

TOYS REPORT 2016



SOLIDAR
SUISSE

Œuvre suisse d'entraide ouvrière OSEO

Rapport sur les conditions de travail

dans l'industrie chinoise du jouet



中国劳工观察
CHINA LABOR WATCH

Solidar Suisse, novembre 2016

DES CONDITIONS DE TRAVAIL CAUCHEMARDESQUES POUR LA RÉALISATION DES RÊVES DES ENFANTS



Si le monde des jouets est paradisiaque pour les enfants, il peut par contre receler une bien triste réalité pour les employé-e-s des usines de jouets, accablés par de multiples problèmes : ces derniers sont ainsi séparés de leurs proches (enfants, parents et conjoint), ils sont à la tâche onze heures par jour, six ou sept jours par semaine, cela dans un environnement de travail préjudiciable à leur santé, mais ne gagnent que le salaire minimum prescrit par la loi. Ils sont dix à s'entasser dans un dortoir minuscule, souvent sans douche chaude, y compris en hiver. Les travailleurs n'ont aucune voie légale pour exprimer leurs doléances, et les représentants des organisations de travailleurs sont nommés par la direction de l'usine. Il y a des décennies que cette situation dure. Il est tragique de constater que pour l'instant, les choses ne changent guère.

En avril, puis en septembre 2016, China Labor Watch a entrepris de manière anonyme une enquête en profondeur dans quatre usines de jouets qui produisent notamment pour les marques Mattel, Hasbro, Disney, McDonalds et Walmart. Nous y avons découvert un chapelet de violations des droits du travail. En voici les six plus communes :

1. Longues heures de travail sans pause, ce qui constitue une violation de la législation chinoise sur le travail

D'après la législation chinoise sur le travail, les employé-e-s ne doivent pas travailler plus de huit heures par jour. En général, les heures de travail peuvent être prolongées dans certaines circonstances, et à condition que la santé physique des employé-e-s soit garantie. Cependant, les heures supplémentaires ne peuvent pas excéder 36 heures par mois. Malheureusement, notre enquête a montré que le nombre moyen d'heures travaillées par jour dans ces usines était de 11, avec plus de 50 heures supplémentaires par mois, et que, dans la moitié des usines, le nombre de ces heures dépassait même les 100. Par ailleurs, les exigences de production très élevées ne laissent pratiquement aucun moment de repos aux travailleurs. Durant leurs 11 heures de travail journalier, les travailleurs avaient en tout et pour tout une pause de 40 à 60 minutes pour le repas de midi. C'est là une violation patente du droit des travailleurs à des moments de repos.

2. Omission des formations à la sécurité préalables à l'embauche et absence de mesures de sûreté

D'après la législation chinoise sur le travail, les employeurs doivent fournir un équipement de protection aux travailleurs assignés à des tâches nocives ou préjudiciables, et doivent également mettre en place et perfectionner leur système assurant la santé et la sécurité au travail, dans le respect strict des règles et des normes étatiques applicables¹. Nous avons cependant constaté qu'aucune des quatre usines n'avait une approche sérieuse de la formation à la sécurité préalable à l'embauche. En effet, aucune d'entre elles n'avait donné la moindre instruction sur les matériaux nocifs ; aucune d'entre elles n'avait non plus pris l'initiative de



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 *Loi de la république populaire de Chine sur le travail* : Article 52 : L'employeur élabore et perfectionne le régime de sécurité et d'hygiène du travail, applique strictement les règles de sécurité et d'hygiène du travail de l'Etat, forme les employés à la sécurité et l'hygiène du travail, prévient les accidents du travail, et réduit les risques professionnels. Article 54 : L'employeur garantit aux employés des conditions de sécurité et d'hygiène du travail conformes aux prescriptions de l'Etat, leur fournit les équipements de protection nécessaires et fait effectuer régulièrement un examen de santé aux employés exposés aux risques professionnels.

fournir des équipements de protection que les réglementations prescrivent. Par exemple, le liquide surnommé « Huile de banane » (Banana oil), largement utilisé dans les usines de jouets, est nocif. En raison de ses effets délipidants, la peau des travailleurs peut subir des gerçures en cas d'exposition directe sans protection. Ce liquide peut également causer des irritations des yeux et des muqueuses. Inhalé en concentration élevée, il peut endommager les poumons et le système nerveux central. Malgré tout, aucune des usines n'avait jamais informé les employé-e-s des dangers de l'« Huile de banane »², ni fourni à ces derniers d'équipements de protection tels que gants, lunettes, masques, etc. Les employé-e-s étaient en contact direct avec le liquide en question, une situation extrêmement dommageable pour leur santé physique³.

3. Refus de payer les cotisations aux assurances sociales et l'épargne-logement obligatoires ou paiement non conforme aux dispositions et lois en vigueur

Les lois chinoises en la matière disposent que les entreprises à investissements étrangers doivent verser pour leurs employé-e-s les cotisations aux assurances sociales⁴ et l'épargne-logement⁵ obligatoires, sur une base et en fonction d'un taux précisés par les normes locales. Nous avons cependant trouvé qu'aucune des usines ne suivait strictement de telles dispositions : telle usine ne payait aucune assurance sociale ou épargne-logement à ses employé-e-s ; telle autre contraignait les travailleurs à signer une déclaration d'engagement selon laquelle ils renonçaient de leur plein gré à bénéficier des assurances sociales et de l'épargne-logement. Quant à l'usine qui payait les assurances sociales, le taux de cotisation n'était pas conforme aux exigences légales⁶. Sans nul doute, de tels agissements contreviennent aux droits légitimes et aux intérêts des employé-e-s d'usines de jouets.

4. Absence d'une organisation de travailleurs efficace, absence d'un mécanisme de plainte indépendant et efficace

Il ressort de notre enquête que les quatre usines n'avaient tout simplement pas d'organisation de travailleurs, ou alors que celle-ci, bien qu'existante, était inopérante. Dans l'une des usines, ladite organisation a accroché sur la porte de son local un panneau « Comité du syndicat », cependant ce « bureau » est fermé tout au long de l'année, et le panneau n'indique aucune coordonnée de contact. Les usines n'ont pas non plus mis en place un mécanisme de plainte indépendant et efficace. Même si certaines usines sont dotées d'une boîte à remarques, et d'une hotline recevant les plaintes, la boîte à remarques s'empoussiérait, et on attend toujours de voir les résultats de la hotline.

² Bien que certaines usines aient organisé une formation préalable à l'embauche, la durée de cette formation était très courte, et son contenu trop général.

³ Certaines usines ont exigé des travailleurs qu'ils signent une décharge selon laquelle ils étaient pleinement conscients du danger inhérent au travail, avant même la tenue de la formation pour les nouveaux collaborateurs ; certaines usines distribuaient des équipements de protection, mais pratiquement aucun travailleur ne les utilisait, d'autant moins que l'usine ne procédait à aucun rappel ni contrôle dans ce sens.

⁴ *Règlement provisoire sur l'encaissement des primes d'assurance sociales* L'article 3 dispose que les entreprises à investissements étrangers paient les primes de retraite de base, les primes d'assurance-maladie de base, et l'assurance-chômage. *Dispositions relatives à l'assurance-maternité pour les ouvrières et le personnel qualifié dans la province du Guangdong*, articles 2 et 10, ainsi que *Dispositions relatives à l'assurance sociale couvrant les accidents de travail pour le personnel des entreprises dans la province du Guangdong*, articles 2, 4 et 12, disposent que les entreprises de ladite province sont tenues de payer l'assurance-maternité ainsi que l'assurance couvrant les accidents de travail, pour leurs employés, sans contribution aucune de la part de ces derniers.

⁵ *Règlement de l'Administration de fonds de prévoyance logement*, articles 2, 3 et 16

⁶ D'après les dispositions en vigueur au Guangdong, le salaire minimum pour cotiser en vue de la retraite est de \$430



5. Bas salaires, alimentation et logement inadéquats

Selon le Département des Ressources humaines et de la Sécurité sociale du Guangdong, le salaire minimum légal pour les localités de Dongguan et Foshan pour l'année 2016 s'élève à 223 dollars américains par mois. Quant au salaire minimum légal de Shenzhen, il est de 300 \$. Parmi les usines examinées, les travailleurs des trois d'entre elles situées à Foshan ou Dongguan, recevaient un salaire de base d'à peu près 231 \$ mensuels. Quant à la quatrième usine, située à Shenzhen, elle pratiquait un salaire de base de 300 \$. Les salaires des travailleurs de l'industrie du jouet se caractérisent donc par leur modestie, vu que ces derniers gagnent à peine 5 % de plus que le minimum légal local. Cela ne laisse guère d'autre choix au travailleur que celui d'accomplir des heures supplémentaires pour gagner davantage. Il faut aussi relever les aliments peu nourrissants qui composent leurs repas, et les dortoirs décrépits où ils vivent, avec des fils électriques rampant sur le sol.

6. Pendant la basse saison, l'usine limite les heures supplémentaires, dans le but soit de punir, soit de licencier des employé-e-s

Les salaires de base des employé-e-s sont très bas, et leurs heures supplémentaires ne sont l'objet d'aucune compensation (tel que salaire horaire plus élevé). Il est pourtant très habituel que les travailleurs, ne pouvant prétendre à un niveau de vie décent sans cela, profitent de faire des heures supplémentaires payées. En basse saison, caractérisée par une charge de travail supplémentaire moindre ou inexistante, cette situation est utilisée comme une forme de « punition » envers les travailleurs. Il s'agit d'une méthode parmi d'autres servant à forcer ces derniers à présenter leur démission.

Rien de nouveau sous le soleil, donc, en ce qui concerne les violations des droits du travail dans les usines de jouets. Il n'est pas tolérable que les rêves d'enfants se nourrissent du cauchemar enduré par les travailleurs. Tout jouet manufacturé en Chine l'est au cours d'un processus où l'on enfreint les droits de ces travailleurs. Jour après jour, ces derniers supportent d'écrasantes charges de travail, mais ne gagnent qu'un salaire misérable. Eux aussi ont des enfants. Mais après des années de séparation, lorsque les travailleurs rentrent enfin chez eux, diminués par la maladie ou les séquelles des accidents de travail, qui va soigner le rêve de leurs enfants ? Odieux contraste entre la vie de ces travailleurs, et celle des millionnaires s'enrichissant grâce à cette industrie du jouet. Ceux qui y font leur beurre le font en lésant les intérêts des travailleurs : cette négligence doit faire l'objet d'une condamnation publique et morale.



Conditions de travail dans quatre usines de jouets chinoises en 2016

Constatation	Foshan Mattel	Changan Mattel	Combine Will	Weiling-feng
Travailleurs contraints de signer une déclaration selon laquelle ils sont conscients des risques liés au poste de travail				X
Discrimination à l'embauche liée au sexe et à la région d'origine		X		
Absence d'examens médicaux avant, pendant et après l'engagement	X	X		
Travailleurs contraints d'écrire une déclaration renonçant à leurs droits sous plusieurs aspects				X
Signature forcée de contrats, ne laissant pas le temps à l'employé-e d'examiner ces derniers			X	
Absence de formation à la sécurité de 24 heures, préalable à l'embauche	X	X	X	
Heures supplémentaires en quantité excessive	X	X	X	X
Moins d'une heure de pause à midi, autres pauses réduites	X		X	X
Heures supplémentaires obligatoires ; réduction des heures supplémentaires instrumentalisée comme punition		X		
Bas salaires	X	X	X	X
Retards de paiement des salaires				X
Non-versement des assurances sociales et de l'épargne-logement prescrites par la loi		X	X	X
Mauvaises conditions de vie (p.ex. logement insalubre, promiscuité)	X	X	X	X
Sanitaires et douches insuffisants	X			
Équipements de protection insuffisants	X	X	X	X
Travail sur machines hors normes de sécurité	X			
Absence d'alarmes anti-incendie	X			
Contournement de l'inspection (p.ex. en faisant copier le questionnaire-test sur la sécurité aux travailleurs, en produisant de faux certificats d'examens médicaux)	X		X	X
Absence d'organisations de travailleurs fonctionnelles	X	X	X	X
Absence d'un mécanisme de plainte indépendant	X	X	X	X



Qui est responsable des violations des droits du travail dans les usines chinoises?

Les grandes marques se situent en haut de l'échelle, avec les fabricants de jouets à l'échelon intermédiaire, et les employé-e-s tout en bas. Afin de maximiser leurs profits et de rester compétitives sur le marché, les grandes marques ont transféré la fabrication demandant une main-d'œuvre abondante vers des pays en développement et délocalisé la production, en passant par des agences en charge de l'approvisionnement. En raison de l'intense concurrence que se livrent les fabricants pour obtenir des commandes, les usines n'ont guère de marge d'influence à la table des négociations et sont forcées d'accepter des prix bas. Il arrive même que ce soient elles-mêmes qui baissent leur prix afin d'accroître leur compétitivité. Cependant, le poids en retombe inévitablement sur les travailleurs.

Les sociétés multinationales se félicitent de ce système. Pour la simple et bonne raison qu'elles n'engagent ainsi en rien leur responsabilité pour ce qui est des violations de la législation et de l'éthique ayant lieu dans les établissements fournisseurs. N'engageant pas directement les travailleurs, ils rejettent la faute des déplorables conditions de travail sur les entreprises qui embauchent, soit les usines. Mattel est l'une des seules marques de jouets qui a ses propres usines en Chine. La marque est notamment propriétaire de deux usines soumises à notre enquête, et cette dernière montre que la législation sur le travail y est également violée. Cependant, Mattel a pour habitude de rejeter la responsabilité de ces problèmes sur le gouvernement chinois et l'industrie du jouet.

Les marques telles que Mattel, Disney et Fischer-Price délocalisent habituellement leur production vers des dizaines – voire des centaines – de fabricants différents, afin que chaque fournisseur ne produise qu'une petite portion des articles. De même, d'ordinaire, les commandes provenant d'une marque particulière ne représentent pas plus de 20 % de celles honorées par un fournisseur. Ainsi, en cas de poursuites judiciaires de la part des employé-e-s, ou de critiques émanant de syndicats ou d'organisations de défense des droits humains, il est facile pour une marque commerciale de rejeter la faute sur d'autres sociétés faisant des affaires avec tel ou tel fournisseur. Si la pression du public enflé, la marque mettra simplement fin au contrat avec ce fournisseur, imputant cela à des violations de la législation du travail, montrant ainsi un prétendu soutien aux droits du travail.

Mais la vraie raison de tout cela est cependant que les marques ne souhaitent pas prendre la responsabilité des conditions de travail dans les usines des fabricants. Exception faite d'une poignée d'entreprises qui tentent sincèrement de promouvoir la responsabilité sociale des entreprises, la vaste majorité ne souhaite que temporiser, espérant s'en sortir ainsi.

Ces grandes marques manquent-elles vraiment des moyens financiers nécessaires à une légère hausse des salaires et à l'amélioration des conditions de travail ? Le rapport financier annuel de Mattel pour l'année 2015 indique un total des ventes de \$ 5,7 milliards, alors que les montants mis en œuvre pour la publicité et la promotion atteignent 12,6 % de ce total, équivalent à \$ 720 millions. Par conséquent, pour un jouet de 20 \$, Mattel dépense 2,5 \$ en publicité, alors que les travailleurs qui fabriquent ces jouets perçoivent moins d'un dollar. Mattel préfère dépenser jusqu'à dix fois le montant du salaire en publicité, que d'augmenter légèrement le prix de ses commandes. Cela permettrait pourtant aux employé-e-s de recevoir un meilleur salaire et de ne pas compter sur d'interminables heures supplémentaires pour gagner leur vie.

LE CODE DE CONDUITE ICTI-CARE : UNE CERTIFICATION INSUFFISANTE ET MAL MISE EN ŒUVRE

Le modèle commercial des multinationales du jouet, qui consiste à passer des commandes à courte échéance en faisant pression sur les prix, contribue en grande part aux violations des droits du travail. La responsabilité face aux situations précaires vécues par les travailleurs n'est donc pas uniquement celle des fabriques de jouets en Chine. Soumises à la critique selon laquelle elles violent les droits de travailleurs, les marques de jouets s'en défendent en disant qu'elles participent à ICTI Care, un ensemble de normes internationales concernant les conditions de travail dans la production de jouets, qui ont été formulées par une organisation contrôlée par les marques de jouets. Cette organisation effectue des audits dans les usines chinoises, et délivre une certification à celles qui satisfont aux normes d'ICTI Care. En fait, ces normes ont un niveau d'exigence très bas, et ne sont en plus pas appliquées avec exactitude. On peut donc affirmer qu'ICTI Care sert en fait aux compagnies de jouets à rejeter la faute sur les usines.

Tout d'abord, les normes ICTI Care violent gravement la législation chinoise sur le travail. À titre d'exemple, cette législation dispose que les employé-e-s ne peuvent pas travailler plus de huit heures par jour, et en moyenne plus de 44 heures par semaine. En général, les heures de travail peuvent être prolongées dans certaines circonstances et à la condition que la santé physique des travailleurs soit garantie. Ainsi, les heures supplémentaires ne peuvent excéder 36 heures par mois⁷. Or, les exigences du processus ICTI Care (ICP) considèrent que lors des heures supplémentaires saisonnières, jusqu'à 72 heures hebdomadaires peuvent être travaillées dans les usines de la catégorie A, et même 78 heures hebdomadaires pour les usines des catégories B et C⁸. Cela signifie que les usines où les employé-e-s triment 72 heures par semaine, et travaillent jusqu'à 13 jours d'affilée, en effectuant jusqu'à 144 heures supplémentaires par mois, peuvent malgré tout recevoir la certification pour le niveau le plus bas. À l'évidence, les normes de ce processus se situent à un niveau trop bas, et n'exercent aucune contrainte sur la majorité des usines. De plus, elles violent la législation chinoise sur le travail.

D'autre part, les normes d'ICTI Care ne sont pas appliquées avec exactitude. De nombreuses usines labellisées ICP n'ont pas suivi strictement les exigences d'ICTI Care. Les résultats d'audit dans le cadre d'ICTI Care ne reflètent pas nécessairement la situation réelle dans les usines de jouets. La différence entre ces résultats et les constats faits par des en-

quêteurs dans les usines est frappante, et met en lumière le fait que, même dans les usines ayant passé la certification, les exigences formulées par ICTI Care ne sont pas remplies. À noter que certaines usines faussent les données ou soudoient les vérificateurs, donnant ainsi l'apparence de remplir les exigences d'ICTI Care.

Prenons comme exemple celui de la corruption. ICTI Care a formulé d'autres normes, comme celle portant sur la sécurité du travail et la formation, or il s'avère que des usines de jouets n'étant pas au niveau de ces normes peuvent très bien passer la certification en soudoyant les vérificateurs. Voici les déclarations de l'organisation semi-officielle « Association Jouets Guangdong », exprimées en juin de cette année : « Il est devenu monnaie courante que les vérificateurs ICP se voient remettre personnellement une enveloppe contenant de l'argent. Sur certains sites de production, la règle tacite est la suivante : à peine entrés dans l'usine, les vérificateurs ICP reçoivent une enveloppe contenant 1500 \$, sans quoi il serait très difficile de réussir l'audit. » La déclaration signale également des « confessions de propriétaires d'usine : "En ce moment à Dongguang, les audits ICTI-ICP ont trois prix. L'audit annuel s'élève à 12 000 \$, donnant à droit à un faux certificat, mais parfaitement utilisable. Si vous payez 20 000 \$, ce n'est pas un certificat que vous recevez, mais la garantie de recevoir des commandes. Si vous payez 27 000 \$, alors vous recevrez le certificat en bonne et due forme." Il suffit aux entreprises de faire une recherche en ligne, et de contacter les sociétés d'audit pour recevoir des promesses telles que : Si vous êtes d'accord de payer les frais, alors à coup sûr vous réussirez l'audit ICP. »⁹ Le contenu de cette déclaration est confirmé par notre enquête dans les usines mentionnée plus haut. Les cas de corruption de ce genre abondent en Chine, mettant en danger l'activité normale des usines de jouets. À terme, ce sont les travailleurs qui vont payer pour ces pots-de-vin. ICTI Care a pris conscience de ce problème, mais malheureusement, le processus continue, et il est difficile de savoir si des mesures efficaces seront prises.

En conclusion, les marques de jouets utilisent ICTI Care pour rejeter la responsabilité sur les usines. Plutôt que d'être un outil s'efforçant d'améliorer les conditions de travail des employé-e-s, ICTI Care est trop souvent instrumentalisé dans un but de greenwashing. En dernier recours, ce sont les usines qui sont responsables des actions liées à des violations de droits. Cependant, si les marques de jouets n'améliorent pas les conditions d'achats, les usines sont dans l'incapacité de satisfaire aux normes du secteur.

⁷ Loi de la république populaire de Chine sur le travail : articles 36 et 41

⁸ Une fois qu'une usine a rempli les exigences du processus ICTI Care (ICP), fait confirmé par un audit externe non annoncé, ICTI Care décerne un « Label de conformité », que l'on peut classer en trois catégories :

1. Catégorie A60 : l'exigence est que le nombre d'heures supplémentaires en haute saison se situe entre 60 et 66 heures hebdomadaires. Cependant, cette catégorie A60 est une aspiration idéale, elle est facultative pour les usines, et non pas obligatoire.
2. Catégorie A : l'exigence est que le nombre d'heures supplémentaires en haute saison se situe entre 66 et 72 heures hebdomadaires.
3. Catégorie B : l'exigence est que le nombre d'heures supplémentaires en haute saison se situe entre 73 et 78 heures hebdomadaires. Durant une semaine de haute saison, pas plus de 25 % du nombre total des travailleurs directs devraient être concernés par les heures supplémentaires.
4. Catégorie C : l'exigence est que le total des heures travaillées n'excède pas 78 heures hebdomadaires pendant les 12 derniers mois écoulés.

⁹ Cf. *A report regarding the ICTI-ICP Audit which affects the development of China's toy industry* « Association Jouets Guangdong », Lien vers le texte en chinois : <http://news.ctoy.com.cn/show-27739.html>; Lien vers le texte en anglais <http://www.chinalaborwatch.org/newscast/608>

NOS DEMANDES A L'INDUSTRIE DU JOUET

- Une coopération renforcée avec les fournisseurs en Chine afin d'améliorer les conditions de travail. Pas de résiliation de contrat.
- Un devoir de diligence: la garantie du respect des droits humains, des droits du travail et du droit chinois sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.
- La publication d'un code de conduite exhaustif sur la base des normes en vigueur développées par l'ONU et de l'OIT.
- L'établissement de mécanismes de contrôles garantissant le respect du droit du travail chinois.
- La participation des employé-e-s : une représentation syndicale effective dans les usines des fournisseurs grâce à un processus d'élection transparent et la formation des employé-e-s sur leurs droits. La mise en place de mécanismes de recours indépendants et efficaces dans les usines des fournisseurs.
- La mise en œuvre d'un salaire minimum suffisant pour vivre sur l'ensemble de la chaîne de production et d'approvisionnement.
- La transparence pour les consommateurs et consommatrices dans le monde.



SOLIDAR
SUISSE
Œuvre suisse d'entraide ouvrière OSEO

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

www.solidar.ch