

TOYS REPORT 2018

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DU JOUET

Un cauchemar pour la main-d'œuvre



SUISSE
SOLIDAR

LUTTER POUR UN MONDE ÉQUITABLE



La «Fair Toys Coalition»
est portée par:



Enquête:



LES CONDITIONS DE TRAVAIL EFFRAYANTES DE L'INDUSTRIE DU JOUET

La plupart des jouets vendus dans le monde sont fabriqués en Chine. S'ils sont sources de rêves pour les enfants, leurs conditions de production relèvent du cauchemar pour les ouvrières et ouvriers. Heures supplémentaires innombrables, exposition à des produits chimiques dangereux, salaires insuffisants pour vivre : voici quelques-unes des graves difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs. Ce rapport liste les problèmes découverts dans quatre usines produisant pour les multinationales du jouet, telles Hasbro, Disney ou Mattel, mais aussi pour des marques allemandes comme Simba Dickie, Schleich et Ravensburger. Il décrit les causes à l'origine de ces mauvaises conditions de travail et appelle à la responsabilité des multinationales afin d'agir contre cette exploitation.

De graves violations mettant en danger les travailleurs

Pour faire la lumière sur ces conditions de travail catastrophiques, l'ONG China Labor Watch a envoyé entre avril et septembre 2018 des enquêtrices et enquêteurs anonymes dans quatre usines chinoises :

- Dongguan Lovable Toy Products Ltd
- Dongguan Herald Metal and Plastic Works Ltd
- Jetta (Guangzhou) Industries Co Ltd
- Wah Tung (He Yuan) Toy Products Ltd

L'enquête a révélé au total 23 violations du droit du travail chinois. Voici une liste des infractions les plus graves au droit du travail constatées dans une ou plusieurs des quatre usines étudiées au cours de la période d'enquête (voir aussi la liste complète à la page 12) :

1. Pendant la haute saison de production, les travailleurs font plus de 80 heures supplémentaires par mois alors que la législation chinoise du travail stipule que les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser 36 heures par mois.
2. Absence de formation à la sécurité : la loi prescrit 24 heures de formation pour apprendre à utiliser les machines et à manipuler correctement les substances toxiques. Sans celle-ci, les travailleurs ne connaissent pas les produits chimiques et ne sont pas en mesure d'appliquer les mesures de protection nécessaires.
3. Les travailleurs entrent en contact avec des produits chimiques toxiques ou travaillent dans des environnements très bruyants et poussiéreux sans disposer de l'équipement de protection nécessaire.
4. Absence d'examen physique préalable à l'emploi : sans bilan de santé, il est difficile pour les travailleurs de prouver qu'une maladie professionnelle a été causée par leur travail dans une usine.
5. Les travailleurs ont été obligés de signer des contrats en blanc, de signer des contrats sans explication ou n'ont pas reçu de copie du contrat.

6. Mauvaises conditions de vie : les dortoirs d'usine abritent 8 ouvriers par chambre, et il n'y a pas d'eau chaude dans les douches.
7. Assurances sociales insuffisantes et non conformes à la loi. Le droit du travail chinois exige des employeurs qu'ils contractent une assurance sociale et participent à un fonds d'aide au logement.
8. Absence de syndicats fonctionnels et représentant les intérêts des travailleurs.
9. Absence de mécanismes efficaces de règlement des plaintes. Lorsque les travailleurs sont confrontés à des problèmes au travail, ils choisissent de démissionner ou d'endurer les difficultés.

Différences entre les usines

Temps de travail et heures supplémentaires

Certains secteurs de l'économie chinoise reposant encore fortement sur le travail manuel, les heures de travail excessives constituent un problème latent et répandu, également identifié dans les quatre usines enquêtées. Wah Tung offre les conditions de travail les plus pénibles avec jusqu'à 175 heures supplémentaires par mois et un seul jour de repos en août. De plus, les heures supplémentaires ne sont pas payées si elles sont liées à la production d'un nouveau produit. Les heures supplémentaires effectuées pour atteindre les quotas de production ne sont pas non plus payées. Durant la période de la haute saison (production pour les ventes de Noël en Europe et aux Etats-Unis), les pauses sont partiellement raccourcies ; les travailleurs timbrent à 21h30, mais continuent à travailler après. Les travailleurs chez Lovable accumulent également jusqu'à 104 heures supplémentaires par mois. Elles s'élèvent à 96 par mois chez Herald et 80 chez Jetta. Cette situation est intolérable : le droit du travail chinois prévoit un maximum de 36 heures supplémentaires par mois.

Salaires

Le calcul des salaires dans les usines est souvent incompréhensible pour les travailleurs car il est très complexe. Le salaire se compose d'un salaire de base (généralement équivalent au salaire minimum), d'heures supplémentaires et de nombreuses autres déductions et suppléments. L'ONG Worker Empowerment a calculé en 2017 qu'un salaire minimum vital pour un ménage dans la province de Guangdong devrait se situer entre 6900 et 7500 RMB (1000 à 1090 CHF¹). En supposant deux revenus, un travailleur aurait besoin d'au moins 3450 à 3750 RMB (501 à 543 CHF) par mois comme salaire minimum, sans heures supplémentaires. Malheureusement, la réalité est tout autre. En basse saison, le salaire n'est que légèrement supérieur au salaire de base, qui est de 2000 RMB (290 CHF), pour Wha Tung et Jetta, 1800 RMB (260 CHF) pour Herald et 1720 RMB (250 CHF) pour Lovable. Les travailleurs n'ont donc d'autre choix que de faire des heures supplémentaires excessives en haute saison pour gagner leur vie. Chez Wah Tung les salaires sont de 3000 à 4500 RMB (435 à 652 CHF), chez Lovable 4000 RMB (579 CHF), chez Herald 3500 RMB (507 CHF) et chez Jetta de 2900 à 3500 RMB (420 à 507 CHF). Si l'on calcule le coût de vie d'un ménage comportant deux adultes avec salaire, celui-ci ne peut donc « tourner » qu'avec des heures supplémentaires. Toutefois, un salaire de subsistance pour une vie digne doit, par définition, pouvoir être atteint dans le cadre d'une semaine normale de travail.

1 Les francs suisses sont arrondis.

Conditions de vie et sécurité au travail

Outre les salaires et les heures supplémentaires, les conditions de vie sont problématiques. Là aussi, il existe des différences entre usines. Chez Wah Tung et Lovable, 8 à 10 travailleurs sont entassés dans des dortoirs misérables. Chez Jetta et Herald, ils sont entre 2 et 4. Il n'y a pas d'eau chaude dans les douches. Celle-ci doit être transportée dans de gros seaux par les travailleurs.

La sécurité au travail est un autre problème majeur. Les ateliers d'injection et de modelage sont extrêmement bruyants. Les diluants, solvants et colles utilisés irritent la peau et dégagent des odeurs suffocantes. Les travailleurs ne savent pas quels produits contiennent des substances nocives. Des vapeurs toxiques sont également produites lors de la fusion du plastique. Les machines sont utilisées sans instructions de sécurité et de protection claires, ce qui entraîne des accidents graves à répétition. Une formation à la sécurité et des contrôles de santé réguliers sont donc essentiels. Wah Tung, Lovable et Herald n'ont pas informé les travailleurs sur les procédures de sécurité et n'ont pas fourni de vêtements de protection adéquats. Seule Jetta attache de l'importance à la sécurité et à la santé au travail.





Pourquoi ces violations perdurent-elles ?

Les causes de l'exploitation des travailleurs dans l'industrie chinoise du jouet sont multiples. En voici les trois principales.

1) Pression sur les prix par les multinationales

Les multinationales du jouet n'assument aucune responsabilité pour les violations des droits du travail dans leur chaîne d'approvisionnement. Or celles-ci jouent un rôle actif dans l'exploitation des travailleurs. Afin d'atteindre leurs marges, elles suscitent une compétition féroce sur les prix entre les usines chinoises, utilisent des contrats à court terme et modifient leurs commandes dans des délais trop serrés.

La pression sur les usines à jouets se renforce chaque année. Les multinationales exigent d'elles qu'elles augmentent leurs quotas de production tout en réduisant leurs coûts de production. Les coûts de production de 100 jouets Hasbro et Mattel ont atteint par exemple 100 dollars une année. L'année suivante, les deux multinationales ont demandé à l'usine de fabriquer 105 jouets pour le même montant. Les multinationales du jouet mettent en concurrence au minimum deux à trois usines lors de l'établissement de commandes. L'usine qui a le coût de production le plus bas reçoit la commande la plus importante. Si les usines ne sont pas en mesure de réduire le coût des matériaux utilisés dans le processus de fabrication, elles n'ont d'autre choix que de transférer la réduction des coûts sur les salaires des travailleurs.

Dans l'usine Wah Tung, une ouvrière qui participe à la fabrication du jouet Disney's *Princess Sing and Sparkle Ariel Doll* a un quota de production entre 1800 à 2500 jouets par jour. Elle travaille 26 jours par mois et gagne environ 3000 RMB (435 CHF). Pour chaque poupée qui passe entre ses mains, l'ouvrière reçoit 0,011 USD (0.01 CHF). Cette poupée est actuellement disponible chez Amazon pour 34,99 USD (35 CHF). Une travailleuse de Wah Tung ne gagne donc que 0,031 % de la valeur marchande du jouet qu'elle produit. Comme plusieurs ouvrières travaillent à la production et à l'emballage de la *Disney's Princess Sing & Sparkle Ariel Doll*, environ 75 centimes du prix de vente en magasin de chaque poupée vont dans leur rémunération.

2) Répression contre les travailleurs, un avantage comparatif

Bien que les coûts du travail aient augmenté en Chine, l'absence de protection des droits et des intérêts des travailleurs se traduit par un avantage concurrentiel pour l'industrie chinoise du jouet. Dans des pays comme le Vietnam, l'Inde et l'Indonésie, les travailleurs ont au moins le droit de faire grève. Les travailleurs n'ayant pas le droit de grève en Chine, leur capacité à se mobiliser pour obtenir des conditions de travail décentes est fortement limitée. Malgré l'interdiction, des grèves éclatent dans le pays. Elles sont généralement durement réprimées.

Les syndicats établis dans les usines chinoises ne servent à rien. Le gouvernement chinois encourage la création de syndicats au niveau de l'usine, mais ils sont affiliés à la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU) qui est essentiellement une branche du Parti communiste chinois et défend donc les intérêts du gouvernement sans représenter véritablement la main-d'œuvre. Il y a actuellement de nombreuses usines qui ont des syndicats. Mais la plupart sont gérés par les responsables des ressources humaines ou du management de l'usine. Comme les dirigeants syndicaux ne sont pas élus par les travailleurs de l'usine, les syndicats ne représentent pas leurs intérêts. Sans syndicats libres et indépendants et sans

mécanismes de plainte efficaces, il est impossible d'assurer une protection efficace des droits des travailleurs.

3) Des violations récurrentes du droit

Le droit du travail chinois est complet, mais les usines violent ou contournent les réglementations, car les coûts associés à une infraction sont faibles. Comme déjà évoqué, le droit du travail chinois autorise par exemple un maximum de 36 heures supplémentaires par mois. Dans les faits, les travailleurs réalisent régulièrement plus de 80 heures supplémentaires. Certaines usines demandent aux autorités locales la mise en place d'un modèle de travail annualisé qui autorise 432 heures supplémentaires par an. Mais comme les entreprises ne sont pas sanctionnées pour les infractions aux heures supplémentaires, la plupart des usines ne sollicitent même pas ce système.

Un autre exemple concerne l'assurance vieillesse et le fonds de prévoyance logement que les usines doivent souscrire pour leurs travailleurs. Bien que la situation se soit légèrement améliorée depuis que le gouvernement chinois a mis l'accent sur cette question en raison du vieillissement de la population, de nombreuses usines ne fournissent toujours pas ces assurances sociales. Celles qui les souscrivent calculent les cotisations sur la base du salaire normal (sans les heures supplémentaires). Ce calcul fait perdre aux travailleurs environ la moitié des prestations auxquelles ils ont droit. De plus, les travailleurs provenant d'autres provinces n'ont droit à des prestations vieillesse qu'après un nombre considérable d'années de travail (le nombre varie d'une région à l'autre). Si une usine est fermée ou si les travailleurs déménagent dans une autre province, ils n'auront ainsi pas droit à ces prestations. La fluctuation du personnel entre les saisons étant très élevé, il est particulièrement difficile pour les travailleurs de tenir les usines responsables pour d'éventuels problèmes salariaux.

La loi chinoise ne réglemente pas seulement les heures supplémentaires, mais aussi l'emploi des étudiants et des travailleurs temporaires. Les étudiants ne doivent pas travailler plus de 8 heures par jour et ne peuvent travailler que dans des domaines en lien avec leur formation. Dans la pratique, les étudiants sont cependant pour la plupart engagés comme des travailleurs réguliers et réalisent un nombre effrayant d'heures supplémentaires. Pendant la haute saison, le nombre de travailleurs détachés dépasse souvent les 10% autorisés par la loi chinoise. Les travailleurs détachés sont plus vulnérables à l'exploitation puisqu'ils signent des contrats avec des agences de placement et que les plaintes et conflits sont gérés par ces intermédiaires. Les travailleurs détachés perçoivent généralement des salaires moins élevés et les agences de placement ne versent pas de participation aux assurances sociales. Une autre exigence de la loi chinoise stipule que l'employeur doit fournir une formation préalable à l'emploi comprenant des informations relatives la fabrication des produits, au management de l'usine et à la sécurité (avant d'utiliser de nouveaux matériaux ou de nouvelles machines). Pour les travailleuses, des « Règles spéciales de diligence raisonnable en matière de sécurité et de santé au travail des femmes » ont été promulguées. Celles-ci protègent par exemple contre le travail de nuit et les heures supplémentaires à partir de sept mois de grossesse. Mais ces lois sont rarement appliquées. De plus, les employés ne poursuivent généralement pas les usines pour des pratiques illégales, car les frais juridiques sont trop élevés pour eux.





Conclusion

China Labor Watch mène des enquêtes dans les usines de jouets en Chine depuis près de 20 ans. Cette enquête révèle une fois de plus les problèmes persistants dans l'industrie du jouet en Chine. Les multinationales du jouet continuent à maximiser leurs profits en dressant les usines chinoises les unes contre les autres sous la pression des prix, ce qui conduit au final à l'exploitation de la main-d'œuvre.

C'est pourquoi Solidar Suisse, Christliche Initiative Romero (CIR), ActionAid France Peuples Solidaires et China Labor Watch appellent les grandes marques internationales qui s'approvisionnent auprès d'usines chinoises à prendre des mesures sérieuses pour améliorer les conditions de travail et lutter contre les violations généralisées de la législation chinoise du travail. Les travailleurs contribuent aux importantes marges bénéficiaires des entreprises, mais n'ont pas d'autre choix que de travailler dans des usines qui violent ouvertement leurs droits et leurs intérêts. Les grandes marques de jouet doivent non seulement changer radicalement leur modèle d'achat, mais aussi améliorer leur coopération avec leurs fournisseurs afin de garantir conjointement la protection des droits du travail et des personnes qui travaillent dans leurs chaînes d'approvisionnement.



novembre 2018

Éditeur : Solidar Suisse
Avenue Warnery 10, Case postale 1151
1001 Lausanne
Tél : 021 601 21 61

E-mail: contact@solidar.ch

www.solidar.ch

Violations mises en évidence dans les quatre usines enquêtées

L'astérisque signal une infraction aux lois chinoises sur le travail	Wah Tung (He Yuan) Toy Products Ltd. Co.	Jetta (Guangzhou) Industries Co., Ltd.	Lovable Products (Hong Kong) Ltd.	Herald Metal & Plastic Works Ltd.
Discrimination à l'embauche*		X		
Pas d'examen de santé systématique à l'embauche	X			X
Heures supplémentaires obligatoires*	X			
Heures supplémentaires excessives*	X	X	X	X
Mauvais traitement des employés	X	X		
Absence d'explication du contrat de travail	X		X	X
Violations du contrat de travail*	X		X	X
Absence de formation à la sécurité à l'embauche*	X	X	X	X
Absence d'équipement de protection*			X	X
Mesures de santé et de sécurité au travail insuffisantes*	X		X	X
Conditions de logement insalubres	X	X		
Mesures anti-incendie insuffisantes*	X			
Assurances sociales obligatoires manquantes*	X			
Absence de syndicat indépendant	X	X	X	X
Absence de mécanismes de plainte effectifs	X	X	X	X
Nécessité d'une autorisation pour démissionner	X			
Rétention des papiers d'identité	X			
Pas de copie du contrat de travail	X		X	
Signature de contrats de travail en blanc			X	X
Salaires insuffisants (salaires minimums)		X	X	X
Heures supplémentaires non payées	X		X	