

Industrie du ballon de football en Chine

Résumé du Rapport sur les conditions de travail dans
la production de ballons de football en Chine continentale

Hong Kong Christian Industrial Committee (HKCIC), avril 2002

Ce rapport se fonde sur les recherches préliminaires conduites par le HKCIC, de février à mars 2002, sur les conditions de travail des employés de la production de ballons de football dans la province de Guangdong en Chine. Des employés ont été interviewés, dans trois usines de production de ballons de football détenues par des intérêts étrangers, et ont relaté leurs conditions de vie et de travail. Les trois sites de production sont financés par des capitaux d'Hong Kong et de Taiwan. On compte, dans les articles fabriqués, des marques célèbres telles ADIDAS, PUMA, WILSON, UMBRO et DIADORA.

Toutes ces entreprises ont leur propre code de conduite. De plus, la FIFA a signé un autre code, en 1998, régulant les droits des travailleurs, dans la production des ballons de football en particulier. Cependant, tout comme dans les autres industries à forte intensité de main d'œuvre, dont la production est sous-traitée aux pays du tiers-monde, la mise en application des codes, sporadique et problématique, en particulier dans le contexte chinois, mine leurs intentions. Les travailleurs de la fabrication des ballons de football n'ont vu, avec l'établissement des différents codes de conduites, aucun progrès dans le respect de leurs droits.

Les trois usines dont il est question dans ce rapport se situent dans la province de Guangdong, dans le sud de la Chine. La majorité de la production liée aux ballons de football s'effectue dans les provinces de Fukian et de Jiangsu. Il s'agit du premier rapport jamais établi sur la production de ballons de football en Chine.

Le tableau ci-dessous rapporte les principales violations constatées :

Nom de l'usine	Guan Ho	Cheong Yip	Tai Yang
Capitaux	Taiwan	Hong Kong	Taiwan
Lieu	Dongguan	Dongguan	Gaungzhou
Noms des marques	Adidas, Amdame, Wilson	Amdame , Diadora, Lotto, Umbro	Adidas, Conti, Puma, Wilson
Nombre moyen d'heures de travail des employés (en haute saison)	De 11 à 15 heures	13 - 14 heures	11 heures
Salaire mensuel moyen des employés (en basse saison)	36 - 48* \$US	36 - 48* \$US	Plus de 36* \$US
Salaire mensuel moyen des employés en haute saison (avant les déductions)	73 - 121* \$US Maximum 169 \$US	97 - 109* \$US	73 - 85* \$US
Déduction des frais de nourriture et d'hébergement	20* \$US	7-8* \$US	Pas clair
Salaire minimum légal, dans la ville	54* \$US	54* \$US	54* \$US

Nom de l'usine	Guan Ho	Cheong Yip	Tai Yang
Rémunération, à la pièce	8¢ par ballon de football (de taille 5 en moyenne); 7 à 80 pièces par personne par jour.	Pas clair	3 \$US par jour quel que soit le nombre d'heures supplémentaires que le travailleur doit accomplir pour réaliser le quota journalier fixé
Principaux problèmes identifiés	De sérieux risques en matière de sécurité et de santé ; Longues heures de travail et épuisement ; Versement d'une avance de 24\$US afin que les employés travaillent pour un minimum d'heures, s'ils ne veulent pas perdre leur avance. Retards de paiement des salaires	Risques en matière de sécurité -pas de formation préventive à la sécurité ; Longues heures de travail et épuisement ; Bas salaires ; retards de paiement ; Pénalités arbitraires - retard (approx 3 \$US)	Risques en matière de sécurité -pas de formation préventive à la sécurité ; Longues heures de travail et épuisement ; Bas salaires ; Retards de paiement ; Pénalités arbitraires - retard (approx 3 \$US)

*Taux de conversion au 5 mai 2002 : 1 Yen chinois = 0.12 \$US

Articles du droit du travail chinois violés par les fabricants

Paragraphe III, section 16 - L'employeur doit expliquer et exprimer clairement, dans le contrat de travail, la méthode de calcul des salaires, les termes de l'emploi, le contenu du travail, la réglementation du travail, les conditions de rupture de contrat, etc.

Aucun des travailleurs interviewés à Cheong Yip n'était capable d'expliquer comment leur salaire était calculé et à combien était fixé le prix unitaire.

Paragraphe IV - Le nombre d'heures de travail hebdomadaire ne devrait pas dépasser 44h et le nombre d'heures supplémentaires devrait être limité à 3 par jour. Les travailleurs devraient bénéficier d'au moins une journée de repos par semaine et de jours fériés rémunérés. Les employeurs devraient payer les heures supplémentaires à hauteur de 150% du taux normal pendant les jours de la semaine, 200% le samedi et le dimanche et 300% pendant les jours fériés.

Guan Ho - Le paiement à la pièce permet d'échapper à la question des heures supplémentaires et représente le meilleur moyen de motiver les travailleurs à travailler le plus efficacement possible.

En payant ses employés au taux journalier de 3 \$US pour un total de 10 à 11h de travail, Tai Yang ne leur paie pas les heures supplémentaires de 2 à 3 heures en moyenne pendant la haute saison. Rémunérer les travailleurs à un taux journalier signifie également qu'ils ne gagneront pas plus s'ils travaillent plus vite. Néanmoins, l'usine fixe un quota de production journalier, pour s'assurer de ne pas être trompée par ses employés.

Paragraphe 5, article 46 - La rémunération doit être en rapport avec la quantité de travail fournie, et suivre le principe " à travail égal, salaire égal ".

Bien que les employés de Guan Ho soient payés à la pièce, et donc par rapport à la quantité de produits qu'ils fabriquent, il existe toujours un salaire plafond, flexible et inconnu des travailleurs.

Paragraphe VI, article 54 - Les employeurs doivent assurer aux employés la sécurité au travail et des conditions de santé conformes aux dispositions légales dans l'Etat et aux articles relatifs à la protection du travail, et offrir à ceux qui travaillent dans des secteurs à risque des examens de santé réguliers.

Guan Ho - On rapporte des accidents de travail fréquents dans le secteur de la découpe ; les nouvelles recrues, en effet, qui n'ont pas reçu de formation relative à la sécurité au travail ni

de prévention en matière de santé, sont particulièrement sujets aux accidents. Dans le secteur de l'estampage, à Guan Ho, des gants et masques sont fournis aux travailleurs mais ils portent rarement les gants, qui ralentiraient le rythme de leur travail et leur feraient manquer, de fait, le quota de production journalier.

Cheong Yip - Aucune formation relative à la sécurité au travail ni de prévention en matière de santé n'est dispensée aux employés. Ils ne sont informés que verbalement par les travailleurs seniors, qui leur rappelle, pendant la production, d'être prudents.

Paragraphe IX, article 72 - les employeurs et travailleurs doivent participer au système de sécurité sociale et payer les cotisations en accord avec la loi.

Paragraphe IX, article 73 - les travailleurs doivent pouvoir, en accord avec la loi, recevoir des prestations sociales dans les circonstances suivantes : 1. retraite ; 2. maladie ou accident; 3. handicap dû à un accident du travail ou à des maladies contractées à travers le travail ; 4. chômage ; 5. maternité.

Les trois usines ont mis en place des systèmes d'assurance sociale sélectifs. A Guan Ho, seuls les travailleurs qui ont servi l'usine pendant au moins trois ans peuvent bénéficier d'un système de sécurité sociale. A Cheong Yip et Tai Yang, seule une partie des travailleurs, dont la taille n'a pu être estimée par les interviewés, bénéficie de certains éléments de sécurité sociale -l'assurance vieillesse. Les employés de Cheong Yip, qui travaillent dans des secteurs à plus haut risque (en matière de sécurité et de santé), sont couverts par une assurance médicale.