

Entre le marteau et l'enclume



Conditions sociales et de travail dans la production du grès au Rajasthan, Inde

Arisa
Utrecht, Pays-Bas

Juin 2020

Colophon

Arisa (2020). Entre le marteau et l'enclume. Conditions sociales et de travail dans la production du grès au Rajasthan, Inde. Juin 2020

Titre original : Between a rock and a hard place

Commandé par : Arisa, organisation non gouvernementale indépendante de défense des droits de l'homme basée aux Pays-Bas. Voir : www.arisa.nl

Organisme de recherche : Glocal Research, Hyderabad, Inde

Conception graphique : Studio Visser Knof

Photo de couverture : Eline Wijnen. Femme au travail sur un chantier de production de pavés, à Budhpura

Table des matières

Sommaire	3
List of abbréviations	4
Avant-propos	5
1 Introduction	6
2 Production de grès et de pavés au Rajasthan	8
2.1 Chaîne d’approvisionnement	8
2.2 Main-d’œuvre	9
2.2.1 Droits des enfants	10
2.3 Pratiques de recrutement	11
2.3.1 Servitude de dette/travail sous servitude	13
2.4 Santé et sécurité au travail	15
2.4.1 Silicose	16
3 Revue par les entreprises	19
4 Conclusions	20
5 Recommandations	22
Références	26
Annex 1 Entreprises importatrices de grès et/ou de pavés du Rajasthan (Inde)	30

Illustrations

Ill. 1. Chaîne d’approvisionnement internationale du grès et des pavés	8
--	---

Liste des abréviations

CR	Caste répertoriée
CRB	Centre for Responsible Business
DEPE	Droits de l'enfant et principes régissant les entreprises
ECA	Employee's Compensation Act - loi sur la rémunération des travailleurs
EPF	Employee Provident Fund - fonds de prévoyance des travailleurs
EPI	Équipement de protection individuelle
ESI	Employee State Insurance - assurance maladie des travailleurs
ETI	Ethical Trading Initiative
EUR	Euro
INR	Roupie indienne
OC	Organisme communautaire
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIT	Organisation internationale du travail
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	l'Organisation des Nations Unies
PIB	Produit intérieur brut
RSE	Responsabilité sociétale des entreprises
SFNS	Sustainability Forum on Natural Stone - forum sur la durabilité de la pierre naturelle
SH	Système harmonisé (code)
SST	Santé et sécurité au travail
TR	Tribu répertoriée
UNGP	Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Avant-propos

Ce rapport a été établi sur la base de données recueillies avant la crise du Covid-19. L'objectif de cette étude est d'informer les parties prenantes sur les problématiques relatives aux droits de l'homme et aux droits des travailleurs dans le secteur du grès, d'entamer un dialogue avec les entreprises et les acheteurs publics et, surtout, d'améliorer la condition des travailleurs au sein de la chaîne d'approvisionnement du grès au Rajasthan, en Inde. Nous sommes conscients des immenses conséquences sans précédent de la crise du Covid-19. Celle-ci souligne une fois de plus la position vulnérable des travailleurs. En Inde, le confinement a un effet dévastateur sur l'économie dans son ensemble et sur les travailleurs du secteur du grès, en particulier sur les travailleurs migrants. Ces travailleurs sont parmi les plus touchés par cette crise. Beaucoup d'entre eux sont des femmes, qui génèrent le principal revenu de leur famille. Très peu de travailleurs ont pu se constituer des économies. En fait, beaucoup sont endettés. Les conditions de travail insalubres et les infrastructures sanitaires limitées rendent ces travailleurs encore plus vulnérables.

Arisa a pour mission d'œuvrer à améliorer la chaîne d'approvisionnement des entreprises et, par le biais de rapports tels que celui-ci, de sensibiliser aux risques et aux violations des droits des travailleurs dans le secteur du grès. Ce rapport est un appel à l'action. Nous appelons les entreprises à s'engager, avec leurs fournisseurs, à entamer un dialogue sur la manière dont les risques mis en lumière dans ce rapport peuvent être pris en charge. Nous lançons un appel à l'engagement. La dernière chose que nous visons à travers ce rapport est que les entreprises mettent fin à leur relation avec leurs fournisseurs et cessent d'acheter du grès au Rajasthan. Une prise en charge spécifique des risques, conjointement avec les fournisseurs, peut permettre d'améliorer les conditions des travailleurs dans le secteur du grès. Ce principe s'applique également aux acheteurs publics qui s'approvisionnent en grès dans le cadre de leurs marchés publics. Nous les exhortons à soutenir les entreprises qui prennent leurs responsabilités dans la chaîne de valeur et à inclure les conditions sociales dans les critères d'adjudication des marchés publics. Nous sommes conscients que les problématiques rencontrées lors de cette étude ne seront pas résolues en un jour. Elles nécessitent en effet des efforts concertés de la part des entreprises, des associations sectorielles, des syndicats, des organisations de la société civile et des autorités locales et nationales. Nous sommes également conscients du fait que cette crise affectera la manière dont les affaires sont menées. Nous sommes convaincus que cette crise du Covid-19 peut également être utilisée comme une opportunité de mettre en place les changements nécessaires pour créer une chaîne d'approvisionnement durable, offrant des conditions de travail décentes aux travailleurs.

Dans ces circonstances extrêmes de pandémie, nous assistons à une amplification exponentielle de la pertinence des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ainsi que des principes directeurs de l'OCDE pour une conduite responsable des entreprises. Ces principes indiquent la voie à suivre pour parvenir à une chaîne d'approvisionnement plus résiliente et plus inclusive. Nous espérons que vous lirez ce rapport avec intérêt et que vous utiliserez les informations qu'il contient afin de mettre en place des améliorations à l'avenir. En cas de questions, n'hésitez pas à contacter Arisa.

Juin 2020, Sandra Claassen, directrice de la Fondation Arisa.

1 Introduction

Des études antérieures, menées au milieu des années 2000, sur les conditions de travail dans les carrières ou les mines de grès du Rajasthan¹ mettent en évidence des problématiques sociales et liées au travail graves, notamment le travail des enfants, les bas salaires, la discrimination salariale, le travail sous servitude, les conditions de travail dangereuses et l'absence de liberté d'association. La plupart des travailleurs dans les carrières de grès sont des migrants de basse caste, qui sont endettés envers leurs employeurs et qui travaillent sous servitude. Le travail des enfants a été rapporté comme un phénomène courant dans les carrières de grès et la production de pavés, en particulier lorsque la production a lieu à domicile. La discrimination salariale basée sur la caste et le sexe est également rapportée, les femmes recevant des salaires moins élevés que les hommes et les enfants recevant encore moins.² Une étude publiée en 2014 met en lumière la problématique de la servitude de dette dans les carrières de grès au Rajasthan³, tandis qu'un rapport plus récent, publié en 2017, révèle la vulnérabilité des enfants dans le secteur de la pierre naturelle au Rajasthan⁴. Les rapports publiés ces dernières années mettent également en évidence des problématiques liées à la santé au travail et à la silicose qui affecte les travailleurs dans les carrières de grès et les activités de transformation du grès.⁵

Depuis lors, plusieurs initiatives ont été lancées afin de prendre en charge ces problématiques urgentes. L'initiative TruStone⁶, émanant d'entreprises du secteur de la pierre naturelle, d'associations sectorielles, de municipalités et de leurs services des achats, d'ONG et de syndicats en Flandre (Belgique) et aux Pays Bas est la dernière en date. Lancée en octobre 2019, elle a pour objet de prendre en charge les risques en matière de droits de l'homme dans le secteur de la pierre naturelle. Xertifix, Fair Stone et Earthworm Foundation, des organismes de vérification/certification opérant depuis l'Allemagne et le Royaume-Uni sont également des acteurs dans ce domaine, tout comme le Sustainability Forum on Natural Stone (SFNS) au Rajasthan⁷. En 2012, l'Ethical Trading Initiative (ETI) a mis sur pied un groupe de travail qui se penche spécifiquement sur les conditions de travail dans le secteur du grès⁸. Des projets spécifiques ont également été mis en place dans le secteur⁹. Le secteur du grès est un secteur vaste, dans lequel de très nombreux

¹ Les termes « carrière » et « mine » sont utilisés indifféremment dans ce rapport.

² Les études importantes sont notamment les suivantes : P. Madhavan et S. Raj (2005) *Budhpura 'Ground Zero' - Sandstone quarrying in India*, commandée par l'India Committee of the Netherlands; CREM/India Committee of the Netherlands/SOMO (2006) *From Quarry to Graveyard: Corporate social responsibility in the natural stone sector*; Centre for Education and Communication (2006) *"Big pits and cheap lives": fact-finding study on working conditions in the sandstone mines in Kota – Bundi region of Rajasthan*; Bahar Dutt (2005) *Organising the Unorganised*, recherche menée par la Mine Labour Protection Campaign (MLPC) à Bundi.

³ S. Gunasekaran (2014) *Debt Bondage in the Sandstone Quarries of Rajasthan*, dans : *Economic and Political Weekly*, 26 juillet

⁴ ARAVALI (2017) *Am I important, a sketch of vulnerable children*.

⁵ Anumeha Yadav (2018) *Bijolia's Harvest of Stone: Conditions of Work Among Quarrying Labour in Rajasthan*, disponible sur : https://cse.azimpremjiuniversity.edu.in/wp-content/uploads/2018/05/Yadav_Anumeha_Rajasthan_Mining-1.pdf.

⁶ <https://www.imvoconvenanten.nl/en/trustone/fr>.

⁷ Le Sustainability Forum on Natural Stone est une initiative qui rassemble diverses parties prenantes et qui a pour objet d'étudier et de prendre en charge les problématiques relatives au secteur de la pierre naturelle au Rajasthan.

⁸ <https://www.ethicaltrade.org/programmes/sandstone-rajasthan-india>.

⁹ Un exemple d'un tel projet, auquel Arisa a participé, est disponible sur :

https://stopkinderarbeid.nl/assets/Final-Evaluation-Report-End-Term-Evaluation-of-GDTB_20-juni-2019-1.pdf, dernière consultation le 6 avril 2020.

acteurs interviennent. Comme tout autre secteur, il a ses précurseurs et ses retardataires. Certaines entreprises reconnaissent les enjeux en matière de droits de l'homme dans le secteur et s'emploient à y apporter une solution, tandis que d'autres nient l'existence de problèmes, comme nous le verrons au chapitre 3 du présent rapport.

En 2019, Glocal Research, en collaboration avec Arisa, a mené une étude documentaire, tandis qu'une équipe de recherche de Glocal Research a réalisé une enquête auprès de travailleurs du secteur du grès¹⁰ au Rajasthan, afin de déterminer la mesure dans laquelle les problématiques précitées sont toujours présentes. Les carrières de grès sélectionnées, les unités de production domestique et les chantiers de production de pavés sont tous situés dans les principaux centres de production de grès de Budhpura, Dhabhi, Daneswar et Ganeshpura Gram, dans le district de Bundi, ainsi que de Bijoliya, dans le district de Bhilwara, au Rajasthan. Les fabriques de pavés et de carreaux ne sont pas couvertes par cette étude.

Lors d'entretiens individuels et de discussions de groupe avec les travailleurs du secteur du grès, l'accent a été mis sur les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail, au travail sous servitude, au travail des enfants, aux pratiques de recrutement, aux salaires et à la liberté d'association. Au total, 140 travailleurs (80 dans les mines de grès et 60 sur les chantiers de production de pavés et dans les unités de production domestique) ont été interrogés. Une première version de ce rapport a été transmise à 112 entreprises européennes qui importent ou vendent du grès du Rajasthan ainsi qu'à des initiatives dans le domaine de la certification et de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), dont la liste est donnée en annexe. Un résumé de leurs réactions figure au chapitre 3.

Le chapitre suivant commence par une description des problématiques, sur la base de rapports précédents. Les résultats de la présente étude sont ensuite présentés.

¹⁰ Les données relatives à l'emploi et aux conditions de travail dans les carrières de grès et sur les sites de production de pavés ont été collectées lors d'une enquête sur le terrain, auprès de travailleurs d'un échantillon de 12 carrières, de 8 chantiers de production de pavés et de 10 unités de production domestique de pavés. La majeure partie de l'enquête sur le terrain a été réalisée entre février et avril 2017. Les lieux de réalisation de l'enquête sur le terrain ont été revisités en mars et avril 2019 afin de mettre à jour les données.

2 Production de grès et de pavés au Rajasthan

2.1 Chaîne d'approvisionnement

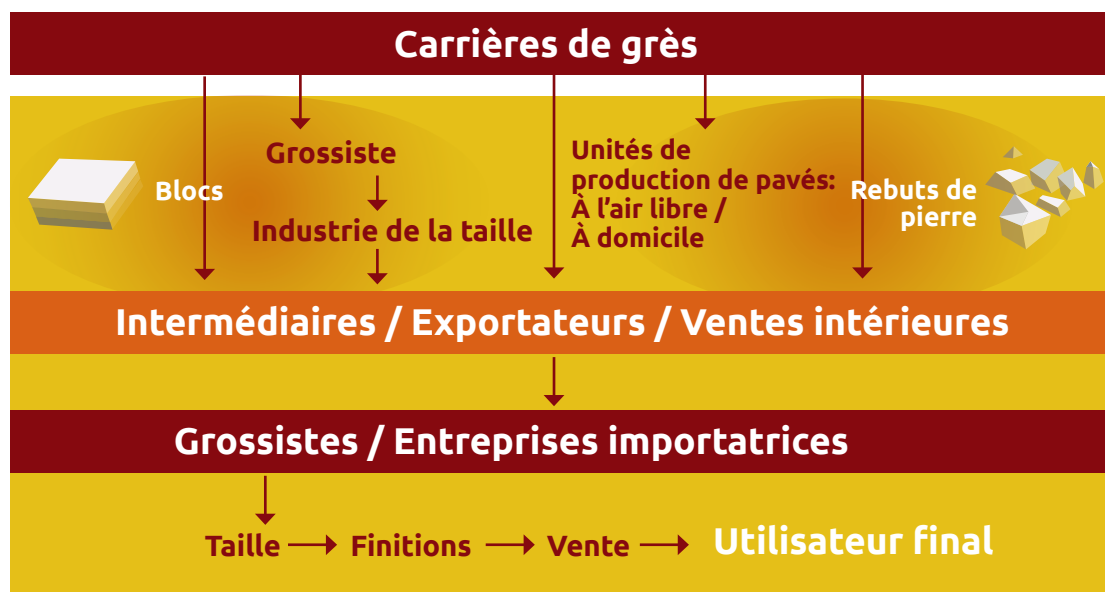
La chaîne d'approvisionnement du grès est complexe : de la carrière à l'utilisateur final, elle comporte divers intermédiaires. Le Rajasthan est le plus grand État producteur de grès en Inde. Il représente près de 70 % de la production indienne de grès et environ 10 % de la production mondiale de grès. Les districts de Bundi et de Bhilwara, les régions ciblées par cette étude, sont à l'origine de plus de 50 % de la production de grès au Rajasthan.¹¹ Le district de Bundi compte plus de 2000 hectares de mines de grès, de marbre et de granit.¹²

Diverses fabriques et entreprises découpent la pierre brute dans les tailles voulues et polissent le grès pour des clients internationaux au Rajasthan. Ces entreprises disposent d'agents dans le district de Bundi et dans d'autres régions de carrières, qui achètent le type et la qualité souhaités de grès à divers carrières et chantiers. Sur les chantiers de production de pavés (ou dépôts) ou dans les habitations, les travailleurs transforment les rebuts de carrière en pavés.

Le stock de pavés se compose donc généralement de pierres provenant de différentes sources. En ce qui concerne le devoir de diligence, les entreprises importatrices dépendent en général entièrement des informations fournies par leur exportateur.

Une liste d'entreprises européennes connues pour importer du grès directement ou indirectement du Rajasthan – et très probablement de la zone concernée par l'étude – est donnée en annexe 1. L'illustration 1 présente la chaîne d'approvisionnement du grès au Rajasthan.

III. 1. Chaîne d'approvisionnement internationale du grès et des pavés



¹¹ Department of Mines and Geology, Udaipur, Government of Rajasthan, *Office wise summary report 2017-18 (Minor Minerals)*.

¹² Centre for Responsible Business (CRB) (2015) *Stoned Lives and Forgotten Children: The Case of Sandstone Industry in Kota & Bundi*.

2.2 Main-d'œuvre

Étant donné le nombre élevé de travailleurs non déclarés et sans papiers, il est impossible de connaître le nombre précis de travailleurs occupés dans le secteur. Selon les estimations, près de 2,5 millions de personnes travaillent dans le secteur minier au Rajasthan.¹³ Après l'agriculture, ce secteur est le deuxième de l'État en termes d'emploi. L'importance du secteur minier pour l'économie indienne ne cesse de croître. Ce secteur contribue à hauteur de 2,39 % au PIB indien.¹⁴

Le travail dans les carrières de grès requiert une main-d'œuvre importante. Le dynamitage est une opération spécialisée qui nécessite des ouvriers qualifiés. Les autres opérations, notamment le burinage, la taille de la pierre et la taille des arêtes, sont en général réalisées manuellement par des travailleurs qualifiés et semi-qualifiés. Le travail auxiliaire, comme le chargement et le déchargement, est effectué par des travailleurs non qualifiés. Les grandes carrières utilisent peu à peu davantage de machines et ont donc besoin de moins de main-d'œuvre. Le travail qualifié est principalement exécuté par des hommes, tandis que le travail non qualifié, tel que le chargement et le déchargement des pierres ainsi que l'évacuation des rejets de pierre, est effectuée tant par des hommes que par des femmes et est rémunéré sur une base journalière ou à la pièce. Les tâches ménagères (nettoyage, service des repas) dans les carrières sont principalement effectuées par des femmes, mais aussi par des enfants.

En ce qui concerne la production de pavés, tout le travail de taille et de façonnage est réalisé par des travailleurs semi-qualifiés et non qualifiés, principalement des femmes. La production de pavés peut avoir lieu à domicile (c'est-à-dire dans le logement proprement dit du travailleur, au bord d'une route proche ou dans un endroit à ciel ouvert similaire), sur un chantier (un site de production de pavés qui appartient à un entrepreneur) ou sur le site de la carrière. La production de pavés est généralement rémunérée à la pièce.

Observations de cette étude

L'échantillon de l'étude rassemblait des travailleurs occupés dans différents types d'activités, notamment des opérateurs de machines, des conducteurs de véhicules, des foreurs, des tailleurs de pierre et des ouvriers participant à la production de pavés. Les travailleurs sont principalement issus de communautés socialement défavorisées et économiquement pauvres : tribus répertoriées¹⁵, dalits¹⁶ officiellement appelés castes répertoriées¹⁷ et autres castes défavorisées. Lors de l'enquête menée auprès de 140 travailleurs, les pourcentages étaient respectivement de 40 %, 23 % et 34 %. Plus de 80 % des travailleurs interrogés dans les carrières et les unités de production de pavés sont des ouvriers employés sur une base journalière ou à la pièce. Près de 40 % des travailleurs de l'échantillon sont illettrés et 24 % ont uniquement terminé l'école primaire.¹⁸ Les travailleurs migrants intra-État et inter-État représentent plus de 90 % de la main-d'œuvre dans les carrières et dans les unités de production de pavés. 30 % d'entre eux sont des saisonniers.

¹³ Dhaatri Resource Centre for Women and Children – Samata/HAQ Centre for Child Rights (2010) *India's childhood in the "pits" - A Report on the Impacts of Mining on Children in India*.

¹⁴ <http://www.dgms.gov.in/UserView/index?mid=1287>, dernière consultation le 29 avril 2020.

¹⁵ Les tribus répertoriées (TR) sont des tribus ou des communautés tribales éligibles à des quotas dans les emplois dans le secteur public et le secteur de l'éducation et protégées en vertu de la loi de 1989 relative à la prévention des atrocités contre les castes et tribus répertoriées. La plupart des travailleurs de la catégorie des tribus répertoriées appartiennent à la communauté Bhil. Les Bhil sont connus pour être les archers du Rajasthan. Ils sont la tribu la plus répandue en Inde et la plus grande de toute l'Asie du sud.

¹⁶ Le terme « dalit » signifie littéralement « homme brisé ». Il désigne les « intouchables », qui occupent traditionnellement la place la plus basse dans le système indien des castes.

¹⁷ Les castes répertoriées (CR) sont des castes, également appelées dalits, éligibles à des quotas dans les emplois dans le secteur public et le secteur de l'éducation et protégées en vertu de la loi de 1989 relative à la prévention des atrocités contre les castes et tribus répertoriées.

¹⁸ L'école primaire se termine à la cinquième année. Selon le recensement de 2011, le taux d'analphabétisme au Rajasthan est de 34 %.

2.2.1 Droits des enfants

Le gouvernement indien classe la taille, le fendage et le polissage de la pierre comme des opérations dangereuses.¹⁹ L'emploi d'enfants de moins de 18 ans dans les carrières de grès et dans la production de pavés est donc interdit par la loi.²⁰

Observations de cette étude

Malgré l'interdiction, l'emploi d'enfants dans la production du grès, principalement dans la production de pavés, a été observée par les chercheurs dans la zone couverte par l'étude.

Près de 60 % de la main-d'œuvre des carrières et des unités de production de pavés de l'échantillon ont moins de 40 ans. L'emploi d'enfants de moins de 14 ans et de jeunes travailleurs de la tranche d'âge de 15 à 18 ans est principalement observé dans la production de pavés, par opposition aux carrières. Aucun enfant de moins de 18 ans n'a été observé dans les opérations principales des carrières telles que le forage et la taille de la pierre. Cependant, dans deux des 12 carrières visitées, 4 enfants de la tranche d'âge de 15 à 18 ans ont été observés dans des opérations d'évacuation des rebuts de pierre et de chargement et déchargement.

Teja, âgée de 12 ans, ne reçoit pas de repas si elle ne travaille pas. Se reposer et jouer comme un enfant est un luxe pour elle. Elle a migré du Madhya Pradesh avec ses parents, pour venir à Budhpura. Son père a quitté sa famille pour une autre femme et sa mère a entamé une relation avec un voisin.

Teja explique : « Mes souffrances se sont intensifiées après le départ de mon père. Ma mère et mon beau-père ne me laissent pas de jours de repos et ne me donnent pas à manger si je n'ai pas travaillé. Ils ne me laissent pas jouer. Nous travaillons tous les trois sur des tas de rebuts de pierres. Nous ramassons des pierres de la taille adéquate sur les tas et nous les taillons pour qu'elles aient des dimensions standard. Pour charger une remorque de ces pierres, il nous faut 10 jours. La vente du chargement nous rapporte 2000 INR (26 EUR). Chacun de nous reçoit donc environ 75 INR (1 EUR) par jour. C'est une vie horrible. Aucun enfant ne devrait mener une vie comme la mienne : pas de jeux, pas d'école, pas de loisirs. Je ne me repose que quand je suis malade, je dors alors seule dans la remise pendant que ma mère et mon beau-père travaillent sur le tas de pierres. »

¹⁹ [http://meqglc.gov.in/acts/Notification%20to%20amend%20the%20Schedule%20\(hazardous%20list\).pdf](http://meqglc.gov.in/acts/Notification%20to%20amend%20the%20Schedule%20(hazardous%20list).pdf), dernière consultation le 18 juillet 2019.

²⁰ Selon la convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum, l'âge minimum de travail est de 15 ans. Dans les pays dont l'économie et les infrastructures éducatives ne sont pas suffisamment développées, l'âge minimum peut être abaissé à 14 ans (conformément aux articles 2(3) et 2(4) de la convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum, 1973). L'Inde a ratifié la convention n° 138 de l'OIT en juin 2017 et a amendé sa loi. La loi de 1986 sur le travail des enfants (interdiction et réglementation) et la loi amendée de 2016 sur le travail des enfants (interdiction et réglementation) interdisent désormais l'emploi ou le travail des enfants de moins de 14 ans dans toute fonction ou opération, hormis dans les entreprises familiales avant et après les heures d'école. En juin 2017, l'Inde a également ratifié la convention n° 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, qui stipule que l'emploi de personnes âgées de 14 à 18 ans dans des fonctions et opérations dangereuses est interdit.

Par rapport à la situation en 2005, les observations actuelles indiquent un recul de l'ampleur du travail des enfants dans les opérations des carrières de grès dans la zone de l'étude. Les entretiens avec des travailleurs, des employeurs, des enseignants locaux et des dirigeants syndicaux le confirment également. Malgré ce recul, la situation des enfants aux abords des carrières reste préoccupante. Des travailleurs vivent avec leur famille, dont des enfants, sur le site des carrières. Ces enfants ne vont généralement pas à l'école et sont affectés par les conditions de vie insalubres dans la carrière.

Les chercheurs ont observé un plus grand emploi des enfants dans la production de pavés à domicile que dans la production sur les chantiers. Dans le cas de la production à domicile, tous les membres de la famille travaillent généralement, y compris les enfants. À Budhpura, des enfants âgés de 10 à 12 ans ont été vus travaillant avec leurs parents dans la production de pavés à domicile. Certains d'entre eux font ce travail à temps partiel, avant et après les heures d'école ainsi que pendant les vacances scolaires. En période de forte charge de travail, en raison d'un délai de livraison à respecter, ils ne vont pas à l'école pour pouvoir travailler. Plusieurs enfants ont abandonné l'école et travaillent à temps plein dans la production de pavés. Dans 7 des 10 unités de production à domicile visitées, 11 enfants au total (7 filles et 4 garçons) de moins de 14 ans ont été observés en train de travailler avec leurs parents. Sur ces 11 enfants, 4 avaient quitté l'école et les 7 autres étaient scolarisés et travaillaient à temps partiel.

2.3 Pratiques de recrutement

Les pratiques de recrutement varient dans les carrières et sur les chantiers de production de pavés. Dans la plupart des cas, il n'existe pas de contrat écrit entre les propriétaires de carrière et les travailleurs.

Les travailleurs dans les mines

doivent être payés conformément à la déclaration sur le salaire minimum du Commissaire du travail central, promulguée par le gouvernement indien. En ce qui concerne la transformation des pierres en dehors des mines, la déclaration du gouvernement de l'État sur le salaire minimum du département national du travail s'applique. Ce salaire minimum est inférieur au salaire minimum fixé par le gouvernement central (<https://clc.gov.in/clc/min-wages>). À strictement parler, les travailleurs qui taillent la pierre, par exemple sur le site d'une carrière, relèvent de la déclaration sur le salaire minimum, promulguée par le gouvernement indien, et devraient donc recevoir un salaire plus élevé que les travailleurs qui taillent la pierre sur des chantiers ou chez eux.

Si les travailleurs occupés dans les mines ne reçoivent pas le salaire minimum légal et qu'ils font part de leurs griefs à l'organisme chargé de l'application de la loi, celui-ci a des difficultés à imposer une sanction ou une amende car les travailleurs ne sont généralement pas en mesure de fournir une preuve de leur emploi. Par conséquent, la conservation des relevés et des détails d'emploi est importante pour le traitement de ces questions.

** dernière consultation le 4 mai 2020*

Même dans les grandes carrières, seule une faible proportion de la main-d'œuvre dispose d'un contrat écrit : personnel administratif, superviseurs, responsables, opérateurs de machines et chauffeurs employés à titre permanent. De manière générale, l'industrie du grès au Rajasthan peut être définie comme une économie informelle, selon la définition donnée dans la recommandation n° 204 de l'OIT.²¹

Compte tenu de l'absence de contrats de travail, il est difficile pour les travailleurs de revendiquer leurs droits légaux, tels qu'un salaire minimum, une rémunération des heures supplémentaires et une indemnisation en cas d'accident du travail ou de problème de santé lié au travail. En dépit des exigences légales, le paiement du salaire minimum – sans parler d'un salaire décent – pose problème dans les carrières de grès et les unités de production de pavés. Les travailleurs des carrières de grès et des unités de production de pavés reçoivent un salaire peu élevé et ne bénéficient pas d'avantages sociaux, ce qui les rend extrêmement vulnérables et souvent endettés. L'absence d'enregistrement des travailleurs constitue une grave préoccupation. La plupart des travailleurs sont recrutés par des entrepreneurs et n'ont pas de contrat écrit. Le fait qu'ils soient payés à la pièce les rend plus vulnérables. Le prix par pavé varie, en fonction de la taille du pavé et de la couleur de la pierre, ainsi que de l'entrepreneur qui propose le travail. Le niveau des salaires payés aux travailleurs est bas et permet à peine de satisfaire les besoins de base de ces derniers. Les travailleurs reçoivent souvent des avances ou des prêts afin de pouvoir payer des dépenses imprévues telles que des soins de santé, un mariage, un festival ou des funérailles. Selon la loi, la plupart des travailleurs ont droit à des avantages sociaux tels que l'assurance maladie des travailleurs (ESI) et le fonds de prévoyance des travailleurs (EPF). Toutefois, ces prestations dépendent de la nature du travail, de la taille de l'industrie et du secteur. Dans l'industrie du grès, en majeure partie non organisée, les employeurs ne respectent généralement pas même les mesures légales de base.²² Comme indiqué précédemment, pour de nombreux travailleurs, en particulier les travailleurs migrants et les travailleurs à domicile, la situation est encore plus difficile, car ils ne sont généralement pas enregistrés sur le lieu de travail.

Observations de cette étude

Près de 37,5 % des travailleurs interrogés dans les carrières, pour la plupart des migrants, ont déclaré avoir été recrutés par des entrepreneurs. Dans les unités de production de pavés, les travailleurs sont pour la plupart recrutés directement par les propriétaires des chantiers de production de pavés et non par des intermédiaires. Le salaire journalier moyen des travailleurs non qualifiés, dont la majorité sont des femmes, variait de 200 INR à 250 INR au moment de l'enquête. Le salaire minimum des travailleurs non qualifiés prescrit par le gouvernement du Rajasthan est de 225 INR en dehors des mines.²³

La production de pavés est considérée comme du travail semi-qualifié. L'enquête a révélé qu'aucun des travailleurs occasionnels des unités de production de pavés ne bénéficie des prestations du fonds de prévoyance des travailleurs (EPF) ni de l'assurance maladie des travailleurs (ESI), tandis que dans les carrières, seuls les superviseurs, les chauffeurs et les opérateurs de machines (les travailleurs qui touchent un salaire mensuel), mais pas les ouvriers qui taillent, forent et évacuent la pierre, bénéficient de l'EPF.

Le véritable défi pour les travailleurs est d'être enregistrés auprès de la compagnie minière afin de pouvoir prétendre à l'obtention du salaire minimum, car la plupart du temps, ils travaillent en sous-traitance pour des entrepreneurs locaux et sont payés à la pièce.

Rejoindre une association pourrait être un moyen pour les travailleurs d'améliorer leurs conditions de travail et d'augmenter leur salaire. Aucun syndicat ni aucune organisation de travailleurs ne sont actifs dans les carrières de l'échantillon. Aucun des 80 travailleurs occupés dans une carrière interrogés n'a déclaré être membre d'un syndicat. Quatre travailleurs occupés dans une carrière se sont rappelés qu'un syndicat de travailleurs basé à Kota leur avait rendu visite cinq ans auparavant et avait enregistré leurs noms. Le syndicat n'a donné aucune suite à cette visite.

²¹ OIT (2015) *Recommandation sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*. Adoptée par la Conférence à sa 104e session, Genève, 12 juin 2015, p. 4. Le terme « économie informelle » désigne : « toutes les activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles ».

²² Centre for Responsible Business (CRB) (2015) *Stoned Lives and Forgotten Children: The Case of Sandstone Industry in Kota & Bundi*, p. 30-33.

²³ <http://labour.rajasthan.gov.in/Notification.aspx>, dernière consultation le 4 mai 2020.

2.3.1 Servitude de dette/travail sous servitude

Le recrutement de main-d'œuvre par le biais de prêts ayant force contraignante et d'avances salariales est courant dans l'industrie du grès au Rajasthan. Différentes études menées au milieu et à la fin des années 2000 ont fait état de la servitude de dette comme sujet de préoccupation majeur dans le secteur du grès.²⁴

Selon la définition de la loi indienne, le travail sous servitude est un système de travail forcé, ou en partie forcé, lorsqu'il existe une dette ou une obligation découlant d'un des éléments suivants :

- Avance accordée au travailleur ou à un ascendant/descendant en ligne directe ;
- Obligation coutumière ou sociale ;
- Succession ;
- Contreprestation économique accordée au travailleur ou à un ascendant/descendant en ligne directe ;
- Caste ou communauté particulière ;
- Caution de la dette d'un tiers,

en vertu de laquelle les droits et/ou libertés (quelconques) suivants sont caducs :

- Droit au salaire minimum ;
- Liberté de travail ;
- Droit de circuler librement ;
- Droit d'acquérir / de vendre à la valeur marchande tout bien ou produit issu de son travail.²⁵

La loi indienne interdit tout service trouvant son origine dans une dette, y compris le travail forcé et le travail sous servitude.²⁶ Le terme « travail sous servitude » est souvent utilisé de manière interchangeable avec celui de « servitude de dette ». Plusieurs affaires jugées par la Cour suprême de l'Inde ont clarifié des situations de travail sous servitude. Dans l'affaire *Bandhua Mukti Morcha contre Union of India & Others*, la Cour suprême a jugé que : « *diverses pratiques, telles que les déductions sur salaire, la restriction des déplacements et la fourniture de nourriture uniquement en échange d'un travail, équivalent à du travail sous servitude en vertu de la loi de 1976.* »²⁷ Les tribunaux indiens ont donné une interprétation très large de la définition du travail sous servitude. Une autre loi pertinente à cet égard est la loi de 1989 relative à la prévention des atrocités contre les castes et tribus répertoriées. Cette loi définit toute forme de travail forcé, y compris le travail sous servitude, comme une « *atrocité si la victime est membre d'une caste ou une tribu répertoriée* ».

Comme indiqué précédemment, les propriétaires de carrière dépendent dans une large mesure d'intermédiaires, d'entrepreneurs ou d'agents pour recruter des travailleurs, en particulier des travailleurs migrants. Comme les propriétaires de carrière distribuent leur travail à des recruteurs, la main-d'œuvre rend des comptes directement à ces derniers. Ces recruteurs offrent aux familles des avances proportionnelles au nombre de travailleurs qu'une famille peut fournir et encouragent ainsi les familles en difficulté à travailler à la carrière. Ils proposent également de petits prêts à certaines familles quand elles en ont besoin. Aucun intérêt n'est dû sur les avances salariales ; les intérêts sur les prêts varient quant à eux de 24 % à 36 % par an.²⁸ Parfois, les dettes sont reportées à la génération suivante, par exemple quand un parent ne parvient pas à

²⁴ Par exemple : S. Gunasekaran (2014) *Debt Bondage in the Sandstone Quarries of Rajasthan*, dans: *Economic and Political Weekly*, juillet 2014; Partners in Chance & Praxis (2017) *Feasibility Study: Combating Child Trafficking and Bonded Labour in Rajasthan*, disponible sur : <http://freedomfund.org/wp-content/uploads/Rajasthan-Report-FINAL-EXT-Feb-2017-1.pdf>; P. Basu (2010) *Mineworkers of Rajasthan – Emerging leaders in veils*, Asian Labour Update; Centre for Education and Communication/Terre des Hommes (2009) *Feasibility Study for Setting Standards in Natural Stone Sector in Rajasthan*, p. 47.

²⁵ Bonded Labour System (Abolition) Act, 1976, point 2g.

²⁶ La définition juridique du « système du travail sous servitude » reconnaît la force comme incluant non seulement des éléments physiques ou juridiques, mais aussi la privation de choix, les circonstances économiques et une contrainte dérivée à choisir une conduite donnée, telle que fournir un travail sous-rémunéré ou non rémunéré.

²⁷ Dans : Siddharth Kara (2012) *Bonded Labour. Tackling the system of slavery in South Asia*, Columbia University Press, New York, p. 270.

²⁸ Centre for Responsible Business (CRB) (2015) *Stoned Lives and Forgotten Children: The Case of Sandstone Industry in Kota & Bundi*, p. 28-30.

les rembourser pour cause de maladie ou de décès. Un système de servitude perpétuelle est ainsi mis en place. Pour les travailleurs qui vivent dans une maison mise à disposition par leur employeur, l'expulsion est une menace supplémentaire qui accroît leur dépendance et qui leur permet plus difficilement de changer de travail.²⁹

Du point de vue des travailleurs, l'avance sur salaire est nécessaire pour survivre. Une grande partie de l'avance est utilisée pour payer la nourriture, les frais médicaux, un mariage, des funérailles ou des investissements dans l'agriculture. Selon Kara (2012), de nombreux ménages sont entraînés dans un cycle d'endettement dont ils ne peuvent pas s'échapper facilement. Souvent, les avances salariales et les prêts ne sont pas couchés sur papier. Les travailleurs illettrés, en particulier, signent le contrat de prêt en apposant l'empreinte de leur pouce et en faisant confiance au prêteur. On prétend souvent que les travailleurs concluent ces prêts/avances volontairement. Cependant, le fait qu'il n'existe pas d'alternative raisonnable à l'accord (de servitude de dette) invalide la nature volontaire de la décision de le conclure.³⁰

Mukesh a 15 ans.

Ses parents sont arrivés à Budhpura depuis un autre district

du Rajasthan il y a 20 ans. Mukesh a trois frères et trois sœurs. Il a quitté l'école voici trois ans alors qu'il était en 7^e année. Il aurait aimé continuer d'aller à l'école, mais comme il fallait de l'argent pour le mariage de sa sœur aînée, il a été contraint d'emprunter 20 000 INR (260 EUR) au propriétaire d'un chantier de production de pavés, en lui promettant de travailler pour lui.

« Mes études se sont terminées, mais ma sœur s'est mariée et est heureuse, j'en suis content. Je souhaitais terminer au moins la 10^e année, mais ce n'était pas possible. Je travaille de 8 heures à 17 heures et je gagne 200 INR (2,60 EUR) par jour. Tous les membres de ma famille travaillent, sauf mes plus jeunes frère et sœur. Ils vont tous les deux à l'école. Je peux recevoir 200 INR par jour, mais le salaire de mes sœurs et de ma mère n'est que de 100 INR (1,30 EUR) par jour. Le salaire de mon père et de mes frères varie de 150 à 200 INR par jour, en fonction de leur travail. Je ne suis pas heureux mais je ne suis pas triste non plus.»

Observations de cette étude

Dans les carrières de l'échantillon, 63 % des travailleurs interrogés sont recrutés par le biais du paiement d'avances salariales (sans intérêts) et 6,5 % des travailleurs sont recrutés par le biais de prêts porteurs d'intérêts de 24 % à 36 % par an. Dans les unités de production de pavés, 75 % des travailleurs sont recrutés par le biais d'avances (sans intérêts) et 5 % par le biais de prêts porteurs d'intérêts. Les avances pourraient rendre les travailleurs vulnérables à la servitude de dette, car la charge du remboursement les limite dans leur liberté de changer d'employeur. Le dialogue avec les travailleurs pendant l'enquête sur le terrain indique que

²⁹ Ibid.

³⁰ Siddharth Kara (2012) *Bonded Labour. Tackling the system of slavery in South Asia*, Columbia University Press, New York, p. 34-35.

l'incidence de la servitude de dette dans les carrières a diminué ces dernières années. La somme avancée ou prêtée aux travailleurs a diminué : dans les grandes carrières, les avances ne dépassent pas 5 000 à 10 000 INR, ce qui équivaut à 15 à 20 jours de salaire. Les cas de servitude intergénérationnelle, dans lesquels les prêts impayés sont transférés des parents aux enfants, sont devenus rares. Ils ont été relevés dans des familles où l'un des parents est décédé ou est trop malade pour travailler et où d'autres membres de la famille doivent travailler dans les carrières ou les mines pour payer la dette.

2.4 Santé et sécurité au travail

Le travail dans les carrières de grès et la production de pavés sont dangereux de nature. Les travailleurs sont confrontés à de nombreux risques professionnels tels que les explosions, les déplacements et les chutes de pierres, la poussière et le travail éreintant. Les travailleurs des carrières sont particulièrement sensibles aux maladies professionnelles. La poussière générée lors du forage peut provoquer des maladies pulmonaires telles que la tuberculose et la silicose et réduit considérablement l'espérance de vie des travailleurs.

The Rajasthan Mineral Policy, 2015 en matière de mines contient des dispositions en faveur du bien-être des travailleurs des mines et stipule que le gouvernement du Rajasthan mettra en place des actions afin d'améliorer les conditions de santé et de sécurité dans les zones minières et de prendre en charge les problèmes sociaux touchant les femmes, les enfants et la communauté locale.³¹ *The Rajasthan Minor Mineral Concession Rules (2017)* obligent tout détenteur d'un bail minier ou d'une licence minière à, entre autres :

- prendre des mesures de sauvegarde efficaces, par exemple une aspersion régulière ;
- utiliser des foreuses équipées d'extracteurs de poussière ou faisant appel à un système d'injection d'eau pour le forage humide, afin de gérer la pneumoconiose et la silicose ;
- fournir des vêtements protecteurs ou des équipements respiratoires au personnel occupé dans la zone minière et dispenser une formation et une éducation adéquates sur les aspects de la sécurité, de l'environnement et de la santé ;
- organiser régulièrement des campagnes de bilan de santé pour les travailleurs occupés dans les mines et mettre périodiquement sur pied un programme de surveillance de la santé au travail pour que les travailleurs soient en mesure de détecter tout effet dû à l'exposition à la poussière et prennent des mesures correctives, si nécessaire ;
- fournir une couverture d'assurance à tous les travailleurs occupés dans les mines ;
- prendre des mesures afin de maintenir le niveau de bruit dans les limites autorisées.³²

Observations de cette étude

Dans la plupart des carrières visitées, des équipements de base tels qu'un approvisionnement en eau potable, un endroit de repos et des toilettes sur le lieu de travail font défaut. Dans 60 % des carrières de l'échantillon visitées³³, les travailleurs n'ont pas accès à de l'eau potable. En outre, les travailleurs ont besoin d'un endroit où se reposer pendant la pause déjeuner ou lorsqu'ils ressentent le besoin de se reposer. Cependant, dans la plupart des carrières de l'échantillon, un endroit de repos n'est pas prévu ou est tellement éloigné du chantier que les travailleurs ne peuvent pas y accéder. Hormis dans quelques grandes carrières, il n'y a pas de toilettes pour les travailleurs ; ceux-ci utilisent l'espace à ciel ouvert dans et autour de la carrière, ce qui est inacceptable, surtout pour les femmes.

³¹ [http://www.mines.rajasthan.gov.in/dmgcms/Static/Files/MMCR%202015%20\(1\).pdf](http://www.mines.rajasthan.gov.in/dmgcms/Static/Files/MMCR%202015%20(1).pdf).

³² http://www.mines.rajasthan.gov.in/dmgcms/download_file?downloadFileId=157.

³³ 12 carrières au total ont été visitées dans le cadre de cette étude.

Chandra Bai, âgée d'environ 42 ans, et toute sa famille travaillent dans la production de pavés.

Le mari de Chandra Bai travaillait dans une carrière jusqu'à ce qu'on lui diagnostique une silicose. Il est désormais alité. Il a introduit une demande d'indemnisation et le gouvernement lui a versé 150 000 INR (près de 2 000 euros). Chandra Bai et son époux ont cinq enfants, trois filles et deux garçons : Deepa, mariée ; Sandeep, 18 ans, fabrique des pavés ; Zeelu, 17 ans, fabrique des pavés ; Deepak, 16 ans, fabrique des pavés ; Santhi, élève en 6^e année, fabrique des pavés à temps partiel. Tous travaillent dans un dépôt et gagnent 1 INR par pavé. Chandra Bai, qui est malade, produit environ 50 à 60 pavés par jour. Les autres membres de la famille produisent chacun 150 à 200 pavés par jour. Tous ont reçu une avance de 1000 INR de la part de l'entrepreneur qui les emploie. Ils sont payés toutes les deux semaines.

L'entrepreneur prélève une somme sur leur salaire afin de rembourser l'avance. Aucun intérêt n'est porté en compte sur l'avance octroyée. Le travail au dépôt commence généralement à 8 heures et se termine à 16 heures, avec une pause déjeuner de deux heures. Les salaires de toute la famille ne suffisent pas à sa survie.

Dans les unités de production de pavés, le travail est exécuté à l'air libre, sans ombre pour protéger les travailleurs du soleil brûlant. Seules deux des unités de production de pavés de l'échantillon³⁴ de l'étude fournissent de l'ombre aux travailleurs pendant leur travail. L'absence d'équipements de base sur les sites des carrières et les chantiers de production de pavés a un impact direct sur la santé des travailleurs. De nombreux travailleurs ont déclaré qu'en raison d'un environnement de travail malsain, ils ne peuvent pas se rendre au travail au moins 3 à 4 jours par mois et consacrent une grande partie de leur salaire aux médecins et à l'hôpital.

2.4.1 Silicose

La silicose est une maladie pulmonaire professionnelle fréquente chez les travailleurs des industries exposées à la poussière contenant de la silice. Les travailleurs occupés dans des activités d'extraction du grès, telles que le forage, la taille et le broyage de minéraux contenant de la silice, sont exposés à un risque s'ils inhalent des particules de poussière de silice. L'exposition à la poussière de silice peut provoquer diverses maladies professionnelles, notamment la silicose. La silicose est associée à plusieurs maladies telles que la tuberculose et le cancer du poumon.³⁵

Outre les travailleurs adultes, les enfants sont également sensibles à la silicose et à la tuberculose s'ils travaillent dans l'industrie de la production de pavés ou vivent aux abords d'une carrière.³⁶ Comme la plupart des routes de la zone minière ne sont pas goudronnées, les personnes qui vivent à proximité de ces routes sont aussi exposées à la poussière qui contient de la silice.

³⁴ Au total, 10 unités de production de pavés (chantiers et domiciles) ont été visitées pendant cette étude.

³⁵ S. Nandi et al. (2018) Assessment of Silicosis Awareness among Stone Mine Workers of Rajasthan State, dans: *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, May-Aug; 22(2): 97-100 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6176702/>).

³⁶ S. Kumar (2017) 'I wish they could be saved': The victims of India's poisonous dust, *BBC News*, 9 octobre 2017, disponible sur : <https://www.bbc.com/news/world-asia-india-41495862>, dernière consultation le 19 juillet 2019.

La silicose est une maladie incurable. Sa prévention est donc très importante. La maladie n'est pas facile à diagnostiquer et nécessite des compétences et outils médicaux spécifiques. Ses symptômes sont similaires à ceux de la tuberculose et sont dès lors souvent mal diagnostiqués. Selon le rapport du contrôleur et vérificateur général du gouvernement du Rajasthan, 7 959 cas de silicose ont été détectés dans l'État entre janvier 2015 et février 2017, et au cours de cette même période, 449 personnes sont décédées des suites de la maladie dans cinq districts.³⁷ Selon le portail consacré à la silicose du gouvernement du Rajasthan, le 10 mai 2019, 38 599 personnes étaient inscrites au test de dépistage de la silicose³⁸, 11 687 d'entre elles se sont soumises aux tests médicaux et sur celles-ci, 8 818 cas ont été diagnostiqués. Une indemnité a été versée dans 2 344 cas.

Selon la politique de l'État du Rajasthan en matière de silicose, une personne chez qui la silicose est diagnostiquée a droit à une indemnité de 300 000 INR. Une indemnité de 200 000 INR est accordée à la famille d'une personne qui décède des suites de la silicose. Une pension est également versée à la veuve.³⁹ Cette politique s'applique à toute personne et tout travailleur résidant au Rajasthan, ce qui signifie que les travailleurs migrants atteints de silicose ont également droit à une indemnisation.

Le risque de contracter la silicose est atténué par l'utilisation de techniques de forage humide, qui emploient de l'eau pendant le forage et réduisent ainsi la poussière. Cependant, le forage humide est une technologie coûteuse, qui nécessite un apport constant en eau, chère et difficile à se procurer. Une autre solution consiste à poser un tissu humide sur le visage ou à utiliser un masque équipé d'un filtre anti poussière adéquat, ce qui pourrait au moins réduire la quantité de poussière qui pénètre dans l'organisme. Les travailleurs, toutefois, trouvent gênant de porter un masque, en particulier pendant la saison chaude au Rajasthan.

La silicose est inscrite sur la liste des maladies professionnelles reconnues par la législation indienne sur le travail, notamment la loi de 1948 sur les usines et la loi de 1923 sur la rémunération des travailleurs.⁴⁰ La loi sur la rémunération des travailleurs, qui a été amendée en 2017, énumère les exigences à satisfaire pour qu'un employeur indemnise un travailleur atteint de silicose. Selon un article de presse de 2018 sur la silicose au Rajasthan, aucun cas n'a été porté devant les tribunaux du Rajasthan au cours des 12 dernières années en vertu de la loi sur la rémunération des travailleurs, aucun employeur n'a été sanctionné et personne n'a été en mesure d'établir un lien entre l'employeur et le travailleur puisqu'il n'existe pas de contrat écrit.⁴¹ Les travailleurs se plaignent que les médecins ont parfois des liens avec les propriétaires et directeurs de carrière et sont donc réticents à fournir des documents officiels stipulant qu'un travailleur souffre de silicose. Il est alors impossible, pour les travailleurs, de demander une indemnisation.

Observations de cette étude

Sur 140 travailleurs interrogés dans le cadre de cette étude, neuf cas de patients atteints de silicose ont été identifiés dans les familles des travailleurs. Quatre de ces neuf cas ont reçu une indemnité. Le nombre de cas est probablement plus élevé, car de nombreux travailleurs ne sont pas conscients des risques et

³⁷ Government of Rajasthan (2018) *Report of the Comptroller and Auditor General of India on Economic Sector for the year ended 31 March 2017*, Gov. of Rajasthan Report No.5 of the year 2017, présenté au législateur le 27 février 2018, disponible sur : https://cag.gov.in/sites/default/files/audit_report_files/Report_No5_of_2017_-_Economic_Sector_Government_of_Rajasthan.pdf; et dans : Suresh Alkapura (2019) Silicosis plagues stone workers of Rajasthan, but slow, complicated process to disburse aid has left thousands gasping, in: *FirstPost*, 3 avril, disponible sur : <https://www.firstpost.com/india/silicosis-plagues-stone-workers-of-rajasthan-but-slow-complicated-process-to-disburse-aid-has-left-thousands-gasping-6363791.html>.

³⁸ <http://silicosis.rajasthan.gov.in/SummaryReport.aspx>.

³⁹ <http://www.sje.rajasthan.gov.in/siteadmin/Uploads/201911211545271328.pdf>.

⁴⁰ <https://labour.gov.in/sites/default/files/EC%20Act.pdf>.

⁴¹ Anumeha Yadav (2018) Dying in Dust: For Rajasthan's Miners, Silicosis Deepens Struggle With TB, dans: *The Wire*, 9 décembre (<https://thewire.in/labour/rajasthan-mine-workers-tb-silicosis>); et Anumeha Yadav (May 2018) *Bijolia's Harvest of Stone: Conditions of Work Among Quarrying Labour in Rajasthan*, CSE Working Paper 2018-13, disponible sur : https://cse.azimpremjiuniversity.edu.in/wp-content/uploads/2018/05/Yadav_Anumeha_Rajasthan_Mining-1.pdf.

Prem Kishan, 45 ans,

est atteint de silicose. Il a travaillé pendant 20 ans dans une carrière, comme foreur et tailleur. Il était payé par pied de pierre produite. Il est malade depuis 2005. Il a consulté de nombreux médecins, dont la plupart pensaient qu'il souffrait de tuberculose. En décembre 2015, avec l'aide de l'ONG locale Manjari, sa maladie a été identifiée comme étant la silicose. Il a introduit une demande d'indemnité auprès du gouvernement et a reçu 100 000 INR. Il a cinq enfants : trois filles et deux garçons, tous âgés de plus de 18 ans. Une des filles et les deux garçons travaillent dans la production de pavés depuis cinq ans. Ils ont quitté l'école primaire car ils ne voulaient pas étudier en raison des mauvaises conditions de l'école. La dégradation de la situation économique de Prem Kishan après sa maladie ne lui a pas laissé d'autre choix que de permettre à ses enfants de travailler dans l'industrie de la production de pavés.

symptômes et ne se sont pas soumis à des tests médicaux. En outre, il est très difficile pour la plupart des travailleurs, qui sont souvent illettrés, de satisfaire aux exigences d'indemnisation par l'État. Le fait que la plupart des travailleurs n'aient pas de contrat formel rend la preuve encore plus difficile à établir.

La plupart des carrières et des unités de production de pavés visitées ne respectent pas les directives en matière de sécurité au travail prescrites par la loi indienne. La loi exige des carrières qu'elles fournissent des équipements de protection adéquats aux travailleurs, tels qu'un casque, des lunettes, des bottes, un masque respiratoire, des gants, etc. Lors des visites des carrières de l'échantillon, l'équipe de chercheurs a observé des travailleurs exécutant diverses activités, telles que le forage, la découpe à la scie à fil hélicoïdal, le façonnage de la pierre, le chargement et le déchargement. Dans la plupart des carrières visitées, des travailleurs ont été observés effectuant ces activités sans équipement de protection individuelle (EPI). Dans deux des douze carrières uniquement, quelques ouvriers portaient un casque et des chaussures. Dans aucune des carrières visitées, les ouvriers occupés à des opérations de forage ne portaient de masque ni de protège-nez. Quelques-uns couvraient leur nez avec du tissu. 72 % des ouvriers interrogés dans les carrières de l'échantillon ont déclaré que la direction de la carrière ne leur fournissait pas d'équipement de protection. Alors que les 28 % restants ont déclaré avoir reçu des chaussures de sécurité et des casques de la part de leurs employeurs, seuls 16 % des travailleurs interrogés ont déclaré en avoir et les utiliser régulièrement. Les travailleurs ont indiqué que porter des EPI est inconfortable à cause de la chaleur et que cela réduit leur productivité.

3 Revue par les entreprises

Une version provisoire de ce rapport a été envoyée à 112 entreprises, en Belgique, en France, en Allemagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni (cf. annexe 1), qui semblent importer, négocier ou vendre des carreaux ou des pavés en grès du Rajasthan, afin d'obtenir leurs commentaires sur le contenu du rapport. La liste a été composée sur la base d'une recherche effectuée sur Google, en utilisant comme mots-clés le type de pierre, le code SH (système harmonisé) et le terme « Kandla grey », ainsi que dans la base de données achetée relative aux exportations du Rajasthan. Nous reconnaissons que la liste des entreprises n'est pas exhaustive et ne couvre pas l'ensemble du secteur du grès. La procédure de revue vise à entamer un dialogue avec ces entreprises et à obtenir une image approximative du niveau de sensibilisation des entreprises aux risques mentionnés dans ce rapport. Xertifix, Fair Stone et l'initiative TruStone ont également eu la possibilité d'étudier la version provisoire. Xertifix et Fair Stone ont apporté de précieuses corrections factuelles.

Sur les 112 demandes de commentaires, 12 entreprises ont réagi. Nous avons choisi de résumer ces réactions plutôt que de les lister de manière individuelle. L'absence importante de réponse (près de 90 %) est un sujet d'attention et pourrait être perçue comme un manque d'intérêt pour les problématiques soulevées dans le rapport.

Sept des entreprises qui ont fait part de leurs commentaires sont préoccupées par les problématiques soulevées et soulignent qu'elles y réagissent. La participation à l'initiative TruStone⁴² est citée par 4 des 7 entreprises qui ont reconnu que les conclusions de l'étude sont un instrument important afin de prendre en charge les problématiques soulevées dans le rapport. Trois entreprises ont mentionné l'importance des organismes de vérification et de certification afin de prendre en charge les problématiques, tandis que deux entreprises ont déclaré être impliquées activement dans des projets spécifiques. Deux entreprises ont également mentionné de manière explicite l'importance de relations stables et durables avec les fournisseurs afin de connaître et de prendre en charge les problématiques sur le terrain.

Cinq entreprises n'approuvent pas les conclusions du rapport, deux d'entre elles affirmant explicitement que le travail des enfants est exclu de leur chaîne d'approvisionnement. Lorsque nous avons demandé des informations pour étayer ces allégations, nous n'avons reçu aucune réaction.

⁴² L'initiative TruStone (<https://www.imvoconvenanten.nl/en/trustone/fr>) est un accord signé par des organisations de la société civile, des syndicats et des entreprises aux Pays-Bas et en Flandre.

4 Conclusions

Des recherches antérieures ont montré, dès 2005, qu'il existe de nombreuses preuves de conditions de travail dangereuses, de salaires irréguliers ou faibles, de travail des enfants et de travail sous servitude ainsi que d'un manque de protection sociale dans le secteur du grès au Rajasthan. Cette étude documentaire et sur le terrain donne une image légèrement différente. Quelques développements positifs peuvent être observés. Les données recueillies sur le terrain dans les carrières et les unités de production de pavés constituant l'échantillon dans la zone de l'étude, dans les principaux centres de production de grès des districts de Bundi et Bhilwara, au Rajasthan, ainsi que les dialogues avec différents intervenants indiquent que, par rapport à 2005, l'incidence du travail des enfants dans les carrières de grès a nettement diminué. Dans une moindre mesure, la diminution est également observée dans les unités de production de pavés, en particulier sur les chantiers. Le travail des enfants est toujours observé dans la production à domicile.

Bien que presque aucun enfant n'ait été observé dans les carrières et sur les chantiers de production de pavés couverts par l'étude, cela ne signifie pas que le travail des enfants a complètement disparu de la zone de l'échantillon. Il peut être caché et certains signes indiquent qu'il s'est déplacé vers les domiciles. Le travail des enfants est une question très sensible qui rend difficile l'obtention d'un tableau complet. Outre la problématique du travail des enfants, d'autres aspects des droits des enfants sont préoccupants dans la zone de l'étude. Dans certaines carrières, les travailleurs vivent sur place avec leur famille, y compris les enfants. Ces enfants ne vont généralement pas à l'école et sont affectés par les conditions de vie insalubres dans la carrière.

La recherche sur le terrain a également révélé une réduction du nombre et du montant des avances accordées aux travailleurs, par rapport aux études antérieures, mais la majorité des travailleurs reçoit encore des avances de leur employeur ou de leur recruteur. Ils se trouvent donc dans une relation de dépendance avec leur employeur et ne peuvent pas changer d'employeur facilement. Dans les districts couverts par l'étude, il existe encore des cas de servitude de dette dans le secteur du grès. Ils ont été observés dans des familles où l'un des parents est décédé ou est trop malade pour travailler et où d'autres membres de la famille doivent travailler dans les carrières ou les mines pour payer la dette. Que les travailleurs en personne considèrent ou pas cette situation comme une forme de servitude de dette, la loi la définit comme telle. Les travailleurs des zones de production de grès et de pavés vivent entre le marteau et l'enclume : les conditions sont dures, mais ils n'ont pratiquement pas d'autre solution.

Dans la zone de l'échantillon, les salaires semblent généralement conformes aux salaires minima fixés par le gouvernement du Rajasthan et par le gouvernement indien, à l'exception des salaires journaliers des travailleuses non qualifiées, qui sont généralement inférieurs au salaire minimum. Les montants minima sont fixés pour les salaires journaliers. Comme le travail dans les carrières et sur les chantiers de production de pavés est pénible, de nombreux travailleurs ne peuvent pas travailler à temps plein. En outre, en raison de la saison des pluies, il est impossible de travailler toute l'année. Par conséquent, le revenu mensuel peut être inférieur au salaire minimum mensuel. C'est particulièrement vrai pour les femmes qui exécutent un travail non qualifié, car souvent, elles ne perçoivent même pas le salaire journalier minimum pour leur travail, et encore moins un minimum vital. En outre, le taux de syndicalisation est très faible dans le district faisant l'objet de l'étude.

Le manque d'enregistrement des travailleurs constitue une grave préoccupation. La plupart des travailleurs sont recrutés par des entrepreneurs et ne disposent pas d'un contrat. Il leur est donc très difficile de faire valoir leurs droits légaux tels que le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires et l'indemnisation en cas d'accident du travail. Le fait que de nombreux travailleurs soient payés à la pièce les rend encore plus vulnérables. L'absence de toute couverture sociale des travailleurs adultes est une autre raison pour laquelle les enfants des travailleurs sont vulnérables. Cette situation oblige également les travailleurs à contracter des prêts ou des avances auprès de leur employeur ou de leur recruteur.

Les normes médiocres en matière de santé et de sécurité au travail observées lors de cette étude, avec la silicose identifiée comme une des maladies professionnelles principales et mortelles pour les travailleurs, constituent une préoccupation majeure. Les efforts en matière de prévention restent faibles et l'utilisation d'équipements de protection individuelle adéquats est très limitée. Des mesures relatives aux EPI sont également nécessaires dans la production de pavés. L'équipe de l'étude n'a pas observé de mesures de prévention des coupures et des éraflures, pas plus que de la projection de poussières et d'éclats de pierre dans les yeux.

Comme indiqué précédemment, ce rapport a été établi sur la base de données recueillies avant la crise du Covid-19. L'objectif de cette étude est d'informer les parties prenantes sur les problématiques relatives aux droits de l'homme et aux droits des travailleurs dans le secteur du grès, d'entamer un dialogue et, surtout, d'améliorer la condition des travailleurs au sein de la chaîne d'approvisionnement des entreprises et des acheteurs publics qui s'approvisionnent en grès et/ou pavés du Rajasthan. Personne ne peut dire clairement à quoi ressemblera le secteur après le Covid-19. À l'heure actuelle, il est évident que les travailleurs, et les travailleurs migrants en particulier, sont parmi les plus touchés par cette crise.

5 Recommandations

Diverses entreprises disposent déjà de normes et politiques en matière de droits de l'homme, de travail des enfants et de salaires. Le fait de disposer d'une norme ou d'une politique ne garantit pas le respect de cette norme ni la mise en œuvre de cette politique sur le terrain. Des recherches telles que la présente étude continueront d'être nécessaires pour comprendre et suivre les effets sur le terrain. Des études supplémentaires seront également nécessaires pour comprendre la mesure dans laquelle les organismes de certification et divers projets et initiatives de RSE parviennent à prendre en charge et prévenir les problématiques abordées dans ce rapport.

Il sera important de passer d'une vision des pratiques commerciales éthiques comme un risque de perte de compétitivité, en raison de coûts plus élevés, de délais de livraison plus longs et de risque que les acheteurs se déplacent ailleurs, à une proposition commerciale qui conduira à un avantage compétitif. Des efforts concertés de tous les intervenants sont nécessaires afin de prendre en charge les problématiques au sein du secteur.

Généralités

- Les entreprises doivent faire preuve de la diligence raisonnable requise par les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et par les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales⁴³ et s'assurer qu'elles disposent de la capacité, des connaissances, des processus internes et des compétences pour le faire. Cela nécessite également l'ouverture au respect des droits de l'homme en tant que norme commerciale essentielle. Un engagement significatif des intervenants est un élément clé de la mise en œuvre d'une diligence raisonnable.⁴⁴
- Les entreprises ne doivent pas se fier uniquement au code de conduite, aux contrats et aux audits externes. Les rapports des organisations de la société civile, des syndicats et d'autres acteurs opérant localement peuvent être une source importante d'informations supplémentaires.
- Les entreprises doivent passer de la gestion de la conformité au développement global du secteur. Dans ce cadre, les organismes de certification doivent également disposer, au sein de leur équipe, de collaborateurs compétents en ce qui concerne les aspects sociaux.
- Les entreprises doivent comprendre les risques posés par la discrimination fondée sur la caste dans leur chaîne d'approvisionnement, car s'ils ne sont pas pris en charge, ils peuvent nuire fondamentalement au respect des droits des travailleurs.⁴⁵
- Les entreprises doivent collaborer au niveau sectoriel ou multisectoriel afin de prendre collectivement en charge les effets négatifs, notamment au sein de l'initiative TruStone⁴⁶ et du Sustainability Forum on Natural Stone (SFNS) en Inde.

⁴³ Pour consulter des conseils sur la manière de mettre en œuvre les principes directeurs de l'OCDE, voir : <https://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/Guide-OCDE-sur-le-devoir-de-diligence-pour-une-conduite-responsable-des-entreprises.pdf>, dernière consultation le 8 avril 2020.

⁴⁴ Les actions suivantes s'inscrivent dans le cadre de la mise en œuvre d'une diligence raisonnable : (i) les entreprises doivent disposer d'une politique en matière de droits de l'homme ou les droits de l'homme doivent être intégrés dans une politique plus générale en matière de RSE et/ou de gouvernance d'entreprise. Cette politique doit préciser clairement les attentes, les objectifs et les responsabilités de tous les travailleurs et des autres relations d'affaires, en matière de travail des enfants et de paiement du salaire minimum. La politique doit être approuvée par la haute direction, communiquée à tous les intervenants et être accessible au public ; (ii) les entreprises doivent identifier les effets négatifs réels ou potentiels sur la conduite responsable des affaires au niveau des opérations, de la chaîne d'approvisionnement et des relations d'affaires, (iii) les entreprises doivent faire disparaître, prévenir ou atténuer ces effets négatifs réels ou potentiels ; (iv) les entreprises doivent suivre la mise en œuvre et les résultats de leurs mesures ; (v) les entreprises doivent faire connaître la manière dont les effets sont pris en charge ; (vi) lorsqu'une entreprise prend conscience du fait qu'elle a causé des effets négatifs réels ou qu'elle y a contribué, elle doit prendre en charge ces effets en y remédiant ou en participant à leur remédiation.

⁴⁵ Dans le contexte des principes directeurs de l'OCDE et des principes directeurs des Nations Unies, le guide de l'ETI relatif aux castes dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (EN) et les principes et directives d'Ambedkar relatifs à la discrimination fondée sur la caste dans le secteur privé (EN) sont des outils qui peuvent être utilisés afin d'évaluer si les droits des dalits et d'autres groupes minoritaires sont violés.

⁴⁶ <https://www.imvoconvenanten.nl/en/trustone/fr>.

Main-d'œuvre – Droits des enfants

- Les entreprises doivent mettre en place des systèmes et des procédures afin d'identifier, d'évaluer, de prévenir et de limiter le travail des enfants dans leur chaîne d'approvisionnement.⁴⁷ L'outil d'orientation sur le travail des enfants pour les entreprises du BIT et l'OIE pourrait être utile à cet égard⁴⁸ ainsi que les droits Principes Régissant les Entreprises dans le Domaine des Droits de l'enfant (DEPE)⁴⁹.
- Les entreprises doivent mettre en place un système de surveillance strict afin d'identifier les cas de travail des enfants, de sensibiliser les propriétaires de carrière et les sites de production de pavés et d'apporter des solutions aux cas de travail des enfants. Des audits indépendants réguliers, menés par des experts sur le travail des enfants dans le secteur, pourraient valider les données de surveillance de l'entreprise.
- Lorsque des enfants en dessous de l'âge minimum légal sont découverts au travail, l'objectif de la remédiation doit d'abord être de retirer les enfants du travail, de s'entretenir avec les personnes qui s'occupent de ces enfants et de veiller à inscrire les enfants à l'école.
- Les entreprises doivent collaborer avec les intervenants, y compris les organisations de la société civile et les syndicats, afin de prendre en charge la problématique du travail des enfants dans le secteur du grès et de la production de pavés.⁵⁰

Main-d'œuvre – Salaires

- Les entreprises doivent contrôler si le salaire minimum est versé aux travailleurs, en mettant en place une documentation correcte des salaires et en formant des personnes à l'utilisation de ces documents
- Cette étude laisse supposer que beaucoup de travailleurs ne parviennent pas à gagner le salaire minimum en étant payé à la pièce. Un système de détermination d'un prix équitable à la pièce doit être instauré. La mise en œuvre d'un prix équitable à la pièce dépend également d'un processus transparent d'enregistrement du travail effectué, du prix à la pièce convenu et du salaire payé.
- Les entreprises doivent évaluer si leurs prix d'achat sont calculés de manière à tenir compte du salaire minimum (et de préférence d'un salaire décent) au lieu des salaires en vigueur. Le processus de compréhension des rôles et responsabilités des différents acteurs et des prix payés ainsi que de la valeur ajoutée, à différents stades, doit être analysé. La faisabilité – et les risques impliqués – d'une augmentation du prix à la pièce payé aux travailleurs à domicile pourraient ainsi être analysés.
- Les entreprises doivent s'assurer que les délais sont suffisants pour permettre l'exécution des commandes sans heures supplémentaires excessives.⁵¹

⁴⁷ Selon la convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum, l'âge minimum de travail est de 15 ans. Dans les pays où l'économie et les infrastructures éducatives ne sont pas suffisamment développées, il peut être abaissé à 14 ans. L'Inde a ratifié la convention n° 138 de l'OIT en juin 2017 et a amendé sa loi. *The Child Labour (Prohibition and Regulation) Act, 1986*, interdit désormais l'emploi ou le travail des enfants de moins de 14 ans dans toute fonction ou opération, hormis dans les entreprises familiales avant et après les heures d'école.

⁴⁸ https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_28416/lang--fr/index.htm, dernière consultation le 26 mars 2020.

⁴⁹ https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Fhuman_rights%2FCRBP%2FChildrens_Rights_and_Business_Principles.pdf, dernière consultation le 6 avril 2020.

⁵⁰ Un exemple d'un tel projet, auquel Arisa a participé, est disponible sur https://stopkinderarbeid.nl/assets/Final-Evaluation-Report-End-Term-Evaluation-of-GDTB_20-juni-2019-1.pdf, dernière consultation le 6 avril 2020.

⁵¹ *Better Buying* fournit des directives sur les pratiques d'achat, voir : <https://betterbuying.org/about-purchasing-practices/>, dernière consultation le 6 avril 2020, et *The Joint Ethical Trading Initiatives' Guide to Buying Responsibly*; https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/guide_to_buying_responsibly.pdf, dernière consultation le 9 avril 2020.

- Comme le salaire minimum est souvent inférieur au coût de la vie, les entreprises doivent peu à peu évoluer vers le paiement de salaires décents.⁵²
- Les entreprises doivent reconnaître le rôle et les capacités des organisations de travailleurs et d'autres organisations actives auprès des travailleurs dans la région du grès et ne doivent pas empêcher les travailleurs de s'affilier à un syndicat ou à un comité de travailleurs. La création de comités de représentation des travailleurs et des employeurs afin de prendre en charge les problématiques/conflits qui se manifestent doit être encouragée et soutenue.
- Les entreprises doivent renforcer la capacité des propriétaires de carrière et des unités de production de pavés à lutter contre la discrimination fondée sur le sexe et la caste dans l'attribution des tâches et s'assurer que la discrimination fondée sur le sexe et la caste est prise en charge et mentionnée explicitement dans tous les documents de politique.
- Les travailleurs à domicile doivent être reconnus comme faisant partie intégrante de la main-d'œuvre de production de pavés et ont droit, en principe, à un traitement égal à celui des autres travailleurs, conformément à la convention n° 177 de l'Organisation internationale du travail sur le travail à domicile.⁵³ Bien que les travailleurs actifs dans la production de pavés, soit sur le site d'un entrepreneur, soit en tant que sous-traitants à domicile, ne soient pas à strictement parler visés par cette convention, ils sont confrontés à de nombreux défis identiques à ceux des travailleurs à domicile et leur travail, ainsi que leur contribution à la chaîne d'approvisionnement, méritent d'être reconnus.

Main-d'œuvre – Pratiques de recrutement

Selon les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs), « *les entreprises devraient identifier et évaluer toutes les incidences négatives effectives ou potentielles sur les droits de l'homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités ou du fait de leurs relations commerciales.* »⁵⁴ Cela signifie que les acheteurs ont une responsabilité envers les travailleurs qui se trouvent dans leur chaîne de valeur, y compris les travailleurs à domicile, les travailleurs migrants et les travailleurs journaliers, ainsi que les travailleurs employés par le biais de sous-traitants ou d'autres intermédiaires. Les entreprises doivent donc :

- Promouvoir le développement et l'utilisation de systèmes d'avance et de paiement transparents.
- Promouvoir des mesures visant à éliminer les abus commis par les recruteurs et les agences d'emploi, telles que l'imposition de frais de recrutement aux travailleurs, la nécessité de contrats transparents, la mise en place de mécanismes de plainte appropriés et accessibles, l'imposition de sanctions adéquates et la réglementation ou l'octroi de licences de services connexes.
- Promouvoir des mesures qui tiennent compte des besoins spéciaux des tribus et castes répertoriées, qui sont plus sujettes que d'autres à la servitude de dette et à la discrimination.

Santé et sécurité au travail

- Les entreprises doivent veiller à l'utilisation de technologies appropriées afin d'éviter la formation de poussières contenant de la silice, par exemple le forage humide ; veiller à l'utilisation de

⁵² Des exemples sur la manière de calculer un salaire décent sont disponibles ici : <https://www.globallivingwage.org/countries/india/>, <https://wageindicator.org/salary/living-wage> and <https://www.shiftproject.org/sdgs/living-wages/>, dernière consultation le 26 mars 2020.

⁵³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322, dernière consultation le 4 mai 2020.

⁵⁴ https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf.

méthodes d'ingénierie afin de contrôler la poussière ; veiller au respect des limites d'exposition et des normes techniques ; veiller à l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) ainsi qu'à l'éducation, à l'information et à la formation en matière de santé en vue d'une prévention réussie.

- Les entreprises doivent s'assurer que des EPI sont fournis à tous les travailleurs dans les carrières, sur les chantiers et à domicile et doivent s'assurer que les travailleurs, y compris les travailleurs recevant une rémunération journalière et les travailleurs à domicile, reçoivent une formation adéquate sur l'importance et l'utilisation des EPI.
- Les entreprises doivent s'assurer que tous les travailleurs ont accès à l'eau potable, à l'ombre, à des installations sanitaires et à des trousseaux de premiers secours.
- Les entreprises doivent s'assurer que les travailleurs, y compris les travailleurs recevant un salaire journalier et les travailleurs à domicile, sont conscients des dangers de la silicose.
- Les entreprises doivent instaurer un dépistage régulier de la silicose pour les travailleurs.

Références

- Alkapura, Suresh (2019) Silicosis plagues stone workers of Rajasthan, but slow, complicated process to disburse aid has left thousands gasping, dans: *FirstPost*, 3 avril, disponible sur: <https://www.firstpost.com/india/silicosis-plagues-stone-workers-of-rajasthan-but-slow-complicated-process-to-disburse-aid-has-left-thousands-gasping-6363791.html>.
- ARAVALI (2015) *Sandstone quarry workers, Karauli, Rajasthan, India*, pour l'Australian National University, dans le cadre d'un projet de recherche-action : "Beyond the Resource Curse: Charting a path to Sustainable Livelihoods for Mineral Dependent Communities".
- ARAVALI (2017) *Am I important, a sketch of vulnerable children*, disponible sur : http://www.indianet.nl/pdf/Am_I_Important.pdf.
- Balch, Oliver (2015) The Indian child labour behind our patio stones, dans: *The Guardian*, 16 Oct, disponible sur: <https://www.theguardian.com/sustainable-business/2015/oct/16/indian-child-labour-behind-patio-stones-sandstone-rajasthan>.
- Basu, P. (2010) *Mineworkers of Rajasthan – Emerging leaders in veils*, Asian Labour Update.
- Better Buying: *About Purchasing Practices*, disponible sur : <https://betterbuying.org/about-purchasing-practices/>, dernière consultation le 6 avril 2020.
- Centre for Education and Communication (2006) *"Big pits and cheap lives": fact-finding study on working conditions in the sandstone mines in Kota – Bundi region of Rajasthan*.
- Centre for Education and Communication/Terre des Hommes (2009) *Feasibility Study for Setting Standards in Natural Stones Sector in Rajasthan*.
- Centre for Responsible Business (CRB) (2015) *Stoned Lives and Forgotten Children: The Case of Sandstone Industry in Kota & Bundi*.
- CREM/India Committee of the Netherlands/SOMO (2006) *From Quarry to Graveyard: Corporate social responsibility in the natural stone sector*".
- Department of Mines and Geology, Udaipur, Government of Rajasthan, *Office wise summary report 2017-18 (Minor Minerals)*.
- Dhaatri Resource Centre for Women and Children – Samata/HAQ Centre for Child Rights (2010) *India's childhood in the "pits" - A Report on the Impacts of Mining on Children in India*.
- Dutt, Bahar (2005) *Organising the Unorganised*, recherche menée par la Mine Labour Protection Campaign (MLPC) in Bundi.
- Ethical Trading Initiative (ETI) (2013) *A guide for the ethical sourcing of natural stone from Rajasthan, India*, disponible sur: https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/rajasthan_sandstone_ethical_sourcing_guide_aw.pdf.
- Ethical Trading Initiative (ETI) (2017) *The joint Ethical Trading Initiatives' Guide to buying responsibly*, disponible sur: https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/guide_to_buying_responsibly.pdf, dernière consultation le 9 avril 2020.

Ethical Trading Initiative (ETI) (2019) *Base Code Guidance: Caste in Global Supply Chains*, disponible sur : <https://idsn.org/wp-content/uploads/2020/03/ETI-Base-Code-guidance-caste-in-global-supply-chains.pdf>.

Ethical Trading Initiative (ETI) *Sandstone from Rajasthan*, India, disponible sur : <https://www.ethicaltrade.org/programmes/sandstone-rajasthan-india>.

Gazette of India, The (2017), [http://meqglc.gov.in/acts/Notification%20to%20amend%20the%20Schedule%20\(hazardous%20list\).pdf](http://meqglc.gov.in/acts/Notification%20to%20amend%20the%20Schedule%20(hazardous%20list).pdf), dernière consultation le 18 juillet 2019.

Global Living Wage Coalition, disponible sur : <https://www.globallivingwage.org/countries/india/>, dernière consultation le 26 mars 2020.

Government of India (2017) *The Employee's Compensation Act, 1923 [as amended through EC(Amendment) Act, 2017]*, disponible sur : <https://labour.gov.in/sites/default/files/EC%20Act.pdf>.

Government of India, Chief Labour Commissioner: *Minimum wages*, disponible sur : <https://clc.gov.in/clc/min-wages>.

Government of India, Ministry of Labour and Employment, Directorate General Of Mines Safety: *From the Desk of CIM & DG (Officiating)*, disponible sur : <http://www.dgms.gov.in/UserView/index?mid=1287>, dernière consultation le 29 avril 2020.

Government of Rajasthan, Social Justice and Empowerment Department (2019): *Policy on Pneumoconiosis including Silicosis Detection, Prevention, Control & Rehabilitation*, disponible sur : <http://www.sje.rajasthan.gov.in/siteadmin/Uploads/201911211545271328.pdf>.

Government of Rajasthan: *Silicosis Patient Summary Report*, disponible sur : <http://silicosis.rajasthan.gov.in/SummaryReport.aspx>.

Government of Rajasthan, Department of Labour: *Notifications*, disponible sur : <http://labour.rajasthan.gov.in/Notification.aspx>, dernière consultation le 4 mai 2020.

Government of Rajasthan (2015) *Rajasthan Mineral Policy 2015*, disponible sur : [http://www.mines.rajasthan.gov.in/dmgcms/Static/files/MMCR%202015%20\(1\).pdf](http://www.mines.rajasthan.gov.in/dmgcms/Static/files/MMCR%202015%20(1).pdf).

Government of Rajasthan (2017) *Rajasthan Minor Mineral Concession Rules*, disponible sur : http://www.mines.rajasthan.gov.in/dmgcms/download_file?downloadFileId=157.

Government of Rajasthan (2018) *Report of the Comptroller and Auditor General of India on Economic Sector for the year ended 31 March 2017*, Gov. of Rajasthan Report No.5 of the year 2017, présenté au législateur le 27 février 2018, disponible sur : https://cag.gov.in/sites/default/files/audit_report_files/Report_No5_of_2017_-_Economic_Sector_Government_of_Rajasthan.pdf.

Gunasekaran, S. (2014) Debt Bondage in the Sandstone Quarries of Rajasthan, dans : *Economic and Political Weekly*, 26 juillet.

IDSN (2009) *The Ambedkar Principles - Principles and Guidelines to address Caste Discrimination in the Private Sector*, disponible sur : https://idsn.org/uploads/media/IDSNambedkarPrincipWEB_02.pdf.

ILO (1996) C177 - *Home Work Convention*, 1996 (No. 177), disponible sur : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312322,fr:NO, dernière consultation le 4 mai 2020.

ILO (2015) *How to do business with respect for children's right to be free from child labour: ILO-IOE child labour guidance tool for business*, disponible sur : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312322,fr:NO.

ILO (2015) *Recommendation No. 204 concerning the Transition from the Informal to the Formal Economy*, adoptée par la Conférence à sa 104e session, Genève, 12 juin, disponible sur : https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/texts-adopted/WCMS_377776/lang--fr/index.htm.

ILO-IPEC (2016) *Safety and health for sandstone mine workers*, disponible sur: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--sro-new_delhi/documents/publication/wcms_462647.pdf, dernière consultation le 18 juillet 2019.

IRBC: IRBC *TruStone Initiative*, disponible sur: <https://www.imvoconvenanten.nl/en/trustone/fr>.

Joint Ethical Trading Initiatives (2017) *Guide to buying responsibly.*, disponible sur : https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/guide_to_buying_responsibly.pdf

Kara, Siddharth (2012) *Bonded Labour. Tackling the system of slavery in South Asia*, Columbia University Press, New York.

Kumar, S. (2017) 'I wish they could be saved': The victims of India's poisonous dust, *BBC News*, 9 octobre, disponible sur : <https://www.bbc.com/news/world-asia-india-41495862>, dernière consultation le 19 juillet 2019.

Madhavan, P. and Sanjay Raj (2005) *Budhpura 'Ground Zero' - Sandstone quarrying in India*, commandée par l'India Committee of the Netherlands.

Marshall, Sh., K. Taylor, S. Balaton-Chrimes (2016) *Rajasthan Stone Quarries, Promoting Human Rights Due Diligence and Access to Redress in Complex Supply chains*, Corporate Accountability Research.

Mineral Yearbook India 2018, <http://www.dgms.gov.in/UserView/index?mid=1287>.

Nandi, S. et al. (2018) Assessment of Silicosis Awareness among Stone Mine Workers of Rajasthan State, dans: *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, May-Aug; 22(2): 97–100, disponible sur : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6176702/>.

OCDE (2018), Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, disponible sur : <https://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/Guide-OCDE-sur-le-devoir-de-diligence-pour-une-conduite-responsable-des-entreprises.pdf>, dernière consultation le 8 avril 2020.

OHCHR (2011) *Guiding Principles on Business and Human Rights – Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, disponible sur : https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf, dernière consultation le 8 avril 2020.

Partners in Chance & Praxis (2017) *Feasibility Study: Combating Child Trafficking and Bonded Labour in Rajasthan*, disponible sur : <http://freedomfund.org/wp-content/uploads/Rajasthan-Report-FINAL-EXT-feb-2017-1.pdf>.

Phlix, Geert (ACE Europe) et al. (2019) *End Term Evaluation of Getting down to Business Programme - Evaluation* report June 20 2019, disponible sur : https://stopkinderarbeid.nl/assets/Final-Evaluation-Report-End-Term-Evaluation-of-GDTB_20-juni-2019-1.pdf, dernière consultation le 6 avril 2020.

PIANOo: *Social conditions in global supply chains*, disponible sur : <https://www.pianoo.nl/en/sustainable-public-procurement/spp-themes/social-conditions-global-supply-chains>.

Shift: *Living Wages*, disponible sur : <https://www.shiftproject.org/sdgs/living-wages/>, dernière consultation le 26 mars 2020.

Unicef/The Global Compact/Save the Children (2012) *Principes Régissant les Entreprises dans le Domaine des Droits de l'enfant*, disponible sur : https://www.unicef.org/csr/css/DRAFT_PRINCIPLES_23.02_French.pdf, dernière consultation le 6 avril 2020.

Wageindicator.org (2020) *Living Wages in Context*, disponible sur : <https://wageindicator.org/salary/living-wage>, dernière consultation le 26 mars 2020.

Yadav, Anumeha (2018) *Bijolia's Harvest of Stone: Conditions of Work Among Quarrying Labour in Rajasthan*, CSE Working Paper 2018-13, disponible sur : https://cse.azimpremjiuniversity.edu.in/wp-content/uploads/2018/05/Yadav_Anumeha_Rajasthan_Mining-1.pdf.

Yadav, Anumeha (2018) *Dying in Dust: For Rajasthan's Miners, Silicosis Deepens Struggle With TB*, dans: *The Wire*, , 9 décembre, disponible sur : <https://thewire.in/labour/rajasthan-mine-workers-tb-silicosis>.

Annexe 1 Entreprises importatrices de grès et/ou de pavés du Rajasthan (Inde)

Cette liste rassemble des entreprises de 5 pays européens connues pour importer du grès du Rajasthan (Inde). La liste a été composée sur la base d'une recherche effectuée sur Google, en utilisant comme mots-clés le type de pierre, le code SH et le terme « Kandla grey », ainsi que dans la base de données achetée relative aux exportations du Rajasthan. Nous reconnaissons que cette liste n'est pas exhaustive.

Belgique

Art Stone
Baeyens Eric
Bauma Stone
BDK Kasseien
Beltrami/Stoneasy
BMB Heumatop
Bouwplannen
Bouwpunt Botha
Bouwpunt de Witte
De Coninck
Didier van Loo
Driesen Bestratingen
Hofman NV
Hullebusch
Impermo
Kasseien de Clercq
Kasseilegger Comm.V.
Kassico
Maris Natuursteen
Marshalls (Be, Royaume-Uni, Fr, Pays Bas)
Stone
Stone Consulting
Stonelink
Tuinmaterialen Meynen
VanDix natuursteentegels
VietBlueStone
Westvlaamse Steencentrale
Westvlaams Tegelhuis

France

BCA Matériaux Anciens
Créa Stone
Cominex
Cupa Stone
MOBIROC
Nord Revêtements
Pavés de Rue
Pierre & Sol (Fr, Be, Pays Bas)

Allemagne

Ag-natursteinwerke
Bamberger Natursteinwerk
Bauhaus
Baustoffe-steinbach
Becher baustoffe
Beckmann-bauzentrum
Cremer Naturstein import
Eu-baustoffhandel
Faust natursteine
F-s-baufachmarkt
Geo Stones
Happe-Gruppe
Herfurt
HH-solution
Johannes Happe GmbH & Co.KG
Jonastone
Kies-becher
KRAUSS DER STEIN GmbH & Co. KG
Ksv natursteinwelt
Mc-stone
Menz-gmbh
Mkb-natursteine
Monte-graniti
Natursteinbrueche
Natursteine-Kohler
Natursteinepost
Naturstein-geostones
Naturstein-zentrum-ruhr
Naumann Natursteine
NGR International
NHI Natursteinhandel
Nord-Stein
Obi
Raabkarcher
Raiffeisen-bauzentrum
Savitri Overseas
Seegerstone
Seib
Seltra
Steingarten
Steinwelt-online
Steinwerk-tringenstein
Stolz-granithandel
Stone Experts
Stonepark GmbH
Webro
Weiland-Mannheim
Wieland naturstein

Pays-Bas

B&S Natuursteen
Benoton
Flevisteen
Impermo
J. Visser Klinkers & Kasseien BV
Kersbergen
Leisteen Nederland
Martin Van Cleven
Michel Oprey & Beisterveld

Royaume-Uni

Brett Landscaping & Building Products
CED Stone
Cheshire Sandstone
Hardscape
John Lewis
London Stone
Marblemosaics Ltd
Natural Paving
Paving King
Paving Stock
Primethorpe Paving
Shawbrooke Stone
Stone BTB
Stone Traders
UK Stone Imports

