



JEU DÉLOYAL:

**les fournisseurs des Jeux 2012
et les droits humains
des travailleurs**



Rapport rédigé par la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC).

Recherche réalisée par la SACOM, le Conseil pour les Philippines de la FITTHC et le Syndicat des employés des zones franches et des services généraux du Sri Lanka (FTZ&GSEU).

Pour le compte de la campagne Play Fair.



Le présent rapport est publié par la campagne Play Fair. Play Fair est une campagne mondiale coordonnée par des fédérations syndicales internationales et des ONG, à savoir la Confédération syndicale internationale (CSI), la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC), la campagne Vêtements Propres et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB). La campagne appelle tous ceux qui organisent des événements sportifs et en tirent profit à adopter des mesures spécifiques pour s'assurer que les travailleurs qui produisent des articles de sport ou construisent des sites sportifs ne sont pas exploités et pour garantir le respect des normes internationales du travail.



La campagne Playfair 2012, une initiative menée conjointement par le Trades Union Congress (TUC) et Labour Behind the Label (LBL) est également partenaire de la présente publication. Playfair 2012 a pour raison d'être d'influer sur les organisateurs des Jeux de Londres, sur les grandes marques internationales d'articles et de vêtements de sport et sur les détenteurs de licence afin qu'ils mettent la barre plus haut pour les droits des travailleurs à l'approche des Jeux olympiques de 2012.

Le présent rapport ainsi que des informations complémentaires sont disponibles sur les sites web suivants :

www.play-fair.org
www.playfair2012.org.uk

Sommaire

| | |
|----------------------------------|----|
| Résumé exécutif | 2 |
| La campagne Play Fair | 4 |
| Les Jeux olympiques | 6 |
| Londres 2012 – progrès et enjeux | 7 |
| Les marques | 8 |
| Chine | 8 |
| Philippines | 15 |
| Sri Lanka | 23 |
| Conclusions et revendications | 28 |
| Méthode de recherche | 31 |
| Notes | 32 |

Résumé exécutif

Cet été, les regards du monde entier seront tournés vers Londres pour le lancement des Jeux olympiques 2012, le 27 juillet. Les Jeux olympiques de Pékin en 2008 ont été suivis en direct par un milliard de personnes, soit 15% de la population mondiale ; les organisateurs des Jeux de cette année espèrent atteindre une audience encore plus nombreuse.

Dans la fièvre entourant les Jeux olympiques, il est facile de négliger ceux dont le travail à l'ombre contribue au bon déroulement des Jeux. Loin des feux du spectacle olympique, les femmes et les hommes qui confectionnent les vêtements et les chaussures des athlètes, les tenues des responsables olympiques et les articles promotionnels des Jeux travaillent de longues heures durant pour un salaire de misère, dans des conditions souvent dangereuses et précaires.

L'essentiel de la production mondiale de vêtements de sport provient d'Asie, où les travailleurs sont extrêmement mal payés, parfois même en dessous du minimum légal. Ces salaires de misère signifient que des travailleurs qui triment pendant 60 heures hebdomadaires ou plus doivent vivre avec un revenu inférieur au seuil de pauvreté tel que défini par les Nations Unies.

Le Comité international olympique (CIO) est l'organe fédérateur de l'ensemble de la famille olympique. Sa vocation affirmée étant « d'encourager et de soutenir la promotion de l'éthique dans le sport », il entend placer le respect et la dignité au centre de ses priorités organisationnelles. La Charte olympique stipule, en son principe premier, que « le but de l'olympisme est de créer un mode de vie basé sur... le respect des principes universels fondamentaux de l'éthique ». Depuis 2003, la campagne Play Fair demande au CIO de prendre des mesures concrètes pour s'assurer que toutes les marchandises fabriquées dans le cadre des Jeux olympiques sont produites dans des conditions conformes au respect des droits humains des travailleurs.

La candidature présentée par Londres pour accueillir

les Jeux olympiques de 2012 était la première à inscrire la durabilité dans ses projets et à s'engager clairement à placer les valeurs éthiques au cœur des Jeux. Grâce aux pressions exercées par la campagne Playfair 2012, le Comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de Londres (COJOL) a pris certaines dispositions visant à faire respecter ce principe par les filières fournissant des biens et des services destinés aux Jeux olympiques. Il a ainsi adopté un code de conduite basé sur les normes du travail internationalement reconnues, qu'il a inscrit dans les contrats passés avec les entreprises sous licence et les fournisseurs, parallèlement à un dispositif de présentation des plaintes pour les travailleurs de la filière d'approvisionnement dont les droits ont été bafoués. Néanmoins, malgré les efforts déployés par la campagne PlayFair 2012 pour le pousser à aller de l'avant, le COJOL n'est pas allé assez loin. Suite à la publication en février 2012 du rapport intitulé « On ne joue pas avec les droits des travailleurs ! » (Play Fair, 2012), qui décrit les conditions de travail abusives pratiquées dans deux usines de mascottes et de badges olympiques, le COJOL a conclu un accord sans précédent avec la campagne PlayFair 2012 afin que des dispositions supplémentaires soient prises pour protéger les droits des travailleurs en Chine et au Royaume-Uni.

Le présent rapport entend vérifier que les travailleurs qui confectionnent des tenues de sport, des vêtements et des produits textiles destinés aux Jeux de Londres 2012 sont traités avec respect et dignité conformément à leurs droits humains fondamentaux.

“Le but de l'olympisme est de créer un mode de vie basé sur... le respect des principes universels fondamentaux de l'éthique”

Charte olympique 2012

Au total, 175 travailleurs ont été interrogés lors d'une enquête conduite d'octobre à décembre 2011. Ils provenaient de 10 usines employant au total 32 750 travailleurs. Huit de ces usines confectonnaient des articles destinés aux Jeux olympiques de 2012. Parmi les marques qui s'approvisionnent auprès de ces usines figurent adidas, New Balance, North Face, Colombia Sportswear Company, Next, Nike, Speedo et Ann Taylor.

Les enquêteurs ont également interrogé des directeurs d'usine, des chefs d'atelier, des responsables en charge de l'emploi, des agents de l'administration des zones économiques spéciales et des responsables syndicaux. Les entretiens ont été conduits par l'ONG chinoise SACOM (association d'étudiants et d'universitaires luttant contre la mauvaise conduite des entreprises), par le Conseil pour les Philippines de la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) et par le Syndicat des employés des zones franches et des services généraux du Sri Lanka (FTZ&GSEU).

Les chercheurs ont constaté de multiples violations des droits humains des travailleurs. Nous résumons ci-après les principales infractions constatées.

Statuts précaires

Les seuls contrats proposés aux travailleurs sont à durée déterminée, ce qui les prive de couverture sociale, de droits à la retraite, de congés maladie et des indemnités en cas de maternité.

Dans la province du Guangdong sur le delta de la rivière des Perles, la plupart des travailleurs ne bénéficient d'aucune couverture sociale, ce qui constitue une infraction à la loi. Contractuellement, les travailleurs de Guangzhou sont affectés à deux lieux de travail distincts: la direction a donc toute latitude de les envoyer travailler dans une usine située à 200 km de leur domicile, ce qui équivaut, dans les faits, à les pousser à la démission.

Aux Philippines, une proportion oscillant entre 25% et 30% des travailleurs interrogés ont un contrat à durée déterminée et travaillent dans des conditions encore plus précaires. Ils sont recrutés en tant qu'apprentis, stagiaires ou à l'essai.

Salaires de misère

Cinquante pour cent des travailleurs des Philippines doivent recourir aux «prêts de jour de paye» pour tenir jusqu'à la fin du mois. Pour 75% des 35 travailleurs interrogés, le salaire mensuel ne permet pas de couvrir leurs besoins fondamentaux.

Au Sri Lanka, le salaire perçu par les travailleurs représente à peine 22 % à 25 % du salaire minimum vital (estimé à 357 US\$).

Heures supplémentaires obligatoires

Au Sri Lanka, la direction des usines fixe le calendrier de planification annuelle et les horaires de travail sans consultation préalable des travailleurs. La direction détermine à l'avance les journées de congé et joue sur l'année calendaire pour éviter de payer des heures supplémentaires pendant les mois de grande activité.

Aux Philippines, la durée du travail est de 10 heures par jour et dépasse souvent 60 heures hebdomadaires en périodes de forte activité, par exemple à l'approche des Jeux de Londres.

Attaques antisyndicales

Aucune des dix usines étudiées n'a de syndicat reconnu ni d'organisation de travailleurs digne de ce nom et toutes interdisent aux travailleurs de se syndiquer.

À Guangzhou, la distribution de tracts est motif de licenciement immédiat, de même que le fait d'informer ses collègues sur l'amélioration des conditions de travail. La plupart des personnes interrogées dans ces usines ont déclaré que les membres du comité syndical sont soigneusement sélectionnés par la direction et ne représentent pas réellement le point de vue des travailleurs.

Au Sri Lanka, tous les travailleurs interrogés ont indiqué que la direction ne reconnaît pas les syndicats. Il n'existe de syndicats indépendants que dans 31 des 259 usines opérant dans la zone franche industrielle d'exportation (EPZ) du Sri Lanka.

Les travailleurs de Guangzhou qui enfreignent le règlement de l'usine sont nommément désignés et humiliés et la direction du personnel placarde leur photo assortie d'avertissements sur les panneaux d'affichage.

Mauvaises conditions de travail

Dans l'usine de Guangzhou, des centaines d'opératrices de machine à coudre travaillent assises sur des tabourets et non sur des sièges munis de dossiers, de sorte que la plupart d'entre elles souffrent du dos et des cervicales.

Les travailleurs de Guangzhou vivent dans l'enceinte même de l'usine, dans des dortoirs comportant plusieurs couchettes. L'employeur retient de leur salaire de misère une somme pour payer le logement, l'électricité, l'eau et les repas. L'eau chaude n'est disponible qu'une fois achevées les heures supplémentaires, c'est-à-dire à 23 heures.

Le manque de ventilation est le principal désagrément évoqué par les travailleurs interrogés dans les cinq usines des Philippines. En été, la chaleur persistante tout au long de la journée est à l'origine d'affections respiratoires.

La campagne Play Fair

Le but de la campagne Play Fair est de faire en sorte que le rayonnement des grandes manifestations sportives et l'influence des organisations sportives internationales servent la cause d'un traitement équitable des personnes dont le travail rend ces manifestations possibles. Mais nos objectifs ne s'arrêtent pas là: à partir des événements sportifs, nous voulons créer une dynamique plus large afin de changer durablement les choses pour tous les travailleurs de la planète.

La campagne Play Fair est une coalition de plusieurs organisations, dont des ONG œuvrant pour les droits humains et le développement et des organisations syndicales internationales qui se sont engagées à travailler ensemble pour atteindre cet objectif.

La campagne Play Fair a débuté au milieu des années 90, avec pour objectif initial de lutter contre l'exploitation extrême dont étaient victimes les travailleurs des usines à fort coefficient de main-d'œuvre des filières d'approvisionnement. Des dispositifs sophistiqués de sous-traitance dissimulaient des conditions de travail épouvantables, dont le travail des enfants, des salaires de misère, des violences physiques et des pratiques d'intimidation. La plupart des travailleurs concernés étaient des femmes sous contrat précaire et privées d'une protection sociale appropriée. D'autres catégories

vulnérables étaient également exploitées dans ce contexte, notamment les travailleurs migrants. Parmi les violations des droits humains constatées figurait le refus systématique de reconnaître le droit des travailleurs à se syndiquer ou à constituer un syndicat afin de se défendre.

Les organisations qui participent aujourd'hui à notre coalition ont fait campagne pour exposer cette situation au grand jour, ce qui a permis de faire admettre que les grandes marques d'articles manufacturés doivent assumer leurs responsabilités quant aux pratiques de leurs fournisseurs en matière de conditions de travail. En outre, la campagne a suscité une prise de conscience quant aux normes internationales du travail et aux droits humains fondamentaux de toute personne qui travaille, quel que soit l'endroit où elle travaille. La plupart des campagnes avaient pour cible les sociétés qui commercialisent des articles de grande marque. Ces articles sont par exemple les chaussures de sport, les vêtements de sport et d'autres équipements comme les ballons de football. En plus de ces grandes sociétés, les campagnes ont ciblé des organisations sportives telles que le Comité international olympique (CIO) et la Fédération internationale des associations de football (FIFA), ainsi que des groupes industriels comme la Fédération mondiale de l'industrie d'articles de sport (WFSGI). Un certain

“À partir des événements sportifs, nous voulons créer une dynamique plus large afin de changer durablement les choses pour tous les travailleurs de la planète.”

Campagne Play Fair

nombre de sociétés et de groupements professionnels ont alors commencé à assumer leur part de responsabilités devant ces conditions d'exploitation, ce qui les a conduits à adopter des codes de conduite visant à encadrer les pratiques du travail au sein de leurs chaînes d'approvisionnement.

La première campagne Play Fair fut officiellement lancée à l'occasion des Jeux olympiques d'Athènes 2004. La campagne, intitulée «Jouez le jeu pour les JO», a été menée par une coalition formée par Oxfam¹, le groupement Global Unions (y compris la CISL² de l'époque et la FITTHC), la campagne Vêtements Propres et leurs organisations constitutives dans le monde entier. Son but était de faire pression sur les entreprises du secteur des vêtements de sport et des chaussures de sport, sur le CIO et sur ses comités d'organisation nationaux, ainsi que sur les gouvernements nationaux, pour qu'ils prennent des mesures concrètes visant à remédier à l'exploitation des travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement olympique.

En 2008, Play Fair a centré son action sur les Jeux olympiques de Pékin. Il s'agissait de surmonter les «quatre obstacles» auxquels se heurtaient les travailleurs employés dans les usines de la filière d'approvisionnement olympique :

- la non-reconnaissance de la liberté d'association et du droit de négociation collective
- les menaces que les restructurations industrielles font peser sur la sécurité de l'emploi
- le recours abusif aux contrats temporaires et à d'autres formes d'emploi précaire
- des rémunérations inférieures au salaire minimum vital.

Ces obstacles sont encore aujourd'hui dans la ligne de mire de la campagne Fair Play.

À l'occasion de la Coupe du monde de football 2010 en Afrique du Sud, Fair Play s'est intéressée également aux conditions de travail subies par les travailleurs du bâtiment et de la construction qui participent à la construction ou à la rénovation des sites accueillant les événements sportifs internationaux, ainsi que par les personnels de service œuvrant au bon déroulement de ces manifestations.

Nous pouvons résumer notre stratégie comme la volonté de donner tout leur sens aux objectifs énoncés dans l'un des Principes fondamentaux de l'olympisme, à savoir: «La joie dans l'effort, la valeur éducative du bon exemple et le respect des principes éthiques fondamentaux universels». Les manifestations sportives internationales sont l'occasion et le moyen de transmettre des valeurs éthiques permettant de transcender les différences culturelles. Il s'agit notamment de reconnaître la dignité de l'être humain dans le monde du travail et de donner tout son sens au principe énoncé dans la déclaration de Philadelphie de l'OIT: «Le travail n'est pas une marchandise».

La campagne Play Fair est consciente du fait qu'il ne pourra être mis un terme au système actuel d'exploitation et de violations des droits que si les gouvernements prennent leurs responsabilités au plan national comme international pour garantir les droits humains de tous les travailleurs.

Enfin, si la pression exercée par l'opinion publique (notamment à travers les préférences éthiques des consommateurs) ne constitue pas à nos yeux un système durable de justice sociale, nous estimons néanmoins qu'elle a un rôle déterminant à jouer pour faire advenir le cadre juridique et institutionnel qui rendra possible cette justice sociale.



Le logo des Jeux de Londres 2012 à Trafalgar Square
© iStockphoto.com

Les Jeux olympiques

En sa qualité d'organe de coordination internationale des Jeux olympiques et de propriétaire des droits associés au nom et aux symboles olympiques, le CIO doit faire en sorte que le respect des droits des travailleurs soit inscrit dans les principes fondamentaux et le code d'éthique de l'organisation, et que la conformité avec les normes internationales du travail soit une condition contractuelle dans tous les accords d'octroi de licences, de sponsoring et de marketing pour tous les Jeux olympiques.

Pour l'essentiel, le CIO n'a pas tenu compte des revendications de Play Fair. Malgré les nombreuses réunions avec des représentants de Play Fair, dont la dernière s'est tenue à Londres en avril 2011, le CIO n'a pratiquement pris aucune mesure concrète pour mettre en pratique les demandes de Play Fair. Durant les huit années écoulées depuis le début de la campagne, le CIO a intégré certains termes relatifs aux droits des travailleurs parmi les critères de sélection des appels d'offres olympiques et indiqué qu'il pourrait être disposé à se saisir des

plaintes déposées pour violation du droit du travail dans la chaîne d'approvisionnement olympique. Néanmoins, la terminologie utilisée dans les critères de sélection des appels d'offres est extrêmement vague et aucune mesure concrète n'a été prise pour procéder à des enquêtes sur l'existence de telles plaintes ou pour adopter un mécanisme de traitement des plaintes. La Feuille de route pour une action du CIO en matière de droits des travailleurs³, élaborée par la campagne Play Fair et présentée au CIO en 2008 a été complètement ignorée.

Le CIO a déclaré que la concertation avec l'Organisation internationale du travail (OIT) était le mécanisme de surveillance le plus efficace pour les questions relatives au droit du travail dans la chaîne d'approvisionnement olympique. Néanmoins, s'il a effectivement signé dès 1998⁴ un accord de coopération avec l'OIT, cela ne s'est traduit par aucune avancée significative dans ce domaine.

Londres 2012 – avancées et enjeux

Le Comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de Londres (COJOL) est chargé de la préparation et de l'organisation des Jeux de 2012. Dans son dossier de soumission, «Vers des Olympiades pour une seule planète», les Jeux de Londres ont pris l'engagement que «l'ensemble des biens, produits et services feraient l'objet d'une évaluation sur la base de critères environnementaux, sociaux et éthiques, en plus des paramètres de valeur classiques», et que «les mêmes principes seraient utilisés pour le choix des sponsors».⁵

Sous l'égide de Play Fair, le TUC et la coalition Labour Behind the Label ont coordonné la campagne Playfair 2012 qui exhorte les organisateurs des Jeux de Londres 2012 à faire en sorte que ces Jeux ne soient pas entachés par l'exploitation des travailleurs. Cela a porté ses fruits, puisque le COJOL a intégré la conformité avec le Code fondamental pour l'initiative de commerce éthique (Code ETI) parmi les exigences énoncées dans son propre Code pour un approvisionnement durable, qui couvre tous les contrats passés avec ses fournisseurs et détenteurs de licences. Le Code reflète les principales conventions de l'OIT et stipule le paiement d'un salaire minimum vital ainsi que la sécurité de l'emploi. En parallèle, le COJOL a mis en place un mécanisme de traitement des plaintes prévoyant que les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement mondial ayant subi une violation de leurs droits puissent déposer une plainte qui sera suivie d'une procédure d'enquête et de résolution. Cependant, alors même que pour l'essentiel la production concernée par ces Jeux est probablement déjà achevée, le COJOL n'a encore pris aucune mesure concrète pour que les travailleurs de sa chaîne d'approvisionnement soient informés de l'existence de ce mécanisme de plaintes, ni pour que les documents y afférents soient traduits dans les différentes langues locales, en dépit des demandes réitérées de Playfair 2012 en ce sens. Le COJOL n'ayant divulgué qu'une partie des sites de production de sa chaîne d'approvisionnement, les syndicats locaux sont dans l'impossibilité de vérifier ses dires concernant le niveau élevé

des normes d'éthique appliquées par ses fournisseurs et leur conformité au Code ETI.

Bien que Playfair 2012 ait souligné l'importance d'associer les travailleurs au suivi de la mise en œuvre de ces normes et à l'amélioration des conditions de travail, le COJOL a préféré recourir à des audits de conformité, méthode qui a déjà démontré son inaptitude à révéler les cas de violations des droits humains.

Suite aux révélations du rapport «On ne joue pas avec les droits des travailleurs!» (Play Fair, 2012) concernant les conditions de travail abusives, le COJOL a pris un certain nombre de résolutions: divulgation du nom et de la situation géographique des usines manufacturières confectionnant des articles destinés aux Jeux de Londres 2012, essentiellement au Royaume-Uni et en Chine; fourniture et diffusion dans les usines de matériels didactiques destinés à informer les travailleurs de leurs droits; mise en place d'une permanence téléphonique visant à recueillir les plaintes des travailleurs chinois; lancement d'un projet pilote de formations dédiées aux droits des travailleurs; enfin, collaboration avec Playfair 2012 et le CIO pour que les enseignements des jeux de Londres 2012 soient relayés et pris en compte lors des prochains Jeux.

Le COJOL n'aurait pas dû attendre aussi longtemps avant de s'assurer de la transparence des sites de production et d'informer les travailleurs de sa chaîne d'approvisionnement sur leurs droits et sur la possibilité de recourir à un mécanisme de plaintes, dans leur propre langue. À ce jour les informations sur le mécanisme de plaintes ne sont disponibles qu'en anglais.

Si, globalement, le COJOL est allé plus loin que ses prédécesseurs dans l'adoption de mesures visant à protéger les droits des travailleurs, les faits constatés dans le présent rapport démontrent que les efforts consentis demeurent insuffisants. Les organisateurs des futurs Jeux doivent absolument reprendre le flambeau là où le COJOL l'a laissé, afin de continuer à faire avancer les choses.

Les marques

Outre le message qu'elle adresse aux organisateurs d'événements sportifs, la campagne Play Fair appelle les marques multinationales à prendre des mesures concrètes pour améliorer les conditions de travail dans leur chaîne d'approvisionnement. Le contrat de sponsoring d'un montant de 100 millions de livres concédé à adidas fait de cette société le «partenaire n° 1» des Jeux olympiques de Londres. En plus de détenir des droits de marketing et des licences pour Londres 2012, adidas équipe les Comités olympique et paralympique britanniques. Adidas fournira également les tenues des athlètes et des officiels ainsi que celles du personnel et des bénévoles des Jeux de Londres, et détient une licence exclusive pour la vente de vêtements de sport de marque et sans marque dans

les sites et les boutiques des Jeux de Londres. Play Fair se réjouit de la décision d'adidas de dévoiler la localisation des usines fabriquant les articles de la marque destinés aux Jeux de Londres.

Le détaillant britannique Next s'est vu attribuer un marché d'une valeur de 10 millions de livres correspondant à la fourniture des uniformes des officiels techniques des Jeux ainsi que des tenues des personnels du Comité d'organisation, des tenues portées par les athlètes britanniques lors des cérémonies d'ouverture et de clôture des Jeux et du linge destiné à équiper le Village olympique. Next a refusé de communiquer au COJOL le nom des usines qui l'approvisionnent.

Chine

La Chine est le plus grand pays manufacturier du monde, produisant près de 20% des produits manufacturés de la planète.⁶ Le secteur manufacturier représente plus du tiers de la production économique du pays et emploie environ 40% des 240 millions de travailleurs migrants en Chine.⁷ La production textile, électronique, de vêtements et d'articles promotionnels représente une part non négligeable de ce secteur. Néanmoins, le succès éclatant du secteur manufacturier chinois recèle une industrie souvent fondée sur l'exploitation de son immense force de travail et sur les violations systématiques des droits du travail internationalement reconnus.

La Chine a refusé de ratifier les conventions n° 87 et n° 98 de l'OIT portant respectivement sur la liberté syndicale et sur le droit d'organisation et de négociation collectives et supprime activement toute référence à ces droits dans sa législation. Bien que la loi chinoise sur les syndicats stipule,

dans son article 3, que «tous les travailleurs manuels ou de la métallurgie ont le droit de s'organiser et de se syndiquer», la Fédération nationale des syndicats chinois (sigle anglais: ACFTU) est le seul syndicat national reconnu par la loi⁸ et tout syndicat constitué par les travailleurs doit s'affilier à l'ACFTU au niveau local, national ou sectoriel.⁹ Cela revient à dire que l'ACFTU détient le monopole de la représentation des travailleurs.

En plus d'avoir le monopole syndical, l'ACFTU est soumise à l'autorité du parti communiste chinois. De fait, les syndicats sont définis dans les statuts de l'ACFTU comme des «organes de liaison entre le parti communiste chinois et les masses ouvrières».¹⁰ Des réformes introduites récemment ont tenté de démocratiser le fonctionnement des syndicats au niveau local en autorisant l'élection directe par les travailleurs de leurs délégués syndicaux; néanmoins, l'autonomie dont jouissent ces syndicats locaux est limitée, voire inexistante.¹¹



Amerseas Enterprises Ltd (Guangzhou Tien Sung Sporting Goods Co Ltd)

Amerseas Enterprises Ltd est une filiale en propriété exclusive du groupe Tien Sung. Le groupe Tien Sung, établi en 1967, a son siège à Hong Kong. La société possède 4 usines dans la province de Guangdong, où elle a également établi ses bureaux pour la Chine continentale. Elle possède quatre autres sites de production implantés à Bangkok en Thaïlande. D'après le site Web de la société, les usines du groupe approvisionnent les grandes marques suivantes: adidas, ANTA, Fila, Polo Ralph Lauren, Puma et Under Armour.¹³ L'usine la plus récente est opérationnelle depuis 2004; avec 2 500 travailleurs¹⁴, elle est aussi la plus grande de la société.

En Chine, la loi nationale ne garantit aucunement le droit des travailleurs à négocier collectivement, que ce soit au sein d'une structure syndicale ou hors syndicat, et se contente de stipuler que les entreprises «peuvent» entreprendre des consultations avec les travailleurs.¹² Les conventions collectives sont particulièrement rares dans les entreprises du secteur privé. Le droit de grève a été supprimé de la Constitution chinoise en 1982 et n'a été rétabli dans aucune des législations du travail ultérieures. Cela revient à dire que les grèves ne sont ni légales ni illégales; toutefois, dans la pratique, elles font l'objet d'une répression généralisée.

Amerseas Enterprises Ltd figure sur la liste publiée par adidas de ses fournisseurs d'équipements ves-

timentaires pour les Jeux de Londres.¹⁵

A la fin de l'année 2011, une équipe de chercheurs de la SACOM (sigle anglais de l'Association d'étudiants et d'universitaires luttant contre la mauvaise conduite des entreprises, une organisation chinoise à but non lucratif créée en juin 2005 à Hong Kong) a conduit une série d'entretiens avec des travailleurs de cette usine, qu'ils devaient retrouver dans un marché situé à proximité, n'ayant pas obtenu l'autorisation d'approcher les travailleurs sur leur lieu de travail ni dans les locaux où ils étaient logés (dans l'enceinte même de l'usine).

Les chercheurs ont pu interroger 80 travailleurs. Ils en avaient contacté bien d’autres, lesquels avaient pour la plupart refusé de leur parler par crainte de représailles de la part de leur employeur. Dans le passé, ces travailleurs avaient déjà été abordés par des inspecteurs d’usine en dehors du lieu de travail, mais la direction les avait clairement dissuadés de se prêter à ce type d’entretiens. Au total, 56 femmes et 24 hommes, pour la moitié d’entre eux âgés de moins de 30 ans ont répondu aux questions précises posées par les chercheurs.

Il ressort de ces entretiens que l’usine fournissait à cette époque deux grandes enseignes multinationales, adidas et Fila. Adidas était depuis longtemps en affaires avec Tien Sung et constituait le principal client de l’usine. Les travailleurs interrogés ont confirmé que certains articles produits pour le compte d’adidas portaient le logo de l’équipe britannique.


Conditions de travail

D’après les informations divulguées par adidas, l’usine n’a effectivement pas de syndicat libre et démocratique, mais a toutefois mis en place des «représentants élus des travailleurs».

Or, les travailleurs interrogés ont révélé que ces «représentants élus des travailleurs» étaient en fait désignés par la direction. L’un des travailleurs

Code ETI : Salaire minimum vital
Article 5 : versement d’un salaire minimum

5.1. Les salaires et les avantages versés pour une semaine de travail ordinaire satisfont, au minimum, les normes légales nationales ou des normes industrielles, selon celles qui correspondent au seul le plus élevé. Dans tous les cas, il conviendra que le salaire soit suffisant pour couvrir les besoins fondamentaux et fournir un revenu libre.



| 序号 | 违规行为 | 纪律处分 |
|----|-------------------------------------|------|
| 6 | 行賄或收授利益等行為，已構成刑事犯罪，或尚未構成刑事處分但影響惡劣者； | 違紀辭退 |
| 7 | 連續曠工3日或一個自然年度內累計曠工5天； | 違紀辭退 |
| 8 | 未經公司許可，而到其它公司或個人處兼職者； | 違紀辭退 |
| 9 | 聚眾要挾，嚴重妨礙生產秩序者； | 違紀辭退 |
| 10 | 張貼或散發煽動性文字、圖畫、圖書，嚴重破壞勞資關係者； | 違紀辭退 |

Extrait du règlement du personnel interdisant la grève et la diffusion d'informations

Le règlement du personnel précise que la grève et la diffusion de documents susceptibles de porter atteinte à la relation employeur-employé sont motifs de renvoi immédiat.

a déclaré que le comité comportait environ 20 membres, dont la majorité étaient des cadres intermédiaires, et que son principal objectif était d’étouffer les griefs des travailleurs.

Le règlement du personnel diffusé par la direction stipule clairement que toute activité considérée par celle-ci comme ayant une visée d’éducation ou d’organisation avec des objectifs d’amélioration des conditions de travail est répréhensible et expose les travailleurs pris sur le fait à des sanctions. Par exemple, les travailleurs surpris à distribuer ou à diffuser des tracts, des photos ou des livres susceptibles «de porter gravement atteinte aux relations employeur-employé» sont immédiatement renvoyés.

Contrats précaires

La majorité des travailleurs ont un statut précaire, étant employés à titre temporaire. En règle générale, deux lieux de travail sont mentionnés dans leur contrat, l'un à Guangzhou et l'autre à Heyuan. Ces deux villes sont distantes de plus de 200 km l'une de l'autre. Les travailleurs interrogés sont convaincus que le site de Heyuan figure dans leur contrat dans le but délibéré de les intimider et de les empêcher de discuter des modalités de leur contrat. Ils redoutent d'être affectés à Heyuan s'ils contestent la volonté ou les instructions de la direction, car concrètement, du fait de la distance, cela signifie qu'ils perdent leur emploi.

L'enquête a révélé que des travailleurs plus âgés qui étaient employés dans l'usine depuis longtemps venaient d'être affectés à Heyuan. Ces travailleurs âgés devaient déménager avec leur famille à Heyuan afin de continuer à travailler, faute de quoi ils perdaient leur emploi. D'après les travailleurs interrogés, la direction cherchait ainsi à se débarrasser des travailleurs ayant le plus d'ancienneté afin de ne plus payer les majorations de salaire et les primes d'ancienneté.

Le plus de travail possible pour un salaire aussi bas que possible

En 2009, les travailleurs d'Amerseas ont débrayé et bloqué l'accès d'une autoroute proche de l'usine pour protester contre les salaires de misère qui leur étaient versés. La réponse du directeur général d'adidas en charge des affaires sociales et environnementales de l'époque, Frank Henke, a été la suivante: «Le salaire versé aux travailleurs chinois couvre leurs besoins élémentaires».¹⁶

A l'usine de Guangzhou, le salaire minimum est de 1 300 CNY par mois (206 US\$). Ce salaire minimum constitue la rémunération de base des travailleurs, à laquelle s'ajoutent les majorations pour heures supplémentaires conformément aux dispositions légales. Un système de primes de productivité permet aux travailleurs d'ajouter 30 CNY (4,76 US\$) par jour à leur rémunération. Les travailleurs qui effectuent des heures supplémentaires et perçoivent des primes de productivité peuvent donc gagner près de 3 000 CNY par mois (476 US\$). Néanmoins, même lorsqu'ils ont touché les primes de productivité maximales et qu'ils effectuent des heures supplémentaires, leur revenu ne suffit pas à couvrir les besoins fondamentaux tels que l'alimentation, l'hébergement et les frais médicaux.

(四) 乙方工作地点: 惠州河源

(五) 除临时性工作或者短期学习培训外, 如甲方需要乙方到本合同约定以外的地点或单位工作和学习培训, 应按本合同第七条处理。

Contrat de travail délivré par Amerseas Enterprises Ltd

Sur ce contrat, le travailleur est affecté à deux usines différentes, situées respectivement à Guangzhou et à Heyuan.

Pour les besoins de l'enquête, les travailleurs ont été interrogés pendant la période de faible activité de l'usine, qui dure de septembre à mars. Pendant cette période de demande réduite les journées de travail sont moins longues et les objectifs de productivité probablement moindres que pendant la saison de forte activité. Malgré cela, les travailleurs effectuaient régulièrement un nombre d'heures supplémentaires excédant le maximum légal par mois, qui ne peut dépasser 36 heures par mois conformément à l'article 41 de la législation du travail chinoise. Néanmoins, même pendant la saison de faible activité, les travailleurs effectuaient de 40 à 60 heures supplémentaires par mois.

La journée de travail commence à 8 h du matin et s'achève à 22 heures, voire à 23 heures durant la période de forte activité. Bien que la législation chinoise fixe à 40 heures la semaine de travail normale, les journées sont de neuf heures, auxquelles s'ajoute une heure de pause déjeuner. Chaque jour, les travailleurs reprennent le service à 19 heures, immédiatement après la pause du dîner, pour effectuer des heures supplémentaires.

Amerseas Enterprises Ltd a affecté deux bâtiments de l'usine à l'hébergement des travailleurs. Cette disposition a pour effets d'intensifier le contrôle exercé par la direction sur ses employés et de rallonger encore plus leurs journées de travail. Par exemple, l'eau chaude n'est disponible dans les dortoirs qu'une fois les heures supplémentaires achevées.

L'employeur prélève une somme forfaitaire pour l'hébergement et les repas fournis. Les travailleurs, qui payent 200 CNY (32 US\$) par mois pour les repas servis dans la cantine de l'usine se plaignent de cette nourriture peu nourrissante et sans saveur. Ils doivent en outre payer 50 CNY (8 US\$) par mois pour leur hébergement, où ils dorment à huit par chambre (deux couchettes de quatre lits). A cela s'ajoutent les charges pour l'électricité et l'eau chaude.

Les travailleurs non seulement perçoivent un salaire inférieur au salaire vital et sont contraints d'effectuer des heures supplémentaires au-delà du plafond légal, mais ils ne sont pas inscrits par leur employeur à la sécurité sociale (cotisations

Horaires de travail à
Amerseas Enterprises Ltd

| | |
|-------|----------------------------------|
| 08:00 | Début de la journée de travail |
| 12:00 | Pause déjeuner |
| 13:00 | Reprise du travail |
| 18:00 | Dîner |
| 19:00 | Début des heures supplémentaires |
| 22:00 | Fin du travail |

et prestations de retraite, assurance maladie et assurance contre les accidents du travail), ce qui constitue une infraction à l'article 3 de la loi chinoise sur le travail. Les contrats de travail signés par les travailleurs disposent que les cotisations sociales salariales sont déduites du salaire. Or, la plupart des travailleurs interrogés ne sont pas inscrits à la sécurité sociale. Les travailleurs ont confié aux chercheurs que l'employeur n'enregistrait que les ouvriers employés depuis plus de trois ans ainsi que les employés de bureau. Sur les 80 travailleurs interrogés, 20 étaient exclus du système de retraite (alors que celui-ci est obligatoire). Les travailleurs interrogés ont attribué cette situation au fait qu'Amerseas refusait de payer les 12 % correspondant à la part patronale de cette cotisation.

Bien qu'ils fussent conscients de l'infraction commise par leur employeur, la plupart des travailleurs n'osaient pas protester, estimant qu'il leur serait encore plus difficile de joindre les deux bouts si la totalité des cotisations obligatoires était prélevée de leur salaire de misère. Par exemple, une travailleuse de Amerseas Enterprises Ltd a expliqué : « Les cotisations sociales s'élèvent à environ 200 CNY par mois [l'employé, tout comme l'employeur, y contribue]. Je ne peux pas mettre d'argent de côté si je participe au régime. »

«Le quota de production est de 600 à 700 pièces par jour. Comment espérer atteindre cet objectif tout en portant un masque? Nous ne devons porter notre masque qu'en cas d'inspection de l'usine par des clients.»

Un travailleur confectionnant des articles sous label olympique pour adidas, Chine

«Inspections truquées»

Les travailleurs ont indiqué ne pas porter pas de masque protecteur, ce qui les expose à un risque accru de maladies respiratoires. Des travailleurs ont raconté aux chercheurs qu'un des dirigeants de l'usine avait dû quitter son poste suite à une affection pulmonaire due à la poussière envahissante. La chaleur, mais aussi les objectifs de productivité irréalistes sont les deux motifs invoqués par les travailleurs pour renoncer à leur masque. En effet, le port du masque risque de ralentir leur cadence, les exposant à des problèmes additionnels avec la direction ou les chefs d'atelier.

Ainsi que l'a expliqué l'un des travailleurs de l'usine, «le quota de production est de 600 à 700 pièces par jour. Comment espérer atteindre cet objectif tout en portant un masque? Nous ne devons porter notre masque qu'en cas d'inspection de l'usine par des clients.»

Malgré le bruit émanant des centaines de machines opérant dans l'atelier de production, les travailleurs ne disposent d'aucun équipement personnel de protection, par exemple des bouchons auditifs. Les accidents les plus courants rapportés par les travailleurs sont les blessures à la main causées par les aiguilles des machines à coudre, d'autant plus fréquentes que les travailleurs ont moins d'expérience. Ils sont assis sur des tabourets et non sur des sièges munis de dossiers. La plupart des travailleurs interrogés se sont plaints de douleurs

au dos, à la nuque et à la taille.

Les travailleurs d'Amersseas Enterprises Ltd ont dénoncé l'inanité des inspections sociales et expliqué qu'ils étaient briefés par la direction avant chaque visite des inspecteurs. Les travailleurs recevaient alors l'ordre de ne rien dire de négatif aux inspecteurs. En 2011, une travailleuse qui avait été interrogée lors d'une inspection a été renvoyée au motif qu'elle avait dit à l'inspecteur qu'elle travaillait chaque soir jusqu'à 22 heures.

D'autres sanctions sont pratiquées par la direction, dont un système d'amendes et de pénalités. La plupart des travailleurs interrogés n'ont pas eu à payer d'amende, mais leurs collègues condamnés ont vu leur photo affichée avec une note d'avertissement sur le panneau d'information, dans le but de dissuader les autres travailleurs. En outre, le règlement du personnel fournit la liste des critères d'octroi de récompenses (une demi-page) et des motifs de sanctions (six pages). Les travailleurs sont contrôlés au moment de quitter l'usine et doivent montrer le contenu de leur sac aux vigiles, ce qu'ils ressentent comme un affront et une humiliation.

五、社会保险

(一) 甲、乙双方按照国家 and 省、市有关规定，参加社会保险，缴纳社会保险费，乙依法享受相应的社保待遇。

(二) 乙方患病或非因工负伤，甲方按国家有关规定处理。

Partie du contrat de travail relative à la sécurité sociale

Le contrat spécifie que l'employeur, tout comme l'employé, contribue aux cotisations sociales conformément aux normes légales.

Témoignages de travailleurs

Guan Li-shan¹⁷ s'est entretenue avec l'un de nos chercheurs dans un parc près de Tien Sung, un samedi. Généralement, Guan consacre ses week-ends à des sorties avec ses amis, mais ce jour-là elle était trop fatiguée pour cela et a préféré se reposer dans le dortoir avant d'aller au parc.

Âgée de 19 ans, elle est originaire de la province de Huibei en Chine centrale. Elle a quitté son foyer à 16 ans pour aller travailler en ville. Elle a d'abord travaillé à Dongguan, où vivaient également ses parents qui étaient eux-mêmes des travailleurs migrants. Sa sœur les a rejoints ultérieurement pour y travailler elle aussi. En été 2011, elle est partie travailler à Guangzhou où le salaire minimum est plus élevé qu'à Dongguan ; elle travaille comme opératrice de machine à coudre à Tien Sung. Guan perçoit actuellement un salaire de base de 1 300 CNY (206 US\$), ce qui correspond au salaire minimum à Guangzhou.

Elle commence sa journée de travail à 8 heures du matin et ne quitte jamais l'atelier avant 21 heures ou 22 heures, dans un état d'épuisement. Elle passe ses journées à coudre à la machine, assise sur un tabouret dépourvu de dossier. Le bruit et la poussière sont envahissants dans l'atelier et les travailleurs ne sont pas équipés de protections auditives pour prévenir les dommages causés par le bruit.

Un autre chercheur de l'équipe a rencontré **Cai Bing**¹⁸, qui travaille également dans la localité voisine de Tien Sung. Âgée de 33 ans, elle est originaire de la province de Hunan. Elle est mariée et mère d'un enfant de quatre ans qui vit avec ses grands-parents à Hunan pendant

que les deux parents travaillent à Guangzhou. A la naissance de son fils, Cai Bing est restée à la maison pendant un an puis elle a trouvé un emploi dans une usine électronique de Shenzhen. Après un an elle a voulu quitter cet emploi qu'elle n'aimait pas et une personne de sa famille l'a munie de l'introduction nécessaire pour travailler à Tien Sung.

Cai Bing juge son poste actuel mal payé et honteux. Elle perçoit le salaire mensuel minimum, à savoir 1 300 CNY (206 US\$). Elle travaille à l'atelier de broderie dont les conditions de travail lui paraissent relativement correctes et moins stressantes que celles d'autres ateliers, l'essentiel du travail y étant automatisé. Néanmoins, Cai est déterminée à quitter l'usine dès qu'elle le pourra, car elle s'inquiète des répercussions sur sa santé de la poussière qu'elle inhale dans l'atelier. Les journées de travail sont très longues ; elle et son mari se battent pour tenir jusqu'à la fin de chaque mois, d'autant qu'ils envoient aussi de l'argent pour l'entretien de leur enfant et de leurs parents.

Le couple souhaite gagner le plus d'argent possible tant qu'ils le peuvent, car l'avenir leur paraît incertain. Son mari travaille dans une usine voisine et effectue autant d'heures supplémentaires que possible afin d'améliorer son revenu de base. Lui aussi est épuisé et passe ses journées de congé à dormir. Cai et son mari ne vivent pas ensemble mais logent chacun dans un dortoir de leur usine respective. Afin de mettre un peu d'argent de côté, il arrive à Cai de ne prendre qu'un seul repas par jour.

Les Philippines

Les droits syndicaux sont reconnus aux Philippines, mais avec de nombreuses restrictions. En réalité, il règne dans ce pays un climat de violence et d'intimidation à l'encontre des syndicats. Les employeurs et les pouvoirs publics se livrent à des pratiques antisyndicales pour restreindre les droits syndicaux. Bien que le nombre de syndicalistes assassinés ait diminué depuis 2009, il s'agit d'une pratique qui se perpétue en toute impunité. De plus, le recours croissant à la sous-traitance ou à l'emploi intérimaire en remplacement des contrats à durée indéterminée limite les possibilités de se syndiquer.

La loi sur le travail s'applique également aux zones économiques spéciales (ZES), dont la production est destinée aux marchés d'exportation. Néanmoins, l'organisation syndicale est difficile dans ces zones. Des rapports signalent la présence de forces de sécurité gouvernementales stationnées à proximité des ZES afin de décourager toute tentative d'organisation en intimidant les travailleurs et en interdisant l'accès du site aux représentants syndicaux. Plusieurs formes de discrimination antisyndicale et d'ingérence de la part des employeurs ont été dénoncées, dont la mise en place de syndicats assujettis aux entreprises au lieu de syndicats indépendants, le renvoi des activistes et leur inscription sur des listes noires. De plus, le ministère du travail et de l'emploi (DOLE) n'a jamais appliqué la loi sur le travail dans les ZES, en partie parce que les autorités chargées de ces zones estiment que les inspections du travail relèvent de leur seule compétence. Le recrutement des travailleurs employés dans ces zones passe par une agence spécialisée de la ZES ou par des agences de recrutement privées, dont il a été démontré qu'elles privilégient les emplois temporaires, informels ou contractuels. En cas d'organisation d'un syndicat dans une ZES ou dans une entreprise, la direction poursuit les dirigeants syndicaux en justice afin de les effrayer, ou menace de déposer le bilan.¹⁹

Mactan Economic Zone

A la fin de l'année 2011, le Conseil pour les Philippines de la FITTHC²⁰ a conduit une série d'entre-



tiens avec 35 travailleurs dans les cinq plus grosses usines de confection de vêtements de sports de la zone économique de Mactan. Il s'agit de Feeder Apparel Corporation, Global Wear Manufacturing 1, Mactan Apparel Corporation 2, Metrowear Inc. et Yuen Thai Philippines Inc.

Quatre de ces usines appartiennent à la même maison mère, à savoir Sintex – Sports City International. Quant à Yuen Thai Philippines Inc., c'est une co-entreprise détenue par Luen Thai et Yue Yuen, deux gros fournisseurs du secteur de l'habillement. D'après les dernières statistiques rendues publiques par l'Autorité des zones franches des Philippines (sigle anglais PEZA), ces cinq usines emploient au total 22 000 travailleurs, ce qui représente le double des effectifs de 2009 et environ le tiers de la main d'œuvre totale employée dans la zone économique de Mactan.

Les travailleurs de trois des cinq usines ont déclaré au moment de l'enquête qu'ils étaient affectés à la confection de blousons, de pantalons de sport et de tenues pour athlètes portant le logo olympique. Ces trois usines sont également citées par adidas parmi les sites de production de vêtements destinés aux Jeux olympiques. Il s'agit des usines Mactan Apparel Inc., Metrowear Inc. et Yuen Thai Philippines Inc.



Vue de l'entrée de Metrowear Inc.

Dans le cercle, affiche mentionnant le «Prix de la performance» décerné par le groupe adidas à Sintex Int.

Sintex Sports City International

Sintex Sports City International est connue sous différentes appellations (Sintex ; Sintex — SCI ; Sintex International ; SCI).²¹ Cette entreprise fondée en 1988 a son siège à Taipei à Taiwan et s'est spécialisée dans la confection de vêtements de sport.²²

Elle est l'un des principaux partenaires stratégiques d'adidas. D'après la liste des fournisseurs d'adidas, actuellement cette marque s'approvisionne auprès des 14 usines du groupe, dont deux au Cambodge, deux en Chine, deux en Indonésie et deux au Vietnam.²³ Les six autres usines sont situées aux Philippines : Global Wear Manufacturing 1 & 2, Mactan Apparel Inc. 1 & 2, Metrowear Inc. et Feeder Apparel Corp.²⁴

D'après les propos recueillis auprès d'un fonctionnaire de l'Autorité des zones franches, Sintex – SCI emploie plus de 12 000 travailleurs, ce qui en fait le premier employeur de la zone économique.

La création de Global Wear Manufacturing Inc. remonte à plus de vingt ans ; cette usine approvisionne également des marques telles que The North Face, Brooks et Saucony. Global Wear emploie environ 2 000 travailleurs, dont les trois quarts sont des femmes.

Metrowear Incorporated opère au sein de la zone économique depuis près de 14 ans. Cette usine fournit en premier lieu adidas, mais aussi d'autres marques telles que Under Armour, New Balance, Brooks et The North Face. L'usine fait tourner 925 machines par rotation de deux équipes réparties

Yuen Thai Philippines Inc

Yuen Thai Philippines Inc. est une co-entreprise détenue par Luen Thai et Yue Yuen. Ces deux entreprises figurent parmi les leaders du secteur de la confection de vêtements et de chaussures dans le monde. Chacune possède 50% des parts de Yuen Thai Philippines Inc., d'après les rapports de la société.

Yuen Thai Philippines Inc. a établi son usine en 2006. C'est une filiale en propriété exclusive de Yuen Thai Holdings Ltd., société enregistrée aux îles Vierges britanniques. L'usine est spécialisée dans la confection de pantalons et des blousons pour les marchés d'exportation: adidas est son principal client. En 2011, Yuen Thai a augmenté sa capacité de production afin de répondre à l'accroissement phénoménal des commandes d'adidas, et procédé à l'ouverture d'un deuxième site de production. L'usine emploie actuellement près de 5 000 travailleurs. Elle fait tourner 5 000 machines qui fonctionnent 24 heures sur 24 par rotation de trois équipes.



au Bangladesh, en Chine, en Inde, en Indonésie et aux Philippines, avec au total 27 000 employés.²⁷ Le chiffre d'affaires annuel de la société s'élève à environ 775 millions de dollars.²⁸

Yue Yuen

Yue Yuen est le premier producteur mondial de chaussures et revendique la production de près de 20 % des paires de chaussures vendues dans le monde. En 2011, la société employait 460 000 travailleurs pour une production s'élevant à 326 millions de paires de chaussures et un bénéfice annuel de 450 millions de dollars. Pou Chen Corporation est l'actionnaire majoritaire de Yue Yuen. Merrill Lynch et CitiGroup sont également actionnaires. Parmi les parts de Merrill Lynch, certaines sont directement détenues par Blackrock Inc.²⁹ La société approvisionne la plupart des grandes marques de vêtements de sport, dont adidas, Nike, Reebok, Li Ning et Puma.

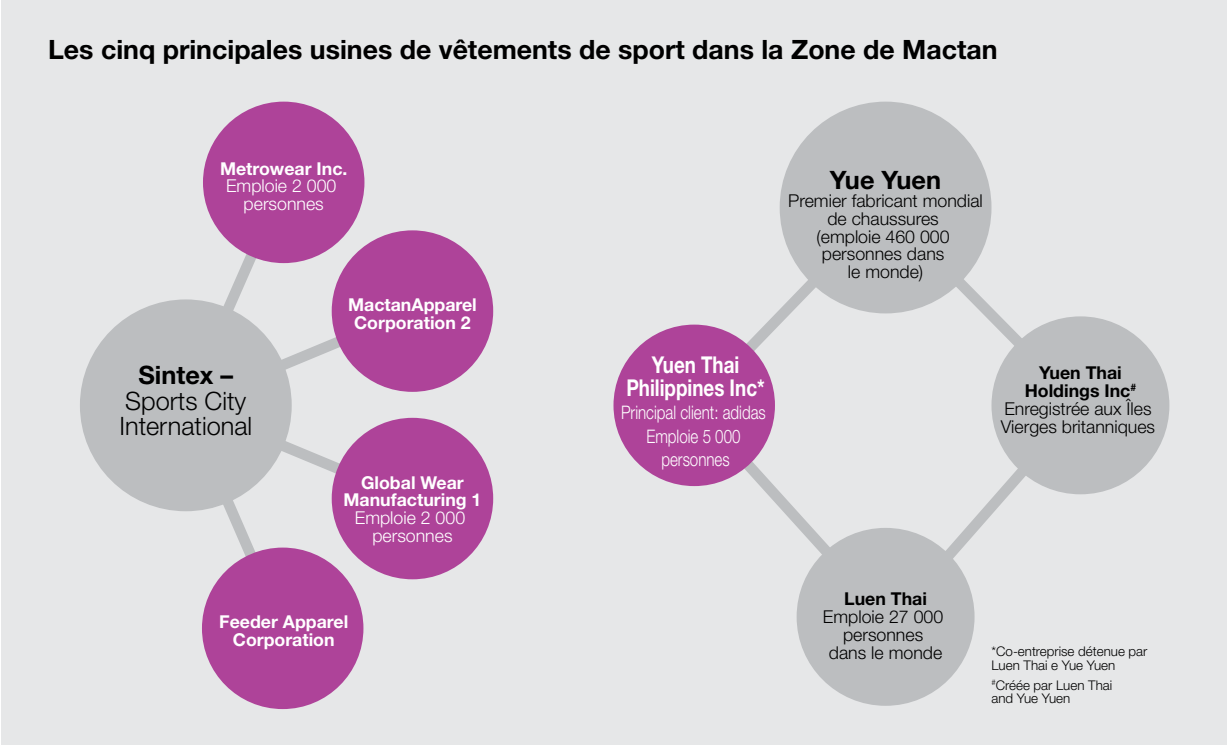
Les pratiques de Yue Yuen ont été dénoncées dans le rapport sur la chaîne d'approvisionnement des Jeux de Pékin, Surmonter les obstacles, publié par Play Fair en 2008. Parmi d'autres infractions, ce rapport mentionne les salaires de misère, les violences et l'intimidation, les heures supplémentaires excessives et forcées et les conditions de travail insalubres.³⁰

sur 37 lignes de production menées par 23 responsables. Elle emploie une main d'œuvre totale de 2 000 personnes, dont 1 500 femmes.

Luen Thai

Luen Thai est une société spécialisée dans la production manufacturière et la gestion des chaînes d'approvisionnement. Elle a noué un «étroit partenariat» avec des marques et des distributeurs tels qu'adidas, Coach, Esprit, Fast Retailing, Limited Brands, Polo Ralph Lauren et Targus.²⁵ La société produit des articles variés allant des vêtements de sport et de loisirs aux vêtements pour enfant en passant par les sacs d'ordinateurs portables et la maroquinerie de luxe.²⁶ Luen Thai a son siège à Hong Kong mais la société est constituée aux îles Cayman ; ses sites de production sont basés

Les cinq principales usines de vêtements de sport dans la Zone de Mactan



Yuen Thai Holdings Inc

La holding Yuen Thai Holdings Inc. a été créée en 2004 par Luen Thai et Yue Yuen. Elle possède actuellement deux sites de production, l'un basé en Chine et l'autre aux Philippines.³¹

Conditions de travail

Les cinq usines de l'étude étant situées dans la zone économique de Mactan (sigle anglais, MEZ), le Conseil pour les Philippines de la FITTHC a dû interroger les travailleurs en dehors de leur lieu de travail, en les rencontrant à leur domicile ou dans leur agglomération de résidence.

Un responsable des ressources humaines de la zone économique a reconnu que les entrées et les sorties y étaient strictement réglementées. À l'origine, ces mesures étaient destinées à lutter contre la contrebande, mais le système a été détourné par

les agents de sécurité afin de barrer l'accès de la zone économique aux « intrus », terme désignant notamment les organisateurs et les représentants syndicaux. Ceci constitue un obstacle majeur aux droits des travailleurs, puisque les syndicats n'ont pas accès aux lieux de travail.

Ces dernières années, les membres du Conseil pour les Philippines de la FITTHC ont pu réunir des éléments d'information sur des cas avérés d'attaques antisyndicales. Les employeurs, souvent avec le soutien tacite des pouvoirs publics et des agences gouvernementales, recourent à diverses tactiques pour empêcher les travailleurs de se syndiquer ou de constituer un syndicat, dont la subornation, l'intimidation, la démission forcée de cadres syndicaux et la mutation forcée de travailleurs syndiqués ; il s'agit d'empêcher toute élection liée à des négociations dont les syndicats pourraient sortir vainqueurs.

En dévoilant la liste de ses fournisseurs pour les Jeux de Londres 2012, adidas a déclaré que Mactan Apparel et Metrowear avaient mis en place

« des comités constitués de représentants des travailleurs », tandis que Yuen Thai avait institué un « comité de gestion des ressources humaines dont les membres étaient élus par les employés ».

Or, les 23 travailleurs interrogés dans ces trois usines ont nié l'existence de syndicats reconnus ou de quelque organisation que ce soit dans leur lieu de travail. Ces mêmes personnes ont expliqué que les travailleurs s'abstiennent de constituer un syndicat par crainte de la réaction de leur employeur ; ils redoutent que celui-ci ne mette fin à leur contrat et sont persuadés que la direction refusera de reconnaître le syndicat. Ces réponses rejoignent celles des 12 travailleurs interrogés dans les deux autres usines du groupe Sintex – SCI (Global Wear et Feeder Apparel) qui approvisionnent adidas et d'autres grandes marques.

Comme l'a déclaré l'un des porte-paroles du parti travailliste de Cebu, localité dont relève la zone économique : « Il n'y a aujourd'hui aucun syndicat dans la zone économique de Mactan, bien que celle-ci existe depuis 1979... Chacun sait qu'ils veulent que Mactan demeure une zone franche de syndicat, afin d'attirer et de fidéliser les investisseurs étrangers. »

A Yuen Thai Philippines Inc., dont la production, à l'heure où nous écrivons, est totalement destinée à adidas, les travailleurs nouvellement recrutés sont



Politique de la direction de Yuen Thai Philippines Inc. en matière de liberté syndicale

Un travailleur de Yuen Thai décrit comme suit la séance d'information qui s'est tenue lors de sa première journée de travail: «Les membres de la direction ont insisté sur le fait qu'ils nous empêcheraient de constituer un syndicat dans leur usine. Ils ont dit que les syndicats étaient interdits au sein de l'entreprise, où ils n'avaient d'ailleurs aucune raison d'être. "Les syndicats détruiront vos emplois, car leur seul but est de vous pousser à faire grève. Si vous persistez à vous syndiquer, vous perdrez votre emploi ainsi que toute possibilité de travailler dans les autres usines de la zone", a ajouté notre directeur d'usine».

prévenus dès leur premier jour de travail que la direction a pour politique d'empêcher les travailleurs de se syndiquer ou de constituer un syndicat.

Un conflit a récemment éclaté à Yuen Thai, où trois travailleurs avaient été licenciés pour avoir échangé des paroles durant leur temps de travail. La direction les a accusés de « comploter contre l'entreprise ». Aucune preuve n'a étayé cette accusation, à part le fait que les travailleurs avaient effectivement bavardé. Les travailleurs ont fait appel de cette décision auprès de l'arbitre local chargé des relations de travail, qui a rendu une sentence favorable aux travailleurs renvoyés et ordonné à la direction de leur payer les arriérés de salaire et de les réintégrer aux postes qu'ils occupaient précédemment au sein de Yuen Thai. Néanmoins, la société a refusé d'appliquer le jugement et s'est contentée de verser des indemnités de licenciement.

Contrats précaires

D'après les informations recueillies lors de l'enquête, une proportion de 25% à 30% des travailleurs des cinq usines sont employés à titre temporaire. Dans les usines étudiées, l'employeur recourt systématiquement à un système de contrats temporaires désigné sous le nom de «système 5-5-5». Ce procédé permet à l'employeur de contourner la loi sur le travail des Philippines et de faire en sorte que les travailleurs ne puissent faire valoir leurs droits ni bénéficier de la sécurité de l'emploi, puisqu'ils sont généralement remerciés à l'issue d'une période de cinq mois. La Cour suprême des Philippines a statué contre un employeur qui recourait de manière permanente à ce système de contrats de cinq mois.

Jugement de la Cour suprême contre les contrats à durée déterminée (Pure Foods Corp contre NLRC et al., 283 SCRA 133)

«Le dispositif mis en place par le requérant (l'employeur) semble conçu pour que les défendeurs (les salariés) et d'autres employés «occasionnels» ne puissent obtenir le statut d'employés permanents. De toute évidence, l'employeur se joue du droit à la sécurité de l'emploi et des garanties telles le salaire minimum, l'indexation du salaire sur le coût de la vie, l'indemnisation en cas d'arrêt maladie, les congés payés et le treizième mois. Le requérant est ainsi parvenu à se soustraire aux obligations que lui impose la loi sur le travail. En outre, il n'estime pas nécessaire de justifier la cessation des relations d'emploi et se contente de ne pas renouveler les contrats de travail.»

Sintex – SCI et Yuen Thai recrutent nombre de leurs travailleurs en tant qu'apprentis ou stagiaires. Aussi bien Mactan Apparel Inc. que Metro Wear Inc. recrutent des travailleurs mineurs, âgés de 15 à 17 ans. Ces mineurs bénéficient de contrats spécifiques, mais la direction semble enfreindre la loi

puisque qu'elle les fait travailler à des postes non aménagés tout en leur versant un salaire minoré.

Au total, 25 des 35 travailleurs interrogés ont déclaré que leur rémunération de base est insuffisante pour couvrir les besoins fondamentaux de leur famille.



Conditions de vie d'un travailleur qui confectionne des vêtements olympiques pour adidas aux Philippines

Les principales sources des difficultés financières évoquées sont le faible niveau des salaires, les prix élevés des loyers, la hausse des prix des biens de consommation courante et le fait d'être le seul membre du foyer à avoir un revenu professionnel.

Près de 50% des travailleurs interrogés ont déclaré devoir emprunter au prix fort auprès d'usuriers en gageant leur carte de crédit, afin de couvrir leurs dépenses courantes. Les usuriers proposent aux travailleurs des prêts-relais garantis par le salaire à venir. Ayant pris possession de la carte bancaire de l'emprunteur, l'usurier attend le jour de la paye pour prélever le montant du prêt auquel s'ajoutent les intérêts.

Une majorité écrasante de travailleurs (31 sur les 35 interrogés) effectuaient régulièrement une douzaine d'heures supplémentaires par semaine. Deux autres travailleurs effectuaient 14 heures supplémentaires par semaine. 63% des travailleurs ont précisé que les heures supplémentaires n'étaient

Les fournisseurs d'Adidas ne respectent pas le salaire minimum vital

Mactan Apparel

M. R (qui garde l'anonymat) travaille sur le site de production Mactan Apparel Inc. depuis près de 10 ans. Malgré ses années de service au sein de l'entreprise, sa rémunération est toujours égale au salaire minimum, au même titre que celle des travailleurs recrutés récemment. «L'ancienneté n'est pas un facteur pris en compte dans notre usine; même si vous travaillez pour l'entreprise depuis longtemps, vous êtes payé au salaire minimum, a-t-il déclaré. Nous sommes donc obligés d'effectuer des heures supplémentaires si nous voulons ramener un peu plus d'argent à la maison. Comment survivre autrement avec un revenu aussi misérable, comment payer le loyer de ma petite chambre, couvrir mes besoins quotidiens et envoyer un peu d'argent à ma famille, qui vit en province? A la fin de la journée le solde est de zéro: il ne reste rien pour constituer une épargne en prévision des événements imprévus qui pourraient s'abattre sur moi ou sur ma famille.»

Yuen Thai

Une travailleuse employée à Yuen Thai a déclaré que le salaire perçu par les travailleurs ne leur permet même pas de couvrir leurs besoins fondamentaux, compte tenu du prix élevé des biens de consommation courante. Elle a un fils à charge et son salaire est le seul revenu de la famille. Elle n'a pas toujours de quoi se nourrir correctement, elle et son fils, car elle doit faire des sacrifices pour payer son loyer et ses charges fixes.

pas volontaires mais obligatoires et que la direction avait été très claire à ce sujet lors de leur recrutement. Cette précision concerne les quatre usines Sintex – SCL et Yuen Thai Philippines Inc.

«Même si vous travaillez pour l'entreprise depuis longtemps, vous êtes payé au salaire minimum, a-t-il déclaré. Nous sommes donc obligés d'effectuer des heures supplémentaires si nous voulons ramener un peu plus d'argent à la maison.»

Travailleur d'une usine confectionnant des vêtements de sport pour adidas aux Philippines

Le Code du travail des Philippines stipule que «la journée de travail normale de tout employé est de huit heures maximum». Interrogée à propos des infractions à la législation sur le temps de travail, la responsable des ressources humaines d'une des usines Sintex a déclaré que les normes du travail particulières d'adidas prévoyaient une durée de travail hebdomadaire normale pouvant aller jusqu'à 60 heures. Elle a reconnu que «... la journée de travail peut aller au-delà de huit heures; en cas de nécessité, les travailleurs sont amenés à effectuer deux, trois, voire quatre heures supplémentaires par jour, notamment lorsque nous nous rapprochons des dates butoir pour nos expéditions». Elle a précisé clairement qu'elle entendait privilégier les normes du travail particulières d'adidas plutôt que la conformité avec le Code du travail des Philippines: «Nous sommes en conformité avec les normes du travail préconisées par nos clients, lesquelles stipulent que les employés ne doivent pas travailler plus de 60 heures par semaine, heures supplémentaires incluses. Néanmoins, d'après les normes du travail d'adidas, le temps de travail des employés n'atteint 60 heures hebdomadaires que dans des "circonstances tout à fait exceptionnelles"».

Bien que le Code ETI stipule que toute heure supplémentaire «est rémunérée à un taux majoré», huit travailleurs ont révélé que les heures travaillées pendant les jours fériés et en d'autres circonstances particulières ne font l'objet d'aucune majoration. Onze autres travailleurs ont expliqué n'avoir jamais reçu de prime pour avoir travaillé durant des jours habituellement fériés.

FOCUS

online

The Online Newsletter of Luen Thai Holdings Limited

December 2011

HOME | MESSAGE FROM THE CEO | LUENTHAI.COM | CONTACT US

Search

adidas Marks Yuen Thai Philippines with High Sustainable Compliance Rating

Sportswear giant adidas, in its March 8 sustainable compliance audit, has marked Yuen Thai Philippines Inc. (YTPI) with a very high rating, putting it ahead of adidas' other suppliers.

"Congratulations to Yuen Thai Philippines! You are adidas Guangzhou Liaison Office (GZLO)'s first and only T1 getting a 4C. Good work and well done!", said Maryanne Lau, adidas GZLO country manager.

Based on the sustainable compliance audit, YTPI received 100% rating in the areas of "Management Commitment and Responsiveness" and "Compliance Performance."

A 4C rating generally means there are no non-compliance issues found in the factory and that compliance management systems, and most of the components of the system are effective.



▲ Yuen Thai Philippines 100 % conforme d'après l'audit conduit par adidas – données de décembre 2011³³

Convention n° 1 de l'OIT tendant à limiter à huit heures par jour le nombre des heures de travail dans les établissements industriels³²

Article 5.2: La durée moyenne du travail, calculée sur le nombre de semaines déterminé par le tableau [régulant la durée journalière du travail], ne pourra en aucun cas excéder quarante-huit heures par semaine.

Les travailleurs qui refusent d'effectuer des heures supplémentaires sont soumis par leur chef d'atelier à une procédure d'enquête formelle, ou convoqués pour le lendemain au bureau de la direction pour s'expliquer. Le travailleur fait ensuite l'objet d'un blâme formel concernant ce comportement. Les travailleurs ont indiqué aux enquêteurs que les heures supplémentaires sont inévitables pour atteindre les objectifs, qui sont fixés par la direction sans consultation des travailleurs. Le non-respect des objectifs donne également lieu à des sanctions disciplinaires de la part des chefs d'atelier et de la direction, assorties d'une suspension de deux jours. Par ailleurs, 23 des 35 travailleurs interrogés ont estimé que les quotas fixés par la direction sont impossibles à atteindre.

Les 35 travailleurs interrogés ont tous été maltraités par leurs chefs d'atelier ou par la direction ; pour trois d'entre eux il s'agissait de violences physiques et pour les autres de violences verbales.

Discrimination

L'une des travailleuses de Mactan Apparel a révélé aux chercheurs qu'à la naissance de son enfant, la direction a refusé de lui accorder le congé maternité prévu par le Code du travail des Philippines. La travailleuse a été informée qu'elle pouvait prendre un congé sans solde et que la direction ne lui verserait aucune des compensations et des indemnités prévues par la loi. La travailleuse n'a pas protesté, par crainte de perdre son emploi.

Inspection des conditions de travail ou des travailleurs

Les cinq usines sont régulièrement soumises à des audits. A cet égard, l'un des travailleurs de Metrowear a déclaré: «Nous ne savons même pas si les inspecteurs viennent pour contrôler les conditions de travail dans l'usine ou s'ils veulent juste vérifier la qualité des produits et s'assurer que les commandes seront expédiées à temps».

Sri Lanka

À Sri Lanka, les chercheurs ont enquêté dans quatre usines: MAS Linea Aqua, MAS Linea Intimo, MAS Silueta et Next Manufacturing. Au total, ces usines emploient environ 8 250 travailleurs. Soixante travailleurs ont été interrogés entre les mois d'octobre et décembre 2011, lors d'entretiens réalisés en dehors de l'usine, dans les localités de résidence ou au domicile des travailleurs.

Trois de ces usines sont situées dans des zones franches industrielles d'exportation, à savoir Biyagama pour MAS Silueta et MAS Linea Intimo et Katunayake pour Next Manufacturing. L'usine MAS Linea Aqua est située à Giridara, une zone rurale distante d'une quarantaine de kilomètres de Colombo.

ZFE: une longue tradition antisyndicale

Les ZFE sont gérées par le Conseil des investissements, qui fixe le montant des salaires et détermine les conditions de travail. Très souvent, les travailleurs syndiqués et les cadres syndicaux sont suspendus, rétrogradés ou renvoyés. En outre, les travailleurs récemment recrutés (pour la plupart, des femmes) sont mis en garde contre toute velléité de se syndiquer. L'accès de l'EPZ est interdit aux activistes syndicaux qui ne travaillent pas dans la zone, à moins que leur visite fasse l'objet d'une autorisation expresse de l'employeur. Cette interdiction constitue l'un des principaux obstacles à l'organisation syndicale au sein des zones franches. Le recours aux zones franches industrielles d'exportation permet aux pays de se soustraire à la législation nationale sur le travail ainsi qu'à d'autres obligations.

Pièdre application du droit dans les EPZ

Les inspections du travail laissent à désirer dans les EPZ, les inspecteurs d'État n'étant pas autorisés à

se rendre dans les usines sans avis préalable. En outre, en cas de plainte déposée auprès de l'organisme officiel compétent, il est rare que les employeurs se présentent à l'audience et, s'ils le font, ils passent outre le jugement rendu, en toute impunité. Le gouvernement s'est montré incapable de faire appliquer ces décisions. Ce fut le cas lors des jugements rendus par le Commissaire général en charge du travail à l'encontre de New Design Manufacturing Ltd et de Ceyenergy Electronics (Pvt) Ltd.

Comités des employés

Le Bureau des investissements (BIO) encourage la mise en place de « comités des employés » pour tenir lieu de syndicats au sein des EPZ. Or, ces comités opèrent sous l'égide des employeurs et sont financés par eux, de sorte qu'ils exercent une plus grande emprise sur les choix des travailleurs qu'un syndicat (où les travailleurs élisent leurs représentants et peuvent agir de manière indépendante, l'organisation étant financée par les cotisations de ses membres). Dans certains cas, la direction refuse de reconnaître la constitution d'un nouveau syndicat et lance des « négociations » directes avec le comité des employés, comme si ce dernier représentait légitimement les travailleurs. La direction accorde parfois des avantages aux membres du comité des employés, à condition qu'ils n'adhèrent à aucun syndicat; inversement, ceux qui adhèrent à un syndicat font l'objet de menaces.³⁴

MAS Holdings

MAS Holdings est le premier fabricant de vêtements du Sri Lanka. Créée en 1987 par trois frères, cette entreprise a basé sa capacité de croissance sur la mise en place de partenariats stratégiques majeurs avec les grandes marques mondiales de l'habillement.³⁵ The Limited Inc. a constitué l'une des premières cibles commerciales de l'entreprise, qui pensait ainsi sécuriser durablement sa position de fournisseur de vêtements pour femme. En 2007, la société est devenue le premier fournisseur en volume de Victoria's Secret, et continue aujourd'hui à l'approvisionner.³⁶

MAS Linea Intimo, MAS Silueta et Next Manufacturing confectionnaient des articles portant le label olympique. MAS Linea Aqua est détenue conjointement par Speedo, Brandot International Ltd et MAS Holdings. Au moment de l'enquête, les travailleurs de Next Manufacturing confectionnaient des vêtements pour enfants ainsi que des blousons et des T-shirts portant le logo olympique. A MAS Silueta, qui produit habituellement des articles de lingerie pour le compte de Victoria's Secret, les travailleurs apposaient le logo olympique sur des vêtements confectionnés dans une autre usine MAS. MAS Linea Intimo figure sur la liste des fournisseurs d'adidas pour les Jeux de Londres 2012.

L'entreprise est désormais propriétaire de 28 sites de conception et de production répartis dans dix pays, dont les États-Unis (New York), l'Inde et le Sri Lanka, ce dernier pays accueillant l'essentiel de ses capacités de production. Les entreprises MAS

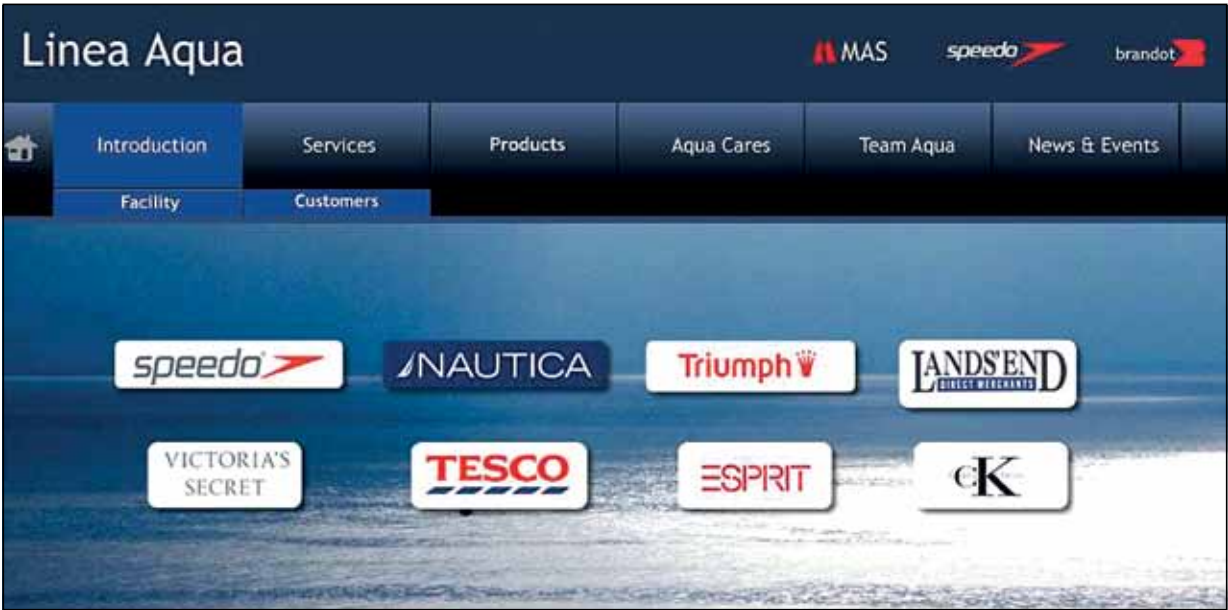
emploient 45 000 personnes réparties dans ces différents sites.³⁷

MAS Holdings a établi des co-entreprises avec un certain nombre de sociétés multinationales, en particulier: Brandot International Ltd, Triumph International, Speedo International, Stretchline Global, Prym Intimates PLC, Noyon Dentelles, DOGI International et Textprint SA.

Le portefeuille de clients de l'entreprise inclut notamment adidas, Calvin Klein, Esprit, Gap, Lands' End, Marks and Spencer, Nautica, Nike, Reebok, Sara Lee, Tesco et Victoria's Secret.

MAS Linea Aqua

MAS Linea Aqua est une co-entreprise détenue par MAS Holdings (Sri Lanka), Speedo (Royaume Uni) et Brandot (États-Unis). L'usine est implantée à Giridara, une zone rurale située à 40 km de Colombo. L'usine a été fondée en 2001 grâce à un apport de 8,5 millions de dollars fourni par Brandot, MAS et Speedo.³⁸ En 2007 et 2009, l'usine a reçu le prix d'excellence décerné par adidas.³⁹



Brandot International Ltd

Brandot International Ltd a été créée en 2001 par Martin Trust, suite à la fusion de quatre entreprises manufacturières appartenant à The Limited Inc., connues sous le nom de Limited Brands.

Brandot International Ltd a son siège à Salem dans le New Hampshire. C'est une société d'investissements spécialisée dans les acquisitions en partenariat avec des entreprises du secteur de l'habillement et du textile.

La société a des partenaires au Bangladesh, en Chine, en Allemagne, à Hong Kong, en Inde, à Madagascar, au Mexique, au Sri Lanka, au Royaume-Uni et aux États-Unis ; MAS Holdings, au Sri Lanka et Pentland, au Royaume-Uni (propriétaire de la marque Speedo) sont deux de ses partenaires.⁴⁰

Pentland

Pentland est une entreprise privée spécialisée dans la gestion de marques. Elle est l'actionnaire majoritaire de JD Sports et possède ou détient une participation dans des sociétés telles que Berghaus, Boxfresh, Brasher, Ellesse, Franco Sarto, Gio-Gio, Hunter, KangaROOS, Kickers UK, Lacoste, Mitre, OneTrueSaxon, Prostar, Red or Dead, Speedo et Ted Baker Footwear.

L'entreprise appartient à la famille Rubin ; la valeur nette du patrimoine de son président, Stephen Rubin, est estimée à plus d'un milliard de livres. En 2010, le chiffre d'affaires de la société s'élevait à 1,3 milliard de livres pour un bénéfice net de 96,6 millions de livres.⁴¹ Speedo a conclu un accord de sponsoring pour un montant de plusieurs millions de livres avec l'équipe olympique britannique de natation.

Next Manufacturing PVT Ltd

Next Manufacturing est implantée au Sri Lanka depuis 1998.⁴² L'usine emploie environ 2 450 travailleurs. Elle est située à Katunayake, la plus ancienne zone franche industrielle d'exportation du Sri Lanka, dont la création remonte à 1978. L'usine appartient à 100% à Next PLC UK.

Next PLC UK

NEXT PLC UK s'est vu attribuer le marché de fourniture des tenues qui seront portées lors des cérémonies d'ouverture et de clôture des Jeux ainsi que des tenues officielles des athlètes de l'équipe britannique des Jeux olympiques et paralympiques, de 4 500 uniformes destinés aux cadres techniques et d'une partie du mobilier et du linge de maison destinés au Village olympique.⁴³

Conditions de travail

Bien que le Sri Lanka ait ratifié les conventions n°87 et n° 98 de l'OIT portant respectivement sur la liberté syndicale et sur le droit d'organisation et de négociation collectives, dans les faits très peu d'usines de vêtements respectent ces droits. Alors qu'au Sri Lanka l'industrie de l'habillement représente près de 250 usines, cinq négociations collectives seulement ont été conclues jusqu'à présent.

La liberté syndicale dans l'industrie de l'habillement au Sri Lanka

Au Sri Lanka, la création, en 1994, des comités des employés, encouragée par les employeurs et par le Bureau des investissements (BOI) a constitué un obstacle à la création de syndicats libres et indépendants et à l'exercice du droit de négociation collective.⁴⁴

D'après les informations diffusées par adidas, à MAS Linea Aqua «les travailleurs sont représentés par un conseil mixte consultatif (sic), lequel n'a pas encore été enregistré officiellement».⁴⁵ Néanmoins, le Bureau national de l'OIT au Sri Lanka a confirmé qu'en 1994, le gouvernement sri-lankais a remplacé les Comités consultatifs mixtes (JCC) par des comités des employés (CE).⁴⁶ Par conséquent, la mise en place effective par MAS Linea Aqua de structures de type JCC, qui sont des organisations créées et contrôlées par la direction, constitue une infraction à la législation sri-lankaise.

Aux termes des directives émises par le Bureau des investissements, les CE sont constitués de cinq à dix travailleurs élus par bulletin secret et chargés de représenter les travailleurs dans la négociation collective et le règlement des conflits sociaux. Sont éligibles les employés de l'usine qui ne font pas partie de l'encadrement et qui ne sont pas chefs d'atelier. Les membres du CE disposent de deux heures par mois pour mener à bien leurs tâches. Ils ne sont pas indemnisés et les employés n'ont pas à financer le CE ni ses activités.

Alors même que le gouvernement sri-lankais et le Bureau des investissements soutiennent que les CE répondent pleinement aux exigences de l'OIT concernant la liberté syndicale et le droit de négociation collective, pas un seul accord de négociation collective portant sur les salaires, les conditions de travail et la santé et la sécurité au travail n'a été conclu à ce jour par aucun CE opérant dans une EPZ du Sri Lanka.

En mars 2011, les syndicats, les employeurs et les compagnies multinationales de l'industrie de l'habillement ont tenu la première réunion tripartite de leur histoire au Sri Lanka. À l'issue de cette réunion, un certain nombre de marques, dont adidas, sont convenues d'adresser un courrier à leurs fournisseurs du Sri Lanka en leur précisant que les CE ne sont pas conformes aux dispositions de la Convention de l'OIT sur la liberté syndicale. Next PLC a refusé d'adresser un tel courrier à ses fournisseurs du Sri Lanka.

Les travailleurs des usines Next Manufacturing et MAS Silueta interrogés lors de l'enquête ont déclaré n'avoir aucune information sur une éventuelle réunion ou discussion au sein du CE, et doutaient même de l'existence de ces CE. Les travailleurs de MAS Linea Intimo et de MAS Linea Aqua ont déclaré que les membres du CE/JCC ne disposaient que de 30 minutes par mois pour mener à bien leurs activités. Aucun des travailleurs des quatre usines n'a pu donner la date de la dernière réunion tenue par le comité ni citer les thèmes examinés. Les travailleurs qui connaissaient l'existence du CE/JCC ont précisé qu'au lieu de faire élire ses membres à bulletin secret, la direction se contentait de les désigner directement, de même qu'elle établissait le programme et l'ordre du jour de ses réunions.

La Fédération des travailleurs du textile, de l'habillement et des vêtements, organisation affiliée à la FITTHC, a récemment tenté d'organiser un syndicat à MAS Silueta. Or, lorsque les activistes syndicaux ont voulu parler avec les travailleurs, ceux-ci leur ont dit que la direction les avait plusieurs fois menacés de renvoi s'ils tentaient de constituer un syndicat ou de se syndiquer.

De même, au cours des dernières années, le Syndicat des employés des zones franches d'exportation et des services généraux du Sri Lanka (FTZ&GSEU), également affiliée à la FITTHC a tenté plusieurs fois d'organiser les travailleurs de Next Manufacturing; chaque tentative a été contrecarrée par le sentiment de crainte induit par la direction parmi les travailleurs de l'usine.

Vivre avec la moitié du salaire minimum vital

Les travailleurs interrogés percevaient un salaire mensuel oscillant entre 10 000 LKR et 25 000 LKR (79-198 US\$). Tous les travailleurs ont déclaré que les salaires perçus, heures supplémentaires incluses, étaient insuffisants pour couvrir leurs besoins fondamentaux. A la fin de l'année 2011, le salaire minimum vital s'élevait à près de 45 000 LKR (357 US\$), ce qui revient à dire que les travailleurs interrogés percevaient à peine 22 % à 55 % du salaire vital. Les travailleurs de MAS Silueta ont dit que la direction avait refusé la moindre augmentation de salaire en 2011. A MAS Linea Aqua l'ancienneté n'avait pratiquement aucune répercussion sur les salaires.

A Next Manufacturing la direction recourt à une agence pour le recrutement des aides, des opérateurs sur machines et d'autres travailleurs. D'après les personnes interrogées, ces travailleurs sont employés par l'agence et non par Next Manufacturing. Les travailleurs recrutés par l'agence sont conduits à une autre usine dès la fin de leur journée de travail à Next Manufacturing. Ils travaillent dans cette autre usine jusqu'à 2 h 30 du matin. Le lendemain ils sont attendus à Next Manufacturing dès 8 heures du matin pour y reprendre leur service. L'agence recrute en priorité

Travailleuse d'une usine de vêtements dans la chambre qu'elle loue – elle confectionne des vêtements de sport pour adidas au Sri Lanka



des travailleurs originaires de régions comme Jaffna, Trincomalee ou les zones de plantations, car ces personnes ignorent généralement leurs droits et sont souvent analphabètes ; l'agence les choisit en raison même de leur vulnérabilité et parce qu'ils sont plus faciles à exploiter.

Les personnes employées par l'agence de recrutement se plaignaient de ne pas recevoir de salaire régulier et dénoncent le fait que l'agence ne s'acquitte pas auprès des caisses de prévoyance ou des fonds en fidéicomis des salariés de la part des cotisations qui lui revient en tant qu'employeur, comme l'y oblige la loi.

Tous les travailleurs interrogés de Next Manufacturing, MAS Intimo et MAS Linea Aqua ont déclaré que la direction et les chefs d'atelier les obligent à effectuer des heures supplémentaires afin que les objectifs de production soient atteints. Ces objectifs sont fixés unilatéralement par la direction ; à MAS Linea Intimo et à MAS Linea Aqua, la direction justifie ces objectifs en invoquant l'« approbation » des CE/JCC. Les travailleurs de ces usines sont soumis à une forte pression

pour que ces objectifs de production soient atteints, ce qui provoque un stress et une angoisse considérables parmi les travailleurs. Cet aspect est cité par les travailleurs des quatre usines comme le deuxième sujet de préoccupation, par ordre d'importance, en matière de conditions de travail.

A MAS Linea Aqua les travailleurs ont montré aux chercheurs le calendrier de travail pour l'année, qui avait été établi par la direction sans consultation préalable des travailleurs. Le calendrier introduit des changements dans les jours habituellement considérés comme fériés, ou qui auraient exigé le paiement d'une majoration, ou durant lesquels les travailleurs pouvaient prendre un congé. Les travailleurs ont affirmé que la direction avait modifié le calendrier afin de ne plus payer de majorations durant la période de forte activité ou juste avant les délais d'expédition ; les modifications apportées aux dates de congé nuisaient à leurs propres engagements personnels et familiaux.

Conclusions et revendications

Le présent rapport fait état d'une série de violations des droits humains perpétrés aussi bien dans la chaîne d'approvisionnement olympique que par les fournisseurs des grandes marques multinationales. La triste vérité est que, quatre ans après la publication par Play Fair du rapport *Surmonter les obstacles*, ce secteur n'a connu aucune amélioration notable. La répression de la liberté syndicale et du droit de négociation collective demeure la norme ; dans leur écrasante majorité, les travailleurs continuent à percevoir des salaires de misère alors même qu'ils effectuent des journées de travail harassantes, souvent assorties d'heures supplémentaires forcées ; quant aux employeurs, ils recourent de plus en plus aux emplois précaires afin de se soustraire à leurs responsabilités légales et de saper toute tentative des travailleurs de se syndiquer ou de négocier collectivement. Les grandes marques continuent à refuser d'établir des relations durables avec leurs fournisseurs et, de manière générale, elles se gardent bien de récompenser les fournisseurs qui reconnaissent les syndicats et négocient avec eux.

Le CIO

Il est vital que le CIO intensifie son rôle de gardien des Jeux olympiques. Nous exigeons que le CIO poursuive les avancées réalisées par Londres 2012 et plus particulièrement qu'il veille à :

- inscrire le respect des droits des travailleurs dans les principes fondamentaux et le code d'éthique du CIO
- exercer un devoir de diligence à l'égard des conditions de travail pratiquées par ses partenaires commerciaux et les détenteurs de licences olympiques
- faire de la ratification et de la mise en œuvre des normes internationales du travail une considération importante lors de la sélection des pays hôtes
- faire de la conformité avec les normes internationales du travail garantissant les droits fondamentaux des travailleurs et du respect de la législation nationale une condition préalable à l'octroi de tout contrat de licence, de sponsoring et de marketing.

- engager des ressources à la hauteur des efforts nécessaires pour s'informer des conditions de travail réelles et des pratiques liées à l'emploi lors de l'établissement de relations commerciales et des octrois de licence ; cela suppose, en particulier, de favoriser l'application de mesures concrètes telles que les inspections spontanées et dignes de foi menées conjointement avec des tiers.
- s'appuyer sur les enseignements des Jeux de Londres 2012 ; mettre en place un mécanisme de traitement des plaintes ; donner suite aux plaintes relatives aux conditions de travail pratiquées par les partenaires commerciaux et les détenteurs de licence ; collaborer avec d'autres parties pour mettre en place des mécanismes crédibles de traitement des plaintes permettant de résoudre certaines situations spécifiques
- s'engager à promouvoir publiquement la nécessité de mettre fin à l'exploitation et aux pratiques abusives dans les usines fabriquant des vêtements de sport et des chaussures de sport
- soutenir les efforts visant à faire respecter les droits des travailleurs dans tous les aspects du travail associé au sport.

COJOL

Au-delà de ses beaux discours, le COJOL n'a guère tenu sa promesse de veiller à la durabilité des Jeux olympiques de Londres.

Suite aux engagements pris lors de la campagne Playfair 2012, le COJOL a exigé que ses fournisseurs et détenteurs de licence se mettent en conformité avec les dispositions du Code ETI ; il a également mis en place un mécanisme de traitement des plaintes afin que les infractions au Code soient signalées, examinées et résolues. Néanmoins, alors que pour l'essentiel la production destinée aux Jeux est sans doute terminée, le COJOL commence seulement maintenant à mettre en place des formations destinées aux travailleurs ; par ailleurs, nombre de travailleurs de l'ensemble de la chaîne d'approvi-

sionnement n'ont pas été informés, dans leur propre langue, de leurs droits et des possibilités de se saisir du mécanisme de plaintes. Le COJOL a divulgué certains sites de production de sa chaîne d'approvisionnement, essentiellement localisés au Royaume-Uni et en Chine, ce qui signifie que les syndicats nationaux d'autres pays ne peuvent pas vérifier ses dires concernant le respect par ses fournisseurs des droits humains des travailleurs. Le COJOL a également recouru à des audits pour enquêter sur les conditions de travail dans les usines, malgré la recommandation de Playfair 2012 de faire des travailleurs eux-mêmes le moteur des efforts de contrôle.

Globalement, le COJOL est allé plus loin que ses prédécesseurs dans l'adoption de mesures visant à protéger les droits des travailleurs. Les organisateurs des Jeux de Rio doivent absolument s'inspirer des avancées du COJOL et reprendre le flambeau là où celui-ci l'a laissé, afin de continuer à faire avancer les choses.

Nous exhortons le COJOL et le Comité d'organisation des Jeux de Rio à :

- collaborer avec le CIO pour mettre en place des mécanismes visant à mettre fin aux pratiques abusives et à l'exploitation
- exercer son devoir de diligence à l'égard des droits humains des travailleurs dont le travail participe à la réussite des Jeux olympiques
- faire usage de leur influence sur les sociétés établies dans leur pays et sur les sponsors de leurs équipes nationales pour qu'ils se mettent en conformité avec les exigences de la campagne
- exiger, comme condition contractuelle à l'octroi de licences et aux accords de commercialisation et de sponsoring, la divulgation transparente des sites de production, ainsi qu'un engagement de conformité des pratiques et des conditions de travail appliquées dans les usines fabriquant des produits sous licence olympique par rapport aux normes du travail internationalement reconnues.

Marques multinationales et distributeurs

Les usines qui ont fait l'objet du présent rapport sont des fournisseurs attestés des marques et des distributeurs suivants.

Chine

- adidas

Philippines

- adidas
- Brooks
- New Balance
- Saucony
- The North Face
- Under Armour

Sri Lanka

- adidas
- Ann Taylor
- Columbia Sportswear Company
- Lane Bryant
- Lululemon Athletica
- Next
- Nike
- Soma Intimates
- Speedo
- Victoria's Secret

En 2008, Play Fair avait adressé aux principales marques de vêtements de sport un courrier énonçant clairement une série d'exigences. Ces exigences portaient sur les quatre obstacles majeurs que sont le déni de la liberté d'association, le paiement de salaires de misère, le recours croissant aux emplois précaires et l'absence d'engagement commercial durable avec les fournisseurs. La réponse des marques à ce courrier et la stratégie qu'elles ont déclaré adopter concernant ces exigences sont reprises sur le site **www.clearingthehurdles.org**. Préalablement à la publication du présent rapport, Play Fair adressera un nouveau courrier à ces marques pour les inviter à réactualiser leurs réponses.

Nous appelons les détenteurs de licences olympiques ainsi que les marques multinationales et les distributeurs:

- à exercer leur devoir de diligence concernant les droits humains des travailleurs de leurs chaînes d'approvisionnement
- à adopter des stratégies d'approvisionnement prévoyant la conformité de leurs fournisseurs et sous-traitants avec les normes du travail internationalement reconnues
- à prendre en compte, dans le cadre de leur stratégie d'approvisionnement, les effets néfastes que certaines pratiques d'achat peuvent avoir sur les pratiques et les conditions de travail dans leurs chaînes respectives de fournisseurs
- à prendre des mesures concrètes pour protéger les droits des travailleurs à se syndiquer et à constituer un syndicat, et à s'assurer que le droit de négociation collective est respecté au sein de leurs chaînes respectives d'approvisionnement, notamment en apportant des garanties concernant la liberté syndicale et l'accès des représentants syndicaux aux sites de production. Les marques sont invitées à faire en sorte que Feeder Apparel Corporation, Global Wear Manufacturing 1, Mactan Apparel Corporation 2, Metrowear Inc., Yuen Thai Philippines Inc., MAS Linea Intimo, MAS Silueta, Next Manufacturing et MAS Linea Aqua signent avec les syndicats un accord leur garantissant l'accès de leurs sites de production
- à maintenir des liens commerciaux durables avec les fournisseurs qui reconnaissent les syndicats et qui négocient collectivement, et, dans les contextes de production accrue, à privilégier les configurations dans lesquelles les droits syndicaux sont respectés aussi bien dans les faits que par la loi
- à prendre toutes les mesures nécessaires pour que les travailleurs perçoivent un salaire vital pour une durée de travail hebdomadaire normale, par exemple en modifiant les pratiques d'achat et en faisant du paiement du salaire vital un critère majeur de la sélection des fournisseurs
- à s'assurer que la modalité d'emploi prédominante dans toute la chaîne d'approvisionnement soit le contrat à durée indéterminée conclu directement avec l'employeur
- à informer le public sur les conditions de travail dans les sites où sont produits les articles qu'ils commercialisent et à assurer une totale transparence concernant les transactions commerciales et les accords susceptibles d'influer sur les pra-

tiques d'emploi et sur les conditions de travail

- à divulguer l'identité des fournisseurs ainsi que la localisation de leurs usines
- à s'assurer que les fournisseurs œuvrent avec les syndicats afin de mettre en place un système de relations entre partenaires sociaux visant à protéger les droits des travailleurs et à fournir un mécanisme crédible de résolution des griefs.

Liberté de négociation

Par suite de la campagne Play Fair 2008, les grandes marques de vêtements de sports se sont engagées à nouer un dialogue avec les syndicats et les ONG, pays par pays, afin de convenir des mesures à prendre pour garantir le respect des droits des travailleurs dans leurs chaînes d'approvisionnement.

L'Indonésie a été le premier pays pressenti pour cet engagement commun. Lors d'une rencontre préliminaire tenue en novembre 2009, les syndicats, les usines de confection de vêtements de sport et les grandes marques de vêtements de sport ont décidé d'élaborer un protocole commun sur la liberté d'association. Le 7 juin 2011, après 18 mois de négociations, un protocole d'accord a été conclu par six grandes marques d'articles de sport (Nike, adidas, Puma, Asics, New Balance et Mizuno), plusieurs de leurs fournisseurs et six syndicats indonésiens.

Le protocole s'emploie à résoudre le problème du temps et de l'espace nécessaires pour que les syndicats puissent mener à bien leurs activités; il garantit également: l'octroi de dispenses pour les responsables syndicaux; la mise à disposition d'un local, d'un espace d'affichage et la capacité de tenir des réunions; et la liberté de diffuser des informations. En outre, le protocole prévoit qu'un accord de négociation collective sera négocié dans les 6 prochains mois là où il n'en existait pas précédemment, et que les usines signataires mettront en œuvre un système de collecte des cotisations syndicales.

Play Fair se félicite de cet accord et procède au suivi de sa mise en œuvre sur son site Web (play-fair.org). Parallèlement, Play Fair exhorte les entreprises du secteur de l'habillement et de la chaussure à collaborer avec les syndicats et les fournisseurs dans les pays où elles s'approvisionnent, afin que des protocoles soient mis en place de manière concertée pour améliorer les conditions de travail.

Méthode de recherche

Guangzhou, Chine

Les chercheurs de la SACOM se sont rendus à trois occasions dans l'usine afin d'y rencontrer les travailleurs ; les entretiens se sont toutefois déroulés en dehors du site de production. Au total, 80 travailleurs ont participé à l'enquête. 70 % d'entre eux étaient des femmes. La moitié des personnes interrogées étaient âgées de moins de 30 ans.

Les chercheurs de la SACOM ont une formation en droit du travail national et international. L'enquête a été conduite en trois temps, du 3 au 4 décembre, du 10 au 11 décembre et du 17 au 18 décembre. Il n'y a pas d'agglomération ni de boutiques à l'extérieur de l'usine, et le dortoir se trouve dans l'enceinte de celle-ci. Par conséquent, les entretiens ont été réalisés en fin de semaine lorsque les travailleurs se rendaient à l'agglomération voisine. Les entretiens se sont déroulés en mandarin.

Colombo, Sri Lanka

Les informations ont été recueillies par des membres du Syndicat des employés des zones franches d'exportation et des services généraux du Sri Lanka auprès de 60 travailleurs de quatre usines. L'enquête a été conduite au moyen de questionnaires semi-structurés; les données de terrain ont été recueillies par des enquêteurs formés à cette fin. Les travailleurs interrogés étaient des personnes des deux sexes et comptaient des opérateurs de machines, des magasiniers, des chefs d'atelier, des aides et des cadres intermédiaires. Les données de terrain ont été recueillies du 30 octobre 2011 au 10 décembre 2011; les entretiens se sont déroulés en langue singhalaise.

Ces travailleurs représentent 8,8 % des usines d'habillement au Sri Lanka. La majorité d'entre eux étaient des femmes âgées de 18 à 35 ans.

Zone franche industrielle d'exportation de Mactan, Philippines

Les données empiriques recueillies sont basées sur les rapports de travailleurs employés dans les usines approvisionnant adidas dans la zone franche industrielle d'exportation de Mactan, à Cebu.

35 travailleurs de cinq usines ont participé à l'enquête et répondu au questionnaire. Des réunions de validation et des groupes de discussions ont été mis en place afin de confirmer la validité des données recueillies au cours de l'enquête. Des entretiens ont également été organisés avec des informateurs clés tels que les organisateurs syndicaux opérant dans la zone, une directrice des ressources humaines et un responsable / représentant d'adidas chargé de la conformité. Les données de terrain ont été recueillies de fin septembre à décembre 2011; les entretiens se sont déroulés en philippin, en anglais et/ou en cebuano (dialecte parlé à Cebu).

Notes

- 1 Oxfam a participé à la campagne 2004 d'Athènes et fait partie de la coalition Play Fair.
- 2 Devenue la Confédération syndicale internationale (CSI).
- 3 Voir http://www.playfair2008.org/index3233.html?option=com_content&task=view&id=123&Itemid=43
- 4 http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_008189/lang--fr/index.htm
- 5 London Olympic Bid et WWF (2005). Towards a One Planet Olympics, p 5.
- 6 <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5hs6lMonB70QER8hngleFPHLXwnyA?docId=CNG.9cac656ee218c88029a4490458898142.391>
- 7 <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5hs6lMonB70QER8hngleFPHLXwnyA?docId=CNG.9cac656ee218c88029a4490458898142.391>
- 8 Labour Behind the Label, Briefing on the Chinese Garment Industry, février 2007.
- 9 Article 11 de la loi chinoise sur les syndicats, cité dans le rapport adressé par la CSI en prévision de l'examen par Conseil de l'OMC, mai 2010.
- 10 Amnesty International (2009), Doing Business in China: The human rights challenge, Suisse, p 8.
- 11 ITUC, Internationally Recognised Core Labour Standards in the People's Republic of China, Rapport en prévision de l'examen par le Conseil général de l'OMC, mai 2010, p 2.
- 12 Ibid, p 3.
- 13 http://www.tsg.com.hk/Corporate_Introduction/t_intro.html
- 14 <http://www.tsg.com.hk>
- 15 Liste des fournisseurs autorisés – Jeux olympiques et paralympiques de Londres 2012 .
- 16 http://www.asia-pacific-times.com/index.php?option=com_content&task=view&id=23437&Itemid=9
- 17 Nous avons modifié le nom de cette personne ainsi que certaines informations personnelles afin de préserver son identité.
- 18 Nous avons modifié le nom de cette personne ainsi que certaines informations personnelles afin de préserver son identité.
- 19 Extrait du rapport de la CSI en prévision de l'examen par le Conseil général de l'OMC des politiques commerciales des Philippines (Genève, 20 et 22 mars 2012).
- 20 Le Conseil pour les Philippines de la FITTHC est une plateforme regroupant des syndicats des secteurs du textile, de l'habillement et du cuir.
- 21 Les dénominations comportant le nom Sintex sont en usage chez adidas tandis que la dénomination SCI est utilisée par tous les autres fournisseurs, d'après les informations fournies par le directeur d'une des usines des Philippines.
- 22 <http://www.sportscity.com.tw/about.php>
- 23 http://www.adidas-group.com/en/sustainability/assets/factory_list/2011_Jan_Global_Factory_List.pdf
- 24 http://www.sportscity.com.tw/about_3.php
- 25 http://www2.luenthai.com/en/investor_relations
- 26 Ibid.
- 27 Ibid.
- 28 Ibid.
- 29 [http://www.yueyuen.com/annoucement_file/EW00551AR%20\(1801\).pdf](http://www.yueyuen.com/annoucement_file/EW00551AR%20(1801).pdf)
- 30 http://www.playfair2008.org/docs/Clearing_the_Hurdles.pdf
- 31 <http://www2.luenthai.com/en/yuenthai>
- 32 <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C001>
- 33 http://www2.luenthai.com/en/focus_yt4c
- 34 CSI, Rapport annuel des violations des droits syndicaux 2011.
- 35 [http://www..ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_MarketMovers_CS_MAS/US\\$FILE/MarketMovers_CS_MAS.pdf](http://www..ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_MarketMovers_CS_MAS/US$FILE/MarketMovers_CS_MAS.pdf)
- 36 Ibid.
- 37 <http://www.masholdings.com>
- 38 http://www.just-style.com/news/mas-speedo-in-85m-swimwear-deal_id82492.aspx
- 39 <http://jaafsl.com/news/23--linea-intimo-honoured-with-adidas-2009-leadership-award>; http://www.masholdings.com/news/news_haward2011.htm
- 40 <http://www.brandot.com/partnership/venturepartners.html>
- 41 <http://www.therichest.org/celebnetworth/business/men/stephen-rubin-net-worth>
- 42 <http://www.dailynews.lk/2008/02/18/bus11.asp>
- 43 <http://www.london2012.com/press/media-releases/2010/03/london-2012-appoints-next-sponsor.php>
- 44 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_090223.pdf
- 45 http://www.adidas-group.com/en/sustainability/assets/factory_list/2011_Dec_Supplier_List_London_2012_Olympic_Games.pdf
- 46 Courriel adressé à l'FITTHC en date du 2 mars 2012.

