

## **Industrie des ballons de football en Inde**

Les normes de travail dans l'industrie du sport  
Un cas de responsabilité sociale des employeurs

Mai 2002

### **Introduction**

Cette étude a pour objet l'examen, ou encore le réexamen du travail des enfants et des autres normes de travail dans la production de ballons de football en Inde. Il fait suite aux études précédentes, conduites dans cette industrie, dans un passé récent.

Une étude sur la situation du travail des enfants dans l'industrie avait été menée, en 1998, par le V.V. Giri National Labour Institute. En juin 2000, l'India Committee of the Netherlands (Comité Indien des Pays-Bas -ICN) avait publié un rapport "The Dark Side of Football - Child and Adult Labour in India's Football Industry and the Role of FIFA" (La face obscure du football - Le travail des enfants et des adultes dans la production de ballons de football en Inde et le rôle de la FIFA) ([www.indianet.nl](http://www.indianet.nl)). Cette étude révélait que l'accord contractuel, qui liait la FIFA aux entreprises qui utilisaient le logo FIFA et les autres logos détenus par la FIFA, était violé au regard de presque tous les droits du travail qui le constituait.

Il a paru approprié de mener un suivi de ces rapports et du programme de contrôle et de réhabilitation lancé en 2002 par la Sports Goods Foundation of India et soutenu par la FIFA, en ré-examinant la situation dans l'industrie. Le Comité Indien des Pays-Bas (ICN) a eu recours aux services du groupe Tata Consultancy Services (TCS) à New Delhi, pour faire une évaluation objective des réalités du terrain.

### **Méthodologie de l'étude**

L'étude a été menée de février à avril 2002 dans les zones de production de Jalandhar et Batala, au Punjab. Au cours de cette étude, une enquête a été réalisée auprès de 450 foyers (261 à Jalandhar et 189 à Batala) et 20 unités de production à Jalandhar, et des visites ont été rendues à quelques centres de production de Jalandhar. Près de 50% de ces foyers étaient impliqués dans la production de ballons de football. Une gamme complète d'acteurs clés a également été interviewée, qui ont livré leur point de vue sur la situation des normes du travail dans l'industrie. Un échantillon stratifié de foyers de Jalandhar a également été observé, afin de mener une analyse comparative des dynamiques des normes du travail entre 1998 et 2002. La qualité du système de contrôle et de la réhabilitation des enfants travailleurs ont également été évaluées.

### **Conclusions**

Les principales conclusions de cette étude sont présentées dans les sections suivantes :  
Conclusions du terrain - L'application des normes de travail, Evaluation de la qualité du système d'inspection et Réhabilitation des enfants travailleurs. L'étude complète sera publiée sur le site [www.indianet.nl](http://www.indianet.nl) à la fin du mois de mai.

### **1. Les conclusions de l'enquête de terrain : la mise en application des normes de travail**

Elles concernent le travail des enfants, les salaires, la discrimination sexuelle sur les salaires, la liberté d'association et de négociation collective, les relations employeurs-employés (y compris la sous-traitance), la santé et la sécurité.

- **Le travail des enfants**

Près de 30 pour cent des foyers employés dans l'industrie du football comptent au moins un enfant travaillant dans la couture des ballons de football. La proportion de ces foyers est de 36.5% à Batala et de 24% à Jalandhar.

La situation relative à l'activité des enfants est la suivante :

Les enfants qui ne font que travailler (Only Working -OW) : Jalandhar -9.17 %, Batala -7.32% ; en 1998, cette proportion était de 9.67% à Jalandhar.

Les enfants qui ne vont qu'à l'école (Only School Going -OSG) : dans le groupe d'âge 5-14 ans, Jalandhar 42% et Batala 30%.

Les enfants qui travaillent et vont à l'école (Working and School Going -WSG) :

Jalandhar -46.33% ; par rapport à l'étude réalisée en 1998, on observe une diminution des enfants travaillant et allant à l'école à Jalandhar (qui était de 64.23%). Cette diminution a été essentiellement compensée par une augmentation de la proportion des enfants OSG.

Par ailleurs, le problème de l'emploi à temps plein s'avère être plutôt un phénomène rural à Jalandhar, et urbain dans le cas de Batala.

Les disparités entre sexe sont une autre dimension du travail des enfants : 17% des filles de Batala appartiennent à la catégorie des OSG, à Jalandhar, ce chiffre s'élève à plus du double (38.64%).

Il est clair que le travail des enfants est loin d'avoir disparu de la production des ballons de football en Inde, bien que l'on observe un déclin dans la proportion de la catégorie WSG, comme mentionné ci-dessus, et une augmentation, en parallèle, de la part de la catégorie OSG.

- **Les salaires**

On observe de nettes différences, pour le même travail, entre les salaires perçus par les travailleurs des centres de production, ceux des unités de production enregistrées et ceux des unités de production non reconnues. Le salaire des travailleurs des centres varie entre 22 et 28 Rs par ballon, les unités officielles de production rémunèrent leurs travailleurs entre 14 et 20 Rs par ballon de qualité moyenne. A côté de cela, les travailleurs des unités de production non officielles, le plus souvent à domicile, reçoivent en moyenne 11 Rs par ballon.

Il ressort, des entretiens sur le terrain, qu'un travailleur moyen est capable de coudre 4 ballons par jour (de qualité II), dans les unités de production enregistrées ou non.

Les salaires, dans la production de ballons de football sont sujets aux fluctuations saisonnières. Le salaire journalier moyen d'un adulte en pleine saison s'élève à 88-112 Rs dans les centres de production (> 7 employés), 56-80 Rs dans les unités de production enregistrées (< 7 employés) et 44 Rs dans les unités de production à domicile, non enregistrées. Le salaire moyen d'un travailleur dans les unités enregistrées serait de 58 Rs par jour (sur la base d'une rémunération de 14.50 Rs par ballon et de la couture de quatre ballons par jour)

Pendant la saison morte, à la fois dans les unités de production officielles et non officielles, les salaires chutent généralement de l'ordre de 50 à 60%, par rapport à la saison de pointe. Si l'on prend le salaire journalier minimum de 82.02 Rs au Punjab, pour un travail non qualifié (agricole) comme référence (puisque'il n'existe pas de salaire minimum pour les travailleurs de la fabrication de ballons de football) on s'aperçoit que les travailleurs des unités de production officielles et non officielles perçoivent un salaire qui, en moyenne, se situe encore bien en-deça du salaire minimum officiel.

- **La discrimination sur les salaires, en fonction du sexe**

On relève de très fortes différences de salaire d'un sexe à l'autre. Cette question ne se pose pas dans les centres de production puisqu'ils n'y emploient pas de femmes. En revanche, dans les unités de production, souvent basées à domicile, et dans les unités non officielles à domicile, cette question est pertinente. Dans ces deux types d'unités, les femmes reçoivent 5 à 6 roupies pour la couture d'un demi-ballon (appelé Khoka). Les discussions avec les femmes révèlent que les femmes, dans les unités de production, reçoivent généralement 5 Rs de moins par ballon que les hommes. En moyenne, une travailleuse (à domicile) gagne deux-tiers de ce que gagnent les hommes, dans les centres de production.

Les travailleurs des centres de production n'ont pas besoin d'avoir leur propre matériel de couture, tandis que les travailleurs à domicile doivent se le procurer. Ils reçoivent une rémunération de 10 à 11 Rs par ballon ; le coût du matériel de couture s'élève à 2 Rs par ballon. Aussi, la rémunération nette par ballon est de l'ordre de 8-9 Rs pour les femmes.

L'écart de salaire entre les hommes et les femmes se creuse encore pendant la saison de pointe. A cette période, la rémunération à la pièce dans les unités de production officielles peut passer de 14 Rs en moyenne à 20 Rs. En revanche, les discussions avec les travailleurs des unités de production non enregistrées ont permis d'établir que, pour eux, l'augmentation des salaires en saison de pointe n'excédait pas 1 Rs par ballon. Ainsi, même si les salaires sont calculés sur la base d'une rémunération à la pièce, le

principe "à travail égal, rémunération égale" ne semble pas faire l'unanimité dans la production des ballons de football.

- **La liberté d'association et de négociation collective**

Les discussions menées avec le groupe échantillon, dans les régions ciblées, indiquent qu'il n'existe des associations de travailleurs que dans un tiers des régions dans lesquelles sont fabriqués des ballons de football. Les travailleurs ne sont généralement pas satisfaits du fonctionnement de ces associations car elles ne se battent pas pour l'augmentation des salaires. Les employeurs arrivent généralement aux "tables rondes" avec des idées fixes, et la révision des salaires est annoncée comme le résultat d'une négociation bipartite des salaires. Généralement, les exportateurs, unilatéralement, augmentent les taux salariaux de 1-1.50 Rs par ballon, chaque année. En conclusion, la négociation collective n'existe pas.

- **Les relations employeurs-employés (y compris la sous-traitance)**

Dans ce domaine, il est plus facile d'établir les relations employeurs-employés dans les centres de production. Plus le degré de sous-traitance est grand, moins les relations employeurs-employés sont établies formellement. La plupart du temps, les travailleurs ne connaissent même pas le nom de leur employeur principal. Les contractants sous-traitants ne livrent jamais le nom de l'employeur aux travailleurs. Les travailleurs des unités de production enregistrées ou des unités non officielles, à domicile, considèrent le sous-traitant comme leur principal employeur. Seuls un nombre limité de travailleurs dans les centres de production et quasi-aucun travailleur des unités de production bénéficient d'avantages tels la perception de bonus, d'heures supplémentaires et les examens de santé réguliers. Très peu d'entreprises versent un salaire mensuel à leurs employés, des bonus, ni même fixent un taux de rémunération des heures supplémentaires.

- **La santé et la sécurité**

Un nombre significatif d'adultes employés dans la fabrication des ballons de football se plaignent de problèmes de dos et de vue. Ce fait, parmi d'autres raisons, explique que 10% des foyers ré-interviewés lors de cette étude (qui avaient déjà été interviewés en 1998) ont rapporté que la morbidité due aux risques de santé auxquels expose ce travail les avait forcés à se reconvertir et que la fabrication de ballons de football n'était plus leur source principale de revenus. On relève l'absence totale de soutien de la part des contractants et des exportateurs pour des traitements médicaux, de même que le manque de soins de santé primaires publics à l'attention des travailleurs de la production de ballons de football.

- **2. La qualité du système d'inspection**

Un programme de contrôle a été mis en place par la Sports Goods Foundation of India (SGFI) en janvier 2000. Le programme fonctionne au travers d'un mécanisme de contrôle interne, géré par les entreprises elles-mêmes et un système de contrôle externe, opéré par le cabinet d'audit Société Générale de Surveillance (SGS), sur la base d'une liste d'unités de production fournie par les entreprises. Le contrôle se concentre exclusivement sur les membres de la SGFI (32 exportateurs, à cette heure). Les membres de la SGFI comptent pour 95% de l'ensemble des exportateurs d'articles sportifs.

Il a été établi qu'aujourd'hui, 2900 unités de production étaient contrôlées par SGS.

Toutefois, il ressort des entretiens avec les travailleurs des groupes cibles, que dans la région observée, de nombreuses unités de production échappent au contrôle de SGS. Les travailleurs à domicile, qui ne sont pas employés des unités enregistrées ou des centres de production, sont exclus de ce système de protection.

Les entretiens avec les villageois et travailleurs des villages cibles ont révélé que les plaques d'identité, indiquant le numéro d'immatriculation de la SGFI, n'ont été fixées que sur les maisons des foyers

- dont les revenus sont totalement dépendants de l'industrie du sport
- dans lesquels aucun enfant n'est employé dans la fabrication des ballons de football
- dans lesquels tous les travailleurs ont plus de 14 ans.

Il apparaît clairement qu'il est possible que le système de contrôle manque un très large nombre d'unités non enregistrées. Ces mêmes entretiens permettent d'établir que sur la totalité des foyers impliqués dans la production de ballons de football, seulement

un tiers sont enregistrés. Cette proportion inclut les foyers dont la production est destinée à des exportateurs qui ne sont pas membres de la SGFI.

L'existence d'une très grande proportion d'unités de production à domicile non enregistrées démontre que la pénétration du système de contrôle de la production à Jalandhar et Batala est encore très limitée.

La SGS compte 8 à 10 équipes de contrôle, chacune composée de deux personnes et chaque équipe visite approximativement 4 à 6 unités par jour, qui peuvent se situer dans différentes localités ou villages. Si l'on considère le nombre moyen de 5 centres/unités de production par jour, approximativement 40 à 50 unités de production sont inspectées par jour. En supposant que le logiciel sélectionne les sites de manière aléatoire, la probabilité de visiter à nouveau la même unité de production n'apparaîtra qu'après 60 jours, et non six semaines (42 jours), comme l'indique SGS. SGS soutient même que, depuis que le projet de protection sociale a été lancé et qu'ils l'ont rejoint en tant qu'inspecteurs, la fréquence des contrôles a diminué de trois semaines à quatre, puis six aujourd'hui. Les discussions avec les travailleurs adultes indiquent, elles, que ces inspections n'ont lieu que tous les six mois. Il est clair que la fréquence des visites aux mêmes unités/centres de production, est plutôt basse. Avec une fréquence aussi limitée, il est probable que le respect des normes, contrôlé par l'inspection, se relâchera d'un audit à l'autre.

Les entretiens menés dans les zones où se concentre la production de ballons de football indiquent que la rigueur initiale de l'inspection s'effrite avec le temps. Parfois, les inspections se réduisent même à des visites aux contractants/sous-traitants, desquels l'information est obtenue. Dans presque 20% des cas, les contractants travaillant pour des exportateurs spécifiques sont également les contrôleurs internes des entreprises.

L'inspection de SGS ne couvre pas de nombreuses normes de travail incluses dans les contrats liant la FIFA aux fabricants d'articles sportifs. Cela inclut l'absence de travail des enfants et de travail forcé, l'équité des rémunérations, la liberté d'association et de négociation collective et le paiement, au moins, du salaire minimum local. La question du travail des enfants est la cible de l'inspection. On ne relève pas d'effort systématique de contrôle et de vérification des autres normes du travail.

### **3. La réhabilitation des enfants travailleurs**

La SGFI, soutenue par l'UNICEF et Save the Children, en tant que membres du comité directeur de la SGFI, a fait appel au CRRID pour organiser des groupes d'entraide, pour se pencher sur la mobilisation sociale et, finalement, pour éradiquer le travail des enfants de la production de ballons de football. La SGFI a adopté 4 des 27 écoles du National Child Labour Project (NCLP), qui fonctionnent grâce au soutien financier du Ministère du Travail et du Gouvernement indien. Les fonds sont apportés par le Gouvernement indien et sont gérés par la SGFI.

Les activités de réhabilitation conduites par la SGFI se concentrent sur les zones rurales. Bien que le taux d'inscription soit élevé, les managers des centres de réhabilitation reconnaissent qu'y retenir les enfants est difficile. En terme d'infrastructure basique et de provision d'eau, ces centres sont très bien aménagés. En revanche, le soutien alimentaire, les services d'éducation et de formation professionnelle, offerts par ces centres, sont inadéquats. La SGFI fait preuve de bonnes initiatives, en essayant d'institutionnaliser le procédé de création d'une prise de conscience, d'interaction entre parents et professeurs et de rapprochement des services de santé (publics et privés).

L'absence d'infrastructures scolaires publiques efficaces ne laisse guère d'autre choix aux parents que de mettre leurs enfants au travail. Le taux de réhabilitation des enfants travailleurs est bas, comparé au nombre de presque 200 enfants que les audits menés par SGS ont identifiés. Au total, les écoles du NCLP gérées par la SGFI ne couvrent que 50% des enfants travaillant dans l'industrie du sport.

- **Conclusion**

Bien que des progrès aient été faits dans l'élimination du travail des enfants et le paiement de meilleurs salaires, grâce au système de surveillance, les conditions actuelles de travail ne reflètent pas les termes du contrat qui lie les fabricants d'articles sportifs à la FIFA. Le travail des enfants est toujours omniprésent et les normes du travail sont toujours largement violées. Le système d'inspection ne fait pas seulement défaut au regard de son mandat actuel (l'élimination du travail des enfants), il omet

également le mandat de la SGFI, de contrôler le respect de tous les droits du travail dont il est fait mention dans le contrat qui lie la FIFA aux fabricants d'articles de sport. La participation de l'UNICEF et de Save the Children au comité directeur ne semble, dans ce cas, pas faire de différence.