

Ouvriers du jouet :

les derniers maillons de la chaîne



Acton fair spielt © 2007

Rapport d'enquête
décembre 2009

AGIR POUR LES DROITS. VAINCRE LA PAUVRETÉ



Association d'étudiants & universitaires
contre la mauvaise conduite des entreprises

PEUPLES
Solidaires

en association avec **act:onaïd**

www.peuples-solidaires.org



Action fair spielt © 2007

> Publié par:

C'est pas du jeu! Campagne pour des conditions de travail décentes dans l'industrie du jouet.
Peuples Solidaires (France), Südwind Agentur (Autriche), Society for Fair Trade (République tchèque), AUR (Roumanie), Polish Green Network (Pologne) et la SACOM, Association d'étudiants & universitaires contre la mauvaise conduite des entreprises (Chine).

> Auteurs:

Perry Leung
Debby Chan

> Édition:

Claudia Bonk
Debby Chan

> Traduction:

Sandrine Alves

Graphisme: Solenn Le Cars/slc@herbe-folle.fr
Imprimé sur papier recyclé par COLIBRI Cesson-Sévigné



La présente publication a été élaborée avec l'aide de l'Union européenne. Le contenu de la publication relève de la seule responsabilité de Peuples Solidaires et ne peut aucunement être considéré comme reflétant le point de vue de l'Union européenne.



Résumé	4
Coup de projecteur sur la production de jouets en Chine	6
Caractéristiques de l'industrie du jouet en Chine	6
Les effets de la crise financière mondiale	7
L'icti et son code des pratiques commerciales	7
Méthodologie	9
Résultats de l'enquête sur le site industriel de Tianyu Toys	10
Profil de l'usine	10
Contrats de travail	11
Temps de travail effectif et heures supplémentaires	11
Heures supplémentaires excessives	11
Heures supplémentaires forcées	11
Un relevé du temps de travail effectif arbitraire	11
Salaires et rémunération des heures supplémentaires	13
Absence de bulletin de salaire	13
Paiement différé des salaires	14
Conditions de santé et de sécurité	14
Formations sur les questions de santé au travail	14
La sécurité sur le lieu de travail et les équipements de protection	15
Examens de santé	15
Prévention anti- incendie	16
Couverture sociale	16
Conditions de travail dans les locaux	16
Nourriture et hébergement	17
Syndicats de travailleurs	17
Amendes punitives	18
Des traitements dégradants	18
Dissimulation des conditions réelles de travail lors des inspections	18
Remarques	18
Résultats de l'enquête dans l'usine de jouets en plastique et en métal de Wai shing	19
Profil de l'usine	19
Contrats de travail	19
Temps de travail effectif et heures supplémentaires	20
Heures supplémentaires excessives	20
Heures supplémentaires forcées	21
Salaires et rémunération des heures supplémentaires	21
Conditions de santé et de sécurité	21
Examens de santé	21
Formations sur les questions de santé au travail	21
Équipements de protection	22
Accidents du travail	22
Prévention anti-incendie	22
Couverture sociale	22
Assurance médicale	22
Assurance contre les accidents du travail	22
Retraite	22
Conditions de travail	23
Nourriture et hébergement	23
Syndicats de travailleurs	24
Dissimulation des conditions réelles de travail lors des inspections	24
Autres	24
Difficultés à démissionner	24
Code de conduite	24
Traitements dégradants	24
Remarques	24
Demandes	25
Aux multinationales donneuses d'ordres	25
Aux fabricants de jouets	25
À l'ICTI	25
Conclusions	26
Notes	27



RÉSUMÉ

Dans un contexte de crise financière mondiale, l'industrie manufacturière chinoise fait grise mine. Tournée vers l'exportation, l'industrie chinoise du jouet est touchée de plein fouet par la crise. Au vu des circonstances, les ouvriers de l'industrie du jouet, en tant que derniers maillons de la chaîne mondiale d'approvisionnement, risquent de voir leurs conditions de travail se détériorer encore davantage. Le présent rapport vise à brosser un tableau de la situation des ouvriers de l'industrie du jouet en Chine, au lendemain de la crise financière, en analysant les relations entre les multinationales et les fabricants de jouets. L'enquête conduite auprès de deux usines de fabrication de jouets du sud de la Chine, Tianyu Toys et Wai Shing, permet de mieux appréhender les conditions réelles de travail des ouvriers chinois de ce secteur d'activité.

Basées à Hong Kong, les usines de Tianyu Toys et de Wai Shing ont toutes deux adhéré au dispositif « CARE Process » mis en place par la Fédération internationale des industries du jouet (connu sous l'acronyme anglais ICTI¹). Elles ont, par voie de conséquence, approuvé l'une comme l'autre les normes du code de conduite de l'ICTI, et se sont par la même occasion, engagées à s'y conformer. Des pratiques frauduleuses de dissimulation des conditions de travail réelles au cours des audits de contrôle ont cependant été rapportées par des ouvriers. C'est donc avec préoccupation que ce rapport s'interroge sur le bien fondé de l'engagement de ces deux usines à se conformer au Code des pratiques commerciales, et sur l'efficacité même du dispositif.

Le rapport met en exergue les points suivants :

Contrats de travail

Sur les deux usines, aucun ouvrier ne s'est vu remettre un exemplaire de son contrat de travail.

Temps de travail effectif et heures supplémentaires

Les ouvriers des deux usines sont contraints d'effectuer par jour, entre 3 et 6 heures supplémentaires, ce qui excède le seuil prévu par la loi, en l'occurrence 3 heures par jour et 36 heures par mois. Les heures

supplémentaires excessives et forcées sont tolérées sur le site industriel de Tianyu Toys. Une employée dit avoir été forcée à effectuer 28 heures de travail continu. Pire encore, les heures supplémentaires effectuées ne font bien souvent pas l'objet d'une rémunération.

Salaires et rémunération des heures supplémentaires

Les bulletins de salaire fournissent aux salariés un récapitulatif de leur travail sur un mois, en détaillant clairement les éléments constitutifs de leur salaire mensuel. Doivent figurer sur le bulletin de salaire, le nombre d'heures travaillées, le salaire de base, la rémunération des heures supplémentaires, les retenues sur salaire pour la nourriture, le logement etc. Les ouvriers de l'usine de Wai Shing, contrairement à ceux de Tianyu Toys reçoivent à chaque fin de mois leur bulletin de salaire. Selon les ouvriers de l'usine de Tianyu Toys, les salaires sont fixés arbitrairement. En outre, pour décourager son personnel à démissionner, la direction de Tianyu Toys se réserve le droit de différer le paiement des salaires de plus de 45 jours.

Conditions de santé et de sécurité au travail

Aucune des deux usines ne prend les mesures qui s'imposent en matière de santé et de sécurité des ouvriers. Ni l'une ni l'autre ne fait passer à ses ouvriers de visite médicale à l'embauche et aucune d'elles ne dispense de formations relatives aux questions de santé au travail à ses ouvriers. De plus, les équipements de protection sont inappropriés, voire inexistant. Au vu de ces éléments, les ouvriers sont manifestement exposés aux risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Couverture sociale

Les cotisations sociales salariales et patronales permettent essentiellement de financer les régimes de retraite, les assurances maladies et les assurances accidents du travail. Les lois nationales obligent les employeurs à contribuer au paiement des cotisations sociales de leurs employés. Les deux usines refusent d'affilier leurs employés à un organisme de sécurité sociale, pour ne pas devoir reverser de cotisations.

Nourriture et hébergement

Les conditions d'hygiène et de salubrité dans les dortoirs sont source de préoccupations pour les ouvriers. Des cafards ont été retrouvés dans les dortoirs de Tianyu Toys, et les ouvriers de Wai Shing se plaignent d'allergies.

Syndicats de travailleurs

Les ouvriers de Wai Shing signalent que les représentants syndicaux ne sont pas élus démocratiquement et existent uniquement sur papier. Pour leur part, les ouvriers de l'usine de Tianyu Toys déplorent l'absence de tout groupement syndical.

Dissimulation des conditions de travail réelles lors des inspections

Les ouvriers des deux usines de jouets sont priés de porter leur équipement de protection en cas d'audit uniquement. Pire encore, la liberté d'expression des ouvriers des deux usines est bafouée lors des entretiens avec les auditeurs. Toute réponse jugée insatisfaisante par la direction est assortie d'une punition et d'une amende infligées par la direction elle-même.

En réponse aux multiples recommandations de diverses ONG, le dispositif « CARE Process » a été mis en œuvre par l'ICTI, dans le but de contrôler le respect des dispositions de son code de conduite. Les candidats au dispositif « CARE Process » se voient décerner le certificat ICTI pour preuve de conformité aux dispositions du code, si l'audit donne entière satisfaction. Un statut probatoire est accordé, en cas de violation mineure. Les deux usines faisant l'objet de l'enquête font partie des établissements en période probatoire². Dans une certaine mesure, le dispositif est à même de détecter les manquements aux dispositions du code. Néanmoins, le manque de transparence est le principal écueil au bon fonctionnement du dispositif de l'ICTI. Il s'avère également indispensable de remédier à l'absence de représentants d'ouvriers et d'ONG. En outre, les ouvriers doivent bénéficier d'une formation sur le droit du travail et d'un système de représentation sur leur lieu de travail.

Responsabilité des multinationales donneuses d'ordres

Les multinationales donneuses d'ordres sont indubitablement responsables de la violation des droits des ouvriers. Ces dernières adoptent des codes de conduite pour pousser leurs fournisseurs à respecter les droits de leurs ouvriers. Mais en même temps, elles infligent à leurs fournisseurs un nombre limité de

commandes, des délais de livraison restreints et des prix extrêmement bas, que ces derniers répercutent sur les conditions de travail de leurs ouvriers. C'est pour cette raison que les multinationales doivent, avant toute chose, réformer radicalement leurs propres pratiques d'achat, que nous considérons comme contraires à l'éthique et non durables.

De plus, lorsque des fournisseurs chinois se retrouvent sous les feux des projecteurs pour avoir violé les droits de leurs ouvriers, plutôt que d'assumer leurs responsabilités, les multinationales préfèrent bien souvent retirer purement et simplement leurs commandes, pour ne pas avoir à essuyer les critiques et salir leur image. Cette stratégie communément appelée « cut and run » (soit en français « sauve-qui-peut »), est intolérable. Les fournisseurs laissés pour compte finissent bien souvent par mettre la clef sous la porte. C'est donc encore une fois les ouvriers qui sont les premiers touchés. Au vu des nombreux cas de violations recensés, nous demandons aux multinationales donneuses d'ordres de prendre les mesures qui s'imposent pour permettre aux fournisseurs de se conformer aux lois locales du travail, à leurs codes de conduite, et au code de l'ICTI.



COUP DE PROJECTEUR SUR LA PRODUCTION DE JOUETS EN CHINE

La Chine est le premier producteur et exportateur mondial de jouets. Les réseaux de fabricants de jouets dans la province du Guangdong représentent 70 % de la production de l'industrie du jouet³. Tournée vers l'exportation, l'industrie du jouet a été touchée de plein fouet par les crises financières et est contrainte de faire face à une demande externe en net recul.

Caractéristiques de l'industrie du jouet en Chine

La chaîne d'approvisionnement mondiale du jouet comprend les revendeurs, les marques, les fabricants transnationaux de jouets et les sous-traitants fabricants de jouets⁴. Les profits sont inégalement répartis entre les différents échelons de cette chaîne. Alors que les multinationales donneuses d'ordres qui opèrent dans la conception, le développement et la distribution, se taillent la part du lion, les fabricants chinois, en tant que derniers maillons de la chaîne de production, se retrouvent avec une faible marge bénéficiaire. Les fabricants de jouets chinois en appellent donc au développement du marché interne chinois et des marques nationales pour sortir de cette situation d'exploitation dans laquelle ils se trouvent aujourd'hui.

CHAÎNE APPROVISIONNEMENT DE L'INDUSTRIE DU JOUET
Distributeurs / revendeurs
(ex : Toys R' Us, Carrefour)
Licences/Marques
(ex : Barbie, Disney)
Fabricants transnationaux de jouets
(ex : Mattel, Hasbro)
Sous-traitants fabricants de jouets
(ex : usines chinoises)

Source: Comment Hasbro, McDonald's, Mattel et Disney fabriquent-ils leurs produits? Comité industriel chrétien de Hong kong.

Même avant la crise économique, le bénéfice net de l'industrie du jouet était déjà relativement bas, comparé à celui d'autres industries. Certains fabricants se plaignaient déjà d'un bénéfice net de seulement 2 à 3 %⁵. La crise a touché l'ensemble du secteur industriel, mais à des degrés différents. Alors que certains fabricants refusent de produire sans dégager de marges, d'autres acceptent dans le seul intérêt de maintenir de bonnes relations avec les acheteurs⁶. C'est le cas de figure d'influents acteurs du secteur, comme Mattel, Hasbro, Disney ou encore Lego, qui jouissent d'un fort ascendant dans les négociations avec les fabricants, notamment en matière de prix et de délais de livraison. Ce sont, au bout du compte, les ouvriers qui en pâtissent, en travaillant de longues heures dans des conditions déplorables, mettant ainsi en danger leur santé et leur vie pour un salaire misérable.

Aux faibles ou inexistantes marges s'ajoutent les variations saisonnières, la précarité de l'emploi et les problèmes de sécurité récurrents. Telles sont les caractéristiques propres à l'industrie du jouet. Face à des multinationales avides de produits novateurs, les délais de livraison sont restreints au maximum. Des commandes prévoyant un délai de livraison de deux semaines seulement ont déjà été recensées. Pour honorer de tels délais, les ouvriers sont régulièrement contraints de faire des heures supplémentaires. De plus, les ouvriers se retrouvent en situation de précarité puisque les licenciements et les embauches se font au gré des variations saisonnières de l'activité. Certains ouvriers de l'industrie du jouet sont exposés, quotidiennement, aux produits chimiques. La majorité d'entre eux n'ont jamais été informés des dangers liés à leur manipulation, ni n'ont été formés pour les manipuler en toute sécurité.

Dans leur quête de développement de l'industrie du jouet, les fabricants montrent toujours du doigt l'appréciation de leur devise nationale, le yuan; la hausse des coûts des matières premières, et les coûts élevés imputables à l'application des normes de sécurité en vigueur. Ces éléments sont décrits comme les obstacles majeurs à leur développement. Ils tiennent également la loi chinoise sur le droit du travail pour responsable des hausses des coûts de production. La majorité des dispositions de la loi chinoise sur le contrat de travail, entrée en vigueur en 2008, étaient déjà énoncées par la loi chinoise sur le

COUP DE PROJECTEUR SUR LA PRODUCTION DE JOUETS EN CHINE

travail de 1994. De toute évidence, la loi de 1994 n'était déjà pas respectée. Il est donc nécessaire, et ce d'autant plus dans un contexte de crise, de contrôler la mise en application et le respect des dispositions légales en matière de droit du travail.

Les effets de la crise financière mondiale

Li Zhuo Ming, vice-président exécutif de l'association du jouet du Guangdong, regrette que, particulièrement en temps de crise, les acheteurs internationaux cherchent à tirer au maximum les prix vers le bas⁷. La plupart des fabricants de jouets peinent déjà à garder la tête hors de l'eau.

La vague de fermetures d'usines de fabrication de jouets en Chine du sud était prévisible dans un contexte de crise comme celui-ci. On pouvait en effet s'attendre à ce que l'ensemble des industries et des secteurs d'activité soient ébranlés par la crise financière mondiale. L'industrie du jouet, qui dépend fortement des exportations, l'est à un degré plus important encore (cf. tableau 1). L'agence des douanes chinoise qui recensait 8 610 usines productrices et exportatrices de jouets début 2008, n'en comptait plus que 4 388 fin 2008⁸. Alors que certains analystes soutenaient que ces fermetures d'usines ne concernaient que des usines de petites tailles, la faillite d'une entreprise cotée à la bourse de Hong Kong, en l'occurrence Smart Union, qui employait 7 000 personnes, a finalement tiré la sonnette d'alarme dans l'ensemble du secteur industriel.

Certains fabricants soutiennent que l'industrie du jouet montre des signes de reprise depuis la fermeture massive d'établissements. Les statistiques douanières montrent que le Guangdong a exporté des jouets pour une valeur de 2,56 milliards de dollars sur les sept premiers mois de l'année (de janvier à juillet 2009). Les exportations de jouets ont totalisé 600 millions de dollars pour le seul mois

de juillet, un nouveau record depuis le début de l'année⁹. Malgré ces signes de reprise, les fabricants restent pour la plupart pessimistes quant au développement de l'industrie. Ces derniers observent que le nombre de commandes reste timide et que les délais de livraison sont toujours aussi restreints.

Pour sortir l'industrie du marasme, Stanley Lau, vice-président de la fédération des industries de Hong Kong, encourage les entreprises à externaliser une partie des tâches qui requièrent un travail manuel intensif, dans le but de réduire les coûts¹¹. L'adoption d'une telle mesure ne ferait qu'accentuer la situation de précarité des ouvriers de l'ensemble du secteur industriel.

L'ICTI et son Code des pratiques commerciales

Comme l'illustre la proposition de Stanley Lau, chaque fois que les entreprises rencontrent des difficultés, ce sont les ouvriers qui trinquent. Afin de protéger les droits et les intérêts des travailleurs vulnérables, tout un ensemble de règles doivent être appliquées à la lettre. L'industrie du jeu est régulée par trois ensembles de règles: les lois locales du travail, le Code des pratiques commerciales de l'ICTI et les codes de conduites des multinationales.

Qu'est-ce que l'ICTI ?

ICTI est l'acronyme anglais de International Council of Toy Industries, à savoir la Fédération internationale des industries du jouet. C'est un groupement d'associations, qui depuis sa création en 1975, opère dans le but de « répondre au développement rapide des normes de sécurité européennes et américaines »¹². En 1995, l'ICTI adoptait le tout premier Code des pratiques commerciales. Ce dernier prévoit un ensemble de règles relatives aux conditions de travail et a été le premier code à harmoniser ces règles pour l'ensemble d'un secteur¹³. Les dispositions du code sont conformes aux

TABLEAU 1
CHUTE DES EXPORTATIONS DANS PLUSIEURS SECTEURS INDUSTRIELS,
ENREGISTRÉE AU COURS DU PREMIER SEMESTRE DE L'ANNÉE 2009¹⁰

Industrie	Diminution en pourcentage
Habillement et accessoires	- 8,5
Jouet	- 14,3
Produits en plastique	- 7,1
Produits mécaniques et électroniques	- 21,2

Source : Ministère de l'Industrie et de l'information technologique chinoise

normes fondamentales, y compris les dispositions des lois locales en matière de durée de temps de travail, de salaires et de rémunération des heures supplémentaires; l'interdiction du recours au travail d'enfants et au travail forcé; les droits de représentation des employés, conformément aux lois locales; la protection de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail, la garantie d'une assistance médicale, des équipements de protection et des installations sanitaires décentes. Les membres de l'ICTI ne sont néanmoins pas légalement tenus de mettre en application leurs engagements, mais seulement encouragés à s'y conformer. Cette situation était d'autant plus préoccupante que l'évaluation des installations se faisait par les membres de l'ICTI eux-mêmes¹⁴. Afin d'accroître l'efficacité et la crédibilité du code de l'ICTI, le dispositif « CARE Process », qui promeut une fabrication éthique, un traitement juste du travail et de la santé et la sécurité des employés, a été adopté en 2002. Le programme prévoit la mise en place à échelle mondiale d'audits effectués par des sociétés d'audit indépendantes.

L'adoption du Code de l'ICTI est considérée par certains, comme un moyen d'aider les multinationales à combler l'absence de lois s'appliquant à leur chaîne d'approvisionnement¹⁵. Des doutes subsistent pourtant quant à l'efficacité du Code à améliorer les conditions de travail des ouvriers. Avant toute chose, pour rendre le Code des pratiques commerciales crédible, les critères qu'il prévoit devraient aller au-delà des minimums prévus par la loi. Or, la plupart des critères énoncés dans le Code ne le sont pas. Il y a quelques exceptions de critères non couverts par les lois locales, comme par exemple, les normes relatives à l'ameublement des dortoirs. En outre, l'ICTI ne publie pas les rapports d'audits des usines ayant fait l'objet d'une procédure d'inspection. Ni les ouvriers ni les ONG ne sont par conséquent en mesure de vérifier les faits rapportés.

Les fabricants, qui embauchent directement les ouvriers, se retrouvent sous les feux des projecteurs dès lors que les lois ou les droits des ouvriers font l'objet de violations. Cependant, la responsabilité des multinationales donneuses d'ordres doit être engagée au même titre que celle des fournisseurs. Les multinationales brandissent bien souvent leur code de conduite comme bouclier, rejetant ainsi la faute sur les fournisseurs, en les accusant de ne pas respecter les lois locales et les codes. Pire encore, la fameuse stratégie du « cut and run » (sauve-qui-peut) a été adoptée par des multinationales pour se décharger de leurs responsabilités. « Cut and run » signifie que dès lors que les multinationales sont associées à des cas de violations des droits humains ou du droit du travail dans leur chaîne d'approvisionnement, plutôt que d'assumer leurs responsabilités, elles coupent court à leurs relations avec leurs fournisseurs pour ne pas se salir les mains, et se précipitent vers d'autres usines.

Tant que les multinationales passeront commande à des prix indécemment bas et avec des délais de livraison irréalistes, leur engagement à respecter leur code de conduite ne pourra être perçu que comme purement rhétorique. En un mot, les multinationales doivent revoir leurs pratiques d'achat, sans quoi les conditions de travail des ouvriers chinois, et des ouvriers d'autres pays, ne pourront jamais s'améliorer.



MÉTHODOLOGIE

Pour comprendre concrètement les conditions de travail des ouvriers de l'industrie du jouet en Chine, les auteurs de ce rapport ont enquêté auprès de deux usines de la province du Guangdong, Tianyu Toys et Wai Shing. Les deux usines ont adhéré au dispositif « CARE Process », mis en place par l'ICTI.

Les enquêtes ont été conduites successivement dans les deux usines. Les enquêteurs ont analysé les conditions de travail des ouvriers de Tianyu Toys de mars à mai 2009, période de faible activité de l'usine. L'enquête portant sur l'usine de Wai Shing a quant à elle été menée entre juillet et août 2009. Les enquêteurs ont interrogé les ouvriers à proximité des usines, pendant leurs temps de pauses et leurs heures de repos. Près de 40 ouvriers ont participé à l'enquête, indépendamment du poste qu'ils occupent au sein de leur usine. Des questions ouvertes leur ont été posées de manière à instaurer un climat de confiance, et ainsi obtenir des descriptions précises de leurs conditions de travail. La majorité des résultats de ce rapport sont basés sur les informations recueillies au cours des entretiens individuels. Les autres sont le fruit des observations des enquêteurs. Les noms, âges, villes d'origine et autres données personnelles des ouvriers ne sont pas révélés, de manière à éviter toutes formes de représailles de la part des dirigeants.

La plupart des illustrations du présent rapport sont des photos prises par les ouvriers avec des téléphones portables, ou des photos téléchargées par les ouvriers sur le site officiel de leur usine.

Pour évaluer les conditions de travail dans les deux usines, les lois locales du travail sont considérées comme normes de base. Les codes de conduites des multinationales donneuses d'ordres sont aussi utilisés comme critères de référence à l'évaluation des conditions de travail des ouvriers des deux usines faisant l'objet de l'enquête.

Les enquêteurs précisent que, compte tenu que l'enquête portant sur l'usine de Tianyu Toys n'a pas été menée en période de forte activité, cette dernière débutant en juillet, les résultats ne mettent pas en lumière les violations les plus graves, qui interviennent généralement en période de flux tendus.



RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR LE SITE INDUSTRIEL DE TIANYU TOYS

Profil de l'usine de Tianyu Toys

USINE 1 TIANYU TOYS, PROVINCE DU DONGGUAN	
Adresse	Huaxing Industrial District, Tianxin Village, Qiaotou Town, Dongguan City, Province du Guangdong, Chine
Personnel	>6000 employés (618 seulement, selon les informations recueillies sur le site de l'ICTI)
Produits	Jouets en peluche, jouets en plastique et autres produits similaires



Entrée de l'usine de Tianyu Toys

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE
SUR LE SITE INDUSTRIEL DE TIANYU TOYS

BASE DE DONNEES DE L'ICTI			
Usine	Employés	Lieux	Statut
Dongguan Tian Yu Toys Co, Ltd	618	Dong Guan City, Guan Dong CHN	Probatoire
Catégorie de jouets : contacter l'usine pour plus de détails Processus de l'usine : contacter l'usine pour plus de détails Qiao Tou Town, Dong Guan City, Guan Dong, CHN			

À compter d'août 2009, Tianyu Toys comptait parmi les usines en période probatoire du dispositif « CARE Process » de l'ICTI.
Depuis le 16 septembre 2009, l'usine Tianyu Toys compte parmi les usines certifiées par l'ICTI.
Source : ICTI

Tianyu Toys approvisionne diverses entreprises internationales, notamment Disney, Coca-Cola, TESCO et Tomy. Elle possède quatre usines et emploie 6000 personnes. Cependant, seuls 618 employés sont recensés dans le cadre du dispositif « CARE Process » de l'ICTI¹⁶. Tianyu Toys fait parti de ce dispositif depuis 2005. Au moment de l'enquête, elle était sur la liste des usines en période probatoire. Dans un rapport publié en octobre 2008 et intitulé « Bienvenue dans le monde (pas si) merveilleux de Disney »¹⁷, et portant notamment sur les conditions de travail à Tianyu Toys, Peuples Solidaires et la SACOM, faisaient déjà état de problèmes d'horaires de travail insoutenables, de salaires de misère et de dissimulation des conditions de travail réelles lors des inspections. Entre mars et mai 2009, les enquêteurs ont conduit une nouvelle enquête dans l'une des quatre usines de Tianyu Toys (l'usine 1). Près de 75 % des ouvriers de cette usine sont des femmes. Disney et KFC en sont les principaux clients. Les résultats de l'enquête sont basés sur les observations faites à proximité des usines et sur les interviews de 20 ouvriers.

Contrats de travail

Il arrive fréquemment que les employeurs nient toute relation contractuelle avec leurs ouvriers en cas de conflit. Par conséquent, les contrats de travail revêtent une importance capitale en matière de défense des droits des travailleurs. Il est donc primordial que les employés aient en leur possession un exemplaire de leur contrat pour en connaître le contenu et les droits qui en découlent. La loi chinoise de 1994 sur le droit du travail dispose en son article 16 que « le contrat de travail doit être établi par écrit ». La loi sur le contrat de travail, entrée en vigueur le 1^{er} Janvier 2008, reprend cette disposition à l'article 10 et prévoit à l'article 16 que « l'employeur et l'employé doivent, l'un comme l'autre, détenir un exemplaire du contrat de travail ».

Même si les usines demandent à leurs ouvriers de signer en double exemplaire le contrat de travail, pour éviter les sanctions prévues par la loi sur le contrat de travail,

aucun des ouvriers interrogés n'a en sa possession une copie de son contrat. Selon le témoignage d'un ouvrier, recueilli au cours de l'enquête, sa requête auprès de sa direction exprimant sa volonté d'obtenir une copie de son contrat de travail n'a pas abouti, sous prétexte que le contrat avait été envoyé pour approbation à la direction du travail. Cependant, certains ouvriers qui travaillent dans cette usine depuis trois ans affirment n'avoir jamais obtenu copie de leur contrat de travail. Ces agissements constituent une violation manifeste de l'article 16 de la loi chinoise sur le contrat de travail. Un autre employé explique avoir demandé à sa direction de corriger une erreur commise à la signature du contrat. Sa direction n'a pas donné suite à sa demande et a gardé le contrat en l'état. Bien qu'il soit demandé aux employés de signer le contrat de travail en deux exemplaires, l'entreprise se réserve le droit de les garder, sous prétexte que les deux copies doivent être envoyées à la direction du travail, en guise de preuve que l'entreprise se conforme bien aux dispositions de la loi sur le contrat de travail. Au bout du compte, les ouvriers se retrouvent sans copie de leur contrat de travail. Ignorant les droits découlant de ce dernier, les ouvriers courent le risque d'être manipulés par leur direction.

Temps de travail effectif et heures supplémentaires

Heures supplémentaires excessives

Les ouvriers travaillent de 8 h le matin à 20 h le soir, et peuvent prétendre à 2 heures de pause pour déjeuner et dîner (Tableau 2). La durée légale du temps de travail s'élève à 40 heures par semaine : 7 heures par jour en semaine et 5 heures le samedi ou le dimanche. Les ouvriers font donc en moyenne 3 heures supplémentaires par jour. En période de forte activité, les ouvriers ont affirmé être obligés d'effectuer plus de 4 heures supplémentaires par jour. Si l'on compare ces chiffres aux résultats du rapport de 2008, qui démontrait que les ouvriers étaient

**TABLEAU 2
PLANNING DE TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF
DES OUVRIERS DE L'USINE 1 DE TIANYU TOYS**

Planning de travail		Temps de travail effectif	
Équipe de jour	1 ^{er} roulement	8h00/11h00 12h00/16h30 17h30/20h00	7 H (heures normales)
	2 ^e roulement	8h00/12h00 13h00/17h30 18h30/20h00	+ 3 H (heures supplémentaires)
Équipe de nuit	1 ^{er} roulement	20h00/23h00 0h00/4h00 5h00/8h00	7 H (heures normales)
	2 ^e roulement	20h00/0h00 1h00/5h00 6h00/8h00	+ 3 H (heures supplémentaires)

contraints de travailler entre 12 et 15 heures par jour, 6 à 7 jours par semaine, on peut en déduire une nette amélioration en matière d'heures supplémentaires excessives et forcées. Néanmoins, le planning de travail hebdomadaire est encore loin de se conformer aux dispositions de l'article 41 de la loi du travail, qui limite les heures supplémentaires au seuil de 36 heures par mois. Les enquêteurs craignent qu'il ne s'agisse pas là d'une amélioration générale des conditions de travail des ouvriers, mais d'une baisse imputable au faible niveau de commandes lié à la période de faible activité et à la crise financière actuelle.

Heures supplémentaires forcées

Alors que la majorité des ouvriers effectuent 3 heures supplémentaires par jour, il leur arrive en plus de devoir travailler de nuit. Une ouvrière affectée à l'atelier d'assemblage affirme avoir travaillé de nuit 3 jours de suite en mars. Pire encore, elle se souvient avoir travaillé 28 heures en continu, sans repos compensateur. Les heures supplémentaires effectuées après 21h30 ne sont pas rémunérées. De plus, les ouvriers ne sont pas en droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires. Tout refus est en effet assorti d'une amende (cf. rubrique consacrée aux amendes punitives). Cette pratique est inacceptable et constitue une grave violation de l'article 41 de la loi sur le droit du travail, qui prévoit une durée légale des heures supplémentaires. De plus, en tant que fournisseur de Disney, Tianyu Toys enfreint également le code de conduite de Disney, qui stipule : « Les fabricants n'utiliseront pas de travail forcé ou involontaire, que ce soit à travers incarcération, « asservissement », contrat de travail obligatoire ou autre »¹⁸.

En cas de manque d'effectifs, les ouvriers peuvent être affectés à d'autres ateliers. Bien souvent, ni le responsable qui envoie ses ouvriers sur d'autres postes, ni celui qui les reçoit, ne se chargent de relever les heures supplémentaires effectuées par les ouvriers. Ce système de transfert constitue donc un outil d'exploitation des ouvriers. Une autre tactique fréquemment utilisée pour tromper les ouvriers consiste à les faire venir à leur poste 15 minutes avant l'heure à laquelle ils sont censés commencer, et les faire partir 15 minutes après la fin du roulement, sous prétexte d'avoir un personnel toujours opérationnel. En agissant de la sorte, les ouvriers sont contraints de travailler 30 minutes de plus sans être payés en heure supplémentaire.

Un relevé du temps de travail effectif arbitraire

Touchés de plein fouet par la crise financière, les ouvriers de certaines lignes de production ont été contraints, à plusieurs reprises, de rester chez eux en mars. Ils ne se sont pas pour autant vus attribuer des jours de congés.





Produits fabriqués dans l'usine de Tianyu Toys

Ils ont été obligés de faire des heures supplémentaires non rémunérées en avril, pour récupérer les heures non travaillées en mars. Certains ouvriers ont déploré ne pas avoir la moindre idée du nombre d'heures qu'ils devaient récupérer en compensation des jours chômés en mars. En principe, les ouvriers peuvent calculer facilement le nombre d'heures normales et supplémentaires effectuées dans le mois en regardant leur bulletin de salaire. Cependant, aucun des ouvriers interrogés ne détient de bulletin de salaire. Dans ce cas de figure, les ouvriers courent le risque de ne pas se faire payer les heures supplémentaires qui leur sont pourtant dues. (Plus d'explications dans la section suivante).

Salaires et rémunération des heures supplémentaires

Sur fond de crise financière mondiale, les commandes provenant des marchés étrangers ont fondu comme

neige au soleil. Les ouvriers de divers ateliers ont été contraints de rester chez eux une bonne partie du mois de mars. N'ayant effectué quasiment aucune heure supplémentaire, les ouvriers ont, en majorité, touché entre 800 et 900 yuans (80 à 90 euros) pour le mois. Les ouvriers pointent du doigt le caractère arbitraire de la fixation des salaires et la difficulté à démissionner face à une direction qui se réserve le droit de différer les paiements des ouvriers de plus de 45 jours.

Absence de bulletin de salaire

L'usine 1 de Tianyu Toys semble, à priori, respecter le droit du travail, en accordant une majoration de salaire en contrepartie des heures supplémentaires effectuées. L'usine affirme que les ouvriers touchent 150 % de leur salaire s'ils effectuent des heures supplémentaires en dehors des heures normales de travail, du lundi au dimanche. Dans le cas où les ouvriers sont contraints de travailler le dimanche, les heures supplémentaires sont payées à 200 % (Tableau 3). La réalité est toute autre à en croire les témoignages d'ouvriers, ces derniers prétendant que ce système n'existe que sur le papier. En effet, le temps de travail effectif n'est ni relevé ni enregistré. Les ouvriers n'ont par conséquent aucune idée du salaire qu'ils vont toucher en fin de mois.

Conformément à l'article 17 de la Régulation de la province du Guangdong en matière de traitement des salaires, les employeurs sont tenus de fournir à leurs employés un bulletin de salaire, ce dernier devant faire apparaître clairement la rémunération des heures supplémentaires. Les employés ont un droit d'information sur le contenu de leur bulletin de salaire. Cependant, les bulletins de salaire ne sont pas mis à la disposition des ouvriers de l'usine Tianyu Toys. Ces derniers n'ont aucun autre moyen de connaître le nombre exact d'heures de travail qu'ils ont effectué. Les ouvriers ont exprimé clairement n'avoir aucune idée du nombre réel d'heures supplémentaires qu'ils devaient faire en avril, en compensation des heures légales chômées en mars. Ces jours chômés leur avaient en plus été accordés comme jours de repos. Ils se retrouvent par la même occasion à cours d'éléments pour calculer d'eux-mêmes le salaire mensuel qui leur

TABLEAU 3
CRITÈRES DE RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES
DE L'USINE 1 DE TIANYU TOYS

	Heures légales	Rémunération des heures supplémentaire
Lundi-vendredi	7 heures	150 % du salaire
Samedi	5 heures	150 % du salaire
Dimanche	Jour de repos	200 % du salaire

est dû. Sans système de relevé d'heures, les ouvriers se retrouvent dans une position vulnérable, à la merci de leur direction. Les témoignages qui suivent attestent du sentiment d'injustice qui règne parmi les ouvriers.

En mars dernier, j'ai été contrainte de travailler 5 heures de plus par jour. On m'a même obligée à travailler de nuit 3 jours de suite. Le nombre record d'heures de travail que j'ai été forcée de faire, sans repos compensateur, s'élève à 28 heures. Tout ça pour seulement 1 029 yuans (soit 102 euros)», se plaignait une ouvrière de l'atelier d'assemblage, montrant du doigt le système injuste de fixation des salaires.

Cette usine nous exploite. Les salaires sont fixés arbitrairement. Tous les ouvriers sont logés à la même enseigne. On gagne tous des clopinettes. Que l'on travaille beaucoup ou pas, on touche la même chose, 900 yuans (soit 90 euros). Rien ne sert de travailler ici », se plaignait un autre ouvrier de la province de Guangxi.

Le jour de la paie, les ouvriers font la queue pour récupérer leur salaire. Compte tenu du nombre important de personnes qui attendent, les ouvriers n'ont que le temps de poser leur signature en face de leur nom. Faute de temps et d'éléments, ils ne peuvent pas contrôler leur relevé d'heures. Si un bulletin de salaire était fourni, le manque de transparence sur les heures de travail et sur la rémunération ne se poserait pas.

Paiement différé des salaires

Ce n'est pas l'envie qui manque à certains ouvriers de démissionner, mais cette démarche n'est pas aussi simple qu'il y paraît. En effet, la direction se réserve le droit de différer le paiement des salaires de plus de 45 jours. Cette pratique est non seulement inacceptable, mais elle est aussi et surtout illégale. L'article 50 de la loi sur le travail dispose que « les salaires doivent être reversés aux travailleurs en mains propres et sous forme monétaire à chaque fin de mois ». Les retenues sur salaires et les retards de paiement sans motif ne sont pas autorisés par la loi. La loi sur le contrat de travail de 2008 reprend cette disposition à l'article 30.

Tout porte à croire que cette pratique est employée dans le seul but de décourager les ouvriers de démissionner. Selon les employés, les ouvriers peuvent, en période de faible activité, faire une demande de démission, en posant un préavis d'un mois. En période de forte activité, la direction se montre généralement réfractaire aux demandes de démissions. Les ouvriers désireux de quitter leur usine se retrouvent alors contraints de corrompre leur contremaître. Le montant des pots-de-vin varie généralement de 200 à 500 yuans (de 20 à 50 euros). Si les ouvriers choisissent de quitter l'usine officieusement, ils peuvent alors faire une croix sur le salaire du mois en cours, et sur celui correspondant au mois et demi précédent, puisque l'usine se réserve le droit de différer le paiement des salaires de 45 jours. Les problèmes relatifs aux procédures de démission sont contraires aux dispositions de la loi du travail et de la loi sur le contrat de travail de 2008, qui disposent l'une comme l'autre, qu'un employé est en droit de mettre un terme à son contrat de travail à condition d'adresser 30 jours au préalable une notification à son employeur. (Article 31 de la loi du travail et Article 37 de la loi sur le contrat de travail).

Conditions de santé et de sécurité

Formations sur les questions de santé au travail

Un à deux accidents graves surviennent chaque année dans l'enceinte de l'usine. Il arrive fréquemment que les ouvriers affectés aux postes d'injection plastique se coupent les doigts. Heureusement, sur les cinq premiers mois de l'année 2009, aucune blessure grave n'a été recensée. Bien que les accidents dans l'enceinte de l'usine ne soient généralement pas mortels, l'absence de formation et de visites médicales de contrôle, conjuguée aux équipements de protection inappropriés mettent en péril la santé et la sécurité des ouvriers.

Les lois chinoises en vigueur prévoient pourtant des dispositions détaillées en la matière. La loi sur la prévention et le traitement des maladies professionnelles dispose que les employeurs sont tenus de dispenser une formation sur la santé à leurs employés, avant même qu'ils ne prennent leurs fonctions et de mettre en place régulièrement des formations portant sur la santé au travail, sur les mesures de prévention, sur le traitement des maladies professionnelles et sur l'utilisation des équipements de protection (Article 31). Dans leur rapport de 2008, la SACOM et Peuples Solidaires dénonçaient l'absence totale de formation des ouvriers aux mesures de sécurité sur le lieu de travail en 2007, un problème qui subsiste deux ans plus tard.

La sécurité sur le lieu de travail et les équipements de protection

Les jouets en plastique qui sortent des lignes d'assemblage dégagent de fortes odeurs. En effet, des produits chimiques, comme les diluants, sont utilisés dans le processus de fabrication des jouets. Les ouvriers des ateliers de moulage et d'injection plastique sont régulièrement exposés à ce type de produits. Ils ne sont pourtant pas informés des mesures de protection à adopter et respecter. Ce n'est qu'au cours des inspections que l'ensemble des ouvriers de l'atelier d'injection plastique sont obligés de porter leur masque de protection. La chaleur insoutenable qui règne dans les locaux (absence de climatisation) explique en partie pourquoi les ouvriers ne portent pas de masque.

En plus de fournir aux ouvriers des équipements de protection, comme les masques de protection, l'usine doit revoir son système de ventilation et mettre en place toutes les mesures de sécurité qui s'imposent.

Malgré le bruit des machines, les ouvriers ne portent pas de protection auditive. La poussière est tout autant nuisible à leur santé, et pourtant, aucun masque de protection n'est mis à leur disposition.

Les ouvriers de l'atelier de couture se plaignent bien souvent de problèmes de vue, à force de passer de longues heures à coudre les nombreux petits détails que comportent les jouets. Le rapport de 2008 faisait déjà état de ce problème.

Les coupures sont fréquentes à l'atelier de couture. En cas de blessure, le chef de ligne fournit à l'ouvrier un pansement. L'ouvrier peut ainsi continuer à travailler comme si de rien était. Les ouvriers qui manient les aiguilles font de leur mieux pour éviter de se blesser. À force de répéter les mêmes gestes, les ouvriers chargés de couper les morceaux de tissus se plaignent de fortes douleurs aux épaules et aux doigts.

Une radiation bleue s'échappe des équipements de stérilisation et le mélange chaleur et odeurs irritantes est le lot quotidien des ouvriers des ateliers d'assemblage et de contrôle qualité.

L'usine est légalement tenue de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail, et d'assurer la protection de ses ouvriers. Conformément aux dispositions de l'article 20 de la loi chinoise sur la prévention et le traitement des maladies professionnelles, « l'employeur doit mettre en place des infrastructures efficaces contre les maladies professionnelles, et doit fournir à ses employés tous les équipements de protection nécessaires. » De plus, l'article 22 prévoit qu'en cas de risques importants de maladies professionnelles, les employeurs sont tenus d'établir des



Les ouvriers affirment qu'une radiation bleue sort des machines de stérilisation par rayons UV.

bulletins et de les mettre à disposition des employés. Ces bulletins doivent répertorier les lois et réglementations en vigueur, les lois en matière de prévention et traitement des maladies professionnelles, les mesures d'urgence à adopter en cas d'accidents, et les résultats des tests des facteurs à risques présents sur le lieu de travail. On déplore cependant que les mesures de santé et de sécurité de l'usine soient loin de se conformer aux normes.

Examens de santé

Conformément à l'article 32 de la loi sur la prévention et le traitement des maladies professionnelles, « les employeurs sont tenus de prévoir des examens de santé à tous les travailleurs exposés à des risques sur leur lieu de travail, et ceci aussi bien pendant leurs prises de fonctions qu'après. En outre, les employés ont un droit d'information sur le résultat des examens ». Les examens de santé sont essentiels à la protection des ouvriers pour deux raisons. Premièrement, pour que la maladie soit diagnostiquée et prise en charge à temps, et deuxièmement pour éviter tout conflit une fois la maladie confirmée, puisqu'il est monnaie courante que les employeurs se déchargent de leurs responsabilités.

Prévention anti-incendie

Les entreprises sont légalement tenues de prendre des mesures de prévention anti-incendie, comme par exemple la mise en place de dispositifs d'évacuation d'urgence ou d'incendie, conformément aux dispositions de l'article 16 de la loi de prévention anti-incendie. L'entreprise dispose bien d'un exercice d'évacuation, mais ce dernier étant généralement mis en place en dehors des horaires de travail, l'exercice n'est pas comptabilisé comme heure de travail effectif.



La pancarte indique « interdiction formelle d'ouvrir les fenêtres »

En plus de contredire les normes locales en vigueur, l'absence de formations, de contrôles médicaux, et d'équipements de protection transgressent également le code de conduite de Disney, qui prévoit que « Les fabricants offriront aux salariés un lieu de travail salubre et non dangereux, conformément à toutes les lois et réglementations en vigueur, et assureront au minimum l'accès correct à l'eau potable et aux équipements sanitaires ; la sécurité contre l'incendie ; et un éclairage et une aération adéquate. »¹⁹

Couverture sociale

L'article 3 de la loi sur le travail dispose que les ouvriers ont le droit de disposer d'une couverture sociale et l'article 72 expose clairement que l'employeur comme l'employé sont tenus de contribuer au paiement des cotisations. L'article 17 de la loi sur le contrat de travail prévoit que les arrangements de la souscription au régime de sécurité sociale doivent être stipulés dans le contrat. La grande majorité des ouvriers de l'usine 1 de Tianyu Toys ne bénéficient d'aucune couverture sociale, et ne cotisent par conséquent à aucun régime de retraite, d'assurance médicale et d'assurance contre les accidents du travail. Seuls les ouvriers de l'atelier d'injection plastique sont couverts contre les risques d'accidents du travail. Les cotisations sociales doivent apparaître clairement sur les bulletins de salaire et les contrats de travail. À défaut de détenir ces deux documents, il est difficile pour les ouvriers de contrôler s'ils disposent ou non d'une couverture sociale, comme le prévoit la loi.

Conditions de travail dans les locaux

En été, la chaleur est insoutenable à l'intérieur des locaux, d'autant plus que l'ouverture des fenêtres y est strictement interdite. Cette situation met une fois de plus en doute les conditions de sécurité au sein

de l'usine. Des ventilateurs sont mis à disposition des ouvriers pour tenter de répondre au problème. L'atelier d'assemblage (un atelier sans poussière) dispose de systèmes de climatisation. Il incombe cependant aux ouvriers de payer la note d'électricité. Chaque ouvrier devant contribuer à hauteur de 1 yuan (soit 0,10 euros) par jour pour bénéficier de la climatisation, celle-ci est rarement utilisée. À la fin de la journée, les vêtements des ouvriers sont trempés de sueur, « comme s'ils sortaient de la machine à laver » témoignent les ouvriers.

Nourriture et hébergement

Les frais de nourriture et d'hébergement s'élèvent à 138 yuans (soit 14 euros) et 72 yuans (soit 7 euros) par mois respectivement. Les ouvriers ont le choix de se restaurer ou/et de vivre dans l'enceinte de l'usine. Les coûts relatifs au logement et à la nourriture sont directement prélevés sur leur salaire.

Le site industriel compte trois résidences-dortoirs. Chaque résidence est répartie sur 5 étages, comprenant chacun 29 chambres. 7 à 12 ouvriers doivent cohabiter dans une même chambre de 25 mètres carrés. De l'eau potable chaude est disponible uniquement au second étage de chaque résidence. Des salles de bains sont situées à chaque étage. Aucune ne dispose cependant d'eau chaude. Les ouvriers se retrouvent alors contraints de se fournir en eau chaude à un autre étage. D'autres services sont mis à leur disposition : un cyber café, un restaurant, une salle de vie, une cantine et des magasins. Aucune literie n'est fournie aux ouvriers. Certaines chambres ne disposent pas d'armoires. Difficile dans ces conditions, de tenir des chambres bien rangées. Bien que des agents d'entretien viennent faire le ménage dans les dortoirs, les conditions d'hygiène et de salubrité restent source de préoccupations majeures. Les chambres sont infestées de cafards.

Trois repas à base de riz sont servis par jour. Selon les ouvriers de l'usine, les meilleurs plats sont réservés aux dirigeants et aux employés de bureaux. Eux, en tant que simples ouvriers, se contentent de se partager les restes.

Syndicats de travailleurs

Contrairement aux autres usines de Tianyu Toys, où des pancartes de groupements syndicaux des travailleurs sont visibles à l'entrée de l'usine, l'usine 1 de Tianyu Toys ne dispose d'aucun bureau syndical d'ouvriers. Les ouvriers déplorent l'absence de syndicat d'ouvriers et de représentants au sein même de l'usine.

Amendes punitives

Nous avons vu dans la rubrique consacrée aux heures supplémentaires que les ouvriers sont forcés de faire

des heures supplémentaires la nuit. Pire encore, les heures supplémentaires après 21h30 ne font pas l'objet de rémunérations. Si les ouvriers refusent d'effectuer des heures supplémentaires, 50 yuans (5 euros) seront déduits de leur salaire.

Le système de pointage est un gouffre à amendes. Les ouvriers sont tenus de poinçonner leur feuille de présence à midi, la machine étant bloquée avant. Si les ouvriers finissent avant midi faute de commandes, ils se retrouvent dans l'incapacité de pointer et donc de partir avant. Par contre, une fois la machine en service, en l'occurrence à midi, les ouvriers doivent faire la queue pour poinçonner leur feuille. Tout retard est assorti d'une amende de 50 yuans (5 euros). En cas d'oubli, les heures de travail effectuées la journée, ne sont pas comptabilisées.

Ce n'est qu'en cas d'inspection que les ouvriers sont tenus de porter l'uniforme de l'usine et le matériel de protection, notamment le casque de protection. Si un ouvrier vient à manquer à la consigne, une amende de 50 yuans (soit 5 euros) est prélevée sur son salaire. Les ouvriers n'ont pas le droit de recevoir d'appel téléphonique pendant leur temps de travail. Quiconque étant vu avec un téléphone portable à la main se voit infliger une amende de 50 yuans (soit 5 euros).

Des traitements dégradants

Le Code de conduite de Disney stipule que « Les fabricants traiteront chaque salarié avec dignité et respect

et n'auront pas recours aux châtiments corporels, aux menaces de violence ou à toute autre forme de harcèlement ou abus physique, sexuel, psychologique ou verbal »²⁰. Ce code n'est pas appliqué dans les faits, à en croire les témoignages d'ouvriers, qui pointent du doigt leurs contremaîtres qui n'hésitent pas à recourir à l'humiliation ou à employer un langage grossier pour les réprimander.

Chaque fois qu'un ouvrier veut aller aux toilettes, il doit demander un « laissez-passer ». Il y en a deux par atelier, soit deux pour 30 ouvriers. Une pause WC ne doit pas excéder 5 minutes.

Dissimulation des conditions réelles de travail lors des inspections

Même si ces pratiques avaient déjà été mises en lumière dans le rapport de 2008, les ouvriers ont signalé que ces actes de tromperie étaient toujours d'actualité. Dans la rubrique consacrée aux amendes punitives, il apparaît que les ouvriers se voient infliger une amende de 50 yuans (5 euros) s'ils ne portent pas leur uniforme et équipement de protection lors des inspections. Nous pouvons ajouter à cela qu'en mars 2009, juste avant la venue des auditeurs, un contremaître s'est plaint des odeurs qui régnaient dans les locaux, en faisant remarquer aux ouvriers : « On ne peut pas laisser les clients entrer dans des locaux qui sentent aussi mauvais! ». Cette



Ne disposant d'aucune armoire dans leur dortoir, les ouvriers posent généralement leurs affaires personnelles au-dessus de leur lit.

remarque illustre bien que la direction connaît très bien les dispositions et les normes légales en matière de droit du travail, mais manque à son obligation de s'y conformer.

Remarques

C'est avec regret que nous constatons, un an après la publication du premier rapport portant notamment sur les conditions de travail à Tianyu Toys en 2008, qu'aucune amélioration majeure n'a été apportée. Les heures de travail effectives sont passées de 12-15 heures par jour à 10 heures. Cependant, les enquêteurs craignent que cette baisse soit imputable au faible niveau de commandes lié à la période de faible activité, et que les heures supplémentaires forcées restent une violation sérieuse aux droits des ouvriers. Les manquements aux dispositions légales en matière de contrats de travail, de salaire, de santé et de sécurité, de couverture sociale subsistent. Il est inacceptable que l'usine continue d'adopter les mêmes tactiques pour dissimuler aux auditeurs les réelles conditions de travail des ouvriers lors des contrôles d'audits.

Tianyu Toys transgresse non seulement les lois locales, mais aussi le Code de l'ICTI que l'usine s'est pourtant engagée à respecter. Les multinationales donneuses d'ordres manquent quant à elles à leur responsabilité puisqu'elles ne s'assurent pas que leurs fournisseurs respectent bien leurs codes de conduites.

Pour répondre aux violations flagrantes dont il est question dans le présent rapport, un système doit être mis en place pour donner aux ouvriers les moyens d'agir, notamment par le biais d'un système de représentation, qui viendrait ainsi s'ajouter aux systèmes d'audits internes de l'usine et des multinationales donneuses d'ordres.



Liste des règles de l'usine



RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE DANS L'USINE DE JOUETS EN PLASTIQUE ET EN MÉTAL DE WAI SHING

Profil de l'usine

USINE 2 WAI SHING, PROVINCE DU DONGGUAN	
Adresse	1-4 Jianxin Road, Pinghu Town, Longgang District, Shenzhen City, Province du Guangdong, Chine
Personnel	> 300 (seulement 900 répertoriés sur le site de l'ICTI)
Produits	Jouets en métal et en plastique



Entrée de l'usine de jouets en plastique et en métal de Wai Shing
Source : site internet de Wai Shing

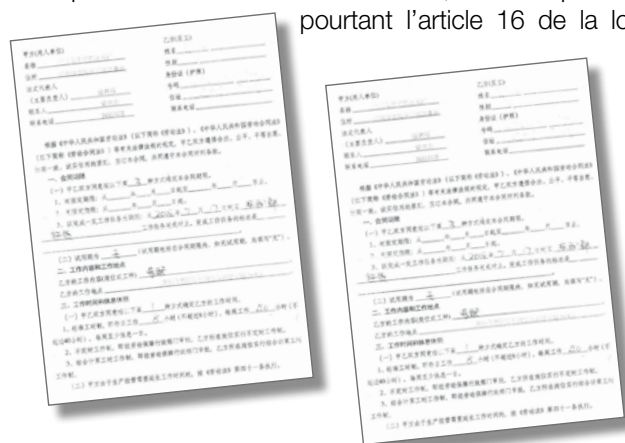
L'usine de jouets de Wai Shing a été créée en 1984 par une entreprise de Hong Kong. L'usine est située à Shenzhen et emploie 3000 personnes, la majorité étant des femmes. La base de données du dispositif « Care Process » de l'ICTI recense seulement 900 salariés. L'usine produit des jouets en métal et en plastique et compte parmi ses clients de grandes multinationales donneuses d'ordres comme Disney et Mattel. Sur son portail internet, qui est désormais hors service, l'usine déclare avec fierté s'efforcer de créer une relation harmonieuse entre employeurs et ouvriers, en portant une attention particulière aux droits et conditions de vie des ouvriers. Elle déclare également se conformer aux dispositions de la loi sur le travail et de loi sur le contrat de travail, et se sentir concernée par les responsabilités sociales des entreprises.

L'usine répertoriait sur son site web, une liste de certificats qui lui ont été décernés, notamment celui de l'ICTI. Néanmoins, selon la base de données de l'ICTI, aucun certificat ne lui a été décerné puisque l'usine est en période probatoire depuis août 2009²¹. Le statut probatoire atteste bien que des violations aux droits des ouvriers ont été constatées lors des contrôles d'audit.

De juillet à août, les enquêteurs ont mené des investigations dans l'enceinte de l'usine. Une vingtaine d'ouvriers ont été interrogés. Les résultats sont basés sur les interviews des ouvriers de l'usine et les observations faites par les enquêteurs.

Contrats de travail

Le premier jour d'embauche, il est demandé aux ouvriers de signer un contrat de travail. Cependant, aucun exemplaire du contrat ne leur est délivré, comme le prévoit pourtant l'article 16 de la loi



RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE DANS L'USINE DE JOUETS EN PLASTIQUE ET EN MÉTAL DE WAI SHING

Heures supplémentaires excessives

« Ma vie se résumait à boulot, cantine, dodo. Il n'y avait rien d'autre à faire », témoigne un ancien ouvrier de l'équipe de nuit, qui a depuis quitté l'usine.

Bien qu'il soit stipulé sur les contrats que la durée du temps de travail est de 8 heures par jour, les ouvriers sont systématiquement contraints d'effectuer des heures supplémentaires en période de faible et forte activité (tableau 4). Cette pratique est contraire aux dispositions de l'article 41 de la loi du travail. Même en période de faible activité, les ouvriers se voient obligés d'effectuer en moyenne 2,5 heures supplémentaires par jour, soit 50 heures par mois. Ces chiffres excèdent le seuil légal de 36 heures par mois. En période de forte activité, les ouvriers doivent effectuer entre 80 et 120 heures supplémentaires par mois (4 à 6 heures supplémentaires par jour x 20 jours de travail), ce qui est 2 à 3 fois plus que le seuil légal.

Heures supplémentaires forcées

L'accomplissement d'heures supplémentaires est encadré par la loi sur le travail et doit se faire uniquement sur une base volontaire. C'est ce que prétend la direction de l'usine Wai Shing, et pourtant, une ouvrière raconte que ses collègues, qui finissaient ce jour-là à 22h00 et qui s'apprêtaient à rentrer chez elles, ont été rappelées à l'ordre par leur chef de ligne. Ce dernier leur a demandé en leur criant dessus : « Qui vous a permis de quitter votre poste ? » Elles ont été forcées à travailler jusqu'à 23h10. Les heures supplémentaires effectuées contre la volonté des ouvriers enfreignent non seulement les lois sur le travail, mais également le code de conduite de Disney, l'un des clients de l'usine.



Site internet de l'usine de Wai Shing, qui n'est désormais plus en ligne. (L'image a été capturée en juillet 2009)

sur le contrat de travail. Il va de soi que sans une copie de leur contrat de travail, les ouvriers se retrouvent dans une position désavantageuse, particulièrement en cas de contestation. Alors que les heures de travail effectives et le salaire à la journée sont spécifiés dans le contrat, ce dernier ne fait pas état des rémunérations des heures supplémentaires. Pire encore, les examens de santé et les nuisances professionnelles sont raturés, ce qui montre clairement que les risques de maladies professionnelles et accidents du travail sont niés.

Temps de travail effectif et heures supplémentaires



Produits fabriqués par l'usine Wai Shing

En saison de pleine activité comme en saison de faible activité, les heures de travail effectives au sein de l'usine Wai Shing sont contraires aux dispositions des lois chinoises sur le travail. Des cas d'heures supplémentaires forcées ont également été observés.

TABLEAU 4

PLANNING DE TRAVAIL ET HEURES DE TRAVAIL EFFECTIVES DES OUVRIERS DE L'ATELIER D'ASSEMBLAGE DE L'USINE DE WAI SHING

Planning de travail		Heures de travail effectives
Saison basse (Période de faible activité)	8h00/12h00	8 H (heures normales) + 2, 5 H (heures supplémentaires)
	13h30/17h00 18h30/21h30	
Saison haute (Pic d'activité)	7h30/11h30	8 H (heures normales) + 4 à 6 H (heures supplémentaires)
	12h30/16h30 17h30/21h30 (pouvant aller jusqu'à 23h00)	

Salaires et rémunération des heures supplémentaires

Le salaire journalier est clairement indiqué sur le contrat. De plus, le panneau d'affichage des offres d'emplois situé à l'entrée de l'usine signale que le salaire journalier s'élève à 41,4 yuans, soit 4 euros, et que le salaire horaire est de 5,17 yuans, soit 0,50 euros. Si les ouvriers sont amenés à faire des heures supplémentaires, ils devraient en théorie toucher 150 % de leur salaire, soit 7,75 yuans par jour, ce qui représente 0,76 euros. Le salaire de base s'élève à 900 yuans, soit 90 euros, le salaire minimum légal de Shenzhen. En comptant les heures supplémentaires, les ouvriers peuvent prétendre à toucher entre 1100 et 1300 yuans par mois, ce qui représente 110 à 130 euros. Les ouvriers reçoivent leur bulletin de salaire, qui détaille clairement le salaire de base et les heures supplémentaires, desquels sont déduits les frais d'électricité, de nourriture et de logement, ainsi que les cotisations relatives à l'assurance médicale, et les amendes. Ce relevé détaillé permet aux ouvriers de contrôler les paiements qu'ils reçoivent. Le niveau des salaires de l'usine est bas, mais à en croire les témoignages des ouvriers, la direction ne diffère pas les paiements ni ne fixe les salaires arbitrairement.

Cependant, une ouvrière de l'atelier de peinture explique que son salaire ne lui permet pas de vivre. « Le salaire de base est bien trop bas. Ce sont les heures supplémentaires qui nous permettent de vivre ». Ce qui explique pourquoi, malgré le nombre excessif d'heures supplémentaires effectuées, les ouvriers ne se plaignent pas. C'est leur gagne-pain.

Les ouvriers se sont mis en grève en 2006 pour protester contre leur bas salaire. À cette époque, le salaire journalier ne dépassait pas 20 yuans, soit 2 euros. Les ouvriers sont parvenus à obtenir de leur direction une hausse de salaire, ramenant le salaire journalier à 23 yuans, soit 2,30 euros. Une autre grève est survenue en 2007, suite à une baisse considérable des salaires des ouvriers et des heures supplémentaires à n'en plus finir. Les ouvriers n'ont pas obtenu gain de cause mais cette grève a reflété le niveau anormalement bas du salaire de base et le caractère vital des heures supplémentaires. L'issue négative de la grève a également révélé et démontré que les ouvriers ne peuvent pas efficacement faire entendre leurs voix.

Conditions de santé et de sécurité

Les questions de santé et de sécurité sur le lieu de travail sont liées au bien être des ouvriers. En dépit des dispositions légales relatives aux examens de santé, aux formations, aux équipements de protection et à la

sécurité dans les ateliers de production, pour ne citer que quelques exemples, les manquements à la loi sont courants. En outre, les codes de conduite des multinationales comme Disney ne sont toujours pas respectés.

Examens de santé

Les ouvriers doivent, à l'embauche, fournir un certificat médical. Pourtant, aucune visite médicale n'est pratiquée avant la prise de fonction de l'ouvrier. De plus, le contrat ne prévoit aucune visite médicale annuelle de contrôle. Enfin, au moment de quitter l'entreprise, aucun examen de santé n'est proposé. Ces pratiques sont contraires à l'article 32 de la loi sur la prévention et le traitement des maladies professionnelles, qui exige de l'employeur qu'il mette en place un examen de santé à tous les employés occupant des postes à risques.

Formations sur les questions de santé au travail

Selon le témoignage d'une ouvrière, aucune formation ne lui a été dispensée. Et pourtant, il lui a été demandé de signer un formulaire attestant qu'elle avait bien suivi une formation. Bien que son poste l'oblige à manipuler en permanence des produits chimiques, elle n'a jamais été informée des dangers qu'elle encourt ni ne connaît le nom des produits chimiques qu'elle manipule au quotidien. De toute évidence, l'usine connaît les dispositions en vigueur en matière de maladies professionnelles. L'Article 31 de la loi sur la prévention et le traitement des maladies professionnelles exige des employeurs qu'ils dispensent régulièrement des formations à leurs ouvriers, de manière à prévenir les cas de maladies professionnelles. Il apparaît clairement que l'usine défie intentionnellement les lois en question, en forçant ses ouvriers à faire de fausses déclarations, attestant qu'ils ont bien reçu une formation.

Équipements de protection

Les ouvriers de l'atelier de peinture utilisent des solvants et autres produits chimiques pour nettoyer les jouets ou diluer la peinture. C'est donc avec une odeur irritante que les ouvriers doivent accomplir leurs tâches au quotidien. Pour reprendre le témoignage d'une ouvrière, plusieurs types de produits chimiques



Ouvriers de l'atelier de peinture, utilisant des produits chimiques conservés dans des bouteilles de détergent (bouteille jaune). Ils ne sont informés ni des noms des produits qu'ils manipulent, ni des dangers qu'ils encourent.

sont conservés dans différentes petites bouteilles de détergent. Il est rare que les bouteilles portent des étiquettes. Aucun équipement de protection n'est fourni aux ouvriers et selon les témoignages d'ouvriers qui manipulent fréquemment ces produits chimiques, aucune mesure de sécurité n'est mise en place dans le processus de fabrication. À défaut de porter des gants, les ouvriers qui travaillent depuis plusieurs années dans cette usine ont la peau des mains qui pèle. L'exposition aux produits chimiques se traduit chez les ouvriers par des éternuements répétés et les yeux qui coulent. Un autre ouvrier de l'atelier de peinture au pistolet explique ne plus pouvoir supporter l'odeur irritante des locaux qui lui donne des étourdissements.

À défaut de porter une protection auditive, les ouvriers affectés aux postes d'assemblage et de moulage souffrent du bruit des machines. Seuls les ouvriers de l'atelier de moulage ont le droit à une paire de gants par mois.

Ces pratiques sont contraires à l'article 20 de la loi sur la prévention et le traitement des maladies professionnelles, qui stipule que les employeurs sont légalement tenus de mettre en place toutes les infrastructures nécessaires à la prévention des maladies professionnelles.

Accidents du travail

Chaque année, deux à trois accidents graves surviennent dans l'enceinte de l'usine. Les ouvriers de l'atelier de moulage sont couverts par une assurance en cas de blessure. Une ouvrière raconte que sa collègue de l'atelier d'assemblage s'est brûlée en renversant par inadvertance un produit chimique sur son pantalon. Elle aurait été indemnisée, mais ignore à hauteur de combien. Néanmoins, un ouvrier interrogé a révélé que seuls les ouvriers de l'atelier de moulage sont couverts par une assurance contre les accidents du travail. (cf. paragraphe sur la couverture sociale).

Prévention anti-incendie

L'usine est équipée de 300 extincteurs, mais rares sont les ouvriers qui ont été formés pour s'en servir. Les témoignages d'ouvriers viennent contredire les affirmations de la direction, selon lesquelles des exercices d'incendie sont pratiqués couramment dans l'enceinte des résidences-dortoirs.



Ouvrière décapant des récipients couverts de peinture au solvant. Aucune paire de gants ne lui a été fournie.

Couverture sociale

L'article 3 de la loi chinoise sur le travail dispose que les ouvriers ont droit à une couverture sociale. L'employeur comme l'employé sont légalement tenus de contribuer au paiement des cotisations (Article 72). De plus, un contrat de travail établi en bonne et due forme doit indiquer clairement que l'employeur se conforme aux lois locales en inscrivant leurs employés à un régime de sécurité sociale et en s'engageant à payer les contributions patronales. Sont compris dans la couverture sociale l'assurance médicale, l'assurance contre les risques d'accidents du travail, et le régime de retraite. Dans les faits, l'usine est bien loin de respecter les règles en vigueur.

Assurance médicale

Les ouvriers doivent verser 4 yuans par mois, soit 0,40 euros, au titre de l'assurance maladie, comme l'indique clairement le bulletin de salaire. Lorsque les ouvriers tombent malade, ils peuvent consulter les médecins de l'hôpital populaire. Les frais de consultation leurs sont remboursés. Ils peuvent également se rendre à la clinique de l'usine. Dans tous les cas de figure, les médicaments sont à la charge des ouvriers.

Assurance contre les accidents du travail

Comme susmentionné, seuls les ouvriers de l'atelier de moulage sont couverts contre les risques d'accidents du travail. En d'autres termes, les ouvriers travaillant dans l'ensemble des autres ateliers de l'usine ne sont pas couverts contre de tels risques. Tout ouvrier venant à se blesser dans le cadre de son travail reçoit une indemnité, mais les doutes persistent quant au respect des dispositions de la régulation sur les assurances contre les accidents du travail en matière d'indemnisation.

Retraite

La majorité des ouvriers ne cotisent pas au régime de retraite. À Wai Shing, la participation au régime de retraite se fait depuis quelques années sur une base volontaire. Par le passé, de nombreux ouvriers jouissant de plusieurs années d'ancienneté ne dépendaient d'aucune caisse de retraite. Désormais, de plus en plus d'ouvriers d'âge mur prennent conscience de l'importance de cotiser pour la retraite. La plupart d'entre eux regrettent profondément ne pas avoir cotisé avant.

Conditions de travail

Les ouvriers se plaignent de la chaleur qui règne dans les locaux. Seul l'atelier d'assemblage dispose de ventilateurs. Au manque d'aération patent, vient s'ajouter le bruit des machines. À défaut d'équipement

de protection, notamment les masques de protection, la protection auditive et un système adéquat de ventilation, les conditions de travail des ouvriers restent déplorables.

« Je regrette beaucoup de n'avoir adhéré au régime des retraites que depuis l'année dernière. », rapporte une ouvrière d'âge mur, jouissant de plus de 10 ans d'ancienneté.

Nourriture et hébergement

Les ouvriers sont libres de choisir de se restaurer et/ou de vivre dans l'enceinte de l'usine.

La cantine leur coûte 3 yuans (soit 0,30 euros) par repas. Un ouvrier qui déjeune et dîne chaque jour à la cantine débourse 180 yuans, soit 18 euros par mois. Chaque repas comporte trois plats. Les ouvriers se plaignent de retrouver chaque jour dans leur riz des grains de sable et des fragments d'acier. Ils doutent que les aliments soient correctement lavés. Le personnel de la cantine ne porte ni masque ni bonnet, et la question de l'hygiène reste une préoccupation majeure parmi les ouvriers. À ces plaintes s'ajoutent les trop petites portions servies et la mauvaise qualité de la nourriture.

À ce sujet, un ouvrier interrogé a sévèrement critiqué la qualité des aliments servis en affirmant : « La nourriture est infâme. Même la nourriture que je donne à mes cochons est meilleure que ça ».

L'usine facture aux ouvriers 40 yuans, soit 4 euros le lit dans un vieux dortoir, contre 65 yuans (6,50 euros) dans un dortoir plus récent. Les ouvriers qui vivent dans les vieux dortoirs disent devoir cohabiter à 11 dans la même pièce. Ils vivent dans des conditions de vie qu'ils décrivent comme déplorables, et se plaignent des mauvaises odeurs. Exposés à un tel degré d'insalubrité, les cas d'allergie sont monnaie courante. 11 locataires doivent se partager un ventilateur, 2 ampoules et une armoire. Les fenêtres, les barreaux des lits et les serrures des dortoirs sont rouillés, et mal entretenus. Les installations sanitaires sont insalubres. Le manque d'hygiène est manifeste dans les toilettes, et la salle de bain ne dispose que d'une rangée de robinets.



Nourriture servie à la cantine

Disney certifie dans son code de conduite que ses fournisseurs s'assureront que les normes de base en matière de santé et de sécurité soient respectées tant sur le lieu de travail que sur le lieu de vie des ouvriers. La réalité est toute autre, à en juger par les conditions de vie des ouvriers. Les règles d'hygiène élémentaires sont loin d'être respectées dans les dortoirs.

Syndicats de travailleurs

La loi chinoise sur le travail énonce à l'article 7 le droit d'organiser des syndicats et indique clairement que le syndicat doit représenter et défendre les droits des ouvriers et œuvrer en toute indépendance. En outre, conformément aux dispositions de l'article 9 de la loi sur les syndicats, « les comités syndicaux doivent être élus à tous les niveaux par leurs assemblées générales ou assemblées représentatives. » L'usine de Wai Shing possède un groupement syndical, qui revendique que ses représentants ont bien été élus par voie démocratique. Et pourtant, aux dires des ouvriers, les membres du syndicat ont été choisis par la direction. De plus, l'indépendance du syndicat est remise en cause, compte tenu que le directeur du département administratif en est également le vice-président. Le fait que tous les syndicats soient obligatoirement membres de la « All China Federation of Trade Unions » (la Fédération des syndicats de Chine), seul organe officiel et autorisé du parti communiste, tend à démontrer que ce syndicat reste symbolique, sans impact réel dans la lutte pour la défense des droits et intérêts des ouvriers.

Dissimulation des conditions réelles de travail lors des inspections

Des audits de contrôle sont effectués par les clients deux à trois fois par an. Les ouvriers suivent des formations pour apprendre à répondre aux questions des auditeurs. Exemple : « Effectuez-vous des heures supplémentaires le week-end ? Si les ouvriers donnent les « bonnes réponses », ils reçoivent en récompense entre 150 et 200 yuans (entre 15 et 20 euros). Si leurs réponses s'avèrent « insatisfaisantes », les ouvriers sont réprimandés par la direction et encourent une amende de 75 yuans, soit 7,50 euros. Il est manifestement question de tactiques frauduleuses envers les auditeurs. La dissimulation des conditions réelles de travail lors des inspections laisse penser que l'usine de Wai Shing n'a pas de réel engagement en matière de responsabilité sociale des entreprises. En outre, exercer des pressions sur les ouvriers pour que ces derniers prennent part à ces actes frauduleux est contraire à l'éthique. Les enquêteurs suspectent que des stratégies similaires sont utilisées pour dissimuler les conditions réelles de travail des ouvriers aux inspecteurs de l'ICTI. Il est

indispensable que l'ICTI dote son dispositif d'un système de contrôle plus efficace.

Autres

Difficultés à démissionner

Une ouvrière voulait démissionner lors de sa période d'essai. Elle pensait pouvoir le faire si elle notifiait sa décision 3 jours à l'avance, comme le prévoit l'article 37 de la loi sur le contrat de travail. L'ouvrière a expliqué qu'elle devait retourner chez elle de toute urgence et souhaitait être payée à la date à laquelle le contrat les liant prenait fin. Elle a invoqué l'article 13 de la Régulation de la province du Guangdong en matière de traitement de salaire pour appuyer sa demande. Cependant, la direction a répondu à sa requête en lui posant sèchement la question : « Qu'est ce que tu y connais, toi, à la loi ? » et en lui affirmant que les ouvriers démissionnaires ne reçoivent leur salaire que dans les jours qui suivent leur départ. Elle avait néanmoins besoin de son argent immédiatement pour payer son voyage. Sa direction lui a même rétorqué : « chaque usine a ses propres régulations, et si tu t'amuses à invoquer sans cesse les lois, plus aucune usine ne voudra de toi ! » Sa démission n'a été approuvée que plus tard, une fois que l'ouvrière est allée se plaindre à la direction locale du travail. Ce témoignage illustre que, soit la direction de l'usine ignore tout des lois du travail, soit cette dernière ne veut pas s'y conformer.

Code de conduite

Le panneau d'affichage de l'usine de Wai Shing fait état des codes de conduite de diverses multinationales. Pourtant, la grande majorité des ouvriers n'ont pas conscience de leur existence et ignorent à quoi ils servent. Ils ignorent si ces codes ont un rapport quelconque avec eux.

Traitements dégradants

Les ouvriers se font injurier chaque fois que leur direction ne les trouve pas assez productifs. Par peur d'être réprimandés, les ouvriers préfèrent se taire et encaisser les injures verbales proférées à leur encontre.

Alors que les ouvriers affectés aux postes d'assemblage n'ont pas de restrictions particulières, les ouvriers des ateliers de peinture ont quant à eux la permission d'aller aux toilettes qu'après deux heures de travail et une heure avant leur fin de journée. En d'autres termes, l'équipe travaillant de 8h à 12h n'est autorisée à aller aux toilettes qu'entre 10h et 11h.

Les ouvriers doivent être traités avec dignité et respect. Ce principe est clairement énoncé dans le code de conduite de Disney. Disney devrait néanmoins s'assurer qu'il soit bien mis en application.

Remarques

Le fait que les ouvriers se soient mis en grève en 2006 et en 2007 pour faire valoir leurs droits doit être considéré comme un grand pas en avant. Mais c'est aussi la preuve que les ouvriers manquent de moyens effectifs pour faire entendre leur voix et établir un dialogue avec leur employeur. Ces grèves ont également mis en lumière que, ni les multinationales donneuses d'ordres, ni l'ICTI, ne sont en mesure de mener des audits efficaces pour déceler les violations pourtant manifestes des droits des travailleurs.

Récemment, des ouvriers ont réclamé leur salaire en invoquant les lois locales. La direction est restée passive face à leurs réclamations. L'attitude des dirigeants envers les droits des ouvriers doit changer. Les problèmes de santé et de sécurité, et ceux relatifs à la couverture sociale doivent être résolus au plus vite.



DEMANDES

Aux multinationales donneuses d'ordres :

Faute d'une révision en profondeur de leurs pratiques d'approvisionnement et d'achat, basées sur la technique communément appelée « juste à temps », en tirant au maximum les prix vers le bas, les codes de conduite resteront des déclarations purement rhétoriques. Pour que l'engagement de respecter les droits des travailleurs se concrétise, ces multinationales doivent :

- mettre un terme à la stratégie dite du « cut and run » (sauve-qui-peut) pour fuir leurs responsabilités ;
- permettre à leurs fournisseurs de se conformer aux lois sur le travail et aux codes de conduite ;
- fournir à l'ensemble des ouvriers un exemplaire de leurs codes de conduite en langue chinoise ;
- mettre en place une ligne téléphonique anonyme pour que les ouvriers puissent dénoncer les violations aux codes de conduite ;
- augmenter le prix à la commande et ramener les délais de livraison à des niveaux raisonnables ; et
- collaborer avec les ONG pour dispenser des formations aux fournisseurs et aux ouvriers sur les lois du travail.

Aux fabricants de jouets :

Tout en reconnaissant la pression exercée par les multinationales donneuses d'ordres sur les fabricants, les fournisseurs doivent de leur côté respecter avec rigueur les lois locales, et ne doivent pas laisser les ouvriers payer le prix de cette pression. Les fournisseurs doivent :

- signer un contrat de travail avec chaque ouvrier et lui en fournir un exemplaire ;
- fixer les salaires et les rémunérations des heures supplémentaires à des montants qui ne soient pas inférieurs au minimum requis par la loi, en s'efforçant de verser aux ouvriers un minimum « vital » plutôt qu'un salaire minimum légal ;
- fournir aux ouvriers des bulletins de salaire pour qu'ils puissent contrôler les informations y figurant ;
- fournir aux ouvriers des équipements de protection adéquats ; les former sur les questions de santé et de sécurité au travail ; soumettre les ouvriers à des examens médicaux réguliers, et s'assurer de la sécurité des conditions de production sur le lieu de travail ;
- permettre aux ouvriers de porter leurs revendications,

en encourageant le dialogue avec des représentants des travailleurs, démocratiquement élus ;

- publier les rapports d'audits, y compris les rapports du dispositif « CARE process » de l'ICTI, pour plus de transparence ; et
- inviter les ONG à dispenser des formations aux ouvriers sur leurs droits et sur les questions de santé et sécurité au travail.

A l'ICTI :

Le code de l'ICTI, en tant que premier Code du secteur industriel pourrait jouer un rôle essentiel en matière de protection des droits des ouvriers. Et pourtant, le manque de transparence du dispositif « CARE process » empêche une telle avancée. Par conséquent, l'ICTI doit :

- publier l'ensemble de ses rapports d'audits, sur son site Internet, pour améliorer sa transparence ;
- établir et promouvoir un système de lignes téléphoniques anonymes, pour permettre aux ouvriers de faire état des violations de leurs droits ;
- s'assurer que le Code de l'ICTI soit distribué et présenté en chinois aux ouvriers, dans toutes les usines impliquées dans le dispositif « Care process » de l'ICTI.



CONCLUSIONS

CONCLUSIONS

Le rapport met en exergue la responsabilité indéniable des multinationales donneuses d'ordres dans les cas d'atteinte aux droits des ouvriers. Sous la pression des politiques de livraison « juste à temps » et de prix toujours plus bas, pratiquées par les multinationales, les ouvriers, derniers maillons de la chaîne d'approvisionnement, sont inexorablement victimes de bas salaires, d'horaires de travail insoutenables, de précarité de l'emploi et de conditions de travail qui portent atteinte à leur santé et à leur sécurité.

En dépit de l'existence de toute une série de lois sur le travail, notamment la loi du travail et la loi sur le contrat de travail, le mépris des normes en vigueur reste endémique. Il est par conséquent nécessaire de faire respecter la loi en Chine. Il est tout aussi important que les ONG et les consommateurs réclament des multinationales donneuses d'ordres et des fournisseurs, qu'ils appliquent les lois en vigueur et les codes qu'ils ont eux mêmes élaborés et qu'ils se sont engagés à respecter.

Compte tenu que la grande majorité des jouets fabriqués en Chine est exportée vers des marchés étrangers, on peut espérer que les campagnes de consommateurs influencent les conditions de travail des ouvriers, en faisant pression sur les multinationales donneuses d'ordres.

Enfin, il est primordial que les ouvriers puissent faire valoir leurs droits en matière de salaires et de rémunérations des heures supplémentaires, en lançant une grève ou en changeant d'emploi. Les problèmes de santé et de sécurité au travail, conjugués aux problèmes de couverture sociale, sont non seulement négligés intentionnellement par les employeurs, mais sont aussi mal compris et par conséquent négligés de manière non intentionnelle par les ouvriers eux-mêmes. Les campagnes internationales doivent attirer l'attention sur ces problèmes.



NOTES

1. International Council of Toy Industries. (cf. p 4)
2. Au cours de l'enquête, Tianyu Toys était en période probatoire dans le cadre du dispositif « CARE Process » de l'ICTI. En septembre 2009, le certificat officiel ICTI lui a été décerné. (cf. p 5)
3. « Près de 1 000 exportateurs de jouets ont fait faillite en Chine du sud en 2008 », China Daily, 17 janvier 2009. (cf. p 6)
4. « Comment Hasbro, McDonald's, Mattel et Disney fabriquent-ils leurs produits? » Hong Kong Christian Industrial Committee, p.10. (cf. p 6)
5. « Les temps sont durs pour l'Industrie du jouet », China Business News, 1^{er} novembre 2007 (version chinoise). (cf. p 6)
6. Cheung Man, Tang Chuen Hang « L'usine du monde reprend du poil de la bête, mais les préoccupations sur l'envolée des coûts de production subsistent », Hong Kong Economic Journal, 10 août 2009. (Chinois). (cf. p 6)
7. Wu Yang « Percée de OEM dans l'industrie du jouet : la Chine en mal de réforme », 21st Century Business Herald, 16 février 2009. (Chinois). (cf. p 7)
8. Jane Macartney, « La moitié des usines chinoises de jouets ont fermé après la chute des exportations », The Times (UK), 10 février 2009. (cf. p 8)
9. Les exportations de jouets du Guangdong grimpent de 50 % en juillet, Sing Tao Daily, 27 août 2009 (chinois). (cf. p 8)
10. Importations et exportations au cours du premier semestre 2009, Ministère de l'Industrie et de l'Information Technologique chinoise
<http://www.miiit.gov.cn/n11293472/n11293832/n11294132/n11302706/12475233.html>
(date d'accès : le 25 août 2009). (cf. p 8)
11. « L'usine du monde reprend du poil de la bête, mais les préoccupations sur l'envolée des coûts de production subsistent », 10 août 2009. (chinois). (cf. p 8)
12. Rubrique « History », International Council of Toy Industries
<http://www.toy-icti.org/about/history.html>.
(date d'accès : le 13 août 2009). (cf. p 8)
13. Reinhard Biedermann : « From a Weak Letter of Intent to Prevalence: the toy industries » code of conduct, Journal of Public Affairs, 2006, p. 199. (cf. p 9)
14. ICTI : Code des Pratiques Commerciales
<http://www.toy-icti.org/info/codeofbusinesspractices.html>.
(date d'accès : le 14 août 2009). (cf. p 9)
15. Reinhard Biedermann : « From a Weak Letter of Intent to Prevalence: the toy industries » code of conduct », p. 207. (cf. p 9)
16. ICP Factory Database, ICTI Care Foundation
<http://www.icti-care.org/databases/seal-of-compliance.html?>
(date d'accès : le 24 Août 2009). (cf. p 11)
17. « Bienvenue dans le monde (pas si) merveilleux de Disney », rapport d'enquête sur les conditions de travail chez des sous-traitants de Disney, Peuples Solidaires et la SACOM, Octobre 2008 : www.peuples-solidaires.org. (cf. p 11)
18. Code de conduite de Disney :
http://corporate.disney.go.com/media/corporate/compliance/languages/French_5771_COC_w_En_template.pdf, visité le 9 novembre 2009. (cf. p 12)
19. Code de conduite de Disney :
http://corporate.disney.go.com/media/corporate/compliance/languages/French_5771_COC_w_En_template.pdf, visité le 9 novembre 2009. (cf. p 16)
20. Code de conduite de Disney : http://corporate.disney.go.com/media/corporate/compliance/languages/French_5771_COC_w_En_template.pdf
visité le 9 novembre 2009. (cf. p 17)
21. ICP Factory Database, ICTI Care Foundation
<http://www.icti-care.org/databases/seal-of-compliance.html?>
(date d'accès : le 26 août 2009). (cf. p 19)



Action fair spielt © 2007

PEUPLES
Solidaires

en association avec **actionaid**

C'est pas du jeu ! Campagne pour des conditions de travail décentes dans l'industrie du jouet

Fédération Peuples Solidaires

2B, rue Jules Ferry - 93100 Montreuil - France

Tel: (33) 1 48 58 21 85 Fax: (33) 1 48 58 05 28

info@peuples-solidaires.org

www.peuples-solidaires.org



La présente publication a été élaborée avec l'aide de l'Union européenne.
Le contenu de la publication relève de la seule responsabilité de Peuples Solidaires et ne peut aucunement être considéré comme reflétant le point de vue de l'Union européenne.