

TOYS REPORT 2015



SOLIDAR
SUISSE

Œuvre suisse d'entraide ouvrière OSEO

Une enquête sur les conditions de travail

dans cinq usines de jouets chinoises



中国劳工观察
CHINA LABOR WATCH

Solidar Suisse, novembre 2015



Foshan Mattel Factory

LA FACE CACHÉE DES CONTES DE FÉES

Les joyeux contes de fées associés à de nombreux jouets n'ont rien à voir avec la réalité tragique liée à leur production. En Chine, des millions d'ouvriers sont exploités par des cadres sans âme et travaillent dans des ateliers nocifs pour leur santé, onze heures par jour, six jours par semaine. Sur toute une année, un ouvrier ou une ouvrière d'une usine de jouets ne verra peut-être ses parents ou ses enfants qu'une seule fois. Ces ouvriers qui ne gagnent que le salaire minimum doivent supporter de telles conditions simplement pour survivre.

Dans une usine de jouets, de nombreux ouvriers travaillaient d'affilée sans pause pour boire ou aller aux toilettes. Lorsqu'on leur demande pourquoi, ils répondent que c'est tout simplement impossible de s'arrêter pour boire avec tant de travail. Dans une autre usine, une ouvrière du nom de Mme Li n'est qu'à cinq ans de la retraite. Elle a découvert que la direction avait pour politique de licencier les ouvriers proches de la retraite pour éviter de verser une pension. Pour Mme Li, cette politique signifie qu'elle se retrouvera peut-être sans le montant complet des fonds de retraite qu'elle a gagnés, et c'est pour cela qu'elle n'en dort pas la nuit.

L'industrie du jouet existe en Chine depuis plus de 20 ans. Dans un rapport de 2015, HKTDC Research affirme que 75 pour cent des jouets fabriqués dans le monde proviennent de Chine.¹ Selon un rapport du Département du Commerce américain, en 2010 85 pour cent des jouets vendus aux États-Unis étaient importés de Chine, soit un chiffre d'affaires de 22,2 milliards de dollars.² Néanmoins, selon les dernières enquêtes

de China Labor Watch (CLW), les mauvaises conditions de travail dans les usines de jouets chinoises perdurent. Les entreprises du jouet impliquées dans les enquêtes comprennent Hasbro, Mattel et sa marque Fisher Price, McDonald's, Jakks Pacific, Disney, NSI Toys, Battat et MGA Entertainment. Parmi les marques de jouets observées au cours de l'enquête, citons Frozen, Monster High, Nerf, Marvel, Star Wars, Wubble Ball, Fur Real Friends, Hot Wheels, Battat et Lalaloopsy.

Il y a plus de mille fabricants de jouets en Chine. De mai à juillet 2015, CLW a mené une enquête en profondeur auprès de cinq usines importantes : Foshan Nanhai Mattel Diecast Company, Jetta (Guangzhou) Industries, Combine Will (Dongguan) Industrial Company, Winson (Taiqiang) Precision Manufacturing (Shenzhen) Company et Dongguan Zhenyang Toy Company. Ces usines emploient au total plus de 20'000 ouvriers.

Les enquêteurs de CLW ont été envoyés dans chacune des usines pour effectuer des recherches dissimulées en se faisant passer pour des ouvriers de production de première ligne. Le CLW avait déjà enquêté sur certaines de ces usines par le passé, ce qui a permis une comparaison des conditions de travail sur la durée (cf. pages 10, 11).



China Labor Watch (CLW) est une organisation à but non-lucratif qui cherche à renforcer la transparence des chaînes logistiques, améliorer les conditions de travail en usine, défendre les droits des ouvriers et ouvrières et soutenir le mouvement syndical chinois.

chinalaborwatch.org

147 W 35 St, Ste 406
New York, NY 10001
+1 212-244-4049
clw@chinalaborwatch.org

¹ HKTDC Research, "中国玩具市场概况", 24 July 2015, <http://china-trade-research.hktdc.com/business-news/article/>

² U.S. Department of Commerce Industry Report: Dolls, Toys, Games, and Children's Vehicles NAICS Code 33993, http://www.toyassociation.org/app_themes/tia/pdfs/facts/2012toyoutlook.pdf

L'histoire des usines de jouets reflète le fossé béant entre les contes de fées et la réalité de la production des jouets. Les marques de jouet mettent les fabricants de jouets en concurrence pour réduire les coûts de production et maximiser leurs marges de profit. Cette concurrence mène à une dégradation des conditions pour les ouvriers des usines de jouets. Cette dynamique révèle enfin le fossé existant entre les engagements pourtant largement mis en avant par les marques de jouets en faveur d'un approvisionnement et de conditions de travail éthiques et la réalité.

Le code de conduite du Conseil International des Industries du Jouet (ICTI) existe depuis 2004. Le code de Mattel a été établi en 1997. Mais en 2015, nous voyons encore des ouvriers du jouet régulièrement confrontés à des pratiques illégales et inéquitables en matière d'emploi.

Les ouvriers du jouet chinois protestent régulièrement contre leur mauvais traitement. Pendant la période de l'enquête, chez Jet Fair Industrial Limited (Jingyu Toys) – une usine sous-traitant pour Hasbro, Mattel et Walmart – une centaine d'ouvriers ont fait la grève en exigeant une indemnité de licenciement et le versement des arriérés d'assurance de l'usine avant son déplacement prochain. Cette action n'a finalement pas été couronnée de succès et certains ouvriers ont même été arrêtés par la police.

En août, chez Ever Force, un fournisseur de Mattel, le propriétaire de l'usine s'est volatilisé après la paralysie des affaires. Pour des centaines d'ouvriers, les arriérés de paiement atteignaient trois mois de salaire et quatre mois de contributions d'assurance, soit au total environ \$ 700'000. Ceci a poussé les ouvriers à prendre le risque de manifester auprès du gouvernement local pour exiger de l'aide. Le gouvernement a déployé un important contingent de police anti-émeute et des unités canines pour mettre fin à l'action des ouvriers et les forcer à accepter une compensation partielle. En position de faiblesse, la plupart des ouvriers du jouet n'eurent d'autre choix que de « brader » leur travail. Le Wall Street Journal a rapporté plus tard que Mattel avait eu connaissance de la situation critique de l'usine Ever Force des mois avant la grève.

En septembre, un fournisseur de jouets Disney basé à Shenzhen a fermé. Des centaines d'ouvriers, à qui l'on devait déjà environ \$ 1,5 million en indemnités de licenciement et d'assurance, se sont ainsi retrouvés d'un jour à l'autre au chômage.

Au lieu de protester en Chine où de telles actions sont interdites, certains ouvriers se sont rendus à Disneyland, à Hong Kong, où ils ont manifesté contre le manque d'égard de Disney pour les droits des ouvriers.

*Ces photos ont été prises lors de la grève des ouvriers qui a eu lieu début août 2015 à Dongguan, à l'usine d'Ever Force Toys and Electronics Company, un fournisseur important de Mattel. La police anti-émeute et des unités canines ont été déployées pour mettre fin aux manifestations.
Sources : médias sociaux*



En vérifiant brièvement les sources d'informations publiques, CLW a relevé dans des usines de jouets chinoises : 56 incendies, 30 accidents du travail, 14 décès, 16 manifestations et 5 cas de travail infantile. Par exemple, en 2007, on a découvert plus de 300 écoliers de l'école secondaire, dont certains âgés de moins de 16 ans, travaillant onze heures par jour dans une usine de jouets en plastique. Les longues heures de travail et l'empoisonnement chimique ont affecté la santé de plusieurs écoliers, une étudiante est même morte.

En 2011-2012, plus de cent ouvriers ont été victimes d'empoisonnement au benzène dans une usine de jouets dont les clients comprennent Disney, Mattel et Hasbro.

Lorsque des cas de violation des droits et de grèves d'ouvriers tels que ceux décrits

ci-dessus se produisent dans des usines de jouets, la réaction habituelle des marques consiste à nier tout lien avec l'injustice et à rejeter la responsabilité sur leur fournisseur.

Voici donc l'état des chaînes logistiques des jouets. Les marques exigent la meilleure qualité, les temps de production les plus courts et les coûts les plus bas, sans se soucier des effets de leurs exigences sur les vies des ouvriers concernés. Les normes d'achats éthiques brandies par les marques de jouets sont simplement un outil de marketing.

En deux décennies de fabrication de jouets en Chine, les mauvaises conditions de travail ne se sont pas foncièrement améliorées. Les résultats de l'enquête de CLW en 2015, résumés dans les tableaux ci-dessous, témoignent de la sévérité du problème.

Les dégâts après un incendie important dans un atelier de peinture à Winson, qui s'est produit en mai 2015. L'atelier fabriquait le jouet Mattel « Rock 'Em Sock 'Em ».



Conditions de travail dans cinq usines de jouets chinoises en 2015

Constatation	Usine				
	FNMD	Jetta	CW	Winson	Zhenyang
Discrimination à l'embauche *		X	X	X	X
Absence d'examen médical avant, pendant et après emploi *	X	X	X	X	
Frais d'embauche *		X			X
Rétention de la pièce d'identité des ouvriers *			X	X	X
Absence des 24 heures de formation à la sécurité avant l'emploi *	X	X	X	X	X
Non-exécution par l'entreprise de ses obligations contractuelles *		X		X	
Contrats de travail incomplets lors de la signature *					X
Les ouvriers intérimaires composent plus de 10 % de l'effectif *					X
Absence de congés personnels et maladie payés *			X		
Heures supplémentaires excessives *	X	X	X	X	X
Pause de midi de moins d'une heure, autres périodes de repos réduites	X	X	X	X	
Heures supplémentaires obligatoires ; minoration des heures supplémentaires pour punir les ouvriers *	X	X	X	X	X
Salaires des ouvriers jamais supérieurs à 105 % du salaire minimum local	X	X	X	X	X
Réduction du salaire pour heures supplémentaires en déplaçant injustement vers le weekend du travail payé au tarif horaire normal		X		X	
Absence de fiches de salaire *					X
Assurances obligatoires non-fournies *	X	X		X	X
Mauvaises conditions de vie (par ex. insalubrité, sur-occupation)	X	X	X	X	X
Pénurie de sanitaires ou de douches	X			X	X
Équipement de protection insuffisant *	X	X	X	X	X
Opération des machines ne respectant pas les procédures de sécurité	X	X	X		
Mesures anti-incendie insuffisantes *	X	X	X	X	X
Fraude ou évasion à l'inspection (par ex. exemplaire de l'ouvrier du quiz de sécurité, falsification de rapports médicaux) *	X	X	X	X	X
Amendes imposées aux ouvriers *					X
Syndicat inexistant ou inefficace *	X	X	X	X	X
Absence de canal de plainte indépendant et efficace	X	X	X	X	X
« Requête » exigée pour démissionner *	X	X		X	X
Démission entraîne une perte de salaire dû *		X		X	X
Travail non-payé (par ex. réunions obligatoires non-payées, formations, et procédures d'embauche) *		X		X	
Mauvaise manipulation de déchets industriels, pollution de l'environnement					X

NOTE : « * » constitue une violation des normes juridiques chinoises



FurReal Friends de Mattel

ont révélé une pratique dans les usines de Winson et Jetta consistant à « déplacer » des heures travaillées le samedi pour les payer au tarif normal, diminuant ainsi le tarif des heures supplémentaires du weekend, rémunérées au double du tarif normal.³ On peut évaluer la somme ainsi volée aux quelque 11'000 ouvriers de ces deux usines entre 1 et 2 millions de dollars par an.

Par le passé, les usines chinoises dont Mattel est directement propriétaire utilisaient le même type de manipulation des heures de travail pour réduire les heures supplémentaires payées aux ouvriers – par exemple, Mattel Electronics Dongguan (Radica) en 2008. Les enquêtes récentes de CLW visant les usines de Mattel n'ont pas permis de constater ce type de vol de salaire, ce qui est une amélioration bienvenue. Malheureusement, les fournisseurs de Mattel, tels que Winson, continuent de voler aux ouvriers le salaire des heures supplémentaires, pourtant durement gagné.

La multitude d'abus des droits des travailleurs énumérée ci-dessus découle des exigences des marques de jouets en termes de coûts de fabrication et salariaux dans les usines. Les entreprises maximisent les bénéfices des actionnaires et des cadres en comprimant les coûts. En fin de compte, le prix en est payé par les ouvriers.

Un exemple parlant de cette dynamique, c'est une pratique manipulatrice utilisée par certaines usines de jouet et qui équivaut à un vol de salaire. Les investigations de CLW

Avec des salaires de misère, les ouvriers du jouet dépendent des heures supplémentaires, épuisant sans répit leurs corps en travaillant de 60 à 80 heures par semaine. Même avec autant d'heures supplémentaires, une ouvrière du jouet ne peut prétendre à plus d'1/2000e de la valeur de chaque jouet sur lequel elle travaille. Sur la base des informations récoltées pendant l'enquête de CLW, si nous combinons toute la rémunération salariale reçue par une ouvrière du jouet, elle gagnera moins de \$ 0,02 (2 cents) pour chaque jouet fabriqué.⁴

³ La loi chinoise prévoit que les ouvriers doivent recevoir un salaire pour les heures supplémentaires dépassant 40 heures par semaine et que les heures supplémentaires du weekend doivent être payées le double. Les usines ont généralement une semaine de travail de 5 jours de 8 heures, avec les heures du samedi payées le double. Mais chez Winson et Jetta, bien que les ouvriers fassent beaucoup d'heures supplémentaires comme dans d'autres usines, la direction utilise intentionnellement une autre méthode de saisie des heures de travail pour « déplacer » des heures payées au taux normal sur le samedi, réduisant ainsi le travail payé au taux double.

⁴ Par exemple, à l'usine Winson de Shenzhen, qui fournit Mattel, une ligne de production a maintenu un quota quotidien de 1'600 jouets, et chaque ouvrier sur la ligne travaille sur chacun des 1'600 jouets. En travaillant six jours par semaine, 4,2 semaines par mois (sur la base d'un mois de 30 jours), un ouvrier Winson devra fabriquer 40'320 jouets par mois. Le salaire de base mensuel de l'ouvrier (soit avant heures supplémentaires) est le minimum local de 2'030 RMB (\$ 319). Après avoir ajouté toutes les autres rémunérations de haute saison, y compris les heures supplémentaires et avant déductions, le revenu d'un ouvrier peut atteindre 4'060 RMB (\$ 638) par mois – ce qui implique 110 heures supplémentaires. Si nous divisons le salaire mensuel (4'060 RMB) par le nombre de jouets fabriqués (40'320), nous pouvons en déduire que chaque ouvrier Winson gagne 0,100069 RMB (\$ 0.016) par jouet.

À l'usine Winson de Shenzhen, sous-traitant de Mattel, si un ouvrier effectue 110 heures supplémentaires par mois, travaillant sur 40'320 jouets, il gagnera \$ 0.016 par jouet. Les jouets Rock 'Em Sock 'Em, un classique de Mattel, qui étaient en production chez Winson pendant cette enquête, se vendaient \$ 30 sur Amazon en octobre 2015. Cela signifie que chaque ouvrier Winson gagne uniquement 0,05 pour cent de la valeur de marché des jouets Rock 'Em Sock 'Em.

Les ouvriers produisent nonstop. Les jeunes ouvriers sacrifient leur jeunesse et leur santé, et ceux qui sont parents ne voient souvent leurs familles et leurs enfants qu'une fois par an.

Tandis que les ouvriers luttent année après année pour leur survie, les entreprises exploitent leur travail pour accroître la fortune des actionnaires et des cadres. En 2014, les revenus et le bénéfice de Disney ont respectivement atteint \$ 48,81 milliards et

\$ 7,5 milliards. Cette même année, le PDG de Disney, Robert Iger, a gagné au total \$ 43,7 millions, faisant de lui le 12e PDG des États-Unis en termes de salaire, selon le New York Times.⁵

Cela signifie qu'un ouvrier chinois qui fabrique les jouets Disney devrait travailler 11 heures par jour, six jours par semaine, pendant 7'011 ans pour gagner le salaire annuel du PDG de Disney. Pour Mattel et Hasbro, les chiffres sont respectivement de 1'534 et 2'466 ans.

Le tableau à droite compare les informations financières et le salaire des cadres de plusieurs grandes entreprises du jouet impliquées dans cette enquête avec les salaires des ouvriers qui fabriquent les jouets de ces entreprises. Le tableau illustre l'immense disparité dans la distribution de la valeur et du pouvoir dans les chaînes logistiques internationales des grandes entreprises du jouet et des détaillants.

Nom de l'entreprise	Disney	Mattel	Hasbro	Walmart	McDonald's	Combine Will [2]
Revenus	\$ 48,8 md	\$ 6,02 md	\$ 4,28 md	\$ 476 md	\$ 27,4 md	\$ 266,9 mio
Revenu net (bénéfice)	\$ 7,5 md	\$ 495 mio	\$ 415 mio	\$ 15 md	\$ 4,76 md	\$ 2,4 mio
Nom du PDG	Robert Iger	Bryan G. Stockton	Brian Goldner	Doug McMillon	Donald Thompson	Tam Jo Tak
Salaire annuel du PDG	\$ 43,7 mio	\$ 9,85 mio	\$ 14,44 mio	\$ 25,6 mio	\$ 7,29 mio	\$ 179'732
Salaire annualisé estimé d'un ouvrier [1]	\$ 6'233	\$ 6'422	\$ 5'855	\$ 5'855	\$ 8'122	\$ 7'555
Années pour qu'un ouvrier gagne le salaire annuel du PDG	7'011	1'534	2'466	4'372	898	24

NOTES : Sauf indication contraire, tous les chiffres sont ceux de 2014.

[1] Calculé pour 12 mois de salaire de haute saison, ce qui signifie que ce chiffre est probablement surestimé.

[2] Combine Will est l'une des cinq usines ayant fait l'objet d'une enquête dans le cadre de ce rapport.

⁵ Highest-Paid Chiefs in 2014, The New York Times, <http://www.nytimes.com/interactive/2015/05/14/business/executive-compensation.html>

Évolution des conditions de travail à l'usine Mattel de Nanhai de 2012 à 2015

Discrimination à l'embauche	Amélioration fondamentale
Heures de travail	
Rémunération	Amélioration partielle
Repas	
Examen médical	
Démission	
Formation	
Assurance et fond de logement	Aucun changement
Sécurité au travail	
Conditions de vie	
Syndicat	
Travail forcé	Problème aggravé

Des améliorations limitées des conditions de travail

Comme expliqué ci-dessus, les conditions de travail dans l'industrie du jouet n'ont, en règle générale, pas connu de changement fondamental. Néanmoins, si nous comparons les résultats des enquêtes antérieures de CLW à ceux de 2015, quelques rares améliorations peuvent néanmoins être observées. Par exemple, si nous comparons l'enquête de 2012 de CLW de la Foshan Nanhai Mattel Diecast Company (« FNMD ») avec son enquête de 2015 sur 12 catégories déterminant les conditions de travail, une seule a connu une amélioration fondamentale. La FNMD a non seulement réduit sa pratique illégale de discrimination à l'embauche, mais elle recrute même activement des personnes avec un handicap. Trois catégories ont subi une amélioration partielle, par exemple les heures de travail quotidiennes ont été réduites d'une heure, de 11 heures en 2012 à 10 heures en 2015 (bien que les heures de travail continuent à dépasser les maxima légaux).

Alors qu'il y a eu certains progrès, sept catégories n'ont pas été améliorées depuis la dernière enquête il y a trois ans. Par exemple, la distribution et l'utilisation d'équipements de protection demeure un problème grave et la FNMD n'a toujours pas de syndicat efficace. Plus inquiétant encore, une violation des droits y a encore empiré depuis 2012 : les ouvriers Mattel doivent non seulement effectuer des heures supplémentaires, mais depuis 2015 ils sont forcés lors de l'embauche de signer un formulaire qui indique qu'ils acceptent de leur plein gré tout arrangement concernant les heures supplémentaires.

De plus, la direction utilise la réduction des heures supplémentaires, et ainsi les rémunérations, pour punir les ouvriers.

Mais chez Winson Precision Manufacturing (ci-dessous « Winson »), un fournisseur de Mattel à Shenzhen, une comparaison entre les résultats des enquêtes de CLW en 2013 et 2015 montre que la plupart des catégories déterminant les conditions de travail ne se sont pas améliorées, et ont même parfois empiré. Parmi 15 catégories, aucune n'a connu d'amélioration fondamentale, et une seule une amélioration partielle : les salaires ont augmenté chez Winson depuis 2013, mais cela reflète simplement l'augmentation du salaire minimum légal, étant donné que le salaire de base des ouvriers de Winson correspond encore très souvent le minimum légal.

Huit catégories n'ont subi aucune modification. Par exemple, les candidats ne subissent pas d'examen médical, les nouveaux ouvriers doivent attendre une semaine ou plus après le début du travail pour signer un contrat de travail, et l'assurance est facultative. Ces trois points sont des violations du droit du travail chinois.

De plus, selon les résultats des enquêtes de cette année, six aspects des conditions de travail ont empiré. Par exemple, tandis qu'en 2013 Winson n'engageait personne de plus de 40 ans, cette discrimination quant à l'âge s'est encore aggravée avec une limite supérieure fixée à 30 ans ; Winson exerce aussi une discrimination à l'embauche basée sur le sexe. La sécurité anti-incendie est aussi un problème majeur. L'enquête de CLW a découvert qu'un grave incendie s'est produit en mai 2015, détruisant tout un atelier de production.

Évolution des conditions de travail à l'usine Winson de Shenzhen de 2012 à 2015

Rémunération	Amélioration partielle
Repas	
Examen médical	
Contrat de travail	
Conditions de vie	
Syndicat	Aucun changement
Travail forcé	
Formation	
Assurance et fonds de logement	
Démission	
Sécurité au travail	
Discrimination à l'embauche	Problème aggravé
Rétention des pièces d'identité	
Heures de travail	
Mesures anti-incendie	

Atelier de production de Jetta Industries, qui fabriquait de nombreux jouets Hasbro pendant l'enquête.



Une réforme fondamentale dans les usines de jouets

Comme établi dans le rapport ci-dessus, depuis presque deux décennies les abus des droits humains perdurent dans les usines de jouets chinoises qui fournissent les plus grandes marques de jouets internationales. La comparaison des résultats de cette année avec ceux des années précédentes démontre que peu d'améliorations se produisent, et que certaines conditions s'aggravent même.

Les principaux bénéficiaires de ces abus persistants sont les marques et les détaillants de jouets, très rentables, au sommet des chaînes de valeur internationales. Ces entreprises ont le pouvoir d'influencer et de contrôler les conditions de travail dans les usines de jouets et elles doivent mettre en œuvre une réforme fondamentale des conditions des ouvriers qui fabriquent leurs jouets.

Ces réformes impliquent, notamment, de:

- Réduire l'utilisation d'ouvriers intérimaires à moins de 10 pour cent de la main-d'œuvre totale ;
- Augmenter les salaires de base des ouvriers nettement au-dessus du salaire minimum local afin qu'ils ne soient pas contraints d'effectuer de longues heures supplémentaires ;
- Ajuster les calendriers de production pour permettre que les heures supplémentaires soient volontaires ;
- Mettre fin à la pratique selon laquelle une démission nécessite une « requête ». Les ouvriers démissionnaires doivent aussi recevoir les salaires dus en quittant l'usine ;
- Garantir que toutes les activités constituant une exigence ou une tâche obligatoire d'un emploi soient rémunérées, y compris les réunions de groupe, les formations et les procédures d'intégration obligatoires) ;
- Fournir aux ouvriers des logements plus spacieux et hygiéniques ;
- S'assurer que les ouvriers reçoivent une formation préalable qui réponde aux exigences légales et suffise à les former sur les produits chimiques ou procédés qui pourraient nuire à leur santé à court ou long terme ;
- Permettre aux ouvriers d'élire des représentants syndicaux au niveau de l'entreprise qui puissent véritablement représenter les intérêts des ouvriers ;
- Remédier aux autres violations de la loi mentionnées dans ce rapport.



SOLIDAR
SUISSE

Œuvre suisse d'entraide ouvrière OSEO

Éditeur : Solidar Suisse
Avenue Warnery 10, Case postale 1151
1001 Lausanne
Tél: 021 601 21 61
Fax: 021 601 21 69
E-mail: contact@solidar.ch

www.solidar.ch