

**IHLO**

ITUC/GUF Hong Kong Liaison Office



**Clean  
Clothes  
Campaign**

International Secretariat



# Usés!

Les risques sanitaires  
dans les usines de confection de jeans en Chine



**War on Want** est un mouvement de lutte contre les injustices à travers le monde.

**Notre ambition est d'éradiquer la pauvreté et l'oppression dans le monde en favorisant la justice sociale, l'égalité et le respect universel des droits humains.**

**Notre mission consiste à lutter contre les causes profondes à l'origine de la pauvreté et des violations des droits humains, dans le cadre du mouvement mondial pour la justice.**

**waronwant.org**

**Students & Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM)** surveille les conditions de travail dans les usines chinoises qui fournissent les marques internationales.

**Notre ambition : établir un lien entre consommateurs et travailleurs afin de mettre un terme aux conditions de travail indignes.**

**Notre mission : mettre au jour les pratiques indécentes au travail dans la chaîne d'approvisionnement globalisée et mobiliser l'opinion publique en faveur de conditions de travail décentes.**

**sacom.hk**

**Basé à Hong Kong, l'ILHO** est le bureau de liaison du mouvement syndical international, fondé en 1997, peu après le rattachement de Hong Kong à la Chine.

**Notre mandat consiste à soutenir et à représenter le mouvement syndical international à Hong Kong, à veiller au respect des droits syndicaux et des droits des travailleurs, et à surveiller l'évolution politique et sociale en Chine. L'IHLO joue également un rôle-clé en garantissant une participation plus efficace des syndicats indépendants et démocratiques de Hong Kong dans le mouvement syndical international.**

**ihlo.org**

**La Clean Clothes Campaign (CCC)** est une alliance internationale œuvrant à l'amélioration des conditions et à l'autonomisation des travailleurs de l'industrie de la confection dans le monde.

**La CCC coordonne des campagnes nationales dans 15 pays européens avec un réseau de 250 organisations à travers le monde et un secrétariat international basé à Amsterdam.**

**cleanclothes.org**

**Elle est représentée,**

**en France par le Collectif Ethique sur l'étiquette : [ethique-sur-etiquette.org](http://ethique-sur-etiquette.org)**

**en Belgique par achACT : [achact.be](http://achact.be)**

**en Suisse par la Déclaration de Berne : [evb.ch](http://evb.ch)**

**Il y a quelques années, les créateurs de mode ont instauré la mode du jean délavé. Pour satisfaire la demande des consommateurs sur le marché très lucratif du denim, les fabricants ont recours à une méthode de vieillissement artificiel du tissu à la fois simple et peu onéreuse: le sablage. Cette technique consiste à pulvériser du sable abrasif à haute pression sur le jean, soit dans une cabine, soit simplement au moyen d'un pistolet pneumatique relié à un tuyau. Les ouvriers, qui travaillent la plupart du temps sans ventilation adéquate, ni équipement de protection, ni formation, s'exposent à de graves risques de silicose, maladie pulmonaire incurable provoquée par l'inhalation de poussière de silice.**

Le présent rapport est le fruit d'une étude menée dans six usines de la province de Guangdong, en Chine. Cette région voit sortir de ses ateliers la moitié des jeans produits dans le monde. S'il est vrai que nombre de grandes marques ont proscrit le procédé du sablage dans la production de leurs denims, les travailleurs de ces usines nous révèlent que la pratique a toujours cours clandestinement. En outre, les nouvelles méthodes abrasives instaurées s'avèrent tout aussi nocives pour la santé des ouvriers, et ces derniers ne bénéficient généralement d'aucune formation leur permettant d'accomplir leur tâche sans risques. Alors qu'ils gagnent tout juste de quoi vivre, la majorité d'entre eux travaille jusqu'à 15 heures par jour avec un équipement de protection minimal ou inexistant, s'exposant

ainsi à des maladies potentiellement mortelles. Les examens médicaux proposés aux travailleurs étant par ailleurs très superficiels, les maladies ne sont pas toujours diagnostiquées à temps.

Cela fait bientôt dix ans que des médecins turcs ont signalé la menace que constitue la silicose dans l'industrie textile. En 2009, face au nombre croissant de décès et de maladies de jeunes ouvriers du jean dans le pays, le gouvernement turc a décidé d'interdire le sablage. L'année suivante, sous la pression de la campagne "Il est mortel ce jean", plus de 40 grandes marques de jeans ont suivi l'exemple et banni le procédé dans la production de leurs denims. La méthode du sablage est pourtant toujours en vigueur, aujourd'hui complétée par d'autres techniques de finition nocives comme le ponçage manuel ou les traitements chimiques.

Ce rapport recommande un certain nombre d'actions que les marques, les gouvernements et les organismes internationaux peuvent entreprendre afin de mettre un terme définitif à la pratique du sablage dans l'industrie du jean. L'interdiction volontairement mise en place par certaines marques s'est avérée peu efficace, dans la mesure où ces dernières admettent d'elles-mêmes leur incapacité à vérifier la suspension du procédé dans la réalité. La seule réponse réaliste à cette pratique préjudiciable pour la santé et la sécurité de travailleurs du monde entier reste l'interdiction totale du sablage dans l'industrie textile mondiale, conjuguée à la mise en place de formations exhaustives sur les autres techniques de finition.

# Sommaire

02

<b>1. Le sablage : introduction</b>	<b>03</b>
<b>1.1. Risque de silicose</b>	<b>05</b>
<b>2. Chine : santé et sécurité</b>	<b>07</b>
<b>2.1. Pas d'indemnisation</b>	<b>08</b>
<b>3. Chine : constats dans les usines</b>	<b>10</b>
<b>3.1. Usines et acheteurs</b>	<b>11</b>
<b>3.2. Sablage</b>	<b>12</b>
<b>3.3. Techniques alternatives</b>	<b>14</b>
<b>3.4. Permanganate de potassium</b>	<b>16</b>
<b>3.5. Examens médicaux</b>	<b>18</b>
<b>3.6. Salaires</b>	<b>19</b>
<b>3.7. Rémunération à la pièce</b>	<b>21</b>
<b>3.8. Heures et réglementation</b>	<b>23</b>
<b>3.9. Liberté d'association</b>	<b>25</b>
<b>3.10. Contrôles défaillants</b>	<b>26</b>
<b>4. Campagne "Il est mortel, ce jean"</b>	<b>27</b>
<b>4.1. Réactions des marques</b>	<b>27</b>
<b>5. Conclusions et recommandations</b>	<b>29</b>
<b>Annexe : méthodologie</b>	<b>31</b>

# 1. Le sablage : introduction

03

**« La santé au travail vise à promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions; prévenir tout dommage causé à leur santé par leurs conditions de travail ; les protéger dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à leur santé ; placer et maintenir les travailleurs dans un emploi convenant à leurs capacités physiologiques et psychologiques ; en somme, adapter le travail à l'homme et chaque homme à son travail. »**  
**Définition du Comité mixte OIT/OMS sur la Santé au Travail<sup>1</sup>**

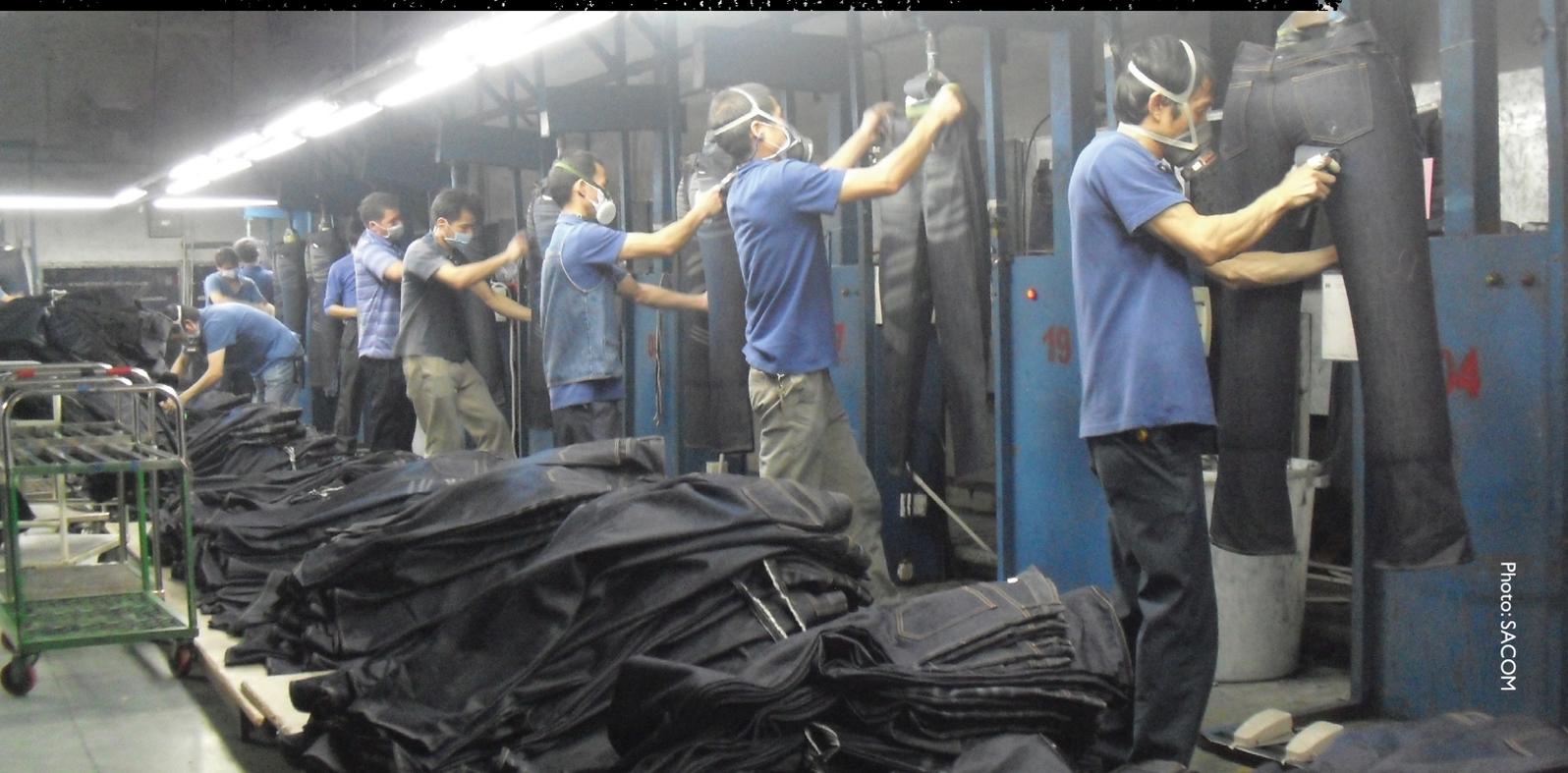
La santé et la sécurité au travail (SST) est l'un des piliers de la législation relative au lieu de travail en milieu industriel. Il a servi de base à l'établissement de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), qui s'est efforcée de faire de la santé et de la sécurité au travail non seulement un droit de base du travail, mais aussi un droit humain

fondamental. La santé et la sécurité au travail restent l'un des objectifs premiers de la Constitution de l'OIT. Dès 1950, l'OIT et l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) avaient déjà élaboré la définition ci-dessus comme élément essentiel de la législation du travail.

La santé et la sécurité au travail sont un ensemble de mesures cohérentes destinées à protéger les travailleurs des maladies et des blessures pouvant être causées par leur activité professionnelle. Cependant, l'amélioration constante des pratiques sur le lieu de travail ainsi que le taux décroissant de maladies et de blessures professionnelles dans les pays du Nord se sont traduits par un déplacement des conditions de travail les plus dangereuses et les moins réglementées vers les marchés du travail moins onéreux des actuels pays producteurs de vêtements. Selon l'OIT, toutes les 15 secondes, un travailleur décède quelque part dans le monde des suites d'un accident ou d'une maladie liés à son travail.<sup>2</sup>



**Ouvriers dans l'unité de cirage mécanique de l'usine de Yida, province du Guangdong**



Même si l'industrie de la confection peut ne pas sembler un secteur à haut risque, elle comporte son lot de pratiques mortelles et de produits chimiques toxiques, en particulier dans la production de jeans. Au milieu des années 80, les fabricants ont commencé à utiliser des techniques visant à « vieillir » le jean pour lui donner un aspect usé ou déjà porté. Dans les années 90, la mode des jeans usés était devenue si populaire en Occident qu'elle a entraîné l'utilisation généralisée du sablage. Le sablage est un procédé rapide et peu onéreux qui peut décupler la valeur du produit. Les jeans sablés sont un marché très lucratif.

Comme décrit en détail plus bas, le sablage est un procédé consistant à projeter du sable abrasif à haute pression afin de créer des zones usées sur le denim, la toile jean. Des cabines de sablage sont parfois utilisées, mais dans de nombreux cas, ce travail est effectué à la main. De plus, les autres techniques utilisées pour user le jean, comme le ponçage manuel, le délavage à la pierre ainsi que divers traitements chimiques, comportent leurs risques propres.

Il y a une décennie déjà, le corps médical en Turquie dénonçait publiquement la première épidémie de silicose frappant les ouvriers de la production de jeans. Il est d'autant plus choquant que les employés de la confection soient encore forcés à risquer leurs vies au nom des tendances de la mode. Pendant ce temps, en dépit de toutes les données qui démontrent les risques encourus, de nombreuses usines continuent à faire pratiquer le sablage et le ponçage manuel par des ouvriers travaillant dans une atmosphère saturée de poussière, ou de leur faire pulvériser des produits chimiques toxiques, au mépris de leur sécurité.

En réponse à la campagne mondiale menée par la Clean Clothes Campaign (CCC), plus de 40 marques ont pris l'engagement

d'interdire le sablage. Cependant, l'enquête dans l'industrie du jean en Chine menée dans le cadre de ce rapport, ainsi qu'un rapport antérieur de la Clean Clothes Campaign sur la situation au Bangladesh<sup>3</sup>, montrent que cette pratique perdure. De plus, l'enquête a également révélé que de nombreuses autres techniques utilisées dans la fabrication des jeans - pulvérisation de produits chimiques, décoloration, ponçage manuel et polissage - étaient de plus en plus utilisées en remplacement du sablage. Elles comportent toutes des risques particuliers et n'ont pas encore fait l'objet de tests ou de recherches.

En Chine, les ouvriers de la confection endurent des conditions de travail déplorables : longues heures de travail, bas salaires, emploi précaire et absence de contrats formels. Ces caractéristiques de l'industrie de la confection en Chine sont résumées par un ouvrier de la confection d'une trentaine d'année, interrogé pour ce rapport : « Gagner cent dollars n'est pas facile. Je dois risquer ma santé pour y parvenir. Déjà, sans travailler, rester debout 12 heures d'affilée est épuisant ; c'est bien pire si vous devez poncer quelques centaines de jeans par jour. »

Si l'on ajoute à cela le fait que la Chine interdit les syndicats indépendants et que la majorité des employés sont des ruraux migrants, souvent des femmes confrontées à une discrimination institutionnalisée, il apparaît que l'industrie du vêtement repose sur le dur labeur d'une main-d'œuvre sous-payée et vulnérable. Comme dans de nombreux autres pays à bas salaires, la discrimination sexuelle est une pratique répandue, et les femmes occupent les emplois les moins payés et les moins qualifiés. Comme nous l'a fait remarquer une couturière : « Nous ne touchons pas de majoration pour les heures supplémentaires. Il n'y a ni jours fériés ni jours de congés. Nous travaillons comme des bêtes tous les



Photo: IHL O

jours, mois après mois, et la direction ne nous traite pas comme des êtres humains. Je peux gagner 3000 ¥ par mois, mais je n'ose pas acheter plus que le strict minimum. » (1 € = environ 8 yuan chinois, ¥.) De nombreuses femmes sont contraintes de quitter leur emploi lorsqu'elles tombent enceintes et rares sont celles qui bénéficient de droits liés à la maternité, pourtant obligatoires.

### 1.1 Le risque de silicose

Il existe deux principaux procédés de sablage: le sablage manuel et le sablage mécanique. Les deux peuvent s'avérer mortels. Le sablage manuel est effectué par des travailleurs qui manipulent un pistolet pneumatique relié à un tuyau et à un compresseur propulsant le sable à haute pression afin d'user le jean. Ce procédé reste la méthode la plus couramment utilisée dans la plupart des pays du Sud producteurs de vêtements et ce, souvent, sans système de ventilation adéquat, ce qui expose directement les travailleurs aux particules de silice émises par les pistolets des compresseurs pneumatiques. Si elles sont inhalées, ces minuscules particules de sable (poussière de silice) peuvent causer aux travailleurs de graves problèmes respiratoires. Dans le cas d'une exposition intense ou prolongée, elles peuvent entraîner des maladies mortelles telles que la silicose et

le cancer du poumon. Les sableurs aguerris peuvent sabler entre 500 et 600 paires de jeans par jour, ce qui implique de recharger la sableuse avec du sable trois à quatre fois par jour. Une fois chargé, l'équipement pèse entre 60 et 70 kg.

Le sablage mécanique s'effectuant dans des cabines de sablage, les entreprises ont souvent avancé l'argument selon lequel cette méthode était sans danger pour les opérateurs. Cependant, même les entreprises qui utilisent cette technique commencent à présent à admettre qu'il n'existe pas de méthode de sablage réellement sans danger. En effet, même dans le cas du sablage mécanique, les particules s'échappent du module et les travailleurs y sont exposés lors du nettoyage des cuves. De plus, dans de nombreux pays, lorsque le sablage mécanique est utilisé, les cabines sont rarement complètement hermétiques en raison de la chaleur émise et du manque de ventilation, ce qui rend le procédé encore plus dangereux pour les travailleurs.

Si le sablage destiné à donner aux jeans cet aspect usé est un phénomène relativement récent dans l'industrie de la confection, des techniques similaires ont été utilisées dans le bâtiment et l'industrie minière pendant des

décennies, et le lien entre sablage et risque de silicose est établi depuis longtemps. En fait, les risques sanitaires associés au sablage manuel seraient à l'origine de l'élaboration de la réglementation sur le sablage en vigueur dans une grande partie de l'Europe de l'Ouest dans les années 60.<sup>4</sup> Les techniques de sablage recourant au sable naturel sont particulièrement dangereuses, parce qu'elles font inhaler aux travailleurs des particules de poussière de silice cristalline, ce qui a de graves conséquences pour l'appareil respiratoire. Ces particules sont invisibles à l'œil nu. Le corps n'est pas capable de les éliminer et elles compromettent peu à peu la capacité pulmonaire et donc l'oxygénation du sang des travailleurs.

Des alternatives au sablage sont possibles: on peut user le jean en le ponçant, soit

à la main, soit à la machine. Le ponçage mécanique s'effectue à l'aide d'une ponceuse, sur une surface plus importante du jean, alors que le ponçage manuel s'effectue à l'aide d'un papier de verre à grain fin. A ce jour, aucune recherche n'a été menée sur les effets à long terme du ponçage manuel des jeans à raison de 12 heures par jour, 7 jours sur 7, pendant des mois ou des années. Etant donné l'exposition à la poussière et aux fibres de coton dont se sont plaints quasiment tous les travailleurs interrogés, la quantité de poussière sur les lieux de travail auxquels nous nous sommes intéressés dépassent probablement de loin le niveau au-dessus duquel la qualité de l'air n'est plus acceptable. Cette situation continue de mettre en danger la santé des travailleurs, qui risquent de développer de nouvelles maladies respiratoires potentiellement graves.

## QU'EST-CE QUE LA SILICOSE ?

La silicose est une maladie pulmonaire incurable causée par l'inhalation de poussières contenant de la silice cristalline libre. C'est l'une des premières maladies professionnelles à avoir été connues, et elle continue de tuer des milliers de personnes chaque année dans le monde. Les symptômes sont un essoufflement à l'effort évoluant vers un essoufflement au repos lorsque la maladie se développe. Ceci implique un effort supplémentaire pour le cœur, ce qui finit par entraîner la mort. Il est possible de ralentir la progression de la maladie si les symptômes sont diagnostiqués à un stade précoce, mais il est impossible de l'inverser.

Le risque de développer la silicose est dépendant de l'intensité, de la nature et de la durée de l'exposition. Une exposition intense se traduit par une période de latence bien plus courte et une progression bien plus rapide de la maladie. On dénombre principalement quatre types de silicose: chronique, accélérée, aggravée et aiguë. La silicose chronique est la forme la plus courante : elle est le résultat d'une exposition à long terme et apparaît habituellement 10 à 30 ans après l'exposition

initiale. Cette forme de silicose était couramment diagnostiquée chez les mineurs travaillant dans les mines de charbon, les employés des carrières et dans d'autres activités similaires.

La silicose aiguë ou silico-protéinose se développe entre quelques semaines et cinq ans suite à une exposition à de fortes concentrations de poussière de silice. Elle peut souvent conduire à une mort rapide. C'est la forme de silicose que contractent les travailleurs de la confection, qui sont exposés à une forte concentration de silice durant le sablage manuel. La silicose peut entraîner le développement d'autres maladies, comme la tuberculose, le cancer et certaines maladies auto-immunes. Leurs symptômes peuvent être très similaires à ceux de la tuberculose, ce qui ne facilite pas le diagnostic, et fait que la tuberculose pulmonaire (silico-tuberculose) est elle-même une cause fréquente de décès chez les personnes atteintes de silicose. Les autres principales causes de décès sont l'insuffisance respiratoire et l'insuffisance cardiaque.

# 2. Chine : santé et sécurité

L'OIT estime que près de 2,3 millions de travailleurs perdent la vie chaque année des suites d'un accident du travail ou d'une maladie contractée dans l'exercice de leurs fonctions. De plus, 340 millions de travailleurs dans le monde sont victimes d'accidents du travail, et 160 millions contractent une maladie professionnelle chaque année. Ces statistiques ne prenant en compte que les cas signalés, il est fort probable que les chiffres réels soient bien plus élevés. Les données réelles concernant les travailleurs atteints de maladies professionnelles sont particulièrement difficiles à vérifier, sachant qu'ils sont nombreux à ne pas pouvoir bénéficier d'un diagnostic adéquat, et à ne même pas être informés en détail de la maladie qu'ils contractent sur le lieu de travail. Pour éviter d'être mis en cause, les employeurs invoquent bien souvent l'ignorance. D'autres recourent à tous les moyens nécessaires, légaux ou non, pour échapper aux récriminations et aux procès.

En dépit d'une importante législation mondiale sur la santé et la sécurité au travail et les autres droits au travail, les employeurs font preuve de négligence et nombreux sont ceux qui ne respectent pas les réglementations les plus fondamentales. C'est particulièrement vrai dans les pays producteurs de vêtements, chez les sous-traitants et dans le cadre de travail informel. C'est précisément dans ces cas que les droits syndicaux sont bafoués, exposant les travailleurs aux risques découlant du non-respect des règles de santé et de sécurité au travail.

A ce jour, la Chine n'a signé que quatre conventions fondamentales de l'OIT. N'y figurent pas les Conventions 87 et 98 sur la liberté syndicale et la négociation collective. La ratification récente par la Chine de la Convention 155 sur la santé et la sécurité au travail a braqué les projecteurs sur le gouvernement chinois, l'obligeant à faire

respecter des conditions de travail sûres. Cependant, la Chine détient un triste record en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. D'après les statistiques officielles du gouvernement, 380 000 accidents sur le lieu de travail ont été dénombrés en 2009, entraînant la mort de 83 196 personnes, soit 228 travailleurs décédés par jour.<sup>5</sup>

Le système de santé et de sécurité chinois se distingue par son manque général de coordination entre les divers départements, bureaux régionaux et ministères nationaux responsables de la question. Le manque de ressources est flagrant, le contrôle laxiste, la corruption endémique et les abus de pouvoir des autorités locales monnaie courante. On assiste à la corruption des autorités locales et des propriétaires d'usines (ainsi que des responsables des hôpitaux), qui se rendent complices de diverses activités illégales. L'absence de législation et de mesures répressives efficaces à l'encontre des usines qui violent la législation sur la santé et la sécurité au travail, ainsi que les pouvoirs limités et les effectifs insuffisants des départements du travail et des équipes d'inspection envoyées dans les usines, conduisent à laisser inaperçu, et donc impuni, le très faible respect des normes de santé et de sécurité.

En Chine, les risques pour la santé des travailleurs restent en général invisibles et sont rarement signalés. Officiellement, la loi exige des employeurs qu'ils fassent passer des visites médicales aux ouvriers exposés à des conditions dangereuses, non seulement dans l'exercice de leurs fonctions, mais aussi avant de prendre ces fonctions, et à leur départ. Les employeurs respectent rarement cette obligation légale et les ouvriers eux-mêmes en savent peu sur les risques qu'ils peuvent encourir.<sup>6</sup> Théoriquement, le diagnostic d'une maladie professionnelle par un membre du corps médical reconnu peut

être la première étape vers un traitement médical adéquat et rapide. Le diagnostic initial peut par la suite être vérifié par une autorité locale des services du travail et de la sécurité sociale, afin de s'assurer que la maladie en question est bien liée à l'emploi. Un deuxième diagnostic peut déterminer la gravité de l'invalidité résultant de la maladie professionnelle. Enfin, les victimes peuvent théoriquement demander à la sécurité sociale à être indemnisées pour leur maladie.

Tout ceci est hypothétique, car de nombreux travailleurs de la confection en Chine ignorent que leur maladie peut être d'origine professionnelle. Le diagnostic reste un réel problème. Par exemple, les ouvriers de la confection travaillant sans contrat formel ne bénéficient pas d'une visite médicale officielle. Souvent, les travailleurs pensent qu'ils ne peuvent pas se permettre de perdre le temps nécessaire à cette démarche. D'autres ne font simplement pas confiance au système et préfèrent régler leurs cas en privé avec leur employeur. Ces arrangements se concluent souvent par une indemnisation bien moindre que le minimum légal.

Lorsqu'une maladie professionnelle a été diagnostiquée, un travailleur doit souvent surmonter des obstacles considérables pour se faire indemniser. Les travailleurs migrants, pour parvenir à obtenir une indemnisation pour blessures ou maladie professionnelles, sont souvent baladés entre divers services et diverses régions d'une bureaucratie complexe. Pour obtenir une simple indemnisation, les travailleurs sont souvent confrontés à d'importants obstacles : de nombreuses usines refusent tout bonnement de payer les ouvriers, et ce même si les tribunaux les ont mis en demeure de le faire. La Fédération chinoise des syndicats (ACFTU), le syndicat officiel en Chine, est habituellement absente des procédures et soutient les intérêts des gouvernements locaux au nom de la « paix sociale » : « Les syndicats et les

gouvernements locaux ont tendance à protéger les entreprises et à coordonner leurs actions avec elles afin d'assurer de bonnes relations. Ils ne font rien qui soit de nature à interrompre les recettes fiscales et locatives des investisseurs. » <sup>7</sup>

## 2.1 Pas d'indemnisation

Même si la Chine a voté de nombreuses réglementations en matière de santé et de sécurité au travail, leur mise en œuvre concrète et leur application restent médiocres, comme pour le reste de la législation sur le droit du travail. Un ouvrier doit attendre des mois, voire des années, avant de pouvoir bénéficier d'un diagnostic correct, et ce avant même d'entamer une procédure légale de dédommagement. Certains travailleurs décèdent avant même d'accéder au stade de l'examen médical. S'ils parviennent à faire diagnostiquer leur maladie, ils doivent être en mesure de prouver que leurs blessures ont été causées dans le cadre de leur travail. Ensuite, afin de déterminer leur niveau d'invalidité ou de maladie, les travailleurs doivent prouver leur relation de travail avec l'usine, c'est-à-dire dans la plupart des cas, fournir un contrat écrit. Cette étape reste l'une des plus difficiles, sachant que très peu d'ouvriers de la confection détiennent un contrat officiel.

Pour pouvoir ne serait-ce que lancer la procédure de demande d'indemnisation, les ouvriers doivent soit démissionner, soit être licenciés, ce qui les laisse sans revenus pendant toute la longue procédure légale. Le taux d'indemnisation final s'appuie sur le salaire moyen de l'année précédente. Cependant, ils doivent fournir la preuve de leur salaire moyen à l'aide de fiches de paye, que bien d'entre eux ne reçoivent jamais. Bien souvent, d'ailleurs, ces dernières font figurer un salaire moins élevé (généralement le salaire minimum) que ce que les ouvriers perçoivent réellement, afin de réduire les contributions sociales de l'employeur. Ceci se



Photo: SACOM

répercute sur le calcul de l'indemnisation: en effet, quand le travailleur ne peut fournir de preuves de son salaire réel, l'indemnisation est calculée sur la moyenne des salaires fournie par les fichiers de la sécurité sociale, ce qui réduit le montant de l'indemnisation à laquelle le travailleur devrait avoir droit. Ainsi, lorsqu'un travailleur gagne 3000 ¥ par mois pour 15 heures de travail par jour, sept jours par semaine, son salaire officiel peut en fait correspondre au salaire minimum de 1000 ¥, ce qui réduit son indemnisation de deux tiers. Les travailleurs qui souhaitent obtenir réparation ont également la possibilité d'aller devant les tribunaux, sachant que les procédures peuvent durer des années et qu'en fin de compte, un propriétaire d'usine est tout à fait en mesure de refuser de payer. Dans ce cas, l'ouvrier n'a aucun véritable recours légal. C'est un processus si compliqué que sept ouvriers sur dix renoncent à mener une action en justice.<sup>8</sup> La plupart préfère négocier de manière informelle avec l'employeur, généralement via un arrangement financier bien moins avantageux, dans de nombreux cas inférieur de 40 % à l'indemnisation qu'ils devraient légalement percevoir. Les travailleurs migrants qui avaient contracté la silicose dans l'industrie des pierres précieuses dans le Sud de la Chine ont dû attendre des années de procédures avant d'obtenir une indemnisation, et plusieurs d'entre eux sont décédés avant la décision de justice.<sup>9</sup> En Chine, les chiffres officiels concernant les accidents du travail

ou les maladies professionnelles depuis 2001, date à laquelle le gouvernement a commencé à les recenser en détail, restent peu fiables. Cependant, la maladie la plus répandue est sans doute la silicose. En 2009, plus de 90 % des nouveaux cas de maladie professionnelle étaient des pneumoconioses, dont la silicose est une forme. La seconde maladie la plus répandue était l'empoisonnement, principalement dû à l'exposition au plomb, au benzène et à l'arsenic. Le nombre de cas, relativement bas, prouve sans aucun doute que ces données ne sont pas fiables : en 2009, par exemple, étaient officiellement enregistrés 22 cas d'empoisonnement au benzène pour tout le pays. Cette même année, une ONG faisait état de 50 cas de travailleurs souffrant d'une leucémie suite à un empoisonnement au benzène, pour la seule ville de Dongguan (dans la province du Guangdong).<sup>10</sup>

En 2010, plus de 20 000 entreprises industrielles et minières de Dongguan ont eu à déplorer des incidents liés aux risques du travail. Ces entreprises employaient plus de 5,5 millions de personnes ; or, seulement 6000 d'entre elles ont fait état auprès du gouvernement d'accidents du travail. Sur ces 6000 entreprises, l'administration publique responsable de la sécurité au travail n'en a contrôlé que 280. Par ailleurs, seuls 58 000 des 5,5 millions de travailleurs auraient bénéficié des examens de santé prévus par la médecine du travail, soit seulement 2 % du total des employés éligibles.<sup>11</sup>

# 3. Chine : constats dans les usines

Ce rapport présente les conclusions d'une étude effectuée dans six usines de la province du Guangdong, qui concentre le plus grand nombre d'usines de jeans en Chine, et d'où provient environ la moitié de la production mondiale de jeans. Ces usines ont des tailles, des niveaux de modernité et des standards de travail différentes. Parmi ces six usines, deux (Conshing Clothing Group Co Ltd, appelée ci-après Conshing, et Zhongshan Yida Apparel Ltd, ci-après Yida) sont des producteurs majeurs de vêtements et emploient des milliers de travailleurs. Yida prétend fournir près de 4 % du marché total des États-Unis. L'usine de Conshing, quant à elle, produit près de 50 000 vêtements par jour, à la fois pour le marché domestique et pour l'exportation.

L'usine de Dongguan Tim Cheung Garment Co Ltd (ci-après Tim Cheung), de taille plus

modeste, emploie environ 400 travailleurs. Les trois usines restantes sont bien plus petites et répertoriées comme des fournisseurs de second plan : Dongguan Gloss Mind Apparel Co (Gloss Mind) et Weiqiang Washing (Weiqiang) Plant sont deux sous-traitants produisant des vêtements pour l'usine Yida, tandis que le site de Dongguan Golden City Washing Sandblast & Brush Factory (Golden City) fournit des vêtements à Gloss Mind. D'après les investigations menées dans ces six usines, une seule d'entre elles, Gloss Mind, a totalement éliminé le sablage de sa chaîne de production. Les équipements de sablage des autres usines fonctionneraient toujours. De leur côté, si les trois usines Yida, Golden City et Conshing ont officiellement annoncé qu'elles allaient cesser le sablage, notre enquête (étayée par les témoignages des travailleurs) montre que cette pratique n'a absolument pas été abolie. Il semblerait qu'une usine réalise le sablage de manière clandestine, démontant ses cabines pour les cacher aux inspecteurs. D'autres usines ont



Usine Conshing, province du Guangdong



Photo: SACOM

également dissimulé leurs unités de sablage derrière des portes verrouillées et enlimitent l'accès aux seuls sableurs.

Ainsi, loin d'être éliminé, le sablage semble être de plus en plus dissimulé, créant un environnement de travail potentiellement encore plus mortel. Nous avons également découvert que nombre des autres procédés de finition utilisés pour user la toile de jean continuaient d'exposer les travailleurs à des risques extrêmes, sachant que ces procédés sont rarement, voire jamais, mis en œuvre de façon sûre. L'enquête a révélé que les travailleurs affectés au ponçage manuel, au polissage ou au traitement chimique n'avaient pas été formés à une utilisation adéquate de l'équipement et du matériel, et qu'aucune protection adaptée, de type masque ou lunettes, ne leur était fournie. D'autre part, l'enquête a fait la lumière sur des infractions généralisées à la réglementation en matière d'heures de travail, d'heures supplémentaires, de liberté d'association et de contrats, dressant un bien sombre tableau d'une industrie de la confection s'appuyant sur une main d'œuvre migrante n'ayant d'autre choix que de risquer sa santé et son bien-être en échange d'un maigre salaire, en fabriquant des jeans principalement destinés à des marques renommées.

### 3.1 Usines et acheteurs

Yida, situé à Zhongshan dans le delta de la rivière des Perles, fait partie du groupe Crystal, basé à Hong Kong. Fondée en 2005, l'usine produit un million de paires de jeans par mois pour des marques occidentales réputées ainsi que pour le marché asiatique. Elle est le troisième exportateur de pantalons du pays et met l'accent sur un profil plus écologique en prétendant avoir investi dans des procédés de fabrication plus durables.<sup>12</sup> La documentation de la société Yida cite parmi ses clients Levi Strauss, Gap, Target, H&M, JC Penney, Hollister, Old Navy, Wrangler et Faded Glory, même si certains

travailleurs nous ont fait savoir que l'usine n'avait pas reçu de commande de Levi's depuis août 2012.

Le site internet de Conshing affiche pour principe directeur : « La qualité d'abord, le client avant tout ». L'usine offre des services de production et de transformation aux marques Polo, Lee, Hollister, Dolce & Gabbana, CBA, Vero Moda, Pieces, CLRIDE.n, Jack & Jones, Only, Take Two, Phard, Texwood, Guess, Abercrombie & Fitch (A&F) et Express, entre autres, et ambitionne de « devenir la plus grande base de production de jeans et de vêtements de loisirs de Chine ». <sup>13</sup> Tim Cheung compte Hollister et American Eagle parmi ses clients principaux. Golden City produit pour Yida et pour Gloss Mind, qui fabrique elle-même des vêtements pour Levi's. Weiqiang est un sous-traitant de Levi's et de Lee, mais il semblerait que les commandes pour Levi's, via Yida, soient en diminution depuis quelques années. Yida, Gloss Mind et Golden City apparaissent toutes sur la liste officielle des fournisseurs de Levi's. <sup>14</sup>

Les six usines présentées dans ce rapport enfreignent à divers niveaux la réglementation en matière de santé et sécurité. Par exemple, aucune des cinq usines utilisant le sablage ne protège efficacement les sableurs à l'aide d'équipements de sécurité réglementaires, et les normes sur le lieu de travail des six usines s'avèrent loin d'être satisfaisantes. D'importantes concentrations en fibres de tissu et en poussière de sable dans l'atmosphère des unités de polissage et de ponçage augmentent considérablement non seulement le risque de silicose, mais aussi potentiellement les risques de byssinose (également appelée « fièvre du lundi » ou « fièvre des filatures »), de fibrose pulmonaire et d'autres maladies pulmonaires et respiratoires. Yida, usine relativement stable et prospère, présentait de meilleures conditions de travail que certaines des autres usines examinées, mais les niveaux de poussière

et la ventilation inadaptée de ses unités de polissage sont revenus sans cesse parmi les plaintes émises par ses employés. Les usines plus petites étaient loin d'être conformes.

**Notre travail de recherche nous a permis de constater que de nombreuses usines ont mis en place d'importantes mesures de sécurité afin de réduire les interactions entre les sableurs et les autres employés. A Conshing, par exemple, de nombreuses caméras de surveillance ont été installées dans l'atelier afin de réduire la circulation des employés entre les différents services. Golden City a également installé un important système de vidéosurveillance (voir le profil détaillé des usines ainsi que la méthodologie de recherche dans l'annexe située à la fin de ce rapport.)**

### 3.2 Le sablage

Notre enquête nous a permis de constater la diminution générale du recours au sablage entre 2009 et 2012, en partie grâce au succès de la campagne internationale contre le sablage. Cependant, nous avons pu également constater que de nombreuses usines continuaient de procéder à des pratiques de sablages dangereuses, à la fois de façon dissimulée et au grand jour. Malgré le fait que l'usine de Yida aurait fermé son unité de sablage en 2011, les travailleurs interrogés à Yida en novembre 2012 ont fait état de pratiques de sablage et de l'utilisation de sableuses à Yida. Il y aurait deux équipes en place, comportant chacune entre cinq et six sableurs. Ces témoignages entrent en contradiction avec les affirmations de Yida, qui prétend avoir éliminé le sablage, et vont à l'encontre de la politique de l'un de ses acheteurs les plus renommés, Levi's. La majorité des employés de Conshing (2000 environ) travaillent dans les services de découpe, de broderie et de couture. Environ 300 travaillent à l'unité de polissage,

située au deuxième et au troisième étage, où s'effectuent également le sablage manuel et mécanique. La plupart de ces travailleurs sont des hommes. L'unité de sablage est une pièce étanche située à l'intérieur de la section de polissage. Les travailleurs des autres unités ne sont pas autorisés à accéder à l'unité de sablage, et la plupart d'entre eux en savent très peu sur les conditions de travail qui y règnent. Dans quelques rares occasions, lorsque la porte de l'unité de sablage est laissée ouverte, les travailleurs des autres unités arrivent à y jeter un coup d'œil. Les ouvriers décrivent une pièce surchauffée et bruyante où la visibilité est mauvaise en raison de la quantité de poussière dans l'air. Les sableurs reçoivent des casques qui semblent équipé d'un système d'adduction d'air mais ils ne les portent pas systématiquement en raison de la chaleur extrême.

Début 2012, entre 40 et 60 sableuses étaient encore en fonctionnement à Conshing, employant environ 80 sableurs. Cependant, suite à la diminution générale des commandes et à l'apparente réduction de la demande en produits passés au sablage, ces sableuses ne sont plus qu'au nombre de huit et ne sont utilisées, depuis octobre 2012, que par une ou deux équipes par jour.<sup>15</sup>

Un employé de Conshing nous a expliqué qu'il était parfois impossible de discerner la porte de sortie tant l'atmosphère était saturée de poussière. Les ouvriers font état d'un travail physique extrêmement dur auquel il est difficile de s'adapter. Lors de l'étape de recrutement, on demande aux candidats de l'unité de polissage s'ils sont prêts à « supporter l'amertume » c'est-à-dire à endurer les rudes conditions de travail. De nombreuses personnes interrogées nous ont fait remarquer que les travailleurs les plus jeunes refusaient de plus en plus les emplois dans l'unité de sablage, ce qui a contraint Conshing à proposer des salaires plus élevés



pour pourvoir les postes de sableur. Ces salaires s'élèvent à quelques 300 ¥ par jour, au lieu de 100 à 200 ¥. Bien que les sableuses aient été déplacées dans une pièce séparée, d'autres ouvriers aident aux finitions en coupant les fils et en surveillant les machines. Les sableurs interrogés se sont souvent plaints du niveau de poussière auquel ils sont exposés et de la pression importante du tuyau de sablage.

Certains des travailleurs de Conshing interrogés pour ce rapport nous ont dit qu'ils avaient entendu dire que le sablage pouvait provoquer la silicose. Cependant, l'usine ne propose à ses ouvriers qu'un examen de santé rudimentaire, dont il est rare qu'ils connaissent les résultats détaillés. Lors des entretiens, les travailleurs ont insisté sur le fait que leur emploi leur était vital. Mais bien que conscients des risques sanitaires liés à leur emploi, ils étaient prêts à prendre ces risques pour gagner le salaire plus élevé que Conshing offre aux sableurs. Les propriétaires d'usines et les marques qui continuent d'utiliser le sablage tout en connaissant les risques pour la santé qu'il engendre, ont apparemment décidé d'indemniser les travailleurs en leur offrant des salaires plus intéressants, ce qui montre

un mépris évident pour leur vie. D'après les ouvriers de Golden City, deux sableuses manuelles étaient en fonctionnement au moment de notre enquête. Ils nous ont relaté qu'en cas d'inspection de l'usine, ils devaient démonter pièce par pièce les deux machines et les dissimuler. D'après eux, la raison de cette manipulation est que leur principal acheteur, Gloss Mind, veut occulter à son principal client, Levi's, le fait que Golden City ait encore recours au sablage. Levi's a en effet interdit le sablage dans sa chaîne d'approvisionnement. Sachant que d'autres clients de Gloss Mind continuent de passer des commandes de vêtements en jeans sablés, l'usine doit conserver certaines de ces machines. Une fois les contrôleurs ou les clients repartis, les sableuses sont simplement remontées et réinstallées dans l'unité de sablage.

Les sableurs de Golden City se sont plaints de la poussière de sable qui leur recouvre le visage et les mains. Un sableur, préoccupé par l'aspect de sa gorge, a expliqué qu'il crachait parfois un mucus bleu-noir chargé de poussière. D'après les travailleurs avec lesquels nos enquêteurs ont parlé, Golden City ne leur fournit pas d'autres équipements de sécurité que de simples masques de

protection en coton, et certains d'entre eux ne portent absolument aucune protection. Certains contremaîtres n'ont pas caché que l'efficacité des masques en coton était assez limitée, compte-tenu de la pression avec laquelle le sable est projeté et de la taille infime des particules.

Officiellement, Gloss Mind ne dispose plus d'unités de lavage et de décoloration ni d'autres unités de traitement technique, parce qu'elle fait essentiellement appel à Golden City pour sous-traiter ces procédés. D'autres opérations, telles que le ponçage manuel, perdurent cependant. De la même manière, Weiqiang possède environ huit machines à sabler et 40 sableuses manuelles, mais elles ne seraient plus utilisées (ou très occasionnellement). Des travailleurs ont déclaré qu'en mars 2011, des représentants de la marque Lee avaient demandé à ce que tous leurs produits soient poncés et brossés à la main, et non plus sablés. D'autres marques, en revanche, ont continué de commander des produits sablés jusqu'en juin 2011, moment où l'usine aurait décidé de sous-traiter ces commandes.

D'après des ouvriers des unités de ponçage manuel et de polissage de Tim Cheung interrogés en novembre 2012, le sablage se poursuit, avec entre cinq ou six ouvriers affectés à cette tâche. L'unique protection utilisée contre la poussière est un simple masque en coton. Malgré les ventilateurs, l'atmosphère y reste extrêmement poussiéreuse.

### 3.3 Techniques alternatives

« Le danger est présent à toutes les étapes du traitement du jean », nous a expliqué le superviseur d'une des usines dans lesquelles nous avons effectué notre enquête. « Il est impossible d'éviter tous les dangers, mais on peut parfois choisir une étape du processus qui soit moins dangereuse. » En effet, de nombreuses méthodes existent pour user

un jean, et chacune d'entre elles présente un risque propre. Les diverses techniques sont destinées à créer différents effets en fonction de variables telles que le type de vêtement et la zone du vêtement à traiter. Le ponçage manuel imite un aspect usé aux genoux ou aux plis des cuisses (« moustaches »). Le polissage, lui, crée un effet « déjà porté » par l'utilisation de foreuses ou de meules. Il existe aussi la technique du laser, des traitements à l'eau, des applications de teinture et la pulvérisation de produits chimiques comme le permanganate de potassium.

Chacune de ces techniques peut exposer à la longue le travailleur qui les met en œuvre à un dangereux cocktail de produits chimiques et de poussières de tissu. Les ouvriers chargés du ponçage et du polissage à Golden City, Gloss Mind et Conshing font tous état d'une atmosphère régulièrement saturée en poussière noire ou en particules de sable au sein de leurs unités de travail, associée à une odeur chimique étouffante. Des masques en coton et des gants sont les uniques équipements de protection fournis par Conshing.

La section de ponçage manuel de l'usine Yida peut employer plus de 200 travailleurs pendant la haute saison. En basse saison, ce nombre descend à 70 ou 80 travailleurs. Le personnel de l'unité de ponçage manuel de Yida est majoritairement masculin. Les travailleurs utilisent du papier de verre pour polir la surface des vêtements en jean, ainsi que des meuleuses mécaniques pour user les poches, la taille et les franges des jeans. Les ouvriers de l'unité de polissage des franges se plaignent souvent d'être contraints de se baisser à longueur de journée, ce qui les épuise et leur cause de nombreux problèmes de dos. Yida n'ayant jamais envisagé de mesures d'ergonomie, ils sont assis sur des tabourets sans support lombaire, constamment penchés, si bien qu'il apparaît dans les entretiens que la plupart



Photos : SACOM

1. Ponçage manuel avec du papier de verre. Usine Conshing, province du Guangdong.

2. Unité de polissage. Usine Conshing, province du Guangdong.

3. Unité de polissage à la meule de pierre. Usine Yida, province du Guangdong.

des travailleurs finissent par contracter des douleurs chroniques au dos et aux bras. Un ouvrier s'en est plaint : « Je travaille à Yida depuis quatre ans. La douleur dans mes bras et mon dos ne me laisse jamais en paix. » Un autre travailleur de l'usine de Yida a pu observer la modification de l'aspect de la paume de ses mains après de longues heures de travail intense. Les travailleurs de Tim Cheung eux aussi se sont plaints de douleurs chroniques au dos, d'irritation et de fatigue en raison de leur position penchée en avant, tout au long de leur journée de travail.

A Yida, les polisseurs utilisant la meule de pierre s'éraflent souvent les mains, qui ne sont pas protégées car l'entreprise ne leur fournirait pas de gants. Les travailleurs utilisent également un petit outil mécanique pour polir les jeans, tendus sur un mannequin gonflable. En dépit de l'installation d'un

système de ventilation, ils se sont souvent plaints de l'atmosphère hautement poussiéreuse au sein de l'unité de production, qui est d'après de nombreux témoignages la plus poussiéreuse de l'usine en raison des minuscules fibres de tissu en suspension dans l'air. Lorsque le sol de l'atelier est balayé (deux fois par jour à Yida, par exemple), la poussière est soulevée et emplit à nouveau l'air de la pièce, les ventilateurs électriques finissant de la disséminer d'un coin à l'autre de l'atelier.

Les travailleurs des unités de ponçage manuel de toutes les usines où nous avons mené notre enquête se sont régulièrement plaints d'être recouverts d'une poussière bleue foncée provenant de la toile de jean indigo, qui se loge sous les ongles et qu'ils peinent à retirer de leur peau. Les employés de Yida nous ont signalé que lorsqu'ils peuvent enfin

se nettoyer le visage à la fin de leur journée de travail, l'eau est teintée d'une couleur indigo foncé et la poussière est difficile à ôter de leurs oreilles. De plus, la chaleur, alliée au rythme de travail, est si intense que les travailleurs en souffrent même en hiver. Même les légers masques chirurgicaux en coton fournis pour le ponçage manuel deviennent gênants à cause de la chaleur extrême. Le défaut de port d'équipement de protection est également dû au fait que les travailleurs n'ont pas été correctement formés aux problèmes de santé et de sécurité au travail, ainsi qu'au danger potentiel que représente l'inhalation de poussière et de particules de sable.

L'unité de polissage de Tim Cheung emploie environ 100 personnes réparties sur deux créneaux de 12 heures, ainsi que 30 personnes chargées du polissage des franges, qui passent les jeans au papier ponce et à la brosse métallique pour leur donner un aspect usé, voire déchiqueté. Ce procédé génère lui aussi une grande quantité de poussière. Les employés de l'unité de polissage se plaignent également de la chaleur et du mauvais éclairage de l'atelier, en plus de devoir inhaler de la poussière en permanence, malgré les masques chirurgicaux qui leur sont fournis. Tout comme les employés de l'usine Yida, ils déplorent le fait que les ventilateurs électriques ne fassent qu'empirer la situation en projetant la poussière dans toute la pièce, rendant l'air irrespirable. Il semble que lorsqu'ils se douchent, l'eau soit noire de poussière et de fibres de coton. Comme l'a observé un jeune ouvrier: « Notre unité est remplie de fibres de jean et de poussière noire. Il fait très chaud dans l'atelier et on a du mal à respirer. J'ai l'impression de travailler dans une mine de charbon. »

### 3.4 Permanganate de potassium

Le permanganate de potassium est couramment utilisé pour éclaircir la toile de jean. Pulvérisé puis rincé, il donne à la

zone traitée une teinte plus claire que le reste du vêtement. Le produit est pulvérisé au tuyau, ou appliqué manuellement. Une fois sec, le permanganate est neutralisé à l'aide d'un deuxième produit chimique, puis rincé. Ce processus oblige les ouvriers à inhaler les fortes vapeurs toxiques émanant de ces produits. La méthode recommandée consiste à pulvériser les vêtements en jean à l'intérieur d'une cabine scellée et ventilée ou, en l'absence de cabine, à porter un masque respiratoire et à appliquer le permanganate de potassium à une distance ne mettant pas la personne en danger.

Les trois plus grandes usines visitées dans le cadre de cette étude disposaient toutes de leur propre zone de pulvérisation de permanganate de potassium. Selon l'avis général, il s'agit d'un produit à l'odeur forte et irritante, même si plusieurs employés ont constaté une certaine accoutumance, à force d'y être exposés tous les jours. Les salariés des trois usines ont affirmé n'avoir jamais reçu d'informations relatives aux dangers sanitaires de ce produit, ni de formation appropriée à la bonne manipulation du permanganate de potassium dans le cadre de leur travail. Si plusieurs personnes interviewées ont fait part de leurs inquiétudes quant aux risques pour la santé, la plupart se sentaient obligées de les accepter. Quelques employés de Golden City étaient conscients de la nocivité des produits chimiques utilisés, mais demeuraient attirés par les salaires plus élevés proposés aux employés de l'unité de traitement chimique. Seul Yida fournit à ses ouvriers des masques de protection contre les vapeurs organiques (semblables à celui figurant ci-dessous), des bouchons d'oreilles, des tabliers et des bottes en caoutchouc, et interdit l'accès aux employés des autres services. Cependant, les températures élevées au sein de la zone de pulvérisation rendent tellement inconfortable le port des masques qu'environ un tiers des ouvriers préfère s'en passer. Par ailleurs, de nombreux travailleurs

de nuit profitent du fait que la supervision soit moins stricte pour porter des masques plus confortables mais moins efficaces. De nombreux employés de Conshing ont admis n'avoir aucune idée du type de produits chimiques toxiques auxquels ils étaient exposés, et en étaient inquiets. Ils comprenaient que le permanganate de potassium est potentiellement nocif mais ne savaient pas exactement dans quelle mesure. La plupart étaient prêts à courir ce risque parce qu'ils s'exposaient seulement temporairement aux effets nocifs du produit, pendant quelques années. D'après les ouvriers, les superviseurs font souvent la sourde oreille lorsqu'ils leur disent s'inquiéter pour leur santé, et déclarent que ces produits chimiques ne sont absolument pas nocifs. Les employés de Conshing se sont également plaints de la forte odeur des agents décolorants utilisés dans le cadre du traitement de finition au permanganate de potassium. Ils ont affirmé, par ailleurs, que les poudres de finition spéciales appliquées sur les jeans leur causaient allergies et démangeaisons.

Peu de ceux qui travaillent dans les zones d'application du permanganate de potassium portent régulièrement un masque ou des gants de protection. Les pièces sont mal ventilées et les odeurs chimiques se répandent dans toute la zone de travail. Un employé de Tim Cheung a confié : « Nous utilisons le permanganate de potassium tous les jours. La qualité de l'air est très mauvaise et j'ai peur de finir par souffrir de toutes sortes de maladies du travail. Parfois, je me mets un masque de plus sur la bouche. J'espère ainsi filtrer le plus gros de la poussière, mais ces masques ne filtrent pas les produits chimiques. »

Sur les quelques 200 employés de Weiqiang, plus de 80 % s'occupent des processus de lavage, et 30 autres employés sont en charge du brossage manuel et du ponçage. Les femmes représentent seulement 10 % des effectifs, ce qui est inhabituel dans l'industrie de la confection. Les enquêteurs ont parlé à plusieurs ouvriers, dont beaucoup se sont plaints de la façon dont les ateliers étaient agencés, ainsi que de la mauvaise ventilation.



## Pulvérisation de permanganate de potassium dans une usine en Chine



Tableau : salaire mensuel moyen par tâche (en ¥), après heures supplémentaires et autres tâches payées à la pièce et avant déductions

Usine	découpe/ couture	sablage	traitement manuel	lavage	polissage	repassage	emballage	salaire
Conshing	2000-3000	4000-7000	3000-5000	3000-5000			2000-4000	à la pièce
Gloss Mind	2000-3000							à la pièce
Weiqiang		bas : 2000-3000 élevé : 5000-6000	bas : 2000-3000 élevé : 5000-6000					à la pièce
Golden		3000-4000	3000-4000	3000-4000	4000	2000-3000	2000-3000	à la pièce

Les employés de l'unité de lavage de Yida, où ont lieu la plupart des opérations de finition chimique, ont souvent déploré les odeurs fortes et irritantes des produits utilisés. Des agents de décoloration, parfois hautement corrosifs et irritants, sont utilisés en grande quantité au sein de ces unités de lavage. Pourtant, ici comme presque partout ailleurs, les ouvriers n'ont tout simplement pas reçu d'informations adaptées relatives aux produits chimiques, à leur bon usage et à leurs éventuels risques pour la santé. Beaucoup ne connaissent ces produits que par des surnoms tels que "eau magique", "colle blanche" et "huile douce". Sur les 80 employés de l'unité de pulvérisation de Tim Cheung, aucun n'est renseigné sur les produits chimiques utilisés. Pour eux, le permanganate de potassium n'est qu'une "pâte blanche" qu'ils appliquent sur les jeans, protégés seulement par un masque et des gants de qualité basique.

L'enquête a révélé que la plupart des usines visitées ne fournissaient à leurs employés qu'un équipement de protection limité et inadéquat. De plus, aucune d'entre elles ne forme les employés à utiliser cet équipement de protection de manière adéquate. Bien qu'il semble que les ouvriers de l'unité permanganate de potassium de Yida aient demandé à obtenir des lunettes de protection, aucun n'a été vu en porter au cours de l'enquête. Si Conshing fournit bien des masques chirurgicaux ou en coton,

ces derniers sont réservés aux employés en charge du polissage. Quant aux gants, il n'y en a tout simplement pas. Les employés de l'unité de ponçage manuel se sont plaints d'avoir les mains fréquemment abîmées par le papier de verre et tachées par l'indigo des jeans. La plupart des employés ont jugé plutôt inutile l'équipement de protection fourni par Conshing. Pour illustrer ce point, ils ont fait remarquer qu'ils trouvaient régulièrement de la poussière de coton dans leur salive à la fin de leurs opérations de polissage et de ponçage. Les employés de l'unité de traitement chimique de Conshing, pour leur part, se sont plaints d'allergies de la peau et d'acné résultant directement de leur exposition aux différents produits chimiques, dont le permanganate de potassium.

### 3.5 Examens médicaux

En dépit du fait que certains employés des unités de polissage et de pulvérisation de permanganate de potassium de Conshing aient constaté une détérioration de leur état de santé avec, pour beaucoup, des problèmes respiratoires, Conshing n'a pas mis en place d'examen médicaux réguliers à destination de ses employés, même si certains ont affirmé bénéficier occasionnellement d'analyses sanguines. À Tim Cheung, les ouvriers régulièrement exposés à la poussière et aux produits chimiques, qui sont les plus vulnérables, ont déclaré ne jamais passer de visite médicale. D'autres ont dit avoir été examinés une fois en deux ans.

Yida est considérée comme l'une des meilleures usines en termes d'examens de santé, puisqu'elle dispense un check-up annuel à la majorité des employés de ses unités de lavage, de polissage mécanique et de pulvérisation de permanganate de potassium.

D'après les employés, ces examens sont complets. Certains salariés de l'unité de ponçage manuel, cependant, ont affirmé ne pas en bénéficier : un employé ayant travaillé à Yida pendant quatre ans s'est plaint de ne jamais y avoir passé de visite médicale ; un autre a également déclaré n'avoir jamais reçu le moindre check-up au cours de ses trois années d'activité à l'usine. S'il semble que de nombreux employés de Yida bénéficient d'examens de santé, ils n'en voient cependant jamais les résultats. On leur indique simplement s'ils ont ou non des problèmes de santé. D'après les ouvriers interviewés, bien que des problèmes respiratoires aient été détectés chez certains, ils n'ont pas été diagnostiqués. Il semblerait qu'en général, les employés de Yida démissionnent lorsqu'ils apprennent qu'ils souffrent d'une maladie grave.

La loi chinoise sur la prévention et le traitement des maladies professionnelles énonce clairement l'obligation des employeurs de faire passer des examens de santé aux travailleurs exposés à des risques professionnels et ce avant leur prise de poste, durant la durée de leur contrat et à leur départ. Les ouvriers ont le droit d'être informés des résultats.

### 3.6 Salaires

La Chine étant un grand pays présentant d'importantes différences de coûts et de niveaux de vie, le salaire minimum varie grandement entre les provinces, les régions et les localités. La municipalité de Shenzhen et la province du Guangdong offrent deux des salaires minimum les plus élevés de Chine (jusqu'à 1500 ¥ par mois

à Shenzhen, par exemple, et 1300 ¥ dans le Guangdong). Pourtant, même au sein de la province du Guangdong<sup>16</sup>, il peut y avoir de grandes variations. Une pratique bien trop courante dans l'industrie de la confection et dans l'industrie manufacturière affiliée consiste à faire du salaire minimum le salaire maximum. Les employés se voient ainsi contraints d'effectuer d'innombrables heures supplémentaires qui ne sont pas rémunérées davantage, mais qu'ils acceptent afin de pouvoir joindre les deux bouts.

Si de nombreuses entreprises prétendent que le coût de la main d'œuvre chinoise a augmenté au cours des dernières années, les salaires de la plupart des ouvriers restent bien inférieurs à ce qui est généralement considéré comme un salaire vital. L'Alliance pour un salaire minimum vital (Asia Floor Wage Alliance) estime le salaire minimum vital en Chine à 2332,80 ¥ en 2012, sans les heures supplémentaires.<sup>17</sup> Pourtant, aucun travailleur de l'industrie chinoise de la confection ne perçoit ce salaire.

Non contents de verser des salaires aussi bas, les employeurs ont tendance à en retenir ou à en repousser le paiement. Malgré l'importante législation qui prévoit la protection des ouvriers via le versement de salaires minimum et l'interdiction des retards de paiement, les employés de la confection continuent de subir les infractions pratiquées à presque toutes les dispositions de cette législation.

## CALCUL DU SALAIRE D'UN OUVRIER DU SECTEUR TEXTILE

Productivité (nombre de pièces) x prix à la pièce + prime de présence + allocation – déduction des frais de nourriture et de dortoir – déduction des prestations sociales (le cas échéant) = salaire mensuel



## Ouvrière portant deux masques pour éviter d'inhaler la poussière de coton. Usine Yida, province du Guangdong

20



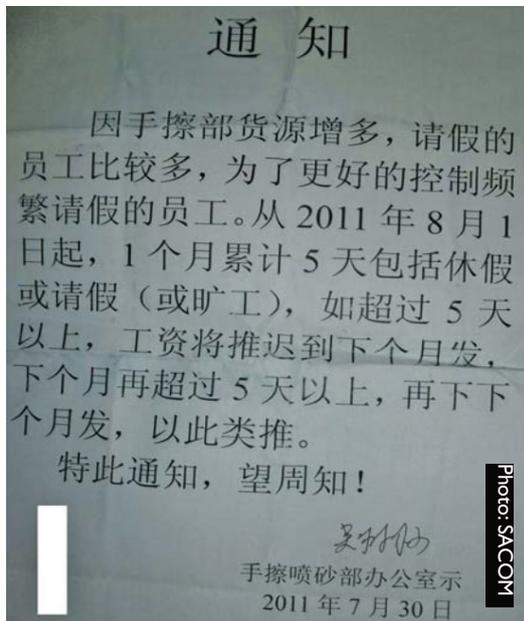
Photo : SACOM

Ces pratiques ont été constatées dans les six usines qui ont fait l'objet de ce rapport. Bien que le code du travail chinois précise que les salaires doivent être payés mensuellement, et qu'il ne peut y avoir de retard de paiement sans raison (Article 50), les employés de Yida perçoivent leur salaire le 20 du mois suivant, c'est-à-dire avec 20 jours de retard.

Les usines Conshing et Tim Cheung retiennent les salaires pendant un mois entier, ce qui constitue clairement une infraction à l'actuel code du travail chinois. Sans compter que les litiges afférents au nombre d'heures travaillées retardent parfois le paiement d'un mois supplémentaire. Le problème des retards de paiement est aggravé par des pratiques comptables floues et compliquées par rapport aux salaires officiellement perçus et aux tarifs à la pièce, qui manquent de clarté et s'avèrent souvent jouer en défaveur des ouvriers. Ces derniers ont du mal à

calculer leur salaire de façon précise, parce que leur rémunération associe souvent salaire habituel et tarifs à la pièce, plus les heures supplémentaires, qui sont elles-mêmes souvent soumises à un système complexe de déductions et de pénalités.

Enfin, comme mentionné ci-dessus, si un employé est susceptible d'être dédommagé suite à un accident ou à une maladie diagnostiquée, ou de percevoir des indemnités de sécurité sociale, ces dernières ne sont calculées que sur la base du salaire minimum standard figurant sur son contrat, et non pas sur le salaire réellement gagné, qui comprend les heures supplémentaires. Bien que la loi indique que la compensation doit tenir compte du salaire moyen perçu au cours des 12 mois précédents, l'employé doit pouvoir prouver qu'il a gagné plus que le salaire minimum indiqué sur les fiches de paye de l'usine. L'article 17 du droit du travail de la



Note selon laquelle tout travailleur prenant cinq jours de congés recevra son salaire avec un mois de retard (congés annuels ou congés payés).

province du Guangdong stipule que tout employé doit recevoir une fiche de paye faisant état de son salaire détaillé. Pourtant, dans au moins une des usines (Conshing), les employés ont affirmé ne jamais recevoir de fiche de paye. C'est à eux de vérifier, deux jours avant le paiement définitif, à combien s'élèvera leur salaire mensuel. L'absence de fiche de paye constitue cependant un manquement à la loi.

### 3.7 Rémunération à la pièce

A Zhongshan, où est implantée l'usine Yida, le salaire minimum est de 1100 ¥ par mois. Ce salaire, qui sert de base aux employés de Yida, ne suffit pas à une famille. Pour pouvoir vivre, la plupart des ouvriers doivent également effectuer des tâches rémunérées à la pièce et de longues heures supplémentaires. Certains employés de Gloss Mind ont souligné qu'ils ne percevaient pas toujours ne serait-ce que le salaire minimum, et que le paiement de leurs heures supplémentaires manquait souvent de précision. Comme expliqué plus haut, Gloss Mind sous-traite à d'autres usines telles que Golden City une partie des procédés les plus exigeants en main d'œuvre

et les plus « chers », afin de réduire les coûts. Conshing offre le même salaire minimum de base de 1,100 ¥ que Yida. Tous les employés de la chaîne de production, à l'exception de ceux du service emballage et des agents de sécurité, sont rémunérés à la pièce. Le salaire mensuel total d'un employé dépend donc de sa productivité et du tarif à la pièce. Ce tarif à la pièce est cependant fixé sans l'accord des employés, et même les plus expérimentés ne peuvent qu'en avoir une idée approximative. D'après les ouvriers de Conshing, le tarif à la pièce au sein de l'unité de polissage est situé entre 0,25 et 1 ¥. Environ 60 % des vêtements produits correspondent à un tarif à la pièce de 0,25 ¥, sachant que la plupart des employés polissent entre 400 et 500 paires de jeans par jour. Les tarifs à la pièce n'augmentent pas pendant les heures supplémentaires.

Comme l'a expliqué un employé de l'unité de polissage qui travaille à Conshing depuis deux ans : « Mon salaire mensuel est d'environ 3000 ¥. C'est difficile de prévoir combien on va gagner, car tout dépend du volume de travail. Parfois, je peux toucher environ 300 ¥ par jour. Dans les cas extrêmes, ce montant peut baisser jusqu'à 30 ¥ par jour. » Les employés de longue date ont fait remarquer que le tarif à la pièce avait récemment baissé, et que leurs revenus diminuaient d'autant. La plupart des employés de l'unité de polissage perçoivent de 2000 à 3000 ¥ par mois. Les plus expérimentés peuvent gagner 4000 ¥ par mois en travaillant entre 12 et 15 heures par jour, presque tous les jours.

A Weiqiang, le salaire mensuel des employés des unités de traitement manuel et de sablage varie entre 3000 et 4000 ¥ en fonction des tarifs à la pièce et de la saison, et ce à condition de travailler sur les vêtements ayant le tarif à la pièce le plus élevé. Par exemple, les produits de la marque Lee ont un tarif à la pièce situé entre 0,70 et 0,90 ¥, tandis que ceux de la marque Levi's

ont un tarif situé entre 0,55 et 0,70 ¥ pour les mêmes vêtements. En raison des emplois du temps flexibles pratiqués à Weiqiang, la plupart des ouvriers effectuent des journées de travail de 8 heures avec peu ou pas d'heures supplémentaires ; certains restent en attente, prêts à venir lors des grosses commandes. Pendant la saison creuse, il arrive que certains employés ne travaillent que 15 jours par mois. Pendant la haute saison, à l'inverse, ils travaillent parfois tout le mois, y compris les week-ends. Une ouvrière de Conshing a décrit la concurrence qui règne entre les ouvriers : « C'est la saison creuse, en ce moment. Nous n'avons pas beaucoup de travail. Parfois, il y a des conflits avec les collègues parce qu'on doit se battre pour obtenir le peu de travail disponible. Je ne veux pas me disputer avec mes collègues, mais j'ai vraiment besoin de gagner plus d'argent pour faire vivre ma famille. »

Les ouvriers de Tim Cheung sont rémunérés à la pièce, dans le cadre de contrats stipulant un salaire mensuel minimum de base de 1100¥ en liquide. Cependant, ces contrats fixent également un maximum de 22 jours de travail par mois alors qu'en réalité, à la haute saison, les employés travaillent sans interruption et sans prendre de congé, à moins de tomber malades ou d'avoir des problèmes personnels urgents à régler. Certains perçoivent un salaire fixe, comme le personnel assigné au contrôle qualité, qui touche un salaire mensuel de 2500 ¥ sans possibilité de gagner davantage en travaillant à la pièce. La journée de travail dure 12 heures, sans compter les pauses repas. La plus grande partie de l'équipe de production, néanmoins, perçoit une rémunération à la pièce assortie d'un salaire mensuel allant de 3000 à 4000¥, selon la productivité et le nombre total d'heures travaillées.

Yida semble être la seule usine dont les employés connaissent à peu près à l'avance les tarifs à la pièce. Les autres usines

préfèrent rester vagues à ce sujet, ce qui fait qu'il est presque impossible pour les employés de calculer leurs revenus de façon précise. À Yida, les nouvelles recrues sont généralement rémunérées sur une base horaire plutôt qu'à la pièce parce qu'elles sont moins efficaces. En travaillant 60 heures par semaine, elles peuvent espérer gagner environ 2100 ¥ par mois. La plupart des employés des unités de couture, de polissage et de lavage perçoivent plus de 3000 ¥ mensuels. Les plus efficaces et les plus dynamiques peuvent gagner 5000¥, en comptant les nombreuses heures supplémentaires. Bien que le système de rémunération à la pièce motive les ouvriers à être plus productifs pour gagner davantage, les contremaîtres de Yida jugent parfois nécessaire de pousser encore plus les ouvriers les plus lents, ce qui accroît le stress des nouveaux venus.

Les ouvriers de Conshing et de Golden City sont convaincus de ne pas être rémunérés équitablement, ces deux usines payant plus ou moins les heures supplémentaires et n'offrant pas d'autres avantages. Les employés de Conshing ont affirmé ne toucher qu'une prime de 2 ¥ au-delà de 4 heures supplémentaires effectuées en plus de leur journée de 8 heures. Le système de rémunération à la pièce exerce une telle pression sur les ouvriers que beaucoup écourtent leurs pauses repas pour pouvoir travailler plus. Ils semblent mal connaître les tarifs à la pièce pratiqués au sein de leur usine. On constate également une différence importante de salaire mensuel entre les ouvriers qualifiés et les ouvriers non qualifiés, les recrues les plus récentes gagnant en moyenne 2000 ¥ par mois contre 3000 à 5000 ¥ pour les plus expérimentés. Deux créneaux horaires sont pratiqués à Golden City. Les employés, qui sont rémunérés à la pièce, ne parviennent à gagner un salaire vital qu'en effectuant près du double du nombre d'heures autorisées

par le droit du travail chinois. Les employés de Gloss Mind ont souligné que, bien qu'ils fabriquent les vêtements de nombreuses grandes marques, leur tarif à la pièce est en moyenne bien plus bas que celui des autres usines du Guangdong. Ils n'auraient pas bénéficié d'augmentation de salaire depuis plus de cinq ans et ne toucheraient que 0,50¥ pour chaque heure supplémentaire.

D'après les ouvriers interviewés à Golden City, où les commandes de l'usine Yida (dont celles destinées à Levi's) sont désormais traitées manuellement et non plus par sablage, des exigences de qualité strictes ont été imposées aux employés. Ainsi, si l'un d'entre eux commet une erreur obligeant à refaire le vêtement, les pénalités encourues peuvent aller jusqu'à 700 ¥ par infraction. Les travailleurs ont fait remarquer que Gloss Mind commandait chaque mois environ 4000 vêtements à Golden City : bien que ces vêtements coûtent environ 38 ¥, la pénalité encourue pour avoir perdu ou détérioré un

jean Levi's est d'environ 500 ¥.

### 3.8 Heures et réglementation

Les salaires de base peu élevés ainsi que l'absence de prestations sociales obligent la plupart des employés à effectuer de longues journées de travail pour subvenir aux besoins de leur famille. Les heures supplémentaires ne sont pas un choix mais une nécessité. Elles sont d'ailleurs souvent exigées par les usines qui, en cas de refus des employés, n'hésitent pas à leur mettre une amende ou à les renvoyer. La loi chinoise fixe la semaine de travail standard à 40 heures, soit un total de 174 heures mensuelles, avec un jour de repos hebdomadaire. Le temps de travail supplémentaire ne doit légalement pas dépasser 36 heures par mois. Notre enquête révèle pourtant que peu d'employés bénéficient régulièrement d'un jour de repos par semaine. En fait, en période de pointe, ils sont nombreux à ne même pas bénéficier d'un seul jour de repos par mois.



**Ouvrière épuisée se reposant après le déjeuner. Usine Yida, province du Guangdong**



L'enquête indique par ailleurs qu'ils doivent généralement effectuer jusqu'à deux ou trois fois plus d'heures supplémentaires que ce qui est autorisé par la loi, en particulier durant la haute saison, afin de gagner suffisamment d'argent pour subvenir aux besoins de leur famille le reste de l'année.

La réglementation chinoise stipule que les heures supplémentaires doivent être mieux rémunérées que les heures normales : au moins 1,5 fois le taux horaire moyen en semaine et deux fois plus le week-end. Toute heure supplémentaire effectuée durant l'un des 11 jours fériés officiels doit être payée le triple. Pourtant, cette réglementation est le plus souvent ignorée. Vu le nombre considérable d'heures supplémentaires effectuées, cela constitue une belle économie pour les usines. La plupart semble avoir mis en place des créneaux de 10 ou 12 heures de travail, entrecoupées d'une pause repas. Après avoir effectué leurs heures, les employés font une deuxième pause repas, avant d'enchaîner sur une période de 2 à 4 heures supplémentaires. L'enquête révèle que la plupart des employés effectue en moyenne de 12 à 15 heures de travail par jour.

Chez Yida, la plus grande partie des commandes a lieu de novembre à août, période de pointe durant laquelle le travail supplémentaire peut atteindre jusqu'à 100 heures, soit près de trois fois la limite légale.<sup>18</sup> La journée de travail commence à 8 heures du matin et peut se terminer entre 20 et 23 heures, avec deux heures de pause repas. L'usine Conshing demande elle aussi à ses employés d'effectuer trop d'heures supplémentaires : bien que les contrats fassent état de 26 jours de travail par mois, les ouvriers n'ont pas plus de deux jours de repos par mois. Pendant les périodes de pointe, les congés annuels ne sont pas nécessairement accordés et les ouvriers doivent demander aux contremaîtres la permission de prendre un jour de congé.

D'après les employés, il est difficile de s'absenter. S'ils ne se présentent pas à leur poste, on considère qu'ils sont en arrêt de travail et ils risquent d'être renvoyés.

Yida ne pénalise ses ouvriers qu'en cas de retard : une part de leur rémunération horaire est déduite de leur fiche de paye et ils reçoivent un avertissement verbal. Chez Conshing, les nouvelles recrues paient une somme initiale de 80 ¥ pour deux uniformes et de 30 ¥ pour une carte de travail. Les employés ayant plus d'un an d'ancienneté ont droit à des réductions sur le prix des uniformes. En cas d'absence non autorisée, on considère que l'employé est en arrêt et on déduit entre 50 et 100 ¥ de son salaire. Les employés de l'unité de polissage sont pénalisés en cas de dommages occasionnés aux vêtements. Il existe d'autres déductions de salaire :

- 10-40 ¥ pour mauvais port de l'uniforme
- 10-40 ¥ pour oubli de la carte de travail
- 20 ¥ pour désordre dans l'atelier
- 50 ¥ pour avoir laissé entrer au dortoir des amis ou autres personnes non autorisées sans l'accord de la direction

Chez Tim Cheung, un ouvrier qui serait passé devant les autres dans la file d'attente de la cantine a reçu une amende de 50 ¥ ; son nom et son unité ont été annoncés à tous. Une usine peut renvoyer un ouvrier sur-le-champ et sans indemnités si elle considère qu'il a commis une offense suffisamment grave : désobéir à ses supérieurs, par exemple. Chez Yida, les ouvriers sont susceptibles d'être renvoyés sans préavis s'ils sont vus en train de paresser ou de dormir sur leur lieu de travail. Dans la plupart des usines, le règlement interdit les regroupements d'ouvriers en dehors des voies officielles. L'usine de Yida, par exemple, peut immédiatement renvoyer pour interruption de la production un ouvrier qui aurait organisé un rassemblement illégal.



Photo: Julio Eschar

### 3.9 Liberté d'association

La Chine a jusqu'à présent refusé de ratifier les Conventions de l'OIT numéros 87 (sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical) et 98 (sur le droit d'organisation et de négociation collective). En 1982, elle a supprimé le droit de grève de sa Constitution. La législation chinoise prohibe par ailleurs la liberté d'association, l'État ne reconnaissant officiellement qu'une seule organisation syndicale de travailleurs, la Fédération des Syndicats de Chine (All China Federation of Trade Unions, ACFTU). Il n'est pas rare que des militants du droit du travail membres de syndicats indépendants, ainsi que des employés en grève pour de meilleures conditions de travail, soient passés à tabac ou emprisonnés en raison de leurs activités. Malgré cette répression évidente, les entreprises persistent à dire qu'elles se conforment aux codes de conduite en vigueur, chargés de garantir la liberté d'association au travers de l'ACFTU.

D'après notre enquête, les droits du travail sont niés ou réprimés de façon régulière. Les militants n'ont pas accès aux mécanismes essentiels de communication et de réparation nécessaires à l'expression de leurs doléances en matière de conditions de travail. L'absence de véritables syndicats reste un obstacle majeur à l'application des droits du travail en Chine. L'usine Conshing, par exemple, a bien un syndicat officiellement enregistré, mais pas un seul employé interviewé n'était au courant de son existence.

S'il existe également un syndicat officiel au sein de l'usine Yida, les ouvriers interrogés soit ne le savaient pas, soit ne s'intéressaient pas à ses éventuelles activités. Yida a pourtant mis en place plusieurs plates-formes de doléances dont un centre de conseil, une messagerie instantanée (« QQ », de type MSN), et un service de messagerie SMS. Yida accueille aussi des forums de travailleurs plusieurs fois par an. Au cours de ces forums,

Yida choisit au hasard des travailleurs chargés de représenter leurs collègues et de recueillir commentaires et critiques. Les compte-rendus sont disponibles sur un panneau d'affichage à l'intérieur de l'usine.

### 3.10 Contrôles défailants

Toutes les usines faisant l'objet de cette étude ont révélé de sérieux cas de contrôles potentiellement faussés. L'usine Conshing, par exemple, est régulièrement sujette à des inspections menées par des tiers. Cependant, la plupart des ouvriers ont déclaré avoir reçu, avant l'arrivée des inspecteurs, des instructions sur la façon de répondre aux questions en matière de respect des normes minimum du travail. La direction leur demande expressément de ne pas dire la vérité sur leurs conditions de travail, particulièrement en ce qui concerne les salaires, les horaires et les jours de repos. Elle cherche à les convaincre que critiquer les pratiques en vigueur ne mènera qu'à une baisse des commandes et, par voie de conséquence, à une diminution des salaires. En d'autres termes, les ouvriers sont encouragés à « aider » l'usine en faisant

bonne figure. « Les inspections ne sont qu'une vitrine », ont expliqué certains d'entre eux les plus expérimentés. « Nous ne les prenons pas au sérieux, et nous ne pensons pas que l'inspecteur les prenne au sérieux lui non plus. En tout cas, nous doutons qu'elles entraînent des améliorations de nos conditions de travail. » Les employés de Tim Cheung interrogés n'avaient généralement aucune idée des codes de conduite, mais ils savaient que trois clients avaient mené des inspections en mars de cette même année. Comme l'a expliqué un ouvrier, pourtant : « La direction nous a ordonné de ne rien dire de mal, sous peine de recevoir une amende de 500 ¥. » D'après les employés de Golden City, l'usine est régulièrement sujette à des contrôles et à des inspections menés par les acheteurs de Yida, ainsi que par certains des principaux acheteurs de Gloss Mind. Néanmoins, ils ont eux aussi affirmé avoir reçu des instructions sur les réponses à fournir. Les inspections ne s'intéressent généralement qu'à l'atelier, à la propreté et à l'hygiène, sans cibler directement les questions de santé et de sécurité au travail.



### Unité de polissage à l'usine Conshing, province du Guangdong



# 4. Campagne : « il est mortel ce jean »

**La Turquie a été le premier pays à reconnaître les effets négatifs du sablage sur la santé, quand les médecins du travail turcs ont tiré la sonnette d'alarme sur le risque de silicose encouru par les travailleurs des unités de sablage des usines de confection. L'année 2005 a vu la publication de la première étude d'importance sur le lien entre sablage des jeans et silicose. Au moment de la rédaction du présent rapport, 52 employés du secteur de la confection sont déjà décédés de la silicose en Turquie. 1200 cas ont été répertoriés, même si les médecins soupçonnent que le nombre réel est bien plus élevé.**

A l'image de leurs confrères chinois, de nombreux employés turcs du secteur de la confection ont quitté leur village pour venir travailler dans les usines, avant de retourner chez eux une fois tombés malades, ce qui les rend difficilement localisables. La rapidité de progression de la maladie est un facteur alarmant qui rend cette action d'autant plus urgente. Dans l'industrie minière, par exemple, la silicose ne se développe qu'au bout de plusieurs décennies d'exposition régulière. Dans le cas des travailleurs de la confection, en revanche, les importantes quantités de sable dans l'air et la force à laquelle les particules sont expulsées au cours de l'opération de sablage provoquent des cas de silicose aigüe, et donc des dégâts beaucoup plus rapides. Il a été démontré que les ouvriers de la confection développaient une silicose quelques mois seulement après avoir commencé à pratiquer le sablage. En réponse à la pression exercée sur le gouvernement turc par le Comité de solidarité des travailleurs du sablage (Solidarity Committee of Sandblasting Labourers), établi par des ouvriers et des militants, la Turquie a interdit en mars 2009 l'utilisation du sable, de la poudre de silice et des cristaux de silice dans le processus

de sablage de la toile de jean et autres textiles. Les producteurs du secteur de la confection ont cependant répondu à cette interdiction en se contentant de délocaliser leurs opérations vers d'autres pays tels que la Chine, le Bangladesh, l'Inde, le Pakistan et l'Afrique du Nord.

En 2010, la Clean Clothes Campaign (CCC) a lancé sa campagne intitulée « Il est mortel, ce jean », préconisant l'interdiction totale du sablage dans la production des vêtements en jean. La CCC et le Comité turc de solidarité des travailleurs du sablage ont exhorté les principales marques et les principaux revendeurs de jeans à interdire publiquement le sablage au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. La Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (International Textile, Garment and Leather Workers Federation, qui fait maintenant partie de la fédération syndicale mondiale IndustriALL) demandait elle aussi cette interdiction depuis 2009.

## 4.1 Réactions des marques

Levi Strauss et H&M ont tous deux annoncé publiquement qu'ils allaient supprimer le sablage de leurs chaînes d'approvisionnement respectives. L'année suivante, beaucoup de marques ont suivi leur exemple, dont Armani, Benetton, Bestseller, Burberry, C&A, Carrefour, Carrera Jeans, Charles Vögele, Esprit, Gucci, Just Jeans Group, New Yorker, Mango, Metro, New Look, Pepe Jeans, Promod, Replay, Just Jeans Group ou Versace. D'autres marques, néanmoins, ont tout simplement nié le fait que le sablage avait lieu dans leurs chaînes d'approvisionnement. Dolce & Gabbana a refusé de l'interdire publiquement et n'a pas fourni d'informations adéquates concernant sa politique en matière de sablage. La campagne « Il est mortel ce jean », associée au rapport sur le Bangladesh publié par la CCC en 2012, a permis d'ouvrir le dialogue avec plusieurs marques qui continuaient de prétendre ne pas recourir

ou n'avoir jamais recouru aux techniques de sablage au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Il a été suggéré que certaines des usines ayant fait l'objet de l'enquête menée au Bangladesh produisant des jeans de contrefaçon, la responsabilité des marques ne pouvait être engagées, ou que certains des fournisseurs contrevenants étant des sous-traitants non enregistrés agissant dans l'illégalité, les marques n'étaient pas en mesure de les arrêter. Si plusieurs marques ont demandé à obtenir plus de détails sur les usines de confection avec lesquelles elles travaillaient, aucune d'entre elles n'a consenti à fournir de garantie écrite concernant sa responsabilité en matière de sécurité et de santé des ouvriers. La campagne a demandé aux marques de s'engager à contrôler régulièrement l'état de santé des employés et à faire en sorte de retrouver les anciens ouvriers pour qu'ils soient examinés, afin de déceler d'éventuels cas de silicose. Pourtant, lorsqu'il leur a été demandé d'indiquer les mesures qu'elles avaient effectivement prises, aucune n'a consenti à garantir aux travailleurs des visites médicales régulières et complètes, ni à s'engager auprès des ouvriers, anciens et actuels.

Le travail de recherche entrepris dans le cadre du présent rapport sur la production de la toile denim en Chine a révélé que, qu'une marque ait « interdit » ou non le sablage, cette pratique perdure, au point que certaines usines ont pris l'habitude de dissimuler dans des pièces scellées l'équipement nécessaire au sablage, et que d'autres ont tout simplement sous-traité l'opération. L'enquête met également en évidence le fait que l'arrêt du sablage ne se traduit pas nécessairement par une amélioration des techniques de contrôle des conditions de travail dans les usines, ni par une amélioration flagrante des équipements de protection fournis aux ouvriers chargés d'autres méthodes de finition des produits en denim.

Certaines des entreprises qui ont annoncé l'interdiction du sablage dans leurs propres chaînes de production se sont également engagées à contrôler leurs fournisseurs. H&M, par exemple, a déclaré : « En plus de l'interdiction que nous avons émise, nous avons décidé de continuer à surveiller les conditions dans lesquelles le sablage est pratiqué chez nos fournisseurs, bien que ce procédé ne soit plus autorisé pour les produits H&M. Nous continuons ainsi de minimiser les risques pour la santé et la sécurité des employés en charge du sablage chez nos fournisseurs, et à améliorer les pratiques en vigueur dans l'industrie en général. »<sup>19</sup> Cette surveillance est néanmoins peu susceptible de révéler les véritables problèmes des ouvriers. D'ailleurs, d'après les employés interrogés, les marques n'effectuent pratiquement aucune surveillance régulière. Gucci est jusqu'à présent la seule grande marque à collaborer avec les ONG et les représentants syndicaux locaux sur la question du sablage au sein de sa chaîne d'approvisionnement.

Il est urgent de mieux sensibiliser les travailleurs aux risques sanitaires du sablage et des autres procédés de finition. Notre enquête a également révélé que, même si certains employés sont conscients des dangers potentiels du sablage, ils sont prêts à courir le risque en contrepartie d'une augmentation de salaire, aussi infime soit-elle. Avant même leur prise de poste, les travailleurs doivent apprendre à utiliser les équipements de protection et être formés aux dangers des techniques et des produits chimiques qu'ils seront amenés à manipuler. Il est également impératif de les renseigner sur tous les produits dangereux utilisés.

# 5. Conclusions et recommandations

**De nombreuses marques ont fait part de leur intention d'interdire ou de supprimer le sablage de leurs chaînes de production. Pourtant, comme le démontre ce rapport, la pratique du sablage se perpétue, soit à l'abri des regards, soit en étant sous-traitée à des usines plus difficiles à surveiller voire clandestines. S'il est facile pour une marque de projeter une image positive en interdisant le sablage, il lui est extrêmement difficile d'en surveiller l'application. Pour l'heure, aucune grande marque n'a encore accepté d'assumer l'entière responsabilité du dépistage de la silicose au sein de ses chaînes d'approvisionnement, ni d'identifier et de soigner les travailleurs potentiellement touchés par la maladie.**

Les consommateurs, dans l'ensemble, soutiennent la campagne contre le sablage, mais il leur est presque impossible de savoir si un jean a été ou non usé au moyen de cette technique. La conclusion que l'on peut tirer de ce rapport, ainsi que des recherches précédemment menées dans d'autres pays, est que les interdictions non obligatoires ne suffisent pas. C'est aux gouvernements de promulguer l'interdiction officielles du sablage et de veiller à son respect.

Lorsque la pratique du sablage est interrompue, elle est souvent remplacée par des techniques telles que le ponçage manuel, le délavage à la pierre et les traitements chimiques, qui comportent chacune leur part de risques pour la santé. Le traitement de la toile denim au permanganate de potassium expose les travailleurs à des émanations toxiques, pourtant, ils sont rares à disposer d'un équipement de sécurité adapté susceptible de les protéger contre les risques d'une exposition à long terme. Les marques doivent être pleinement conscientes des effets sur la santé de tous les procédés de finition utilisés au sein de leurs chaînes

de production, et s'assurer que tous les travailleurs reçoivent une formation, des informations et des équipements de sécurité adaptés aux procédés sur lesquels ils travaillent.

De nombreux ouvriers ne sont pas conscients des risques sanitaires qu'ils encourent en travaillant 12 heures d'affilée dans la poussière de silice. Ils doivent avoir la possibilité de dénoncer leurs conditions de travail et d'exercer leur droit à des congés maladie payés et à bénéficier de soins médicaux appropriés. Quant aux ouvriers qui ont connaissance des risques sanitaires de ces procédés de production dangereux, ils se voient souvent contraints de les ignorer en raison de la précarité financière dans laquelle les mettent leurs bas salaires et l'inflation constante. Pour toutes ces raisons, les travailleurs ont besoin d'une représentation et d'un dialogue efficaces au sein de syndicats, afin de faire progresser leurs droits. Enfin, marques et fournisseurs doivent s'engager pleinement à fournir des soins médicaux de qualité à tous les travailleurs exposés à la poussière de silice et aux autres dangers présents dans les usines de production des vêtements en jean.

**Par conséquent, nous adressons les recommandations suivantes :**

## **1) Gouvernements**

Nous appelons tous les gouvernements à promulguer l'interdiction immédiate du sablage et à en surveiller le respect, ainsi que la bonne application des règles de santé et de sécurité au travail afin d'améliorer les conditions de travail des ouvriers de l'industrie du jean. Nous demandons en outre aux gouvernements d'aider tous les travailleurs à obtenir une assistance sociale et médicale adaptée, ainsi que des pensions d'invalidité.

## 2) Marques et enseignes

Nous exhortons toutes les marques à s'engager à interdire le sablage dans leurs propres chaînes de production, et à s'assurer que cette interdiction est effectivement respectée. Nous leur demandons d'inciter leurs fournisseurs à éliminer le sablage dans les autres chaînes de production, et de les aider à trouver des solutions alternatives ne présentant pas de danger. Les donneurs d'ordre ne devraient pas travailler avec des fournisseurs qui refusent d'éliminer le sablage de leurs chaînes de production. Les marques doivent veiller à ce que les usines dispensent des formations et fournissent des équipements de sécurité adéquats à tous les travailleurs chargés de procédés alternatifs tels que le ponçage manuel, le polissage, le frangeage et les traitements chimiques. Lorsqu'elles introduisent de nouvelles méthodes de production, les marques doivent procéder à des mesures d'évaluation des risques, conformément aux principes directeurs des Nations Unies, et s'en inspirer pour exercer le devoir de vigilance requis avant d'adopter de nouvelles techniques.

Les marques peuvent également jouer un rôle pour mettre un terme à la pratique du sablage en adaptant leurs modèles de façon à infléchir l'engouement pour les jeans à l'aspect usé, ou en introduisant des méthodes alternatives réellement sans danger pouvant procurer le même aspect. Elles doivent modifier les plannings de production en éliminant les temps de livraison irréalistes, de façon à s'assurer que le sablage, technique rapide et peu coûteuse soit progressivement de moins en moins nécessaire. Les prix à l'unité et les pratiques d'achat doivent permettre une rémunération digne des travailleurs, afin d'éviter à ces derniers de devoir prendre des risques dans le simple but de gagner de quoi vivre. Les marques doivent s'associer aux fournisseurs de façon à s'assurer que les travailleurs perçoivent un salaire leur permettant de vivre décemment,

en contrepartie de périodes de travail normales ne dépassant pas 48 heures par semaine.

Les marques doivent adopter des systèmes complets de contrôle de leurs fournisseurs, en association avec les syndicats et les ONG des pays de production. Par ailleurs, elles devraient veiller à ce que leurs fournisseurs établissent des normes de santé et de sécurité bien plus élevées. Les marques devraient également aider leurs fournisseurs à fournir des examens médicaux et des procédures de diagnostic adaptés afin de permettre aux employés souffrant de silicose ou de toute autre maladie de bénéficier d'un diagnostic précoce et de recevoir traitements et indemnités. Les problèmes existant au sein des usines, ainsi que le travail illégal, doivent être résolus de façon adéquate en collaboration avec les ONG et les syndicats indépendants. La liberté d'association doit être garantie pour permettre aux travailleurs de faire connaître et de rectifier les pratiques dangereuses.

## 3) Organisations internationales

Nous appelons l'OIT et l'OMS à inclure les chaînes de production de vêtements en jean dans leurs programmes mondiaux d'éradication de la silicose.

Nous appelons l'UE à interdire de façon explicite la pratique du sablage dans l'industrie de la confection, et à mettre en place une interdiction à l'importation des jeans sablés. Nous demandons également à ce que soient étudiés les rapports relatifs à la pratique du sablage ayant lieu actuellement au sein même de l'Union européenne, notamment au Portugal et en Italie, et à ce que soit mis un terme à cette pratique. Les entreprises et leurs regroupements doivent s'assurer que leurs membres appliquent l'interdiction totale du sablage tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement.

## Coordonnées des usines et méthodologie de recherche

### 1. Zhongshan Yida Apparel Ltd

Adresse :	Zone industrielle de Shunjin, Banfu Town, Zhongshan City, Province du Guangdong, Chine
Propriétaire :	Crystal Group
Site web :	<a href="http://www.crystal-yida.cn/Default.aspx">http://www.crystal-yida.cn/Default.aspx</a>
Effectif estimé :	4000
Clients :	Levi's, H&M, Gap, Hollister, Old Navy, Faded Glory, Duo

De mars à novembre 2012, les enquêteurs de SACOM ont mené un travail de recherche à Yida. Ils ont interrogé 50 employés hors site ainsi que des employés au sein de l'usine.

### 2. Conshing Clothing Group Co Ltd

Adresse :	Zone industrielle de Conshing, Shapu, Xintang Town, Zengcheng, Guangzhou City, Province du Guangdong, Chine
Propriétaire :	Hong Kong Shing Hing Enterprise
Site web :	<a href="http://www.conshing.com.cn">www.conshing.com.cn</a>
Effectif estimé :	3000
Clients :	Lee, Wrangler, Jack & Jones, Only, Phard, CLRIDE.n, Vero Moda, Lee Lang, Cabeen

Les enquêteurs de SACOM et de l'IHLO ont mené des enquêtes hors site autour de Conshing au printemps 2012 puis en septembre et novembre 2012. Une cinquantaine d'employés ont été interrogés, dont des employés de l'unité de sablage. L'un des enquêteurs a lui-même travaillé au sein de l'usine afin de recueillir des informations de première main. En 2012, Conshing a listé sur son site internet des clients tels que Polo, D&G, CBA, A&F, Hollister entre autres. Un peu avant la publication de ce rapport, la liste en ligne a été modifiée et le nombre de marques a diminué.

### 3. Dongguan Tim Cheung Garment Co Ltd

Adresse :	Zone industrielle de Xinji, Machong Town, Dongguan City, Province du Guangdong, Chine
Effectif estimé :	400
Clients :	Hollister et American Eagle

En mars et novembre 2012, les enquêteurs de SACOM ont effectué un travail de recherche chez Tim Cheung, où ils ont interrogé une quarantaine d'employés. Aucune information concernant l'usine Tim Cheung n'est disponible sur Internet.

### 4. Dongguan Golden City Washing Sandblast & Brush Factory

Adresse :	Zone industrielle de Huayang, Machong Town, Dongguan City, Province du Guangdong, Chine
Propriétaire :	Propriétaire local, Dongguan
Effectif estimé :	300
Clients/Acheteurs en amont :	Levi's (également sous-traitant de second degré de Dongguan Gloss Mind Apparel Co Ltd et de Zhongshan Yida Apparel), Yishon, Zhenzhi Jeans ; 50 % de la production totale est destinée à l'exportation ; 100 % des produits allant à Gloss Mind et à Yida sont destinés à l'exportation.

En janvier et octobre 2012, l'IHLO a interrogé 10 employés, dont des ouvriers de l'unité de sablage. Le principal acheteur de Golden City est Yishon, qui lui commande entre 70 000 et 80 000 pièces par mois. Les produits de Yishon et de Zhenzhi nécessitent le recours au sablage. Yida (et Levi's) ont remplacé le sablage par le ponçage manuel, notamment. Les commandes passées par Yida ont diminué depuis début 2012.

#### 5. Dongguan Gloss Mind Apparel Co Ltd

Adresse :	Zone industrielle de Xialingbei, Liaobu Town, Dongguan City, Province du Guangdong, Chine
Propriétaire :	Hong Kong Enterprise
Effectif estimé :	500-600
Clients principaux :	Levi's

L'IHLO a interrogé une dizaine d'employés des diverses unités au cours du printemps 2012.

#### 6. Weiqiang Washing Plant

Adresse :	Zone industrielle de Zhetai, Baoan District, Shenzhen City, Province du Guangdong, Chine
Propriétaire :	Hong Kong Enterprise
Acheteurs en amont :	Sous-traitant des fournisseurs de Levi's et de Lee's dans la province du Guangdong ; 100 % de la production est destinée à l'exportation.
Effectif estimé :	200
Clients :	Yida, Hungying Garment Factory et Baolifa Garment Factory

Courant 2011 et à l'automne 2012, l'IHLO a interrogé 10 employés, dont des ouvriers de l'unité de sablage de Weiqiang, à Shenzhen. Le principal acheteur en amont de Weiqiang est Yida, bien le groupe Crystal (société mère) a déclaré que cette relation avait pris fin.

Les informations recueillies dans ce rapport sont basées sur des entretiens approfondis avec les travailleurs dans les usines, comme décrit ci-dessus, ainsi que sur des informations publiées par les entreprises sur leurs sites web. En mars 2013 nous avons envoyé aux marques une première version de ce rapport pour avoir une réaction de leur part. Ci-dessous les réponses des marques ayant répondu :

#### **Bestseller (Vero Moda, Jack & Jones, Only)**

Alors que, comme indiqué plus haut, Vero Moda, Jack & Jones et Only, marques du groupe Bestseller, sont encore répertoriées sur le site Internet actualisé de Conshing, la société a précisé que Pieces, une autre de ses marques, ne se fournissait plus auprès de Conshing et n'apparaissait donc plus parmi les clients recensés sur le site de ce dernier. Bestseller a par ailleurs fait la déclaration suivante: « En 2010, BESTSELLER a interdit le sablage sur ses produits dans tous les pays de production, et s'est depuis montré très vigilant sur la question. Tous nos fournisseurs, ainsi que l'intégralité de nos services d'achats, ont été clairement informés de cette interdiction. Nous veillons en outre à ce que les acheteurs soient en mesure de faire appliquer cette consigne, et nous nous assurons que les fournisseurs ont réellement renoncé au sablage sur nos produits. BESTSELLER a pour cela mis en place des formations de ses acheteurs et de ses créateurs et procède à des contrôles spécifiques dans les usines ayant recours au sablage. Enfin, nous avons affiché des posters sur l'interdiction du sablage dans les usines. Nous étudions et utilisons actuellement des alternatives durables au sablage telles que la méthode de vieillissement écologique ECO AGING, l'ozone, le laser ou toute autre technologie de finition du jean. Le fournisseur Conshing ne sable pas les produits BESTSELLER, mais ceux d'autres clients, ce que nous ne lui avons pas interdit.

La société s'est toutefois engagée à renoncer intégralement au procédé du sablage, y compris pour ses autres clients. Nous nous assurerons bien sûr qu'elle respecte sa promesse.»

#### **H&M**

H&M a déclaré ne plus avoir commandé de produits sablés depuis 2010 et affirme utiliser le ponçage manuel. Le sablage est totalement contraire à la politique d'H&M et ils ont annoncé immédiatement lancer une enquête. Ensuite, H&M explique que Crystal Group l'a informé que l'usine Yida a abandonné le sablage mi-2009 et s'était débarrassé de ses équipements de sablage courant 2010. Nous attendons les preuves de ces affirmations. Crystal Group a fourni les renseignements suivants à H&M : en novembre 2012, Yida a stoppé sa production à Golden City et chez Weiqiang en novembre 2011. Yida affirme également que « Gloss Mind n'a jamais été notre sous-traitant. » De plus, H&M a signalé que « des ponceuses circulaires à pierre seront fournies avec les équipements de protection appropriés », que « Yida va renforcer la formation existante des travailleurs sur les produits chimiques » et que « Yida utilise le ponçage manuel pour ses commandes de produits en denim et a récemment aménagé un nouvel espace de travail muni d'un meilleur système de ventilation, et améliorant l'ergonomie des postes de travail. Enfin, H&M a répondu au sujet de l'accès aux examens de santé que « Yida fourni des examens médicaux aux travailleurs qui sont en contact avec des produits chimiques. En 2012, il s'agissait de l'ensemble des travailleurs concernés dans les différentes sections, y compris les sections PP-Spray, de ponçage manuel, du stockage des produits chimiques, etc.. Les rapports médicaux ont été présentés aux travailleurs. Le 21 mars H&M a publié la liste de « tous les lieux de production de nos fournisseur avec lesquels nous entretenons une relation commerciale de longue durée - et qui

représentent environ 95 % de notre volume de commande pour l'ensemble de nos marques. » Alors que l'usine Zhongshan Yida ne figure pas dans la liste, sa maison mère, Crystal Group, y est reprise sous le nom de Crystal Martin. Interrogé sur cet oubli, H&M a répondu que Yida est un sous-traitant et qu'H&M n'a donc aucune relation directe avec cette usine.

<http://about.hm.com/AboutSection/en/About/Sustainability/Commitments/Responsible-Partners/Supply-Chain/SupplierList.html>

#### **VF Corporation (Lee, Wrangler)**

Bien que, comme mentionné plus haut, les marques Lee et Wrangler, du groupe VF corporation, apparaissent toujours sur le site mis à jour de Conshing, VF Corporation nous a affirmé "ne pas connaître Conshing". La société nous a cependant confirmé être en collaboration avec Yida, avoir confié sa production à l'usine de Weiqiang par le passé et avoir "récemment fait réaliser des échantillons de vêtements par l'usine de Weiqiang, à Shenzhen, mais ne prévoyait pas d'y donner suite."

#### **Polo (Ralph Lauren)**

Polo a répondu en affirmant que « Ralph Lauren n'a pas et n'a jamais eu de relations avec l'entreprise ou l'usine Conshing mentionnée dans le rapport. Ralph Lauren interdit l'usage du sablage dans la production de ses produits. » Notre demande d'information supplémentaire sur la méthode de mise en œuvre de cette interdiction du sablage est restée sans réponse.

#### **Marks & Spencer**

M&S affirme ne pas avoir de relation directe avec Yida et donc ne pas se fournir dans cette usine, mais auprès de sa maison mère Crystal Group. M&S pense que la photo montrant la liste des clients de Yida montre en réalité la liste des clients de Crystal Group. Crystal Group a également signalé à M&S que « L'usine Yida a abandonné le sablage

depuis 2009, que depuis, aucun produit n'y a été traité par sablage et que l'usine s'était débarrassée de ses équipements de sablage courant 2010. Il est donc étrange que des travailleurs aient signalé que Yida utilise encore le sablage. » Crystal Group ajoute : "Concernant les commentaires sur les pratiques de santé et sécurité, avec la culture d'entreprise orientée vers ses travailleurs, Yida a développé des politiques et des programmes basés sur une structure managériale qui vise à leurs améliorations continues. Et Yida a gagné une série de prix". En outre, "Nous offrons à nos employés plusieurs canaux de communication comme par exemple une réunion mensuelle avec les représentants des travailleurs ou encore une réunion mensuelle avec les responsables de ligne afin de recevoir les informations sur l'actualité de l'entreprise et les informations nécessaires à leur travail. Avec ce programme de communication, nous offrons la possibilité aux employés de réagir et de faire des suggestions pour nous améliorer".

#### **Levi Strauss & Co**

Levi Strauss a répondu en détail, indiquant qu'ils ont été « claires avec nos fournisseurs que nous ne permettons pas l'utilisation du sablage et que nous ne commandons pas de produits sablés. Nous nous engageons dans un contrôle permanent dans le cadre de notre processus de contrôle de qualité. » Levi Strauss a également déclaré avoir entrepris une étape supplémentaire en « demandant à ses fournisseurs de se débarrasser de tous les équipements de sablage sur les sites de fabrication des produits Levi Strauss. » Levi Strauss confirme que Yida est un de ses fournisseurs et affirme avoir « vérifié que Yida avait bien abandonné l'utilisation du sablage en 2010. » Levi Strauss a également pu nous renseigner sur le processus et la date d'enlèvement des machines.

Levi Strauss confirme que Dongguan Golden City était un de leurs fournisseurs et qu'en

2011 ils ont découvert que « des machines de sablage étaient cachées durant nos évaluations de l'usine. » Cependant, « en janvier 2012, la direction de l'usine nous a informé qu'ils s'étaient débarrassés de tous leurs équipements de sablage et a envoyé des photos comme preuve. Nous avons ensuite mené une évaluation pour confirmer qu'aucun équipement n'était resté dans l'usine. »

Levi Strauss a confirmé se fournir auprès de l'usine Dongguan Glossmind et, comme le

rapport le montre, que l'usine n'utilise pas la technique du sablage. Levi Strauss affirme que les usines Conshing et Weiqiang ne sont pas et n'ont jamais été des fournisseurs de Levi Strauss, ni des sous-traitants pour Yida.

Les marques Guess, Dolce & Gabbana, American Eagle, Texwood, Clrde.n, CBA, Walmart (Faded Glory), GAP (Old Navy) et Abercrombie & Fitch/Hollister ont reçu le rapport mais n'ont pas réagi.

## Notes

<sup>1</sup> Définition adoptée lors de la première Session (1950) du Comité mixte OIT/OMS sur la Santé au Travail, révisée lors de la 12e Session (Genève, novembre 1995).

<sup>2</sup> Santé et vie au travail : Un droit humain fondamental, Genève : OIT, 2009

<sup>3</sup> Jeans mortels : Pratique du sablage dans l'industrie textile au Bangladesh, Amsterdam: Clean Clothes Campaign, 2012

<sup>4</sup> Le recours à la silice cristalline dans le cadre du nettoyage par sablage a été interdit en Grande-Bretagne en 1950 et dans la Communauté économique européenne en 1966.

<sup>5</sup> Rapport sur les victimes invisibles du développement : Santé et sécurité des travailleurs en Asie, Hong Kong: Asia Monitor Resource Centre, 2012

<sup>6</sup> L'article 32 de la loi sur la Prévention et le Traitement des Maladies professionnelles en Chine affirme : « Les travailleurs pratiquant des activités professionnelles à risque seront examinés par un médecin du travail avant de commencer leur emploi, au cours de leur emploi et à leur départ. En outre, l'usine informera les travailleurs des résultats de l'examen. Elle indemnisera les travailleurs pour toutes les dépenses engagées dans le cadre de l'examen médical. »

<sup>7</sup> Becky Fung et Francine Chan, Rapport sur

la Santé et la Sécurité au Travail : Chine, Hong Kong: Asia Monitor Resource Centre, 2011

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Voir, par exemple, les cas de Feng Xingzhong et de Deng Wenping, décédés à l'âge de 36 ans, soit trois ans après avoir commencé à travailler dans la taille des pierres précieuses. Voir également la campagne sur la silicose dans l'industrie de la pierre précieuse : <http://www.lac.org.hk/en/node/86>.

<sup>10</sup> Rapport sur la Prévention et le Contrôle des Maladies professionnelles, ministère de la Santé, 2009 ; cité dans Fung et Chan, op cit

<sup>11</sup> Dongguan Daily, 2 août 2011, cité dans Fung et Chan, op cit

<sup>12</sup> « L'usine de jeans Yida prend plus de mesures écologiques » (“Yida jeans plant takes more green steps”), communiqué de presse du groupe Crystal, 7 avril 2011

<sup>13</sup> <http://www.conshing.com.cn/en/about.asp> Bien que Lee et Wrangler sont citées sur le site de Conshing, la VF Corporation (société-mère) nie toute relation avec l'usine.

<sup>14</sup> Comme indiqué sur la liste officielle des fournisseurs de Levi's et confirmé la société lors d'un courrier de mars 2013.

<sup>15</sup> Vidéo promotionnelle de Conshing faisant état de ses capacités de sablage, sur : [http://v.youku.com/v\\_show/id\\_XMjUwMDkzNzI4.html](http://v.youku.com/v_show/id_XMjUwMDkzNzI4.html)

<sup>16</sup> Montants applicables en 2011/12

<sup>17</sup> L'Alliance pour un salaire minimum en Asie

(Asia Floor Wage (AFW) est une campagne collective menée en Asie visant à l'obtention d'un salaire « plancher » ou salaire minimum vital pour les employés de l'industrie asiatique de la confection, où est fabriquée la majorité des vêtements du marché mondial de la confection. Ce salaire se base sur les besoins essentiels d'une famille et tient compte à la fois des dépenses alimentaires et non alimentaires. L'Alliance pour un salaire minimum en Asie enjoint les distributeurs et les marques à dialoguer avec les organisations de travailleurs en Asie en vue d'enrayer le problème des salaires de misère. Plus d'informations sur : [www.asiafloorwage.org](http://www.asiafloorwage.org)

<sup>18</sup> Le code du travail chinois stipule que le temps de travail supplémentaire ne doit pas dépasser une heure par jour, ou trois heures par jour en cas de circonstances particulières et à condition que l'état de santé de l'employé n'en soit pas affecté, pour un total de 36 heures par mois maximum.

<sup>19</sup> Interdiction conjointe du sablage des textiles ("Joint ban on sandblasting of textiles"), H&M Reporting & Resources: Études de cas. Disponible sur [about.hm.com](http://about.hm.com).

**Date de publication : juin 2013**

**Rédaction :** Dominique Muller  
de la Clean Clothes Campaign

Remerciements aux enquêtrices sur place Sze Wan Debby Chan, du Groupe de défense des droits du travail Students & Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM) et Vikky Chan, du Bureau de liaison du mouvement syndical international (IHLO) de l'ITUC/GUF, Hong Kong.

Adaptation en français :  
Collectif Ethique sur l'étiquette  
Clean Clothes Campaign France

[info@ethique-sur-etiquette.org](mailto:info@ethique-sur-etiquette.org)

