulté serait moindre.

De plus, les participantes rencontrées sont des agentes du changement qui est en branle. Dans leurs gestes aux quotidiens, elles jouent un rôle actif dans la société afin de faire bouger les choses. Par exemple, Naisha a appris à lire et à écrire à l'âge adulte, d'autres sont devenues militantes au sein de syndicat parfois au détriment de leur propre vie privée. Lors de notre séjour, nous avons pu constater cette mobilisation féminine autant sur les lieux du stage, que dans les bureaux du GLU, que lors des rencontres du dimanche soir des travailleuses migrantes. Il existe une solidarité et entraide exceptionnelle dans ce milieu. Ces femmes désirent du changement et l'organisation se met tranquillement en place afin de leur donner les outils nécessaires pour y arriver. Ces changements peuvent être inscrits du côté positif de la mondialisation puisque ces femmes prennent leur destin en main et décident de poser des actions concrètes en réaction directe avec leur situation. Toutes les participantes rencontrées reconnaissent l'importance de faire valoir leurs droits et elles ont appris que si elles ne le prennent pas en charge, leur situation ne s'améliorera pas. Il est donc très important de souligner leur implication sociale malgré tous les côtés négatifs de l'industrie textile évoqués précédemment. Ces derniers auront permis à ces femmes de se développer sur différents aspects personnels, sociaux et économiques qui n'étaient pas chose commune en Inde il y a quelques décennies. Il s'agit exactement de ce que Robertson (1992) décrivait

lorsqu'il abordait la définition de la mondialisation culturelle. Ce dernier la présentait comme un concept de sentiment d'appartenance qui engendre une révolution des mentalités.

4.5.6.2 Les deux côtés de la médaille

Lors de mon séjour en Inde, j'ai été choyée de m'entretenir avec Prasad. Étant un ancien directeur d'usine, il nous a offert un point de vue très pertinent et a émis des propos nuancés sur plusieurs aspects de ma recherche, surtout en ce qui concerne les conditions de santé et sécurité au travail. Prasad a parlé des énormes changements qui se sont produits depuis vingt ans sans nier toutefois ceux qui doivent encore être réalisés.

De leur côté, les travailleuses et membres du GLU ont montré seulement les aspects qui se sont détériorés. Évidemment, il existe toujours deux côtés à une médaille et la variété de mes entretiens s'est avérée bénéfique pour ma perception personnelle ainsi que pour mon analyse.

Il est donc possible de déduire, qu'effectivement, des changements majeurs, dus en grande partie à la mondialisation, sont survenus dans l'industrie textile en raison de la modernisation des équipements et des infrastructures. On peut constater une prise de conscience des normes de sécurité, sans toutefois oublier que le chemin du changement n'est pas terminé. L'éducation des travailleurs face aux dispositifs mis à leur portée (masques, protège-doigts, etc.) doit s'effectuer de façon continue afin que ces dispositifs soient utilisés adéquatement. De plus, selon Prasad, les usines clandestines ne respectent habituellement pas ces standards de sécurité au niveau des

infrastructures ou au niveau des équipements. Ces usines ne sont généralement pas connues des multinationales puisqu'elles résultent de la sous-traitance. Une transparence de la chaîne de production s'impose afin d'exiger de celles-ci les mêmes standards de qualité. Cette transparence devra passer par les dirigeants d'usine eux-mêmes, par les entreprises qui se doivent d'insister davantage sur la question de la sous-traitance, mais aussi par les gouvernements qui doivent établir des législations afin de contrer la situation. Ceci résulterait inévitablement à l'amélioration des conditions de travail pour les ouvrières de ces usines clandestines puisque les dirigeants de ces usines seraient tenus aux mêmes standards que les usines enregistrées auprès des multinationales. Une fois de plus, les politiques publiques ainsi que les forces du marché seront des déterminants majeurs du changement. Ce type de changement se rattache directement à la définition de la mondialisation économique de Mucchielli (2008).

Enfin, il est très important de souligner que le concept de mondialisation, grandement critiqué dans cette analyse, ne comporte pas seulement des points négatifs. L'ouverture des frontières ainsi que l'accès aux différentes cultures autour du monde sont des avantages que seule la mondialisation a su amener. Il existe évidemment des failles, telles que la distribution inégale des richesses, mais dorénavant la majorité des citoyens du monde a une plus grande facilité d'accès à l'information. Ainsi, lorsque surviennent des injustices au niveau international, la mobilisation peut être plus rapide.

CONCLUSION

Nous voici rendue à l'étape finale de ce mémoire. Ce projet de recherche ne peut se conclure sans que l'on effectue un retour sur ses forces ainsi que ses limites. Tout d'abord, le fait d'avoir vécu à Bangalore pendant neuf semaines et d'y avoir observé directement les réalités des travailleuses d'usines textiles constitue sans aucun doute la plus grande force de cette recherche. En dehors de nos heures de stage, nous avons consacré environ 10 heures par semaine à notre recherche. Ayant comme bagage les observations sur le terrain, les entretiens avec les participants, les multiples lectures qui constituent notre bibliographie ainsi que la consultation de documents et archives disponibles sur les lieux de notre stage qui nous ont permis de mieux comprendre le vécu des femmes à l'étude, leur lutte et leur travail, nous sommes parvenue à bien saisir les enjeux globaux socioculturels vécus par les participants.

Par contre, notre démarche comprend certaines limites, particulièrement celles de l'échantillonnage réduit sélectionné, de la barrière linguistique ainsi que de la courte durée du séjour. Avoir eu l'occasion de séjourner plus longtemps à Bangalore et de maîtriser le dialecte local aurait enrichi notre expérience et notre analyse. De plus, nous sommes consciente que la durée de nos entretiens (environ trente minutes chacun) a été courte et a limité la quantité d'informations que nous avons pu obtenir en comparaison avec nos objectifs de départ. Cela est, en très grande partie, dû à la durée de notre séjour ainsi qu'aux longues journées de travail des participants. Nous ne voulions, en aucun cas, abuser de leur générosité en prenant plus de leur temps. Nous nous sommes donc concentrée sur les thèmes principaux en assumant que les informations recueillies ne seraient pas aussi riches en quantité que nos objectifs initiaux. Il est toutefois important de noter que, malgré ces obstacles, les données recueillies demeurent riches en qualité. Ultimement, le résultat de cette recherche

relève de notre interprétation des écrits, de nos observations et des différents thèmes abordés lors des entretiens avec nos participants.

Ce mémoire avait comme objectif principal de comprendre comment la mondialisation affecte le quotidien des femmes qui travaillent dans les usines textiles en Inde. Les résultats ont démontré que la mondialisation joue un très grand rôle sur tous les aspects de leur quotidien. Le changement des mentalités est perceptible ; les transformations depuis les deux dernières décennies abordées par Prasad, ainsi que la redistribution des tâches ménagères, mentionnée par Deepika, en sont des exemples pertinents. Par ailleurs, il existe toujours, à un niveau macro, des décisions prises par les gouvernements, les multinationales et les consommateurs qui affectent le quotidien de ces femmes.

Grâce à la méthode de recherche qualitative, nous avons eu l'opportunité de discuter avec des personnes et des experts (Prasad et les répondantes du GLU) qui nous en ont dit long sur le sujet. Leurs témoignages nous ont permis de comprendre les différents défis auxquels l'industrie textile fait face en Inde. Ainsi, nous avons observé que, malgré l'augmentation des salaires depuis une vingtaine d'années, le revenu des travailleuses est toujours insuffisant en comparaison à la charge de travail exigée et que, dans certains cas, elles doivent emprunter de l'argent pour subvenir aux besoins de base de leur famille. Si ces femmes obtenaient une augmentation salariale substantielle, elles seraient en mesure d'avoir une vie plus saine, une meilleure alimentation, du temps de qualité avec leur famille et, conséquemment, cela réduirait le stress et l'angoisse auxquels elles font face au quotidien.

Nous avons également recueilli des témoignages sur le harcèlement que la plupart de ces femmes subissent chaque jour en milieu de travail. Ce harcèlement prend diverses formes, soit par la façon de travailler qui leur est imposée, soit psychologiquement ou

encore physiquement. Il existe encore un énorme tabou lié à ce sujet ; les travailleuses n'en parlent pas de peur de perdre leur emploi. Il est donc difficile d'évaluer l'ampleur du phénomène. Par ailleurs, s'il existe en Inde plusieurs dispositifs pour assurer la sécurité au travail, ceux-ci ne sont pas toujours respectés par les travailleuses ni même par les dirigeants des usines.

Les cibles de production sont aussi un enjeu majeur qui a fait surface après l'abolition de l'Accord multifibres en 2004. Les usines ont dès lors eu la possibilité d'accepter autant de commandes qu'elles le voulaient. Cela a donc eu l'effet pervers d'intensifier la pression sur les travailleuses afin d'augmenter leur productivité.

Toutefois, le progressisme rafraichissant des usines telles que Birdy Export suscite de l'espoir dans cet univers textile qui peut sembler si morose. De plus, la volonté incroyable des participantes ainsi que leurs nombreux sacrifices nous démontrent qu'un vent de changement a commencé à souffler.

En nous intéressant au quotidien de ces femmes, nous avons été confrontée à l'image d'un portrait d'ensemble. Nous avons su démontrer, au cours de ce projet de recherche, l'influence des différents acteurs à tous les niveaux, du macro au micro, sur le quotidien des travailleuses d'usine. L'enjeu en question est donc beaucoup plus complexe que la simple rémunération. Il y a plusieurs autres facteurs à prendre en considération avant d'atteindre un seuil acceptable en ce qui concerne les conditions de travail de ces femmes. Tous les acteurs impliqués de près ou de loin dans la chaîne mondiale de production doivent se conscientiser à ces problèmes. Ensemble, ils pourront agir dans le but de créer, un jour, un meilleur quotidien pour ces femmes.

À court terme, des syndicats et organismes à but non lucratif, tels que le GLU et CIVIDEP India, qui travaillent directement sur le terrain à recruter et à sensibiliser de

nouveaux membres, sont probablement l'option la plus bénéfique pour les travailleuses du secteur textile. La mobilisation et la pression grandissante portent fruits peu à peu, et ce, à travers le monde. De plus, afin de surpasser les pays concurrents, tels que le Bangladesh, qui offre de la main-d'œuvre à un prix encore plus bas, l'Inde devra se démarquer en retrouvant la production de qualité qui l'a longtemps avantagée avant l'abolition de l'Accord multifibres. Cette production de qualité passe inévitablement par une réduction des cibles de production pour permettre aux ouvrières de mieux s'appliquer sur chaque pièce confectionnée. Il serait d'ailleurs très intéressant d'observer le cas de la Chine, qui a longtemps été la source de main-d'œuvre mondiale bon marché et qui, dorénavant, développe son économie interne afin de réduire sa dépendance face aux multinationales.

APPENDICE A

GRILLE D'ENTRETIENS

Themes	Questions for workers
Working conditions	How long have you worked at the factory? How old are you?
	What is a typical day when you get to work?
	What do you like about your job?
	What don't you like about your job?
	How is your relationship with your coworkers?
	How is your relationship with your boss?
	Is there a union in your factory?
Balancing work and family	Do you feel safe at work? Do you have a working contract?
	Do you have a husband? Kids?
	Do you live with relatives beside your husband and kids?
	At home, who does most of the chores?
	When you work, where are your kids?
Purchasing power & general quality of life	Does your husband work?
	What use do you make of your salary?
	Since you started to work at the factory, do you feel your life is better?
	Do you feel you and your family's needs are met?
State of health since hiring at the factory	Are you more happy since you started working at the factory?
	Do you consider yourself healthy?
	Have any health issues occurred since you started to work at the factory? What are they?
Jobs prospects	Do you think your health is important to your boss?
	If you could choose your dream job, what would it be?
	Is it your first job? How did you get the job?
	Did you apply to many before getting this one?
	Did you have any training to show you how to do your job?

Themes	Questions for GLU
Working conditions	As ex-garment factory workers, what was the hardest part about the work you did in the factory?
	When the workers come and see you, what is their biggest concern regarding their work?
	When you meet the factory's manager, what happens? Are they open to your comments?
	Do you consider you have a cooperative relationship with the managers?
	What concrete steps have you taken in order to help the workers?
	What would be the hardest part of your job in the union?
	Do you see improvement in the workers wellbeing?
Balancing work and family	When the workers come and see you, what is their biggest concern regarding their family?
	Do the workers live with their families?
	How often do they see their families?
	How many days off in one month do they get?
Purchasing power & general quality of life	Where are their kids when they work? Is there a creche in the factories you work with?
	When the workers come and see you, what is their biggest concern regarding their finances?
State of health since hiring at the factory	Do they consider that their basic needs are met with their income?
	When the workers come and see you, what is their biggest concern regarding their health?
	Did you have any health issues occurring when you worked at the factory? What are they?
Jobs prospects	Do you think the worker's health is important to their boss?
	What made you decide to quit your jobs at the factory to become involved in a union?
	When the workers come and see you, what is their biggest concern regarding their future?
	Is there any possibilities for the workers to move up the ladder?
	How do they foresee their future?

BIBLIOGRAPHIE

ARBORIO, A-M. & FOURNIER, P. (2015) *L'observation directe*, Armand Collin. Paris. 117 p.

BATES, K., BOISVERT, M., GRANGER, S. et JAFFRELOT, C. (2013) *L'Inde et ses avatars : pluralité d'une puissance*. Montréal : Les presses de l'Université de Montréal.

BARBER, B. R. (1997). *Djihad versus McWorld. Mondialisation et intégrisme contre la démocratie*. Paris, Desclée de Brouwer.

BENSAÏD, D. (2003). *Le nouvel internationalisme : contre les guerres impériales et la privatisation du monde* (Vol. 15). Textuel.

BETTER WORK. (2014) *How we work* [En ligne] Better work (généré le 7 juin 2015) Disponible sur Internet: http://betterwork.org/global/?page_id=6863&lang=fr

BIT, *Promouvoir une mondialisation juste dans le secteur des textiles et l'habillement dans un environnement «post-AMF»*. Genève, publication du Bureau international du Travail

BIT. (12 avril 1999) *Le BIT estime à plus d'un million par an le nombre de décès d'origine professionnelle* [En ligne] BIT (généré le 5 juin 2015) Disponible sur Internet : http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_008251/lang--fr/index.htm

BIT. (31 août 1999) *Du pouvoir pour ceux qui n'en ont pas ; une femme à l'origine de la «révolution douce»* [En ligne] BIT (généré le 4 juin 2015) Disponible sur Internet : http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_113370/lang--fr/index.htm

BIT. (26 octobre 2005) *Promouvoir une mondialisation juste dans le secteur des textiles et l'habillement dans un environnement «post-AMF»*. Genève, publication du Bureau international du Travail. 91 pp.

BONNEMAISON, C. [s.d.] *Le secteur textile en Inde*. [En ligne]. CCEF section Inde, (généré le 24 novembre 2015). Disponible sur Internet : <http://indecnccef.org/339-par-secteur-d-activite.htm>.

BRUNEL, S. (1997). *La coopération Nord-Sud*. Paris, Presses universitaires de France.

CHAMBERLAIN, G. (25 novembre 2012) *India's clothing workers: «They slapped us and call us dogs and donkeys»* [En ligne] The Guardian (généré le 1^{er} juin 2015) Disponible sur Internet: <http://www.theguardian.com/world/2012/nov/25/india-clothing-workers-slave-wages>

CLEAN CLOTHES CAMPAIGN. (s.d.) *Who we are*. CCC (généré le 1^{er} juin 2015) Disponible sur Internet : <http://www.cleanclothes.org/about/who-we-are>

COLLECTIF ÉTHIQUE SUR L'ÉTIQUETTE. (27 mai 2005) *La fin de l'Accord multifibres* [En ligne] Collectif éthique sur l'étiquette (généré le 15 juin 2015) Disponible sur Internet : http://www.ethique-sur-etiquette.org/IMG/pdf/syntheseESE_AMF.pdf

COLLECTIF ÉTHIQUE SUR L'ÉTIQUETTE. (2013) *Accord multifibres* [En ligne] Collectif éthique sur l'étiquette (généré le 5 juin 2015) Disponible sur Internet : <http://www.ethique-sur-etiquette.org/+Accord-multifibres,19-+>

CORIAT, B. (2002). « Le nouveau régime américain de la propriété intellectuelle ». *Revue d'économie industrielle*, n° 99, 17-32.

CRÊTE, J. (2010) «L'Éthique en recherche sociale» dans *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données* sous la direction de Benoît Gauthier. Presses de l'Université du Québec. Québec. Pp 285-305.

CROZIER, M. (1970). *La société bloquée*. Paris, Éditions du Seuil.

CSI. (18 novembre 2014) *Inde : Exploitation à grande échelle dans l'industrie textile* [En ligne] CSI (généré le 1^{er} juin 2015) Disponible sur Internet : <http://www.ituc-csi.org/inde-exploitation-a-grande-echelle>

DE BENOIST, A. (2002). *Critiques, théoriques*. Lausanne, L'Âge d'homme.

DI MAIO, S., EPELBAUM, D., GUEYDAN, C., HANTCHERLI, M. et HOPPE, T. [s.d] *Les relations entre pays du Nord et du Sud*. École des Mines de Saint-Étienne (généré le 1^{er} décembre 2015) Disponible sur Internet : <http://www.emse.fr/site/publications/relations-nord-sud.pdf>

DRECHSELOVA, L et MEIGNAN, P. (2015) *Conditions du travail dans l'industrie du textile : une main-d'œuvre bon marché, mais à quel prix ?* [En ligne] Radio Praha (généré le 5 juin 2015) Disponible sur Internet : <http://www.radio.cz/fr/rubrique/special/conditions-du-travail-dans-lindustrie-du-textile-une-main-doeuvre-bon-marche-mais-a-quel-prix--1>

DUCAS, I. (25 avril 2014) *Conditions de travail au Bangladesh : manier la carotte et le bâton*. [En ligne]. La Presse, (Généré le 5 juin 2015). Disponible sur Internet : <http://affaires.lapresse.ca/economie/commerce-de-detail/201404/25/01-4760695-conditions-de-travail-au-bangladesh-manier-la-carotte-et-le-baton.php>

DYSON, T. et MOORE, M. (1983) *On Kinship, Structure, Female Autonomy and Demographic Behaviour in India*, Population and Development Review, vol. 9, n°1

ELBAZ, M et HELLY, D (dir.). (2000). « *Mondialisation, citoyenneté et multiculturalisme* ». Paris, Québec : L'Harmattan, Presses de l'Université Laval.

FALQUET, J., HIRATA, H., et LAUTIER, B. (2006). « Les nouveaux paradoxes de la mondialisation ». *Cahiers du genre*, vol. 40, n° 1.

FRIEDBERG, E. (2010). *Pouvoir et négociation*. Paris, De Boeck Supérieur.

GAGNON, Y-C. (2012) *L'Étude de cas comme méthode de recherche ; 2^e édition*. Presses de l'Université du Québec. Québec. 123 p.

GERSCHENKRON, A. (1962). *Economic backwardness in historical perspective*. Belknap Press.

GHORRA-GOBIN, C. (dir.) (2006). *Dictionnaire des mondialisations*. Paris, Armand Collin.

GLU [s.d.] *Garment Labour Union* [En ligne]. (géré le 18 août 2016) Disponible sur Internet : <http://glu.org.in/>

GOLDIN, I. et REINERT, K. (2009). *La mondialisation au service du développement : commerce, finance, aide, migrations et politiques*. Washington, ESKA.

GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE. (2015) «Données : Inde», [En ligne] Groupe de la Banque mondiale (généralisé le 10 juin 2015) Disponible sur Internet : <http://donnees.banquemondiale.org/pays/inde>

GUAY, J.-H. [s.d.] 27 avril 1987 ; dépôt du Rapport Bruntland sur l'environnement. Université de Sherbrooke, [en ligne] consulté le 26 novembre 2015 <http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMEve?codeEve=873>

HABACHI, J. (21 juillet 2011) *En Inde, les ouvriers du textile relèvent la tête*. [En ligne]. Bastamag (généralisé le 24 novembre 2014) Disponible sur Internet : <http://www.bastamag.net/En-Inde-les-ouvriers-du-textile>

HELLY, D. « Pourquoi lier citoyenneté, multiculturalisme et mondialisation », tiré de ELBAZ, M. et HELLY, D. (dir.). (2000). *Mondialisation, citoyenneté et multiculturalisme*. Paris, Québec : L'Harmattan, Presses de l'Université Laval.

HIRST, P. et THOMPSON, G. (1996). *Globalization in Question*. Cambridge, Polity Press.

HOCHRAICH, D. (2006) *L'économie indienne face à la mondialisation : un deuxième « atelier du monde »* ? Revue du Tiers Monde 2006/2 no 186. p.216

HOUZIAUX, A. (dir.) (2005). *L'aide au tiers monde, à quoi bon ?* Paris, Éditions de l'Atelier, p. 11-29.

HUNTINGTON, S. (2000) «*Le choc des civilisations*», Paris, Poches Odile Jacob

ILO (International Labour Organization). (2013) *Studies on growth and equity*. Récupéré de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_229105.pdf

THE INDIAN FACTORIES ACT, LR 1987, art. 59

JACOMET, D. (2007). *Mode, textile et mondialisation*. Paris, Economica.

KUZNETS, S. (1971). *Economic Growth of Nations*. Harvard University Press.

LAHLOU, R. (2003) *Inde : L'industrie textile en danger ?* L'économiste, Édition N°1520

LAFRANCE, J. P., RICO, C., et THIBAUT-LAULAN, A.-M. (2006). *Place et rôle de la communication dans le développement international*. Presses de l'Université du Québec.

LAPERRIÈRE, A. (2010) «L'Observation directe» dans *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données* sous la direction de Benoit Gauthier. Presses de l'Université du Québec. Québec.

LATOUCHE, S. (2004). *Survivre au développement*. Paris, Mille et une nuits.

MARX, K., et ENGELS, F. (1997). *Manifeste du parti communiste*. Paris, Fayard/Mille et une nuits.

MUCCHIELLI, J. L. (2008). *La mondialisation : chocs et mesure*. Paris, Hachette éducation.

MUCCHIELLI, A. (2009) Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines. Armand Collin. Paris.

NIGRO, R. (2005). « De la guerre à l'art de gouverner : un tournant théorique dans l'œuvre de Foucault ? » *Labyrinthe*, n° 22, p. 15-25.

OIT. (Novembre 2014) *Les pratiques responsables sur le lieu de travail* [En ligne] OIT généré le 5 juin 2015) Disponible sur Internet : http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_183854/lang--fr/index.htm

POURADIER, G. (2001). *La mondialisation : 100 questions sur Seattle, Millau, l'OMC...* Tressan, La plage.

RAMONET, I, *Globalisation, culture et démocratie*, tiré d'ELBAZ, M et HELLY, D. (dir.). (2000). *Mondialisation, citoyenneté et multiculturalisme*. Paris, Québec : L'Harmattan, Presses de l'Université Laval, p. 39.

RIST, G. (2012). *Le développement : Histoire d'une croyance occidentale*. 4^e édition revue et augmentée. Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques.

ROBERTSON, R. (1992). *Globalization: Social Theory and Global Culture*, Newbury, Sage.

ROY, S.N. (2010) «L'Étude de cas» dans *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données* sous la direction de Benoit Gauthier. Presses de l'Université du Québec. Québec.

SAID, E. (2000). *Culture et impérialisme*, Paris, Fayard.

SAID, E. (2003). *L'Orientalisme : L'Orient créé par l'Occident*, Paris, Éditions du Seuil.

SAVOIE-ZAJC, L. (2010) «Entrevues semi-dirigées» dans *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données* sous la direction de Benoit Gauthier. Québec : Presses de l'Université du Québec. Québec.

SEELow, S. (14 novembre 2011) « En Inde, une gigantesque affaire de corruption ébranle le gouvernement ». *Le Monde* (généré le 3 juin 2015) Disponible sur Internet : http://www.lemonde.fr/asie-pacifique/article/2011/11/14/en-inde-une-gigantesque-affaire-de-corruption-ebanle-le-gouvernement_1603273_3216.html

SINGH, S. (2009) *Richer Bosses, Poorer Workers: Bangalore's Garment Industry* SOMO (généré le 1^{er} juin 2015) Disponible sur Internet: http://somo.nl/publications-en/Publication_3126

SOMO. (24 juillet 2009) *Indian garment workers face harsh working conditions* [En ligne] SOMO (généré le 1^{er} juin 2015) Disponible sur Internet: <http://somo.nl/news-en/indian-garment-workers-face-harsh-working-conditions>

SUPP, B. (6 juillet 2011) Femmes et pouvoir. La mondialisation favorise-t-elle l'ascension des femmes ? [En ligne]. *Courrier international* (généré le 13 mars 2017) Disponible sur Internet : <http://www.courrierinternational.com/article/2011/07/06/la-mondialisation-favorise-t-elle-l-ascension-des-femmes>

TARDIF, J. et FARCHY, J. (2006). *Les enjeux de la mondialisation culturelle*, Paris, Éd. Hors Commerce.

THE GUARDIAN (24 novembre 2012) *India's clothing workers: They lap us and call us dogs and donkeys*. (généré le 11 décembre 2015) Disponible sur Internet : <https://www.theguardian.com/world/2012/nov/25/india-clothing-workers-slave-wages>

VERCELLONE, C. (2004). *Géographie, économie, société ; division internationale du travail, propriété intellectuelle et développement à l'heure du capitalisme cognitif*, Paris, Lavoisier.

WIEGO. (2015) *Garment Workers*. WIEGO (généré le 1^{er} juin 2015) Disponible sur Internet : <http://wiego.org/informal-economy/occupational-groups/garment-workers>

Auteur inconnu. (s.d.) *Des conditions de travail épouvantables dans l'industrie textile en Inde*. Terre des hommes, (généré le 24 novembre 2014). Disponible sur Internet : <http://terredeshommes.fr/inde-conditions-travail-epouvantables-lindustrie-textile/>

Auteur inconnu, [s.d.] *La fin des colonies*. Bibliothèques de Sciences Po, (généré le 1^{er} décembre 2015) Disponible sur Internet : <http://www.sciencespo.fr/bibliotheque/fr/pratique/collections/dossiers-presse/fin-des-colonies/empire-francais#header>

Auteur inconnu, [s.d.] *Inde : implantations étrangères*. T&C, (généré le 11 décembre 2015) Disponible sur Internet : <http://fr.transnationale.org/pays/indp.php>