



Novembre 2020

Mattel doit mettre fin au harcèlement sexuel

Nouvelle enquête dans une usine du groupe Mattel en Chine

act:onaid
pour des peuples solidaires



SOLIDAR
SUISSE

LUTTER POUR UN MONDE ÉQUITABLE



中国劳工观察
CHINA LABOR WATCH

*Ce rapport est dédié à la mémoire
de Marie-Claude Hessler,
combattante infatigable pour les droits
des ouvrières et ouvriers du jouet.*



Sommaire

Page 4

Résumé

Page 6

Première enquête,
premier scandale

Page 10

De nouvelles preuves
dans une autre usine

Page 14

Mattel et sa politique
d'irresponsabilité sociale

Page 18

Nos recommandations

Page 20

Perspectives
Pour une régulation internationale

Harcèlement sexuel : Mattel doit mieux faire

Sexisme et harcèlement sexuel dans les usines chinoises : une réalité occultée

Salaires indignes, cadences infernales, logements insalubres, et parfois même travail forcé... les révélations sur les conditions de travail en Chine se succèdent depuis les années 1980. De grandes marques qui s'approvisionnent dans « l'atelier du monde » sont régulièrement pointées du doigt à ce sujet.

Mais on sait peu que les femmes représentent environ 70% des personnes employées sur les chaînes de production chinoises.¹

Jusque dans les années 2000, une grande partie de ces femmes étaient des « *nongmingong* », c'est-à-dire des personnes ayant quitté une région rurale du pays pour gagner leur vie en ville, sans pour

autant avoir obtenu l'autorisation de s'y installer. Cette situation administrative les rend vulnérables et les contraint à accepter des conditions de travail difficiles.

Longtemps, les usines chinoises ont privilégié le recrutement de femmes, jugées plus travailleuses et plus dociles que les hommes.

Mais depuis une dizaine d'années, à la fois pour des raisons économiques et démographiques, elles doivent se résoudre à employer davantage d'hommes.²

La nouvelle composition des ateliers modifie beaucoup l'ambiance de travail, en rendant plus aigu un problème qui reste tabou : celui des violences sexistes et sexuelles.

En 2018, le mouvement #MeToo a eu un fort retentissement en Chine. On a assisté, malgré la censure, à une courageuse libération de la parole sur les violences sexistes et sexuelles dans certains secteurs d'activité. Mais ce mouvement a très peu touché le secteur industriel.

Il est de plus en plus difficile d'enquêter sur les conditions de travail dans les usines chinoises, et a fortiori de dénoncer les violences sexistes et sexuelles subies par les ouvrières.

Longtemps occultées, les violences sexistes et sexuelles au travail sont pourtant une réalité en Chine, où Mattel possède trois usines.

Harcèlement sexuel dans les usines de Mattel : une longue histoire

Dans les usines de la multinationale, le harcèlement sexuel semble connu depuis longtemps. Un premier audit en 2004 avait déjà révélé l'importance du problème dans deux usines au Mexique.

En décembre 2019, nos trois ONG – China Labor Watch, Solidar Suisse et ActionAid France – ont publié un rapport d'enquête accablant sur la banalisation des violences

sexuelles dans une usine du groupe en Chine.³

L'enquête s'était déroulée sur plusieurs semaines dans l'usine *Foshan Nanhai Mattel Precision Diecast* et révélait non seulement des violations du droit du travail et des problèmes de sécurité, mais aussi des violences et du harcèlement sexuel.

D'après nos observations, ces violences n'étaient pas des

situations isolées et nous avons donc interpellé l'entreprise sur sa politique de prévention et de sanction des violences sexistes et sexuelles.

Mattel a refusé de communiquer sur sa politique de lutte contre le harcèlement sexuel et n'a pas annoncé de mesures pour mettre fin à cette situation.

Cette année, nous publions les résultats d'une nouvelle enquête

de plusieurs semaines dans une autre usine chinoise de Mattel, dont les résultats sont de nouveau inquiétants.

Remarques déplacées sur le physique, propos à connotation sexuelle, attouchements, diffusion de photos dégradantes : en seulement quelques semaines sur place, de nombreux comportements relevant du harcèlement sexuel ont été constatés.

Ces faits, qui se déroulent sous les yeux des responsables d'équipe, ne

semblent susciter aucune réaction de la part de la direction. Les femmes victimes de ces harcèlements n'osaient pas se plaindre, de peur notamment de perdre leur emploi.

Difficile d'ignorer la banalisation du harcèlement sexiste et sexuel dans les usines Mattel.

Mattel doit ouvrir les yeux et agir

Depuis une vingtaine d'années, le leader mondial du jouet affiche la volonté d'assurer des conditions de travail décentes dans ses usines et chez ses fournisseurs. Son produit-phare, la poupée Barbie, se présente depuis 2015 comme un jouet permettant aux petites filles de s'affranchir des idées reçues et de s'émanciper.

Les femmes qui produisent les poupées Barbie devraient, à tout le moins, pouvoir travailler sans craindre d'être humiliées ou harcelées.

Certes, Mattel dispose d'un code de conduite reconnaissant l'importance d'un espace de travail libre de toute discrimination et de tout harcèlement. Mais dans les faits, la multinationale ne semble rien faire pour garantir ce droit.

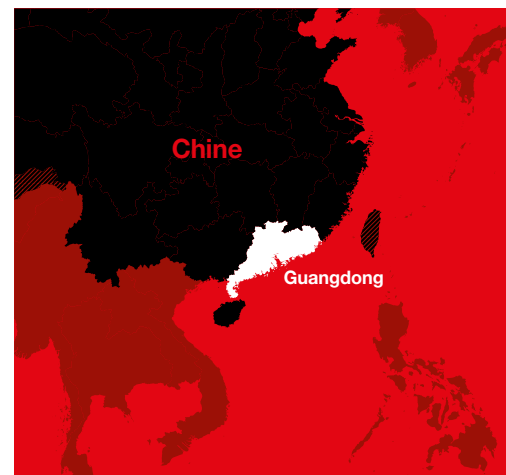
Les audits réalisés par exemple à l'initiative de la *Fédération internationale des industries du jouet (ICTI)* dans les usines Mattel sont sujets à caution. Ils sont opaques et peu fiables.

Pire : ces audits offrent une certification « éthique » qui permet à Mattel de se dédouaner de ses responsabilités.

Alertée depuis plusieurs années, la multinationale est responsable des conditions de travail dans ses usines en Chine et ailleurs.

Elle doit, de toute urgence, mettre un terme au harcèlement sexuel qui semble y régner en adoptant une politique ambitieuse de prévention, de sanction et de réparation.

Mattel doit dresser un véritable état des lieux de la situation, en communiquer les résultats, et prendre des mesures concrètes pour protéger ses ouvrières.



En plein essor économique depuis la libéralisation de l'économie chinoise dans les années 80, le Guangdong est la province la plus riche et la plus peuplée de Chine. Proche de Hong Kong, elle compte environ 40 000 usines et ateliers. C'est là que se trouvent les 3 usines appartenant directement à Mattel en Chine.

Définition Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est une violation des droits humains, décrite et dénoncée dès 1958 par la Convention n°111 de l'Organisation internationale du travail.

Il englobe une série de comportements et de pratiques souvent persistantes et « normalisées » quoique non désirées : remarques ou avances sexuelles, blagues et propos obscènes, affichage de photos ou d'images objectivant la femme, contacts physiques imposés ou agressions sexuelles.

Première enquête, premier scandale

Barbie se moque des droits des femmes... dans ce rapport paru il y a un an, en novembre 2019, nous avons révélé de graves dysfonctionnements dans l'une des usines appartenant au groupe Mattel en Chine.³

Ce rapport résultait d'une enquête « infiltrée » de plusieurs semaines dans l'usine *Foshan Nanhai Mattel Precision Diecast*, dans la province industrielle de Guangdong, au cours de l'été 2019.

L'usine appartient directement à Mattel. Elle produit principalement des jouets en plastique Fisher-Price et des jouets électroniques. Environ 3 000 personnes y travaillent, avec un pic de production au cours de l'été pour préparer les ventes de Noël.

Au cours de cette période, des centaines de personnes sont embauchées en renfort et c'est ainsi que plusieurs personnes « infiltrées » ont pu constater, de l'intérieur, les conditions de travail dans l'usine.

Des situations de violence avérées

Dans cette usine, nous avons constaté en 2019 que les ouvriers et les ouvrières étaient soumis-e-s à des cadences insoutenables.

De plus, les ouvrières témoignaient de violences verbales et d'humiliations régulières de la part des chef-fe-s de ligne, visant en particulier les jeunes femmes.

Sur 10 femmes avec qui notre informatrice a pu échanger

Témoignage

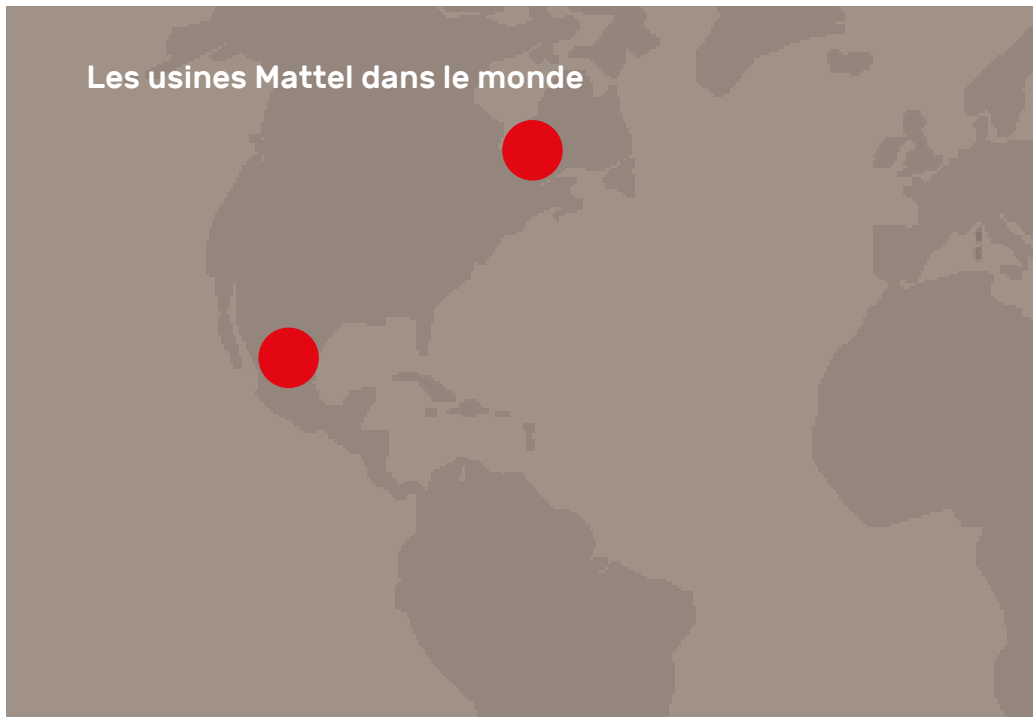
recueilli en 2019

« J'ai l'impression que les chef-fe-s ne crient jamais sur les hommes alors qu'ils travaillent souvent moins vite et sont moins productifs. Une fille de ma ligne a quitté l'usine parce qu'elle se faisait réprimander jusqu'à ce qu'elle pleure. »

Mattel possède ou contrôle directement 8 usines au Mexique, en Malaisie, au Canada, en Indonésie, en Thaïlande et en Chine.

La multinationale fait aussi appel à une multitude de fournisseurs mais elle ne publie plus, depuis plusieurs années, d'informations précises à ce sujet.

Les usines Mattel dans le monde



longue ment, 4 ouvrières ont décrit des situations pouvant être qualifiées de harcèlement sexuel.

L'une d'elles avait été suivie après le travail par deux collègues masculins qui la prenaient en photo. Elle se sentait en danger mais n'avait jusque là osé en parler à personne. Une autre a déclaré à propos d'un collègue : « *il vient vers moi à chaque pause, je voudrais qu'il me laisse tranquille. J'ai très peur* ».

L'enquêtrice elle-même a vu un homme à l'étage du dortoir réservé aux femmes, devant la porte de la salle de bain, et s'est sentie très mal à l'aise.

Les ouvrières victimes de harcèlement n'ont pas alerté la direction de l'usine. En premier lieu, elles estimaient ne pas disposer de preuves et que ce serait donc « parole contre parole ». Certaines pensaient que cela ne changerait

rien et d'autres craignaient pour leur sécurité.

Toutes ces raisons montrent l'importance de la mise en œuvre d'un mécanisme d'alerte dédié et de formation sur son utilisation.

Aucun recours véritable

Cette enquête a été l'occasion de constater qu'il n'existait pas dans l'usine de mécanismes d'alerte spécifiques en cas de harcèlement sexuel, ou alors que cette procédure était inconnue de toutes les personnes rencontrées dans l'usine.

Un centre de service aux employé·e·s se trouve à l'entrée de l'usine. Les travailleur·se·s peuvent théoriquement y demander de l'aide. Au cours de la période d'enquête, l'enquêtrice n'a vu, ni entendu, personne se rendre au centre de services pour le faire.



Mattel, géant du jouet

Fondé en 1945 aux Etats-Unis, le groupe Mattel domine le marché mondial des jouets, de leur conception à leur mise en vente. Il commercialise notamment les produits Barbie, Fisher-Price, Uno, Polly Pocket et Hot Wheels dans plus de 150 pays.

Il se vend, toutes les minutes, une centaine de poupées Barbie dans le monde. Ces ventes représentent plus du quart de son chiffre d'affaires, estimé à 4 505 milliards de dollars américains en 2019.⁴

Sur son site internet, Mattel affirme : « *Nous offrons un environnement de travail sûr et éthique dans les usines qui fabriquent nos produits. En 1997, nous avons été l'une des premières entreprises à créer des normes (...) pour fabriquer de manière responsable* ».

Des enquêtes répétées dans les usines du groupe révèlent cependant, depuis 1996, des conditions de travail inacceptables.





Témoignage

recueilli en 2019

« Il y a beaucoup d'hommes dans cette usine et ils vont toujours demander aux jeunes saisonnières de sortir avec eux. Je suis souvent approchée par des hommes plus âgés. »

Un numéro de « hotline » se trouve sur les cartes des ouvriers et ouvrières mais il n'était pas utilisé, les employé-e-s craignant que leur anonymat ne soit pas respecté ou considérant qu'y faire appel ne réglerait rien.

Enfin, les syndicats chinois ne sont pas indépendants, si bien que les ouvrières n'envisagent pas du tout d'alerter leur syndicat.

Nos recommandations contre ces violences

Notre rapport, relayé par de grands quotidiens européens⁵, a eu un fort retentissement auprès du grand public : l'interview d'une enquêtrice a été vue plus d'un million de fois.⁶

Nous avons alors demandé à Mattel d'agir en prenant des mesures à la hauteur de la gravité de la situation.

Nous lui avons demandé :

- d'adopter une politique de « tolérance zéro » à l'égard des violences sexuelles et de communiquer à ce sujet en interne ;

- de mettre en place une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel et d'imposer à tous ses partenaires commerciaux de prévoir des mécanismes de prise en charge des réclamations ;
- de prévoir des voies de recours accessibles à toutes les travailleuses, qui garantissent l'anonymat des plaignantes, les protègent contre des mesures de rétorsion et prévoient le licenciement des auteurs de tels actes ;
- de soutenir les victimes par l'octroi de droits sociaux spécifiques et par un accompagnement juridique, psychologique et financier ;
- d'organiser des formations sur les violences sexistes et sexuelles à destination de tout le personnel, y compris encadrant, en présentant les voies de recours qui existent au travail et en dehors du travail.

Fin de non-recevoir de la part de Mattel

En janvier 2020, plus de cinq semaines après la publication de ce rapport, Mattel s'est contenté d'annoncer qu'un audit de deux jours dans l'usine venait d'être mené, et « *qu'aucune violation des critères d'octroi de son label* » n'était établie.

L'audit a été effectué par l'organisme IETP, qui émane de la fédération internationale des industries du jouet. Mattel ne nous a transmis aucune information sur une éventuelle politique de lutte contre le harcèlement sexuel et aucun dispositif particulier ne semble avoir été mis en place dans cette usine, ni dans l'ensemble de l'entreprise.

Que l'audit ne relève pas de violations de critères d'octroi du label ne démontrait pourtant pas l'absence de violences sexistes et sexuelles dans l'usine.

Il est désormais démontré par les chercheur-se-s que les audits sont inefficaces pour mettre au jour de nombreuses violations des droits dans les usines, telles que les violations de la liberté d'association, les discriminations de tous ordres ou le harcèlement sexuel.⁷

De plus, la méthode employée par l'IETP, qui consiste à confier ses audits à des tiers, présente une faille majeure : elle n'implique pas efficacement les travailleur-se-s, qui sont pourtant les premières personnes concernées.

Nous avons interrogé l'IETP sur la méthodologie employée pour l'audit. Celui-ci n'a jamais répondu.

Nous ne connaissons donc pas la portée de l'audit : son calendrier, le nombre de personnes interrogées, leur emploi, leur genre, etc. Nous

ne connaissons pas l'étendue des entretiens, la documentation prise en compte. Nous ne savons pas si l'audit a été annoncé ou non, ni comment les personnes interrogées ont été sélectionnées ou s'il y a eu une double vérification des documents et des entretiens. Enfin nous ne savons pas non plus qui menait l'enquête et en quoi les « *spécialistes de l'équipe technique interne de l'IETP* » sont spécialisé-e-s. Ont-ils une formation sur la violence sexiste et sexuelle ?

Mais nous savons que la question du harcèlement sexuel n'est traitée que de manière anecdotique par ce label.

Confrontée à l'accusation de harcèlement sexuel généralisé dans son usine, l'entreprise a préféré botter en touche en se retranchant derrière les conclusions d'un audit général dont la méthodologie précise n'a pas été rendue publique.

En agissant de la sorte, Mattel a balayé d'un revers de main les faits graves décrits dans le rapport et refusé d'agir en toute transparence pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Ce faisant, Mattel n'a pas agi à la hauteur de sa responsabilité et n'a pas empêché que de telles violations des droits se poursuivent dans les usines du groupe.



De nouvelles preuves dans une autre usine

En 2020, une enquête de plusieurs semaines dans une autre usine chinoise appartenant à Mattel, dans la ville de Dongguan, confirme l'ampleur du phénomène.

L'usine Dongguan Changan emploie plus de 2 300 ouvriers et ouvrières et produit essentiellement des jouets en plastique, dont la fameuse poupée Barbie.

Comme à Foshan l'an dernier, cette immersion de plusieurs semaines dans l'usine révèle un climat de harcèlement sexuel fréquent et banalisé.

Harcèlement sexuel sur la chaîne de production

Ainsi, une étudiante de 19 ans s'est plainte auprès de notre témoin sur place du harcèlement exercé par

un collègue de 10 ans plus âgé. Très insistant, celui-ci l'interpellait régulièrement, à haute voix, en l'appelant « *chérie* » dans l'atelier. Il expliquait aux collègues qu'il l'appelait ainsi pour « *l'exciter* ». Il avait aussi pour habitude de s'installer à son poste de travail et de l'inviter à s'asseoir sur ses genoux.

La jeune femme a voulu « bloquer » cet homme sur le réseau social *WeChat* – équivalent chinois de l'application *Whatsapp* – pour éviter qu'il ne la harcèle sur son téléphone, mais il l'a contrainte à le « débloquer » en menaçant de la frapper.

Ces faits se sont déroulés en présence des autres personnes travaillant dans l'atelier sans qu'aucune n'intervienne.

Le même homme a été vu caressant les mains et les cheveux d'une ouvrière qui a réagi en disant très fort : « *arrête de toujours toucher mes mains et tirer mes cheveux* ». Il lui a lancé, en public : « *je n'ai pas d'endroit où dormir ce soir je peux venir chez toi ?* » mais encore une fois, personne n'est intervenu.

Au cours de l'enquête sur place, les deux assistants du chef de la ligne de production se sont souvent montrés complaisants en s'abstenant d'intervenir, en racontant eux-mêmes des histoires graveleuses ou en tenant des propos à connotation sexuelle dans l'atelier.

L'un d'eux a par exemple demandé à l'homme dont nous venons de décrire le comportement s'il s'était masturbé la veille, avant de dire que sa langue avait fourché.

Une autre étudiante, travaillant dans l'usine pour financer ses études, a témoigné de remarques déplacées et incessantes sur sa poitrine et son physique.

Elle pleurait régulièrement dans l'atelier, mais personne n'est intervenu pour résoudre le problème. La jeune femme a expliqué qu'elle avait peur de se plaindre car elle avait contracté un prêt pour intégrer l'université et craignait de perdre son emploi.



Vue extérieure de l'usine de Mattel à Dongguan.

Propos dégradants par téléphone

Les ouvriers et ouvrières sont automatiquement inscrit-e-s dans un groupe de discussion *WeChat* pour leur atelier. Ce groupe de discussion est destiné au partage d'informations professionnelles, notamment sur les objectifs de production ou les horaires.

Nous avons eu accès à l'un de ces groupes, dont une partie des membres profitent pour tenir des propos sexistes, à caractère sexuel, et créer un environnement de travail hostile ou humiliant pour des collègues.

Certains faits sont constitutifs de harcèlement sexuel. Ils établissent un environnement de travail hostile, qu'a clairement ressenti notre témoin pendant ses quelques semaines de travail dans l'usine.

Bien qu'aucun viol n'ait été signalé, les ouvrières craignaient une agression sexuelle et se sentaient sans protection. Un tel climat laisse effectivement craindre que quelque chose de plus grave se produise.

Une certaine « culture d'entreprise »

Le harcèlement sexuel englobe toute une série de comportements et de pratiques non désirées :

blagues et propos obscènes, affichages de photos ou d'affiches objectivant la femme, contacts imposés ou agressions sexuelles.

D'après l'Organisation internationale du travail (OIT)⁸, le harcèlement sexuel se définit en effet comme :

- tout comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement ;
- tout autre comportement fondé sur le sexe ayant pour effet de porter atteinte à la dignité de femmes, qui n'est pas bienvenu, pas raisonnable et offense la personne ;
- une conduite qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne.

Le harcèlement sexuel peut s'enraciner dans la culture d'entreprise si les personnes en position d'autorité ne prennent pas des mesures adaptées pour y remédier.

Ainsi, les responsables d'équipe ne sont jamais intervenu-e-s pour faire cesser ces faits, excepté un rappel à l'ordre sur *WeChat* resté absolument sans effet et sans suite.



Dans le groupe de discussion de travail, un homme écrit : « toi qui viens de la même ville que moi, es-tu à la recherche d'un service sexuel ce soir » ?



Un homme poste une photo de femme dénudée dans le groupe de conversation de travail qui réunit les ouvriers et ouvrières de l'atelier.



Partage de cartes de visite de prostituées. L'homme qui les poste écrit : « Pour ceux qui en ont besoin, elles prennent les rendez-vous ». Puis : « Pour tous les collègues hommes, voici tout ce que je peux faire pour vous aider ». Un autre répond : « Wow, quel corps »

Un chef d'équipe interpelle l'homme qui a posté les cartes de visite en ces termes : « Fais attention à ce que tu dis, c'est un groupe de discussion de travail » et celui-ci lui répond en postant la photo d'une enfant sur laquelle est écrit : « Compris ! »

L'impunité est la norme

L'interdiction du harcèlement sexuel et les possibilités de réclamation n'ont pas été abordés lors de la formation préalable en début de saison.

La session de formation dure une demi-journée et comprend la présentation de l'entreprise et de l'atelier, la formation à la sécurité, l'information sur les salaires, la signature des contrats de travail et d'autres accords, la délivrance des cartes professionnelles, la présentation des modalités d'hébergement et de repas, l'attribution des ateliers et des postes de travail.

La personne infiltrée dans l'usine a entendu parler ensuite d'une « maison Mattel » dans l'usine, qui recevrait les plaintes des ouvriers et ouvrières. Aucun-e de ses collègues ne savait de quoi il s'agissait.

Il semblerait qu'un numéro de téléphone puisse être composé pour formuler des plaintes. Mais il s'agit d'une extension du

numéro de l'usine, qu'il serait impossible d'appeler avec son propre téléphone portable : il faut apparemment se rendre au bureau pour emprunter la ligne fixe et passer le coup de téléphone, au vu et au su de tou-te-s. La confidentialité de l'échange ne peut être garantie dans ce cas.

Par ailleurs, les 10 minutes de pause durant le travail sont trop courtes pour pouvoir passer un appel, le bureau en question étant fermé le soir, quand le travail en atelier se termine.

Rien d'étonnant à ce que ce dispositif soit méconnu ou non utilisé par les ouvrières et ouvriers.

Ce type de mécanisme, rendu volontairement inefficace, semble seulement servir à pouvoir cocher une case lors des audits. Pas de plainte donc pas de problème ?



Cette photo a été prise au cours de l'enquête de 2020 dans l'usine de Mattel à Dongguan. Nous mettons tout en œuvre pour garantir l'anonymat des personnes qui enquêtent sur les conditions de travail dans les usines chinoises, en s'y faisant recruter pour plusieurs semaines ou plusieurs mois.

Bientôt la fin du tabou dans les usines chinoises ?

Si les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail sont malheureusement une réalité pour les femmes du monde entier, on en parle très peu en Chine et les grandes marques qui s'approvisionnent dans ces usines ne semblent pas considérer ces violences comme un risque sérieux.

Sur les 50 millions de jugements recensés officiellement en Chine de 2010 à 2017, seuls 34 ont trait à des cas de harcèlement sexuel, d'après une étude du *Beijing Yuanzhong Gender Development Center*.⁹ Or, un rapport de 2009 de l'université de Hong Kong estimait que 80% des femmes chinoises étaient victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle.¹⁰

Plusieurs raisons expliquent qu'un phénomène aussi fréquent soit aussi peu dénoncé et combattu.

D'une part, jusqu'à cette année¹¹, la loi chinoise ne définissait pas précisément l'infraction de harcèlement sexuel. D'autre part, il est très difficile d'aborder publiquement la question du harcèlement sexuel, véritable tabou dans la société chinoise.

En 2018, le mouvement #MeToo a pourtant eu un fort retentissement dans le pays.

Le mouvement a été initié par des étudiantes décrivant le harcèlement sexuel exercé par leurs professeurs. Les femmes qui témoignaient de leur expérience ont vu leur accès aux médias sociaux bloqué. Elles ont parfois été menacées d'arrestation et les pétitions ont été effacées, mais on a assisté, malgré la censure, à une relative libération de la parole.

Le mouvement #MeToo a surtout été relayé dans les milieux étudiants¹²

et dans le secteur culturel mais un témoignage fait figure d'exception.

Dans une lettre datée de janvier 2018, une ouvrière de Foxconn, une grande usine d'électronique en Chine, a demandé à l'usine de mettre en place des systèmes pour lutter contre le harcèlement sexuel et s'attaquer aux problèmes d'inégalité entre les sexes.

Elle écrit¹³ : « Raconter à haute voix des blagues cochonnes, ridiculiser des collègues féminines à propos de leur apparence et de leur silhouette, utiliser l'excuse de "donner des directives" pour établir des contacts corporels inutiles... dans les ateliers, ce genre de "culture du harcèlement sexuel" est répandu. »

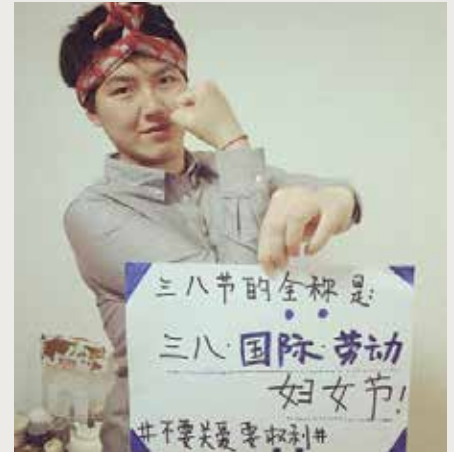
Pour les ouvrières, il est très difficile de se mobiliser pour faire reculer le harcèlement sexuel.

Les syndicats et les mouvements féministes subissent, depuis 2015, une forte pression de la part du gouvernement chinois¹⁴. Beaucoup d'organisations de défense des droits des travailleur-se-s ont été contraintes de fermer leurs portes, comme le *Sunflower Women Workers Centre*.

Cette association avait réalisé une enquête sur le harcèlement sexuel dans les usines du Guangdong en 2013¹⁵.

Dans cette étude – la seule de ce type encore disponible sur internet, car relayée par des médias et ONG internationales – une ouvrière sur quatre déclarait avoir reçu des appels téléphoniques obscènes ou des messages pornographiques, et près d'une sur dix déclarait qu'on lui avait directement proposé d'avoir des relations sexuelles au travail.

La directrice du *Sunflower Women Workers Centre* Luo Hongmei



Sur cette photo, la militante Li Tingting prend la pose pour marquer l'anniversaire de sa détention avec quatre autres féministes, à la veille du 8 mars 2016.

Sur sa pancarte : « Le nom complet de la "Journée de la femme" est "Journée internationale de lutte pour les droits des femmes". Nous ne voulons pas de votre sollicitude, nous voulons des droits ! »

expliquait alors¹⁶ : « Comme pour la violence domestique, la police et la société considèrent largement qu'il s'agit d'une question privée, pas de quelque chose à discuter ou à juger en public ».

Cependant, l'adoption du nouveau Code civil chinois en 2019 représente un espoir de changement.

En effet, pour la première fois la loi oblige expressément les entreprises à adopter des politiques de lutte contre le harcèlement sexuel. Il s'agit d'une mesure importante et bienvenue, même si les poursuites intentées par les employé-e-s devront répondre à des critères étroits pour être couronnées de succès.

D'autre part, les féministes chinoises continuent de se mobiliser avec pugnacité, comme en témoigne la chercheuse Leta Hong Fincher : « Même si toutes les militantes féministes en Chine sont arrêtées ou réduites au silence, les forces de résistance qu'elles ont déclenchées seront extrêmement difficiles à éradiquer ».¹⁷

Mattel et sa politique d'irresponsabilité sociale

En 1997, sous la pression des ONG, Mattel a été l'une des premières multinationales à rédiger et adopter un code de conduite éthique pour ses usines et ses fournisseurs : ses *Principes mondiaux de fabrication*.

Ce code, applicable à « *toutes les parties qui fabriquent, assemblent ou distribuent ses produits* » couvrait des questions telles que : les salaires et les horaires, le travail des enfants, le travail forcé, la discrimination, la liberté d'association, les pratiques commerciales légales et éthiques, la sécurité et la qualité des produits...

Des principes peu à peu abandonnés

Si ce type de code est assez classique pour une entreprise cherchant à améliorer son image, les *Principes* de Mattel étaient plutôt ambitieux, avec un système

d'audit externe et transparent pour contrôler leur respect.

Cependant, faire des affaires de manière responsable et éthique a bien évidemment un coût.

Il faut organiser et payer la réalisation des audits, remédier aux violations des droits constatés, améliorer les conditions de travail dans les usines, renforcer la sécurité au travail, convaincre les fournisseurs et veiller à leur respect des règles...

Sans doute en raison des coûts induits par la démarche, Mattel a progressivement réduit ses exigences éthiques. Les règles précises et protectrices sont progressivement devenues de grands principes mal définis.¹⁸

En 2009, la multinationale a finalement renoncé à son dispositif d'audit indépendant, l'*International Center for Corporate Accountability*

(*ICCA*), dont les rapports détaillés étaient publiés sur son site internet.

Le simple respect de la loi n'est pas garanti

Cette année-là, Mattel a adhéré à la Fédération Internationale des industries du jouet – en anglais, l'*International Council of Toy Industries (ICTI)* – qui a développé son propre code éthique.

Le contrôle de ce code de conduite est assuré par une émanation de la fédération, l'*ICTI Ethical Toy Program (IETP)*, qui a développé son propre système d'audit.¹⁹

Comme on peut l'imaginer, la fédération internationale des industries du jouet n'a pas choisi de se fixer des règles très contraignantes.

Sur la question des heures supplémentaires, par exemple, le



Prise de température des ouvrières et ouvriers à l'entrée de l'usine, dont l'activité semblait peu affectée par la crise sanitaire au moment de notre enquête.

code prévoit que le nombre d'heures de travail hebdomadaire ne dépasse pas 72 heures, dont au maximum 32 heures supplémentaires. Or la loi chinoise limite la durée hebdomadaire du travail à 44 heures, et le nombre d'heures supplémentaires à 36 heures par mois.

Non seulement ce code manque d'ambition, mais il permet donc d'octroyer une certification « éthique » à des usines qui ne respectent pas la loi !

Un dispositif opaque et peu fiable

La certification accordée par l'IETP fait l'objet de vives critiques depuis de nombreuses années de la part des ONG, qui dénoncent son manque d'indépendance, de transparence et d'efficacité.

Cette initiative a en effet été lancée et n'est gérée que par des représentant-e-s des entreprises. Aucun-e représentant-e des travailleurs et travailleuses ou de la société civile n'y est impliqué-e.

Elle ne publie pas les résultats des audits qu'elle dit mener annuellement dans les milliers d'usines qu'elle a certifiées.

Et le référentiel employé – la « checklist » de l'IETP – ne garantit même pas le respect du code du travail.

Sans grande surprise, les audits de l'IETP se sont donc révélés inefficaces pour mettre à jour les violations des droits humains dans les usines et permettre aux marques d'y remédier.

Harcèlement sexuel chez Mattel : un problème connu depuis longtemps

Mattel aurait pu s'attaquer depuis des années au problème du harcèlement sexuel dans ses usines.

Le dispositif d'audit indépendant dont s'était doté le groupe en 1997 – l'ICCA dont les rapports ne sont plus accessibles sur internet – a signalé le problème il y a plusieurs années au Mexique.

Un audit de 2004 dans deux usines du groupe au Mexique²⁰ indique ainsi que certain-e-s ouvrier-e-s « *ont été victimes d'abus verbaux et de harcèlement sexuel de la part de leurs collègues. Les ouvriers et ouvrières ont également indiqué qu'ils considéraient leurs superviseurs comme indifférents à leurs inquiétudes et plaintes. Le harcèlement sexuel réel ou perçu a été constaté dans les deux usines* ».

Dans l'une d'entre elles, 30% des personnes interrogées se disaient victimes d'abus. De plus, 13% des ouvrières avaient connaissance d'au moins un cas de harcèlement sexuel. Il était banal, pour une ouvrière, de se faire siffler en se déplaçant dans l'usine.

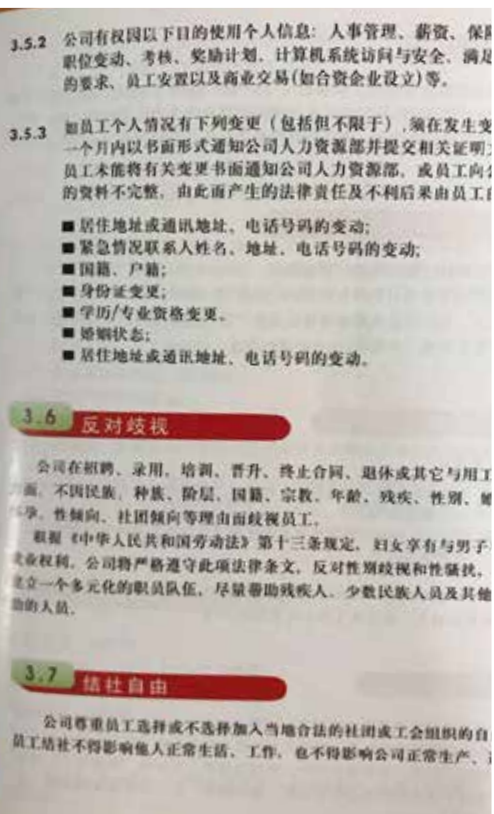
Enfin, dans les deux usines, un tiers des personnes interrogées

indiquaient craindre de perdre leur emploi si elles signalaient un cas de harcèlement sexuel.

À l'époque, Mattel indiquait prendre au sérieux ce problème mais le rapport d'audit concluait tout de même : « *les efforts actuels de l'entreprise n'ont pas été totalement efficaces et la question du harcèlement au travail - en particulier en ce qui concerne les femmes - nécessiterait des mesures supplémentaires.* »

Trois ans plus tard, lors d'un nouvel audit, les cas de harcèlement sexuel semblaient avoir disparu dans les deux usines.²¹ Le rapport de 2007 est peu disert sur les actions mises en place et une disparition totale du problème est étonnante.

S'il y avait bien eu un progrès – c'est-à-dire si l'absence de témoignages de harcèlement sexuel ne résultait pas de consignes données aux ouvrières avant le nouvel audit – Mattel aurait pu tirer les enseignements de cette expérience et mettre en place des mesures efficaces dans toute sa chaîne d'approvisionnement. Mais cela ne semble pas avoir été le cas.



Dans cet extrait du manuel de l'employé-e, pris en photo en 2019 dans l'usine de Mattel à Foshan, il est question de lutte contre les discriminations.

Un engagement de façade

Sur son site internet, Mattel affirme : « *la promotion de l'approvisionnement éthique tout au long de notre chaîne d'approvisionnement est fondamentale pour la façon dont nous faisons des affaires* ». Elle décrit ses « *engagements responsables sur la chaîne d'approvisionnement* ». ²²

Par exemple, les fournisseurs de Mattel sont sensés « *s'engager[r] à faire respecter les droits humains des travailleurs, à les traiter avec dignité et respect et à maintenir des conditions de travail humaines* ». Ils « *[doivent] s'engager à créer un lieu de travail exempt de harcèlement et d'abus* ».

Mais que valent ces grands principes si leur respect n'est pas effectivement contrôlé ?

En outre, ils semblent ne s'appliquer qu'à ses fournisseurs, et pas à ses propres usines. Enfin, la multinationale indique expressément : « *sauf dans des circonstances commerciales exceptionnelles, le fournisseur ne peut exiger des travailleurs qu'ils travaillent plus de 66 heures par semaine ou plus que l'exigence légale locale, si celle-ci est inférieure* ».

Ainsi, non seulement elle se réfère au code de conduite laxiste de l'IETP, mais elle admet publiquement que le droit du travail local peut être bafoué « *dans des circonstances commerciales exceptionnelles* »

Mattel fixe donc ses propres règles du jeu et contrôle, ou pas, elle-même si elles doivent être respectées et comment.



Fais comme Barbie, pas comme Mattel !

D'après Mattel, « *Barbie a démontré aux petites filles qu'elles pouvaient devenir qui elles voulaient* ».

Après une baisse significative des ventes, entre 2012 et 2014, Mattel a décidé de faire évoluer l'image de Barbie pour s'adapter au 21^{ème} siècle. Le coup d'envoi a été donné en 2015 avec la campagne : « *Tu peux être ce que tu veux !* ». Mattel a alors lancé la production de poupées aux silhouettes plus variées, dont quelques-unes reprennent les traits d'icônes féminines comme Rosa Parks ou Frida Kahlo.

La poupée Barbie, autrefois condamnée pour l'image irréaliste et hypersexualisée du corps féminin qu'elle renvoyait aux petites filles, se présente donc aujourd'hui comme un jouet contribuant à leur autonomisation et luttant contre les stéréotypes de genre.

Cette campagne publicitaire a permis d'augmenter les ventes de Barbie, mais l'écart entre les discours de Mattel et les conditions de travail des femmes qui produisent les poupées Barbie n'en est que plus choquant.

Un manque d'ambition contre les violences sexistes et sexuelles chez Mattel

L'IETP, chargé de veiller à ce que les jouets soient produits dans de bonnes conditions, n'a pas jugé bon de développer un véritable programme de lutte contre le harcèlement sexuel dans les usines.

Aucune règle ou procédure spécifique n'est envisagée. Ces violences ne semblent donc pas considérées comme un risque dans l'industrie du jouet. Pourtant ce risque est reconnu dans bien d'autres industries « à forte intensité de main-d'œuvre ».²³

Dans l'industrie du jouet, les violations de droits essentiellement subies par des femmes seraient-elles donc considérées comme moins graves que d'autres violations des droits humains?

Le référentiel de l'IETP se contente de mentionner quelques mesures générales dans sa section 7, qui interdit la violence physique, la coercition, les châtiments corporels et le harcèlement.

Ainsi, les auditeur·rice·s engagé·e·s par l'IETP doivent vérifier si l'usine a « une politique écrite détaillant les procédures de traitement pour les affaires disciplinaires ». Un commentaire précise que cette politique doit déclarer que les travailleur·se·s sont libres de toute forme de harcèlement et d'abus, tels que la violence verbale et mentale, la contrainte physique, les châtiments corporels, l'intimidation et les menaces.

Le même commentaire indique que le document en question doit décrire des « procédures pour traiter toute affaire disciplinaire, inclure des conseils sur les comportements

inacceptables, inclure des procédures de plainte, y compris la méthode d'enquête et les actions qui en découlent ».

Mais la simple communication orale de ces éléments, en l'absence de toute politique écrite, peut suffire pour obtenir ou conserver la certification « éthique » de l'IETP.

Mattel a également adopté un code de conduite en interne, mais ce code est lui aussi très insuffisant.

Il s'applique « aux employé·e·s de toutes les entreprises de la famille Mattel, dont Mattel Inc, Fisher-Price Inc, American Girl Brands LLC, Radica Enterprises Ltd et toutes les autres filiales de Mattel dans le monde ».

Ce code indique : « nous avons le droit de travailler dans un environnement libre de toute discrimination et de tout harcèlement basés sur la race, la couleur, la religion, le sexe (y compris la grossesse, la naissance d'un enfant ou les conditions médicales qui y sont liées), l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'origine nationale, l'ascendance, l'origine sociale, l'âge, le handicap, l'état matrimonial, l'information génétique, le statut d'ancien combattant, ou d'autres caractéristiques. Nous devons respecter les droits de nos collègues de travail et garder à l'esprit qu'aucune discrimination ni harcèlement ne sera toléré. Il faut faire savoir quand la conduite d'un collègue nous met mal à l'aise. Il incombe à chacun·e de nous de rapporter au service des ressources humaines tout acte de harcèlement ou de discrimination dont nous sommes témoin ou victime ».

Difficile de savoir si les ouvrier·ère·s des usines gérées par Mattel peuvent s'en réclamer. Mais sans définition des comportements prohibés, ni procédure de plainte dédiée, ni sanctions disciplinaires et mesures de protection prévues, ce code n'est d'aucune utilité pratique.

Pire, il laisse entendre que c'est aux personnes victimes de violence de dénoncer les faits : celles qui n'oseraient pas le faire deviendraient-elles seules responsables de leur situation ?

Une véritable politique de lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes s'accompagne, a minima, de formations à tous les niveaux, adaptées aux différents contextes nationaux et aux risques particuliers de chaque métier.

On peut s'étonner du manque d'ambition dont fait preuve Mattel contre les violences sexistes et sexuelles, avec sa certification peu exigeante et son code de conduite évasif.

Mattel doit mettre fin au harcèlement sexuel

La responsabilité de Mattel

Les violences sexistes et sexuelles au travail sont souvent minimisées par les entreprises, qui considèrent qu'elles n'engagent pas leur responsabilité. Mais de nombreux facteurs professionnels sont susceptibles de les favoriser ou de les aggraver.

Le recours à des contrats précaires, la pression constante pour remplir les objectifs de production et la faible syndicalisation sont autant de facteurs qui augmentent les risques de violences à l'encontre des travailleuses.

En exerçant une pression sur les prix des produits manufacturés, en fixant des délais de production incompatibles avec la durée légale du travail et en exigeant une flexibilité maximale, Mattel crée les conditions d'exploitation observées année après année dans les usines.

La multinationale a été alertée à plusieurs reprises et notre nouvelle enquête dans l'une de ses usines montre que le harcèlement sexuel y est présent, voire banalisé.

L'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté, le 21 juin 2019, une Convention qui engage les entreprises à prendre des mesures proportionnelles à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement au travail.²⁴

En l'espèce, Mattel exploite directement les usines de Foshan et de Dongguan et ne peut tenter d'échapper à sa responsabilité en invoquant la défaillance d'un fournisseur.

La multinationale est directement responsable des conditions de travail et des violations des droits humains qui s'y produisent.

Un engagement de façade ne suffit pas

Si les engagements de Mattel ne sont pas suivis d'effets, la raison en est simple : la multinationale n'en contrôle pas effectivement le respect, et ne s'attaque pas aux problèmes fondamentaux de sa chaîne d'approvisionnement.

Comme les autres multinationales du secteur, Mattel affiche des engagements éthiques, tout en refusant d'investir pour assurer

des conditions de travail sûres et décentes dans ses usines et chez ses fournisseurs.

Rien ne changera véritablement pour les milliers d'ouvrières qui produisent les Barbie et autres jouets du groupe, tant que Mattel se contentera de belles phrases et de mesures superficielles.

Tant que Mattel ne mettra pas en place de politique ambitieuse de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les violences et le harcèlement continueront.

Nos 8 demandes à Mattel

pour faire cesser l'impunité :

- 1** **Dresser un véritable état des lieux** des faits de harcèlement sexuel dans ses usines et dans toute sa chaîne d'approvisionnement, publier la méthodologie de l'enquête, ses résultats et les mesures correctives prises à la suite de cet état des lieux.
- 2** **Se montrer ferme avec ses collaborateur·rice·s et ses partenaires commerciaux** en adoptant une politique d'entreprise qui interdit les violences sexistes et sexuelles, avec une définition claire du harcèlement sexuel, une procédure de plainte facile à comprendre, des sanctions disciplinaires contre les responsables d'abus et des mesures de protection et de réparation pour les victimes.
- 3** **Imposer à tous ses partenaires commerciaux, et financer intégralement, des mécanismes** de prise en charge des réclamations et des voies de recours accessibles à tou·te·s, qui garantissent l'anonymat des plaignant·e·s, les protègent contre des mesures de rétorsion et prévoient des sanctions disciplinaires allant jusqu'au licenciement contre les auteurs de tels actes.
- 4** **Effectuer des évaluations des risques** qui tiennent compte des risques et dangers découlant de la discrimination, de l'abus des relations de pouvoir, et des normes culturelles et sociales liées au genre qui favorisent la violence et le harcèlement.
- 5** **Soutenir les victimes** en leur apportant des droits sociaux spécifiques, un accompagnement juridique, psychologique et financier au besoin.
- 6** **Permettre à des organisations locales d'organiser des formations** sur les violences sexistes et sexuelles à destination des travailleurs et travailleuses, des superviseur·se·s et de la direction, les informer des voies de recours qui existent au travail et en dehors du travail.
- 7** **Cesser d'utiliser le système de certification IETP** de la fédération de l'industrie du jouet comme un gage suffisant du respect des droits fondamentaux des travailleur·se·s dans les usines.
- 8** **Conclure des accords-cadres** internationaux ou des accords avec des organisations féministes et de défense des droits humains qui intègrent les fournisseurs et sous-traitants.²⁵

Pour une régulation internationale

Dans le monde, selon les pays, entre 35 % et 50% de femmes ont déjà subi des propos ou des gestes déplacés, des contacts physiques non désirés ou d'autres formes de harcèlement sexuel au travail.²⁶

Comme le reconnaît l'Organisation internationale du travail (OIT), la violence et le harcèlement sont très répandus dans le monde du travail et touchent tous les pays, toutes les professions, toutes les organisations.

Une atteinte aux droits humains

La violence et le harcèlement sexiste et sexuel se manifestent sous des formes diverses et dans toutes sortes de contextes. Ils portent atteinte à la dignité humaine et sont incompatibles avec le travail décent et la justice sociale.

Certaines femmes sont encore plus touchées que d'autres, en raison du croisement avec d'autres formes de discrimination liées à leur statut migratoire, leur origine ou leur orientation sexuelle, réels ou supposés.

En 2019, le Haut-Commissariat aux Droits de l'Homme des Nations Unies a souligné que la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail est un obstacle majeur et répandu à l'exercice de leurs droits fondamentaux.²⁷

La responsabilité des entreprises est engagée

Or les violences fondées sur le genre au travail sont souvent minimisées par les employeurs, qui considèrent qu'elles n'engagent pas leur responsabilité alors que de nombreux facteurs professionnels sont susceptibles de les favoriser ou de les aggraver.

Les multinationales comme Mattel ont un rôle important à jouer pour faire cesser les violences sexistes et sexuelles dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Depuis plus de 20 ans, nous constatons la maigre efficacité des chartes, codes de bonne conduite et autres normes volontaires de la part des grandes entreprises.

Les multinationales devraient avoir l'obligation de s'assurer que leurs activités ne causent pas d'atteintes aux droits humains. Leur responsabilité doit pouvoir être engagée dans le cas contraire.

Pour une régulation des multinationales

Nos trois organisations – China Labor Watch, Solidar Suisse et ActionAid France – défendent activement l'adoption d'un traité des Nations Unies sur les multinationales et les droits humains.

Ce traité doit rendre les multinationales responsables des violations de droits humains engendrées par leurs activités, en prenant en compte les abus spécifiques subis par les femmes.

D'autre part, l'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté, 21 juin 2019, la première norme internationale condamnant les violences fondées sur le genre au travail.

La Convention 190 de l'OIT et la Recommandation qui l'accompagne ne mentionnent pas explicitement les chaînes d'approvisionnement des entreprises. Mais la Convention stipule que tout État « *qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement* ».

L'article 9 de la Convention impose en outre aux États d'adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre « *des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle* » pour identifier, évaluer et prévenir les risques de violence et de harcèlement, notamment lorsqu'ils sont fondés sur le genre, en consultant les travailleur·se·s et leurs représentant·e·s.

Il est urgent d'obtenir la ratification, puis la mise en œuvre, de la Convention 190 de l'OIT par un maximum d'États.

À l'origine de ce rapport :

China Labor Watch

China Labor Watch – en français, *Observatoire du Travail en Chine* – est une association américaine fondée en 2000 par un ouvrier chinois en exil pour dénoncer les conditions de travail dans « l'atelier du monde ».

L'association publie régulièrement le résultat d'enquêtes de terrain, menées par des personnes infiltrées dans les plus grandes usines du pays, et informe les ouvrier·ère·s sur leurs droits.

 chinalaborwatch.org

Solidar Suisse

Avec plus de 60 projets répartis sur quatre continents, *Solidar Suisse* est une ONG engagée en faveur de conditions de travail décentes, de la participation démocratique et de la justice sociale.

Par ses campagnes de plaidoyers, *Solidar Suisse* fait pression sur les acteurs politiques et économiques afin de mettre un terme aux violations des droits humains dans les pays les plus pauvres.

 solidar.ch

ActionAid France

ActionAid France est une association reconnue d'utilité publique, qui fédère une quarantaine d'associations de solidarité internationale et des centaines de militant·e·s.

Depuis sa création en 1983, l'association fait pression sur les décideur·se·s politiques et économiques pour porter la voix de celles et ceux qui luttent pour le respect de leurs droits économiques, sociaux et culturels.

 actionaid.fr

Sources et références

1. Leslie T. Chang (2008), *Factory Girls* (Les filles d'usine)
2. Financial Times (1er octobre 2013), *Factory 'boys': the changing face of China's production lines* (Les "garçons d'usine" : le nouveau visage des chaînes de production chinoises) cité par l'ONG China Labour Bulletin : www.china-labour.org.hk/content/financial-times-factory-%E2%80%98boys%E2%80%99-changing-face-china%E2%80%99s-production-lines
3. ActionAid France et China Labor Watch (2019), *Barbie se moque des droits des femmes* : bit.ly/enquete-Mattel-2019
4. Mattel (2020), *Mattel Reports Full Year and Fourth Quarter 2019 Financial Results* (Mattel publie ses résultats financiers pour l'année complète et le quatrième trimestre 2019) : corporate.mattel.com/news/mattel-reports-full-year-and-fourth-quarter-2019-financial-results
5. Le Parisien (25 novembre 2019), *Cadences infernales et violences sexistes : les coulisses pas si roses d'une usine Mattel en Chine* : www.leparisien.fr/economie/cadences-infernales-et-violences-sexistes-les-coulisses-pas-si-roses-d-une-usine-mattel-en-chine-25-11-2019-8200974.php
Zeit Online (21 novembre 2019) et SRF Radio
6. Brut (25 novembre 2019), *Elle a enquêté anonymement dans une usine chinoise de jouets Mattel* : www.brut.media/fr/news/elle-a-enquete-anonymement-dans-une-usine-chinoise-de-jouets-mattel-95c944e2-a3c9-4ee2-b7e6-9de22c2e11c7
7. Niklas Egels-Zandén, Henrik Lindholm (2015) *Do Codes of Conduct Improve Worker Rights in Supply Chains? A study of Fair Wear Foundation* (Les codes de conduite améliorent-ils les droits des travailleur-se-s dans les chaînes d'approvisionnement ? Une étude de la Fondation pour des vêtements éthiques)
et Stéphanie Barrientos, Sally Smith (2007), *Do Workers Benefit From Ethical Trade? Assessing Codes of Labour Practice in Global Production Systems* (Les travailleur-se-s bénéficient-ils du commerce éthique ? Évaluation des codes de pratique du travail dans les systèmes de production mondiaux)
8. Organisation internationale du travail (2019), *Le harcèlement sexuel dans le monde du travail* : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740222.pdf
9. Beijing Yuanzhong Gender Development Center (2018) L'étude a été menée en juin 2018. L'étude est téléchargeable (en chinois) depuis cet article de l'ONG Human Rights Watch : www.hrw.org/news/2018/07/31/chinas-victims-sexual-harassmentdenied-justice
10. Lire à ce propos l'article publié par l'ONG China Labour Bulletin le 9 janvier 2017 : clb.org.hk/content/why-sexual-harassment-persists-workplace
11. Reuters (2 juin 2020), *In nod to #MeToo, China codifies sexual harassment by law* (En clin d'oeil à #MeToo la Chine intègre le harcèlement sexuel dans la loi) : www.reuters.com/article/us-china-parliament-lawmaking-metoo-idUSKBN2390EY
12. Los Angeles Times (7 février 2018), *China's #MeToo movement started on college campuses. It may end there* (Le mouvement chinois #MeToo a débuté sur les campus universitaires. Il pourrait s'y arrêter) : www.latimes.com/world/la-fg-china-me-too-20180206-story.html
13. International Labor Rights Forum (16 mars 2018), *What Is the Significance of China's #MeToo Movement?* (Quelle est l'importance du mouvement chinois #MeToo ?) : laborrights.org/in-the-news/what-significance-china%E2%80%99s-metoo-movement
14. Dissent Magazine (automne 2016), *China's Feminist Five* (Les cinq féministes de Chine) : www.dissentmagazine.org/article/china-feminist-five
15. Sunflower Women Workers Centre (2013), *The sexual harassment of women factory workers in Guangzhou* (Le harcèlement sexuel des ouvrières d'usine à Guangzhou), disponible sur le site de l'ONG China Labour Bulletin : clb.org.hk/sites/default/files/archive/en/Image/research_report/sexual%20harassment%20survey%20sunflower%20centre.pdf
16. Bloomberg (10 décembre 2013), *China's Female Factory Workers Face Widespread Sexual Harassment* (Les ouvrières des usines chinoises sont confrontées à un harcèlement sexuel généralisé) : www.bloomberg.com/news/articles/2013-12-10/chinas-female-factory-workers-face-widespread-sexual-harassment
17. Leta Hong Fisher (2018) *Betraying Big brother, the feminist awakening in China* (Trahir Big brother, le réveil du féminisme en Chine)

18. Ainsi la version de 2001 des *Principes mondiaux de fabrication de Mattel* comportait 19 articles sur la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses, mais la version de 2014 n'en comportait plus que 5.

19. Le référentiel de l'IETP (avril 2020) est disponible en ligne : wdr-test-icti.cdn.prismic.io/wdr-test-icti/1e857885-4cc4-48d5-bd1a-42b71ebace41_%28E%29+ETP+Checklist+Version+2020+v2.2-+April+2020.pdf

20. ICCA (avril 2004) - Rapport d'audit sur la conformité aux Principes mondiaux de fabrication de Mattel dans les usines d'Escobedo et de Mabamex au Mexique

21. ICCA (mai 2007) - Rapport d'audit sur la conformité aux Principes mondiaux de fabrication de Mattel dans les usines de Montoi et de Mabamex au Mexique

22. Mattel (2020), *Responsible Supply Chain Commitment Management Commitment* (Engagements pour une chaîne d'approvisionnement responsable) : corporate.mattel.com/content/dam/corp-site/responsible-supply-chain/Responsible-Supply-Chain-Public-Facing-Commitment-Website-Final.pdf

23. ONU femme et Organisation internationale du travail (2019) *Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work* (Manuel : combattre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail) : www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work

24. Convention n°190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) : www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

25. Un accord de ce type a été signé au Lesotho en 2019, dans le secteur du textile : www.industrialunion.org/agreement-to-end-harassment-at-nien-hsingfactories-lesotho

26. Bureau international du travail (2017), *La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, le point de vue et la réponse des syndicats* : www.ituc-csi.org/IMG/pdf/violence-work_fr.pdf

27. Haut-Commissariat aux Droits de l'Homme des Nations Unies , résolution du 12 juillet 2019 : documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/G19/213/18/PDF/G1921318.pdf?OpenElement

Rédaction et coordination du rapport :

Alice Bordaçarre, Chargée de campagne Droits des femmes pour ActionAid France.

Avec la contribution de :

Enora Bource et Adeline Parenty (ActionAid France), Elaine Lu (China Labor Watch),
Lionel Frei et Simone Wasmann (Solidar Suisse)

Remerciements à : notre témoin sur place au cours de l'été 2020.