



A decent Factory | Une entreprise comme il faut

Scénario et réalisation : Thomas Balmès

Production : Making Movies – Margot Films – Artline Films MMIV, France/Finland 2004

Documentaire, DVD, 56 minutes (version courte),

Langue : VO ; sous-titres: français, allemand, italien

dès l'âge de 16 ans

Matériel pédagogique de Birgit Henökl-Mbwisi, traduit par Martine Besse

Le film

Le film suit Hanna Kaskinen et Louise Jamie, chargées toutes deux par Nokia de faire un rapport sur les conditions de travail dans une entreprise de sous-traitance chinoise. Avec finesse et parfois un brin d'ironie, il pose la question cruciale de la motivation des entreprises occidentales à assumer leur responsabilité sociale, entre leur orientation vers le profit et leur engagement social. A une époque marquée par l'aisance post-matérialiste, les consommateurs et consommatrices peuvent et veulent s'offrir des processus de production équitables. Pour les entreprises et les producteurs, cela signifie que le facteur « responsabilité sociale » devient soudain une image de marque décisive, un avantage concurrentiel.

Ce film montre que les lignes de conduite éthiques des entreprises actives sur le plan international peuvent – même si leur motivation première est le profit et l'intérêt – faire pression sur les entreprises installées dans les pays à bas salaire et influencer positivement les conditions de travail et la situation des droits humains, pour autant qu'un contrôle systématique ait lieu.

Ce film met aussi en lumière les rapports de pouvoir dans un monde de l'économie marqué par la mondialisation (une forme de néocolonialisme) ; mais dans le cas présent, le pouvoir des entreprises occidentales peut tout à fait générer une situation « win-win », où toutes les parties sont gagnantes : l'entreprise Nokia peut se profiler grâce à une production équitable et peut même ainsi obtenir des avantages face aux autres entreprises sur un marché très compétitif ; en même temps, elle sert les travailleurs et les travailleuses en Chine en leur offrant de meilleures conditions de travail. En outre, si cette pratique s'impose, une entreprise peut à elle seule influencer d'autres et amorcer lentement un processus qui contribuera en fin de compte à davantage d'équité et à des conditions de travail plus justes dans le monde.

Le film suit les deux conseillères en éthique, montre leurs méthodes, met au jour les situations intolérables dans la fabrique, dévoile les tentatives de camouflage des directeurs ; les conditions de travail inhumaines en deviennent presque palpables. La caméra s'arrête sur les visages épuisés des ouvrières qui font, jour après jour, les mêmes gestes à la chaîne – pour un salaire qui, même en Chine, se situe au-dessous du minimum légal.

Objectifs d'apprentissage

- Partant d'un exemple concret, les étudiants ont un aperçu de la mondialisation du marché qui délocalise les lieux de production dans les pays à bas salaire.
- Ils découvrent les conditions de travail et de production dans une entreprise de sous-traitance qui fournit une maison européenne, analysent les problèmes qui se posent et essaient d'élaborer des propositions d'amélioration.
- Les étudiants se familiarisent avec le principe de la Responsabilité sociale des entreprises (RSE), l'étudient, et réfléchissent à la question : faudrait-il que les directives RSE deviennent contraignantes et obligatoires.
- Ils découvrent le travail des inspectrices chargées des questions d'éthique et prennent conscience des difficultés et des obstacles qu'elles rencontrent.
- Les étudiants discutent de la question de l'éthique d'entreprise entre l'orientation vers le profit et la responsabilité sociale ; ils définissent leur propre position quant aux facteurs qui permettent de dire d'une entreprise qu'elle est « comme il faut ».

Suggestion 1

Responsabilité sociale et profit ?

La phrase suivante que l'on doit à Milton Friedman, lauréat du Prix Nobel de l'économie, est copiée en grand en anglais et en français ; les différents mots et membres de phrases sont ensuite découpés :

« /The/one/and/only/social/responsibility/of/business/is/to/make/profits/./ »
 « /La seule/et/unique/responsabilité/sociale/d'/une/entreprise/est /de/faire/du/ profit/./ » (voir document à photocopier no 4)

Chaque étudiant-e reçoit un mot ; chaque groupe a pour consigne de reconstituer (en anglais et en français) la citation du lauréat du Prix Nobel de l'économie Milton Friedman à partir des mots qu'ils ont à disposition, sans communiquer verbalement entre eux (la communication non-verbale est autorisée). Les étudiant-e-s ont le droit de savoir qu'il s'agit d'une seule et même citation en deux langues (français, anglais).

Quand les étudiant-e-s ont reconstitué la citation en français et en anglais, ils l'analysent et en discutent :

- Dans quelle situation ou quand Friedman pourrait-il avoir prononcé cette phrase ?
- A quoi pensons-nous ou qu'est-ce qui nous vient à l'esprit quand nous lisons cette phrase ?
- Quelle pourrait être la signification de cette phrase à l'époque actuelle ?
- Quelle pourrait être la signification de cette phrase pour moi si j'occupais un poste de dirigeant dans une entreprise multinationale ?
- Quelle pourrait être la signification de cette phrase pour moi si j'étais travailleur ou travailleuse dans une entreprise de sous-traitance en Asie (par ex. pour la fabrication de chargeurs de portables) et devais travailler dix heures par jour ?

Noter par écrit les principaux résultats de l'analyse.

Ensuite (ou lors d'une prochaine leçon) les étudiant-e-s regardent le film « Une entreprise comme il faut ».

Suggestion 2**Responsabilité sociale des entreprises (RSE)**

Les étudiant-e-s regardent le film ensemble. Ensuite ou lors de l'une des leçons suivantes, ils adoptent la démarche de travail suivante.

Les étudiant-e-s sont répartis en trois groupes. Chaque groupe reçoit l'une des trois fiches pratiques (*document à photocopier no 1*, prévoir une copie par étudiant-e) et a pour consigne de lire attentivement le texte et de discuter ensuite des questions. Les résultats de la discussion sont relevés sur un tableau (flipchart) puis présentés et discutés en plénière.

Suggestion 3**Shenzhen: travailler là-bas toute une journée ?**

Les étudiant-e-s regardent ensemble le film.

Ils se répartissent ensuite en groupes de six à huit personnes. Chaque groupe a pour consigne d'imaginer une scène.

Il y a dans chaque groupe les personnes suivantes :

Cheffe ou chef d'entreprise : est responsable de l'exécution des commandes.

Cheffe ou chef de production : est responsable de la bonne marche de la production, est inquiète/inquiet à cause des nombreuses questions, veut éviter que l'on interroge les employés et les employées.

Comptable : responsable des salaires des collaborateurs et collaboratrices ; ne fournit qu'à contre-cœur des renseignements sur la situation salariale réelle.

Contremaîtresse ou contremaître : est responsable que les employés et employées effectuent leur travail.

Employée/employé : doit fabriquer le produit dans un temps minimum avec un maximum de précision; travaille douze heures par jour, a un salaire inférieur au minimum légal, vit, mange et dort à la fabrique, doit payer une certaine somme pour cela et trouve la nourriture mauvaise.

Représentante européenne du groupe que fournit l'entreprise : est critique, pose des questions très insistantes, dérange, ne laisse rien passer.

Traducteur ou traductrice événement. médiateur ou médiatrice : s'efforce de satisfaire toutes les requêtes de la délégation européenne, mais est aussi prudente face aux gens de l'entreprise.

Après la préparation, les scènes de chaque groupe sont jouées/présentées en plénière ; elles sont ensuite commentées sur la base des questions suivantes :

- Comment nous sentions-nous dans le rôle donné ?
- Quelle était notre façon de faire ?
- Qu'est-ce qui était important pour nous dans cette position/chez cette personne ?
- Comment cela pourrait-il fonctionner en pratique ?

Suggestion 4**Les bons seraient-ils sots ?**

Les étudiant-e-s regardent ensemble le film.

Ensuite, chaque personne reçoit une copie de l'article « Les bons seraient-ils sots ? pourquoi la responsabilité sociale devrait-elle être facultative et la RSE est-elle une simple manœuvre stratégique ? » de Christian Felber (paru dans : Die Furche 45/2006 voir document à photocopier no 2).

Chaque étudiant-e lit attentivement cet article et souligne les passages-clés.

Le groupe travaille ensuite ensemble :

- Qu'entend-on par responsabilité sociale des entreprises (RSE) ?
- Quel est le message de l'article « Les bons seraient-ils sots » ?
- Quels sont les points communs entre la stratégie de NOKIA visant à évaluer ses sous-traitants sous l'angle éthique et les exigences en matière de RSE de l'article de Felber ?
- Quelle est la signification de la phrase de J.-J. Rousseau : « Entre celui qui est fort et celui qui est faible, il y a la loi qui libère et la liberté qui opprime » citée dans le dernier alinéa de l'article « Les bons seraient-ils sots » et comment pourrait-on l'interpréter en rapport avec le film ?

Suggestion 5**Ma réaction personnelle**

Les étudiant-e-s regardent ensemble le film jusqu'au passage qui précède le compte rendu des deux inspectrices Hanna Kaskinen et Louise Jamison à la direction de l'entreprise chinoise de sous-traitance de NOKIA.

Il est demandé aux étudiant-e-s de noter ce qu'ils diraient eux-mêmes à la direction après cette inspection. Ils lisent ensuite à haute voix ce qu'ils ont noté. Puis les étudiant-e-s regardent (dans le film) ce que les deux inspectrices ont effectivement relevé ; comparer éventuellement leur bilan avec la position des étudiant-e-s.

Pour terminer, il est possible aussi d'analyser notre perception ou notre évaluation de la fin du film : quel jugement portons-nous sur les commentaires et les avis de la direction du groupe Nokia après le rapport de Hanna Kaskinen ?

Suggestion 6**Voici ce que j'aimerais vous dire !**

Les étudiant-e-s regardent ensemble le film.

Les étudiant-e-s sont invités ensuite à écrire une lettre à la direction du groupe NOKIA en adoptant le point de vue d'un employé/d'une employée de la fabrique de sous-traitance chinoise à Shenzhen après l'inspection de Hanna et Louise :

- Comment est-ce que je perçois mes conditions de travail dans cette entreprise de sous-traitance ?
- Comment suis-je traité-e par mes chefs ?
- Comment vois-je le groupe (Nokia) pour lequel je peux/dois travailler ?
- Comment est-ce que je considère mon salaire ?
- Comment est-ce que je considère ma situation sur le plan du travail, du logement et de la nourriture ?
- Qu'est-ce que j'aimerais demander au directeur du groupe Nokia ?
- De quelle manière serais-je disposé-e à lutter pour obtenir des changements positifs ?
- Quels sont les obstacles qui pourraient surgir ?
- Que pourrais-je souhaiter à la direction du groupe Nokia ?

Ensuite, les lettres sont lues à haute voix et accrochées à la paroi de manière à ce qu'on puisse encore les relire plus tard.

Suggestion 7**Une entreprise comme il faut ?**

Les étudiant-e-s se répartissent en deux groupes (ou en quatre groupes; dans ce cas, deux groupes travaillent sur la même déclaration). Chaque groupe travaille autour d'une table séparée.

Sur l'une des tables se trouve une grande feuille de papier portant l'inscription « **Pour moi, une entreprise comme il faut, c'est ...** » ; sur l'autre table se trouve une seconde feuille de papier sur laquelle il est inscrit « **Pour moi, une entreprise inacceptable, c'est ...** »

Des crayons sont à disposition sur la table, de manière à ce que chaque étudiant-e en ait un.

Les étudiant-e-s sont alors invités à avoir un dialogue « muet » à propos de chaque phrase. Il n'est pas permis de parler ; les phrases notées par les étudiant-e-s sont commentées ou développées.

Les deux feuilles sont ensuite présentées par le groupe opposé.

Il est possible de prévoir comme prolongement une courte discussion ou une analyse des principaux résultats.

Ensuite, les étudiant-e-s regardent ensemble le film.

Suggestion 8**Comment est-ce que je réagis ?**

Les étudiant-e-s regardent ensemble le film.

Ils se répartissent ensuite en petits groupes (de trois à cinq personnes). Chaque petit groupe reçoit une citation empruntée au film (*voir document à photocopier no 3*) et en discute selon le schéma suivant :

- Quel est le sens de cette citation ?
- Qui a dit cela dans le film et pourquoi ?
- Comment percevons-nous cette citation ?
- Que répondrions-nous ? Quelle serait notre position et pourquoi ?
- Quels propos seraient mieux adaptés à la situation et pourquoi ?

Groupe 1

« Top management de Nokia », Séminaire de l'été 2002.

Un manager japonais dit :

« Au lieu de produits finis, ils ont tendance à fabriquer des pièces. Et ils progressent. Industrie du divertissement ou des jeux ou composants. C'est là que le Japon se situe aujourd'hui. Et il laisse le finissage à la Chine. Pour le Japon, ce n'est plus concurrentiel. Les charges salariales sont trop élevées et les gens ne veulent pas travailler. Le problème au Japon, c'est que la jeune génération ne veut plus travailler dans le secteur du finissage. Cela ne lui apporte rien. C'est trop ennuyeux, à son avis, trop peu considéré. Travailler dans une fabrique ne fait pas plaisir, n'est pas sujet de fierté. »

Questions pour la discussion :

- Que veut dire ou faire comprendre ce manager japonais par sa déclaration ?
- Dans quelle mesure pouvons-nous adhérer à son argumentation ?
- Dans quelle mesure rejetons-nous son argumentation ?
- Dans quelle mesure cette situation apparaît-elle également dans d'autres pays du monde, par ex. dans notre propre pays ?

Groupe 2

De plus en plus, les entreprises multinationales actives dans le monde entier délocalisent leur production dans des pays où les coûts sont plus faibles. Certaines entreprises (par ex. Nokia, leader sur le marché mondial de la téléphonie mobile) emploie du personnel chargé de s'occuper des questions éthiques. Le travail de ces personnes consiste à trouver un équilibre entre le profit et la justice sociale

Questions pour la discussion :

- Pourquoi un comportement éthique est-il important pour une entreprise ?
- Comment est-il possible d'instaurer un équilibre entre profit et justice sociale dans les entreprises multinationales ?
- En quoi l'impact sur les clientes et clients est-il différent si une multinationale s'efforce de respecter des principes éthiques ou au contraire n'en tient pas compte dans ses pratiques ?
- Si j'étais directeur ou directrice du groupe NOKIA, qu'est-ce qui serait très important à mes yeux et pourquoi ?

Groupe 3

Les cadres de la direction de Nokia analysent et réfléchissent

NOKIA est cotée en bourse (Dow Jones) dans des fonds éthiques et ne veut pas en être exclue. Dans le film, les membres de la direction du groupe tiennent à ce sujet les propos suivants :

- « Avons-nous (NOKIA) des engagements clairs, une stratégie claire ou voulons-nous seulement faire semblant d'être « propres »? »
- « Nous (NOKIA) nous apprêtons à réaliser un projet pilote en Chine avec des entreprises de sous-traitance et les évaluerons en détail du point de vue éthique. »
- « Quelle est la ligne de conduite des cadres dirigeants ? »
- « Nous contentons-nous de limiter les dégâts ou voulons-nous devenir des partenaires d'amnesty international, des syndicats, etc. ? »
- « NOKIA n'a pas vraiment de stratégie, sauf au niveau des sources d'approvisionnement des sous-traitants dans le monde. Si quelqu'un doit le faire, c'est nous. »

Questions pour la discussion :

- Que veulent dire les membres de la direction du groupe NOKIA par leurs propos (ci-dessus) ?
- Qu'entend-on par « propre » au niveau des cadres de la direction ?
- Quelles seraient les stratégies possibles pour les multinationales dans le sens de pratiques éthiques ?
- De quelle manière les groupes devraient-ils/peuvent-ils influencer les entreprises de sous-traitance ? Devraient-ils en laisser la responsabilité aux entreprises de sous-traitance ?
- Quelles seraient dans chaque cas les conséquences pour le groupe ?

Christan Felber

Les bons seraient-ils sots ?

Pourquoi la responsabilité sociale des entreprises (RSE) devrait-elle être facultative ? La RSE est-elle une simple manœuvre stratégique ?

Depuis quelques années, l'économie de marché capitaliste connaît à nouveau des problèmes de légitimation : la pauvreté, l'inégalité, la destruction de l'environnement et la faim augmentent – l'opinion publique mondiale devient plus critique et les voix demandant des règles applicables partout haussent le ton. Dans ce contexte, les groupes mondiaux, la commission de l'UE ainsi que les représentants de l'économie autrichiens ont repris au vol l'idée de la RSE (Responsabilité sociale des entreprises) et essaient de retaper l'image malmenée des entreprises (mondiales). Les conceptions de la RSE de la commission de l'UE et de l'union des industriels autrichiens (d'abord CSR Austria, aujourd'hui « RespACT ») ont en commun un critère central : la responsabilité sociale doit toujours être volontaire. C'est là une singularité d'un genre particulier.

1. Pour tous les membres de la société, il y a des lois et des règles qu'il faut obligatoirement respecter. Il n'appartient pas à chaque conducteur de décider des règles de la circulation routière : elles sont valables pour tous. Le paiement des impôts – la base financière au service de la communauté – ne relève pas de l'appréciation personnelle mais est obligatoire. Le respect de la propriété privée ne se fonde pas sur des incitations : une infraction entraîne une plainte et une peine. La protection de la vie et de la personne n'est pas non plus une question de libre choix. Et pour les membres les plus forts de la société, il devrait en être autrement ? Les entreprises mondiales ont violé les droits humains dans de nombreux cas attestés, elles ont enfreint les normes de travail, détruit l'environnement, mis en danger la santé de la population et se sont soustraites à leurs obligations fiscales – et pour elles, il faudrait que les règles de conduite soient facultatives ? Ne faudrait-il pas au contraire imposer aux plus forts et aux plus puissants des règles plus strictes qu'à tous les autres puisque leur potentiel de léser et de réduire la liberté d'autrui est d'autant plus grand ?

2. La commission de l'UE écrit à propos de la RSE : « Il s'agit de possibilités, non pas d'obligation ou de nouvelles réglementations. » Force est de constater que les amis du facultatif deviennent, inversement, les défenseurs les plus ardents de règles contraignantes – quand il s'agit de leurs propres intérêts. Des armées de lobbyistes professionnels passent leurs journées à rien d'autre qu'à faire adapter les lois et les réglementations pour qu'elles servent les intérêts des entreprises. Qu'il s'agisse de l'accord de l'OMC sur les brevets (TRIPS), des directives de l'UE sur les services ou du soutien par l'Etat de la prévoyance de retraite privé : tout cela est le résultat du lobby de l'industrie – et là, rien n'est « facultatif ». Quand les investisseurs voient que leurs droits garantis sur le plan international sont lésés, ils peuvent faire appel à des tribunaux mondiaux et demander des réparations en monnaies sonnantes et trébuchantes.

3. Cette énumération montre bien ceci : pour faire appliquer des réglementations, les groupes économiques obtiennent de beaux succès. Cela signifie aussi que si la responsabilité sociale leur tenait vraiment à cœur, personne ne serait plus puissant qu'eux pour imposer des lois au service de la collectivité: normes sur le travail, normes sociales, normes fiscales, normes environnementales, véracité écologique des coûts – ainsi que des tribunaux mondiaux auprès desquels il serait possible de porter plainte pour non-respect de ces normes. Pourquoi ces revendications n'émanent-elles pas de ceux qui lancent le concept de la RSE ? La musique qui résonne habituellement de la maison de l'industrie prend soudain une autre tonalité : libéralisation, privatisation, dérégulation et flexibilité (des faibles). Pas de réglementation et, surtout, pas d'impôts ! Où se cache donc la responsabilité sociale ? On est sans doute en présence de schizophrénie aiguë ou d'une double stratégie.

Dernière surprise : RespACT Austria et la commission de l'UE se plaisent à faire miroiter que la RSE est propre à améliorer les profits d'une entreprise. La RSE aide en particulier à « avoir des pratiques plus rentables », trouve-t-on sur le site Internet de l'UE. Tout d'abord : si la RSE aide effectivement à accroître les gains, ce n'est pas un instrument éthique mais un outil de gestion. A moins que le bien de la collectivité et les gains soient synonymes. C'est ce que l'on suggère et prétend, mais cela ne peut pas être vrai : si la RSE était un instrument permettant d'augmenter les gains, à l'ère de la « shareholder value », tout manager qui n'intègre pas les questions sociales et environnementales dans l'activité de l'entreprise devrait être fustigé. Selon la logique de la commission de l'UE, les entreprises les plus lucratives devraient être celles qui agissent en fonction des principes les plus durables. Il y a ici manifestement une escroquerie, car l'union miraculeuse entre profit et utilité publique reste – en règle générale – un vœu pieux. Dans des cas exceptionnels, cela peut certainement se produire, mais tant que les règles de la RSE n'auront pas de caractère obligatoire, il se trouvera toujours des entreprises, dans le capitalisme fondé sur la concurrence, pour exploiter l'absence de lois et les bons seront alors les sots. Rien que pour cette raison, il est absurde que chaque entreprise conçoive ses propres règles de comportement (la diversité n'est pas à sa place ici !) au lieu de faire valoir les mêmes normes pour tous.

Conclusion : dans une démocratie libérale, les lois valables pour ceux qui sont puissants doivent au minimum être aussi sévères que celles qui régissent les maillons faibles. « Entre celui qui est fort et celui qui est faible, il y a la loi qui libère et la liberté qui opprime », Jean-Jacques Rousseau le savait déjà. Si les groupes économiques soutenaient des normes équitables, nous aurions dès demain une économie au service du bien de tous. La sous-commission de l'ONU pour les droits de l'homme a dressé en 2003 une liste de 18 normes qui contraignent les multinationales à agir en assumant leur responsabilité sociale : droits du travail et droits de l'homme, égalité, protection des consommateurs et de l'environnement – tout y est. En cas de violation de ces normes, il y a des sanctions et des réparations ; les multinationales se portent en outre garantes de toute la chaîne des sous-traitants. Comme les groupes économiques mondiaux rejettent strictement ces normes, il faut donc admettre que l'initiative RSE est une simple manœuvre stratégique. La démarche sociale la plus responsable consisterait, pour ces entreprises et ces groupes, à se mobiliser en faveur de l'application des normes de l'ONU et de normes fiscales équitables.

Paru dans « Die Furche » 45/2006.

Travail en groupes

Chaque groupe reçoit une des citations suivantes et en discute selon le schéma suivant :

- Quel est le sens de cette citation ?
- Qui a dit cela dans le film et pourquoi ?
- Comment percevons-nous cette citation ?
- Que répondrions-nous ? Quelle serait notre position et pourquoi ?
- Quels propos seraient mieux adaptés à la situation et pourquoi ?

1
« Nous avons encore quelques vieilles machines. Mais pour être honnête, ces filles sont irremplaçables. ... Oui. Très fiables et peu exigeantes. Ça marche bien. »

2
« Qu'est-ce qui est mieux? Payer un peu plus, ou ne rien vendre? Pour nous, cela représente un grand risque. Nous sommes une entreprise d'origine nordique, donc, nous devons... Le public attend de nous un comportement correct. Nous devons nous comporter ainsi car nous le voulons. Mais nous le faisons aussi en raison du risque commercial. C'est un gros risque en affaires. »

3
« Vous savez, notre entreprise a récemment créé un comité du bien-être pour les ouvriers ... Les ouvriers choisissent des représentants. Et moi, je les aide à organiser le comité. En fait, je me charge de la vie des ouvriers. Vous savez, dans leur vie, les problèmes se répètent. C'est souvent la cantine ou le logement, ce genre de choses. »

4
« Normalement, il n'y a pas d'amendes. En général, il n'y a pas d'amendes. Mais quand on abîme quelque chose, il faut le dire. Ou par exemple, lorsqu'on perd sa carte d'employé. Ou que l'on casse quelque chose au dortoir, ou une chose du genre. Lorsqu'on arrive en retard. C'est dans notre règlement. Si l'on arrive en retard, on perd sa prime de présence. Si l'on arrive plus de 5 minutes en retard, l'amende correspond à une demi-heure de salaire. »

5
« Tous les ouvrières habitent-ils à l'usine? ... Donc, elles n'ont pas le choix par rapport à ces déductions. De notre point de vue de client... Je parle des déductions obligatoires du salaire minimum. Je pense que nous serions plus à l'aise ... Le client préférerait si les ouvrières avaient le choix. Les déductions obligatoires menant à un salaire en dessous du minimum sont une chose gênante. Nous préférierions de loin qu'elles aient la possibilité de gagner le salaire minimum. Cela nous conviendrait tous. Surtout aux ouvrières. »

6

« Nous avons identifié un risque. Car nous ne nous conformons pas tout à fait à la loi ... L'année prochaine, toutes les ouvrières vont recevoir un contrat. Ce n'est pas encore le cas maintenant, puisque nous ne sommes pas en règle. On ne peut pas signer de contrats qui ne sont pas conformes à la loi ... Ce qui nous a poussés à cela, c'est que les employés locaux changent d'approche dès qu'ils signent un contrat de travail. Ils iraient jusqu'à nous poursuivre en justice. Nous devons donc nous protéger.

Avec personne nous n'avons des contrats. Sur tous les points du contrat, on coopère avec le bureau du travail. Comme vous, ils viennent ici pour tout inspecter.

Chaque année, une inspection a lieu. Un rapport d'inspection est délivré ainsi qu'une autorisation. Sinon, nous devons payer une amende. Entre les exigences de la loi et celles du marché, il y a un fossé. »

7

« Les couples mariés, ce n'est pas autorisé. De toute façon, c'est rare. Ils doivent vivre au dehors de l'usine. Ça crée des problèmes. En fait, nous sommes responsables... J'ai dû signer un accord sur le contrôle des naissances. Si l'une des filles tombe enceinte, l'usine est tenue responsable. C'est interdit. [– C'est déjà arrivé ? –]

Non. Si, une ou deux fois. Mais dans ce cas, nous conseillons à la fille de quitter l'usine et de rentrer chez elle. Si elle se faisait attraper, elle serait forcée à avorter. »

8

« Oui, beaucoup de filles arrêtent ce travail pour se marier, parce qu'elles s'ennuient. Mais nos terres ne rapportent pas assez pour pouvoir en vivre ... Le travail est fatigant, et la nourriture vraiment mauvaise. Nous dépensons beaucoup pour acheter à manger au-dehors. Les repas pourraient être meilleurs. »

9

« Parfois, il y a des bagarres, comme récemment avec une cheffe d'équipe. La cheffe d'équipe a violemment insulté une ouvrière: « Tu es vraiment aussi stupide qu'un cochon! T'es complètement demeurée. Si tu ne comprends rien, dégage! » Ça n'est pas facile à supporter. On ne naît pas en sachant faire ce travail. Avec un peu de patience, ça irait, mais ici, on vous insulte. L'ouvrière s'est défendue, et elle s'est fait virer. Elle était en période d'essai, donc facile à virer. Puis elle a voulu se battre avec la cheffe d'équipe. - Elle était forte? Elle a couru après la cheffe d'équipe devant toutes les ouvrières. Cette dernière criait: « Attrapez cette fille. Appelez la police! ... La contremaîtresse a couru dans les escaliers après l'ouvrière. Quelques filles les suivaient. L'ouvrière a pris la fuite. Mais elle s'est fait rattraper par les gardes de l'usine. La cheffe d'équipe voulait la frapper, mais elle a eu peur de se faire virer aussi ... L'ouvrière a été virée. Il y a des limites à ne pas franchir envers nous. La fille aurait pu réagir de manière encore plus violente. Si ça continue comme ça, personne ne voudra plus travailler ici. [- A-t-elle été punie? -] Pas du tout. Ils sont tous du même côté. »

10

« J'ai dit: « La question est fausse ». Mais j'avais une bonne réponse. Nous connaissons exactement les coûts de nos fournisseurs. Les salaires représentent moins de 10% des coûts totaux. Je peux calculer que s'ils paient le salaire minimum, les coûts salariaux augmentent de 8% au plus. Les coûts totaux s'élèvent alors de moins d'1%. Et en élevant leurs coûts de moins d'1%, ils sont conformes à la loi. Nous les avons priés de se tenir à la législation. Lorsqu'il s'agit de moins d'1%, on ne discute même pas. Sur nos chaînes, les salaires minimaux étaient payés. Sur les chaînes d'à côté, ce n'était pas le cas. La hausse des salaires datait de 2 semaines avant notre arrivée. »

11

« Selon moi, le comportement éthique ne concerne pas les gens d'une seule chaîne, mais les valeurs d'une entreprise. Peu importe s'il s'agit des ouvriers de notre chaîne ou d'une autre. Mais c'était intéressant: les salaires avaient augmenté sur notre chaîne. La direction a dit qu'elle interprétait la loi différemment ... Ils n'avaient aucun contrat avec les employés. Il n'y avait pas un seul contrat écrit. Mais c'est un début. On ne peut pas changer le monde en une nuit. »

Solutions pour le document à photocopier no 3

Citation no	Qui dit ça dans le film ?	Quand est-ce que c'est dit dans le film ? (minutage)
1	Manager de l'entreprise de sous-traitance (Richard)	env. 09'00
2	Hanna Kaskinen	env. 12'00
3	Responsable du personnel chinois	env. 16'10
4	Responsable du personnel chinois (Alan)	env. 20'38
5	Louise Jamison	env. 22'09
6	Richard et Alan	env. 23'45
7	Richard	env. 31'10
8	Ouvrière chinoise	env. 34'14
9	Ouvrière	env. 37'00
10	Hanna Kaskinen	env. 51'13
11	Manager de Nokia (participant au séminaire) et Hanna	env. 52'12

« The one and only social responsibility of business is to make profits . »

« La seule et unique responsabilité sociale d'une entreprise est de faire du profit . »