

# TOYS REPORT 2019



SUISSE  
**SOLIDAR**

LUTTER POUR UN MONDE ÉQUITABLE

**LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DU JOUET**

**Un cauchemar pour la main-d'œuvre**



La «Fair Toys Coalition»  
est portée par:



Enquête:



Éditeur :

**Solidar Suisse**

Chemin des Mouettes 4 | Case postale 1151 | 1001 Lausanne

Tél: 021 601 21 61 | E-mail: [contact@solidar.ch](mailto:contact@solidar.ch)

[www.solidar.ch](http://www.solidar.ch)

novembre 2019

## LES LAISSÉS-POUR-COMPTÉ DU MIRACLE ÉCONOMIQUE CHINOIS

Depuis la fin des années 1970, l'économie chinoise a connu une croissance explosive. Avec son 1,4 milliard d'habitant-e-s, elle est aujourd'hui la première économie mondiale. Ce miracle en terme de développement, aujourd'hui sur toutes les lèvres, a sorti des centaines de millions de Chinois-e-s de la pauvreté et fait du pays un acteur clé de la mondialisation. Une classe moyenne a émergé, consommatrice de biens et de services et confiante dans son potentiel d'enrichissement.<sup>1</sup>

Mais cette transition économique a un côté sombre : elle se fait au détriment d'une partie importante de la population chinoise. Les travailleurs-euses migrant-e-s, appelé-e-s *nong-mingong*<sup>2</sup>, viennent des régions agricoles pauvres du pays. Estimés à près de 290 millions<sup>3</sup>, ils sont exploités dans de nombreux secteurs industriels pour fabriquer biens électroniques, textiles et jouets notamment. Ce sont eux qui font de la Chine l'usine du monde. Organisés selon le système d'enregistrement des ménages *hukou*<sup>4</sup>, ces travailleurs-euses restent aux yeux du droit chinois des migrant-e-s dans leur propre pays. Dans les grandes villes de la province de Guangdong, où se trouvent un grand nombre d'usines, il est en effet presque impossible pour les migrant-e-s en provenance des zones rurales de changer leur *hukou* en raison des réglementations strictes mises en place. Les conséquences sont lourdes : ce nouveau prolétariat a un accès limité aux services de base fournis aux autres citoyens tels que l'éducation des enfants et la santé. Bien que le pays soit passé, au cours des dernières décennies, du statut d'usine mondial à celui d'économie davantage axée sur les services, ce groupe marginalisé reste largement actif dans l'industrie manufacturière, notamment l'industrie du jouet. En 2018, environ 30% des travailleurs-euses migrant-e-s étaient employés dans le secteur secondaire, contre environ 50% dans celui des services.<sup>5</sup>

Le gouvernement chinois a promulgué des lois du travail exhaustives, mis à part l'absence de liberté d'association. Les travailleurs-euses ont le droit d'être payés intégralement et à temps, d'avoir un contrat de travail formel, une semaine de travail de 40 heures avec des taux majorés pour les heures supplémentaires, une assurance sociale et une indemnité de départ en cas de résiliation du contrat. En outre, l'égalité de rémunération pour un travail égal et la protection contre la discrimination sur le lieu de travail sont incluses dans le droit du travail<sup>6</sup>. Cependant, l'application concrète de ce droit est limitée, en particulier dans les usines où travaillent les migrant-e-s. Les violations à répétition du droit du travail dans les usines chinoises ont été bien documentées par des militant-e-s des droits humains, des journalistes d'investigation et des ONG. *China Labor Watch* a ainsi mené des enquêtes répétées dans les usines de jouets<sup>7</sup>, révélant une multitude de violations graves des lois du travail. Ces dernières vont des heures supplémentaires excessives à des salaires insuffisants pour vivre dignement. Les ouvriers et ouvrières travaillent également dans des conditions dangereuses,

1 <https://www.cnn.com/2019/09/30/chinas-giant-middle-class-is-still-growing-and-companies-want-in.html>

2 <https://www.theatlantic.com/international/archive/2019/05/china-migrant-workers-miserable/589423/>

3 <https://clb.org.hk/content/migrant-workers-and-their-children>

4 Le hukou limite l'accès aux prestations sociales des personnes n'habitant pas le lieu indiqué dans leur livret.

5 [http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201904/t20190429\\_1662268.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201904/t20190429_1662268.html)

6 <https://clb.org.hk/content/labour-relations-china-some-frequently-asked-questions>

7 Depuis 2001, China Labor Watch a publié 24 rapports uniquement sur l'industrie du jouet : <http://www.chinalaborwatch.org/reports/industry/8>

en raison de l'utilisation de produits chimiques toxiques. Les gouvernements locaux, qui comptent beaucoup sur les investissements pour le développement économique, ferment les yeux sur ces graves violations en ne faisant pas appliquer correctement le droit du travail.

Les multinationales étrangères, pour faire face aux critiques, publient des codes de conduite énumérant les droits et les conditions de travail qu'elles demandent à leurs fournisseurs de respecter : salaires décents, horaires acceptables, mécanismes de plainte pour combattre la discrimination, etc. Ils prétendent souvent vérifier le respect de ces codes par le biais de systèmes d'audit. Mais ces bonnes intentions se sont avérées jusqu'à aujourd'hui un échec et ces engagements, de la poudre aux yeux. La raison en est simple : les multinationales ne s'attaquent pas aux problèmes fondamentaux de leur chaînes d'approvisionnements. En exerçant une pression sur les prix des produits, en fixant des délais de production trop courts, en obligeant les usines à se livrer à de la concurrence acharnée pour l'obtention des contrats, les multinationales créent les conditions d'exploitation observées année après année dans les usines. Même les entreprises qui se sont engagées publiquement à respecter les droits humains continuent de violer de façon flagrante les droits et les intérêts des travailleurs-euses qui fabriquent leurs produits.

Pire, la défense des droits du travail s'est récemment détériorée en Chine. Depuis le début des années 1990, des militant-e-s des droits des travailleurs et des ONG ont fourni une assistance juridique aux travailleurs-euses, organisé des sessions de formation et soutenu les travailleurs-euses dans leurs négociations collectives avec les directions. Ces activistes se sont installés notamment dans le delta de la rivière des Perles où l'industrie manufacturière était en plein essor. Mais depuis son arrivée au pouvoir en 2013, le président Xi Jinping a intensifié la répression et les attaques contre les défenseurs-euses des droits humains, détenant des militant-e-s féministes, syndicaux et des avocat-e-s des droits humains<sup>8</sup>. Les organisations de défense des droits du travail qui opéraient il y a quelques années dans un environnement plus ouvert, ont dû réduire leurs activités, se transformer en simples organisations de services communautaires ou fermer leurs portes. Exemple récent de la répression à l'égard des mouvements syndicaux : l'été dernier, les travailleurs-euses de l'usine de jouets *Shenzhen Jasic Technology* ont été fortement réprimé-e-s par la direction après une tentative de syndicalisation. Des étudiant-e-s de tout le pays ont exprimé leur soutien, et certain-e-s se sont rendus à Shenzhen pour participer à des manifestations. Le gouvernement a réagi en arrêtant et en détenant non seulement les étudiant-e-s et des travailleurs-euses, mais aussi du personnel d'ONG et d'organisations de la société civile. Les détentions et arrestations arbitraires se sont poursuivies cette année, ciblant même des individus qui n'étaient pas associés à l'incident de *Shenzhen Jasic Technology*<sup>9</sup>.

---

8 <https://www.washingtonpost.com/news/global-opinions/wp/2018/03/01/xi-jinpings-authoritarian-rise-in-china-has-been-powered-by-sexism/>  
<https://www.scmp.com/news/china/politics/article/2183209/least-five-labour-rights-activists-arrested-across-china>  
<https://www.scmp.com/news/china/politics/article/2179524/chinese-rights-lawyer-wang-quanzhang-court-final-case-2015>

9 Kevin Lin: "State Repression in the Jasic Aftermath From Punishment to Preemption"  
<https://madeinchinajournal.com/2019/04/18/state-repression-in-the-jasic-aftermath-from-punishment-to-preemption/>  
<https://www.scmp.com/comment/insight-opinion/article/2164817/chinas-labour-relations-have-entered-dangerous-new-phase>

## EN BREF : LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DU JOUET

*China Labor Watch* a publié des enquêtes sur les conditions de travail dans l'industrie du jouet en Chine depuis 2001, avec l'objectif de mettre devant leurs responsabilités les grandes entreprises de jouets qui exploitent les travailleurs chinois. Depuis 2015, Solidar Suisse s'engage également sur cette thématique. Constat choquant, les problèmes dénoncés lors la première enquête sont toujours présents, près de 20 plus tard :

- Les travailleuses ne perçoivent que le salaire minimum, nettement inférieur à ce qui est nécessaire pour vivre décemment. Ils ne peuvent gagner suffisamment durant la haute saison qu'en faisant des heures supplémentaires excessives.
- Pendant la haute saison, les travailleurs font de 60 à 126 heures supplémentaires par mois **alors que la législation chinoise du travail stipule que les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser 36 heures par mois**. Une usine, *Wing Fai*, n'accordait même pas aux travailleuses un jour de repos par semaine comme l'exige la loi.
- Les travailleuses ne bénéficient pas des 24 heures de formation à la sécurité avant le travail prévues par la loi qui devraient couvrir la manipulation de toute substance toxique avec laquelle ils peuvent entrer en contact, ainsi que l'utilisation de manière sécurisée des machines. Les travailleuses ne reçoivent pas suffisamment d'équipement de protection individuelle, même si les masques, gants et protections auditives sont distribués plus souvent que les années précédentes. En plus de ne pas recevoir les équipe-



- ments nécessaires, ceux remis ne garantissent pas toujours une protection adéquate.
- Les mauvaises conditions de vie sont encore courantes dans les dortoirs des usines. Cela comprend des chambres surpeuplées et des mauvaises conditions sanitaires, tels que des punaises de lit, l'absence d'eau chaude et l'absence de sécurité pour les objets de valeur.
  - Il n'existe toujours pas de syndicats indépendants représentant les intérêts des employé-e-s et aucune voie de recours efficace en cas de violation des droits des travailleur-euse-s. Lorsqu'ils sont confrontés à des problèmes au travail, ils choisissent le plus souvent de démissionner ou d'endurer les difficultés.
  - Les travailleuses sont souvent victimes de violence verbale et de harcèlement sexuel. Elles ont également des difficultés à être promues à des postes supérieurs par rapport aux travailleurs masculins. Les travailleuses enceintes ne reçoivent pas non plus de soins spéciaux et continuent à faire des heures supplémentaires, à travailler de nuit et à être exposées à des produits chimiques toxiques.

Cependant, il convient également de noter que certaines améliorations ont été apportées depuis le début des années 2000. Bien que limitées, elles prouvent qu'en dénonçant publiquement les grandes entreprises et les usines, la situation peut évoluer. Voici quelques victoires :

- Le temps de travail est passé de plus de 14 heures à 11 heures en moyenne par jour en haute saison.
- Les salaires dans les usines ont augmenté, car les salaires minimums locaux ont été augmentés. Par exemple, en 2013, le salaire minimum de Guangzhou était de 1550 RMB (219,37 \$), il est passé à 1895 RMB (268,20 \$) en 2015 et à 2100 RMB (297,21 \$) l'an dernier<sup>10</sup>. Cependant, le coût de la vie a également augmenté, si bien que le salaire minimum ne s'est pas rapproché d'un salaire de subsistance réel dans le sud de la Chine où la plupart des jouets sont fabriqués.
- De plus en plus d'usines versent des cotisations d'assurance sociale pour les travailleurs-euses. En revanche, les montants ne sont souvent pas payés conformément à la loi.
- Les mesures de santé et de sécurité se sont améliorées. Mais le benzène par exemple, hautement toxique et cancérigène, n'est toujours pas interdit et reste largement utilisé dans l'industrie du jouet. Cela démontre que les usines sont loin d'être un environnement de travail sûr.
- Le problème des arriérés de salaires est devenu moins courant dans les usines. Auparavant, des retenues de salaires étaient pratiquées qui empêchaient de démissionner.
- Il y a eu des cas de travail des enfants dans les années précédentes. Cependant, nos enquêtes récentes dans les usines de jouets n'ont plus mis au jour de telles pratiques.
- Les travailleurs-euses bénéficient maintenant de congés maladie payés, de jours de vacances payés. Les congés maternité, pour cause de deuil et les congés pour les fêtes officielles sont désormais aussi rémunérés.

---

<sup>10</sup> <https://www.china-briefing.com/news/guangdong-revises-minimum-wage-levels/>  
<https://www.china-briefing.com/news/guangdongs-minimum-wages-rise-july-1/>

## LES RÉSULTATS DANS CINQ USINES DE JOUETS

Nous avons à nouveau mené en 2019 une enquête dans cinq usines qui fabriquent des jouets pour les plus grandes multinationales au monde. Les conditions de travail sont relativement similaires dans les cinq lieux. Elles ne représentent qu'un petit échantillon parmi les milliers d'usines de jouets existant en Chine. Mais si les plus importantes et les plus rentables entreprises de jouets sont incapables d'assurer des conditions de travail acceptables, comment les usines de plus petites entreprises pourraient-elles le faire ?

Nom de l'usine	Entreprises fournies
<i>Wah Tung</i> Toy Products Ltd. Co. (He Yuan)	Disney, Simba Dicke (Smoby), Jakks Pacific, Target, Kmart, BuzzBee
<i>Dongguan KongXing</i> Industry Co., Ltd. (Dong Guan)	Basic Fun!, Disney, Hasbro, fGTeev. (Basic Fun! has the license to produce Disney and Hasbro products)
<i>Nanhai Mattel</i> Precision Diecasting Co., Ltd. (Fo Shan)	Mattel
<i>Wing Fai</i> Foam Products Co., Ltd. (Dong Guan)	Disney, Legoland, Lego
<i>Everfront</i> Plastic and Electronics Manufacturing Co., Ltd. (Dong Guan)	Hasbro (Plumber Pants, Power Rangers, Toilet Trouble, Transformers, Pocupine Pop, Nerf), MGA Entertainment (L.O.L! and Poopsie Slime Surprise), Inspiration Works, Melissa & Doug

### Principaux problèmes et violations constatées

Nous avons mis en évidence six problèmes graves et persistants qui frappent l'industrie du jouet.

#### Salaire de subsistance

Un salaire de subsistance est défini comme «la rémunération reçue pour une semaine de travail standard par un travailleur dans un lieu particulier, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Un niveau de vie décent comprend la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris une réserve monétaire en cas d'événements imprévus.» Un salaire décent est un droit humain, comme le stipule l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme<sup>11</sup>. Quel est le salaire de subsistance en Chine ? La *Global living wage coalition* a réalisé une étude en 2015, qui s'est penchée sur le coût mensuel pour une

11 <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

vie simple, mais décente. Le résultat est de 2818 RMB (398.39 \$) par personne et par mois à Shenzhen<sup>12</sup>.

L'industrie du jouet a toujours maintenu un salaire de base proche ou équivalent au salaire minimum. Le salaire minimum a augmenté au fil des ans en Chine en raison de la hausse des prix des logements et des produits de base. Cependant, celui-ci reste loin d'être un salaire de subsistance. Dans la province de Guangdong, qui abrite un grand nombre d'usines, le salaire minimum a été gelé pendant trois ans en raison de la hausse des coûts de production qui pourrait menacer la compétitivité de l'économie chinoise sur le marché mondial. Les cinq usines de notre rapport sont situées dans la province de Guangdong, où le salaire minimum se situe entre 1410 et 1720 RMB (201,43 \$ - 245,71 \$). Seule *Nanhai Mattel* avec 1860 RMB (263,24 \$) paie un peu plus que le montant requis par la loi. Toutes les usines sont loin de payer un salaire de subsistance, même si l'on prend comme référence la valeur de 2818 renminbi calculée pour 2015. Sans la multiplication d'heures supplémentaires, les salaires gagnés par les travailleurs-euses sont insuffisants pour assurer leur subsistance. Il est essentiel que l'industrie du jouet fasse en sorte de payer des salaires corrects. En outre, de nombreux travailleurs-euses sont des migrants en provenance des zones rurales qui laissent derrière eux leur famille en raison du coût élevé de la vie dans les villes. Une grande partie du salaire gagné est généralement renvoyée à leur famille dans leur ville natale.

En haute saison, en incluant les heures supplémentaires excessives et illégales, les salaires à *Wah Tung* ne sont encore que de 3000 RMB (424,59 \$), à *Kong Xing* les travailleurs-euses gagnent entre 3400 et 3800 RMB (481,20 \$ et 537,81 \$), à *Nanhai Mattel* 3400 - 4000 RMB (481,20 \$ et 566,12 \$), à *Wing Fai* 3500 - 4000 RMB (450,35 \$ à 566,12 \$) et à *Everfront* 4200 RMB (594,42 \$). Cela montre également que le salaire de base plus élevé chez *Nanhai Mattel* ne conduit pas en fin de compte à un revenu plus élevé.

### Heures supplémentaires excessives

Les heures supplémentaires excessives sont liées aux bas salaires, car de nombreux travailleurs préfèrent faire des heures supplémentaires où ils peuvent gagner 1,5 fois - ou 2 fois le week-end - le salaire horaire. Bien que le nombre d'heures supplémentaires ait diminué en haute saison, passant d'une moyenne de 150 heures supplémentaires par mois au cours des enquêtes menées entre 2001 et 2005 à une moyenne de 100 heures par mois actuellement, ce nombre reste loin des 36 heures supplémentaires légales. Ces heures supplémentaires excessives demeurent un problème répandu dans l'industrie du jouet, car les usines font pression sur les travailleurs-euses pour assumer les commandes passées par les multinationales du jouet, en particulier pendant la haute saison où sont fabriqués les jouets pour Noël.

Cette année, les ouvriers et ouvrières de l'usine de *Wah Tung* ont fait 60 heures supplémentaires par mois. Il s'agit d'une baisse importante si l'on considère que c'est dans cette

12 Using the Anker method from 2017 and data from August 2015. The global living wage coalition has executed a base line study for a living wage for different locations in 21 countries. The cost for a family in Shenzhen was set at 4261 RMB (603.05 \$) for a family of 3.5 with 1.78 workers. Using a different method and time period this amount is different from the one calculated by worker empowerment in 2017, which came to a considerably higher amount for a decent standard of living the nonetheless also proposed a minimum wage of 2970 RMB (420.34 \$) in Guangzhou a comparable city to Shenzhen. Global living wage coalition: <https://www.globallivingwage.org/living-wage-benchmarks/urban-shenzhen-china/> Workers empowerment: <http://www.workerempowerment.org/en/research-reports/260>



usine qu'avait lieu le plus grand nombre d'heures supplémentaires l'an dernier, 175 heures par mois. A *Kong Xing*, les travailleuses ont fait 99 heures supplémentaires par mois, à *Everfront* 109 et à *Nanhai Mattel* 110. Les travailleuses de *Wing Fai* doivent faire des heures supplémentaires obligatoires pendant la haute saison. Ce sont eux qui en ont réalisé le plus grand nombre, soit 126 heures par mois. Ils ont de plus travaillé pendant 11 jours consécutifs sans un jour de repos. Il faut cependant noter que nous avons constaté cette année que les travailleuses de *Wing Fai* et de *Kong Xing* ont reçu la totalité de la rémunération des heures supplémentaires, même lorsqu'ils ont atteint leurs objectifs du soir plus tôt. Il s'agit d'une amélioration considérable. Mais nous avons aussi constaté le contraire : 3 usines (*KongXing*, *Nanhai Mattel* et *Everfront*) ont augmenté les objectifs de production sans augmenter les heures supplémentaires, dégradant ainsi les conditions de travail.

### Protection du travail

Les travailleuses des usines de jouets sont en contact avec toute une gamme de produits chimiques toxiques, comprenant des diluants à peinture, du n-hexane et d'autres solvants. Une odeur âcre règne dans les ateliers. Même si la situation s'est améliorée, les travailleuses ne sont toujours pas suffisamment protégées. Ils ne connaissent pas précisément les produits avec lesquels ils sont en contact, et les usines ne fournissent pas l'équipement de protection adéquat ni la formation nécessaire.

Cette année, la plupart des usines ont fourni au moins quelques équipements de protection individuelle (EPI) tels que des gants et/ou des masques. Cependant, chez *Everfront*, les travailleurs ne les ont reçus que lors des vérifications et des inspections. A *Nanhai Mattel*, seuls quelques travailleuses avaient des casques et des gants. Mais même lorsque



des équipements de protection sont remis aux travailleurs-euses, il n'est pas certain qu'ils offrent une protection adéquate. Par exemple, les travailleurs-euses de *Wing Fai* portant un masque sentaient encore l'odeur des produits chimiques toxiques.

Le droit du travail chinois exige un examen médical avant et après emploi pour les travailleurs-euses qui pratiquent une activité professionnelle comprenant des risques pour la santé. Cette année, seuls *Kong Xing* et *Nanhai Mattel* ont réalisé ces examens. *Everfront* a fait passer des examens médicaux mensuels et pré-emploi uniquement aux travailleurs-euses du département de peinture par pulvérisation. *Wah Tung* et *Wing Fai* n'en ont réalisé aucun.

Alors que l'État exige que les travailleurs-euses bénéficient de 24 heures de formation à la sécurité avant de démarrer un emploi, aucune usine n'a répondu à cette exigence. *Kong Xing*, *Nanhai Mattel* et *Everfront* ont dispensé une formation, mais celle-ci ne portait ni sur les produits chimiques avec lesquels les travailleurs entraient en contact, ni sur les autres risques professionnels.

### Conditions de vie et sécurité sociale

Comme un grand nombre de travailleurs-euses de l'industrie du jouet sont migrant-e-s, ils travaillent et vivent souvent dans les locaux de l'usine. Les conditions de vie dans les dortoirs sont donc un facteur important, celles-ci affectant non seulement leur cadre de travail mais aussi leur vie privée.

Un second facteur essentiel concerne la sécurité sociale des travailleurs-euses. Alors que



les industries en Chine font face à une main-d'œuvre vieillissante,<sup>13</sup> la question de l'assurance sociale est devenue un enjeu majeur. Des lacunes considérables persistent dans le fait que les usines ne versent pas automatiquement et inconditionnellement le montant d'assurance sociale requis par la loi<sup>14</sup>. Le droit chinois exige que les employeurs fournissent à l'ensemble des employé-e-s une assurance sociale et cotisent à un fonds de prévoyance pour le logement permettant aux travailleurs d'épargner pour acheter, louer ou entretenir leur logement. Enfin, le congé payé obligatoire est une autre question importante, en particulier pour les travailleurs migrants qui peuvent ainsi revoir leur famille.

Les conditions de vie à *Wah Tung* sont terribles. 8 à 10 travailleurs se partagent une chambre et la salle de bain n'a pas d'eau chaude courante. Depuis l'année dernière, la politique en matière de congés s'est améliorée, et il est maintenant possible de prendre des congés. Il n'est toutefois pas clairement établi si ce congé est payé ou non. L'usine souscrit une assurance, mais uniquement pour les travailleurs-euses âgé-e-s de moins de 50 ans. Le management s'est sensiblement assoupli, mais un système de sanctions pécuniaires, pour les infractions mineures comme le fait de laisser les lumières allumées dans le dortoir, est toujours en place.

*Everfront* offre également de terribles conditions de vie. Les travailleurs-euses dorment entre 10 à 15 par chambre, avec un ventilateur. Il y fait tellement chaud qu'ils dorment parfois dans les couloirs. Les travailleurs-euses doivent apporter leurs propres couvertures et oreillers. Les chambres sont sales et contiennent des punaises de lit. A cause du nombre de personnes, la queue pour prendre la douche dure environ 2 heures. Plus positif, l'usine offre des congés payés et souscrit une assurance conformément à la loi. Le management peut être résumé comme étant abusif. Les travailleurs-euses sont maltraités et se font régulièrement réprimander verbalement.

*Nanhai Mattel* a installé la climatisation dans les dortoirs, mais entasse toujours 8 travailleurs-euses par chambre et fait dormir certains travailleurs dans un dortoir d'une autre usine - faute de place - où les conditions sont encore pires. *Nanhai Mattel* paie l'assurance sociale requise et les congés maladie et les jours fériés officiels. Cependant, le management est agressif et fait parfois preuve d'abus. Le personnel de la direction est grossier envers les nouveaux travailleurs-euses et leur hurle dessus. 3 des 10 travailleuses interrogées ont déclaré qu'elles étaient harcelées. L'enquêtrice ne se sentait pas en sécurité.

*Kong Xing* offre des conditions de vie décentes avec 6 à 7 travailleurs-euses par chambre, climatisation et salle de bain. L'usine a payé les congés maladie et les jours fériés officiels. L'usine ne paie pas automatiquement l'assurance sociale, laissant aux travailleurs-euses la responsabilité d'en faire la demande. Le management est assez détendu : les employé-es peuvent quitter la ligne de production pour aller aux toilettes et peuvent se parler ou écouter de la musique.

13 « En 2018, les travailleurs migrants avaient en moyenne 40,2 ans, en 2008, 34 ans » : <https://clb.org.hk/content/migrant-workers-and-their-children> .

14 Les assurances sociales couvrent 5 domaines : la retraite, les soins médicaux, la maternité, le chômage et les accidents du travail. Les travailleurs et les employeurs sont tenus de verser des cotisations.

*Wing Fai* offre des chambres en dortoir gratuites mais les conditions y sont horribles. Il n'y a que 3 ou 4 travailleurs-euses par chambre, mais elles sont infestées de punaises de lit et il est interdit d'utiliser la lumière pendant la journée. Il n'y a qu'une seule salle de bain avec eau chaude dans le corridor et celle-ci n'est fournie qu'à certaines heures. L'usine souscrit une assurance pour les travailleurs-euses réguliers mais ne le fait pas pour les temporaires. L'usine a payé les congés officiels.

### Représentation des travailleurs

La représentation des travailleurs-euses est une question délicate en Chine, car ils n'ont pas le droit à la liberté d'association. Les syndicats établis doivent être affiliés à la All China Federation of Trade Unions (ACFTU), le seul syndicat légal du pays. Bien que l'ACFTU compte plus de 300 millions de membres et qu'elle ait fait des efforts pour augmenter leur nombre, les syndicats établis sur les lieux de travail n'ont de «syndicat» que le nom et constituent rarement un moyen pour les travailleurs-euses d'aborder les questions relatives à leurs droits. Lors de nos précédentes enquêtes où nous avons constatée l'existence de syndicats dans les usines, les dirigeants syndicaux étaient généralement nommés par la direction de l'usine, et non par les travailleurs. Ces derniers ne savent pas à quoi sert un syndicat. En l'absence d'un syndicat fonctionnel, les travailleurs-euses ne peuvent qu'endurer les conditions de travail.

L'enquête de cette année n'a pas amené des résultats différents. *Wing Fai*, *Nanghai Mattel* et *Kong Xing* n'avaient même pas de syndicat officiel, sans parler d'une véritable représentation des travailleurs. Chez *Everfront* et *Wah Tung*, les travailleurs-euses n'étaient pas certains de l'existence d'un syndicat, ce qui équivaut à ne pas avoir de syndicat. Il n'y avait pas non plus de mécanismes efficaces de gestion des plaintes. A *Kong Xing*, nous avons trouvé un numéro de hotline affiché pour les plaintes. Mais le personnel ne savait pas à quoi il servait. A *Wah Tung*, une plainte déposée via une ligne d'assistance téléphonique confidentielle a même fait l'objet d'une fuite auprès du supérieur hiérarchique mis en cause. Chez *Everfront*, nous avons trouvé une affiche avec un numéro de téléphone d'urgence, mais personne ne l'utilise.

### Discrimination et violence fondées sur le genre

Dans l'industrie du jouet, la main-d'œuvre féminine est estimée à 60%<sup>15</sup>. En Chine, les femmes représentent 57% de la main-d'œuvre, mais gagnent en moyenne 35% de moins que les hommes pour un travail similaire, se classant dans le tiers inférieur du Global Gender Gap Index<sup>16</sup>. Il est rare que les offres d'emploi imposent des restrictions en matière de genre. Toutefois, il existe un grave déséquilibre entre les hommes et les femmes, et les postes de cadres supérieurs sont dominés par les hommes. Les employées constituent habituellement une grande partie des travailleuses régulières, des cheffes de lignes de production et des cheffes d'équipe. Les raisons en sont diverses : l'industrie du jouet, bien qu'à forte intensité de main-d'œuvre, est moins exigeante physiquement que l'industrie du bâtiment par exemple. Les personnes qui restent longtemps dans les usines de jouets, malgré les mauvais salaires, sont pour la plupart des femmes ayant un faible niveau d'éducation et qui sont plus âgées. Notre enquête montre que celles-ci recherchent une stabilité afin d'éviter de se retrouver au chômage et restent donc dans les usines.

15 <https://www.ethicaltoyprogram.org/en/womens-empowerment-in-the-toy-supply-chain/>

16 <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>



De nombreuses usines préfèrent embaucher des travailleuses, car la société chinoise les considère comme plus dociles, obéissantes et moins susceptibles d'être des auteuses de troubles. Malgré cette image, les travailleuses ont été en première ligne lors de grèves et de manifestations et ont parfois protégé leurs collègues masculins de la brutalité policière. Elles sont devenues de plus en plus militantes, participant à des actions collectives et assumant le rôle de représentantes des travailleurs pour négocier avec la direction quand cela était possible. Un exemple éclairant est la grève qui a éclaté en mars 2018 à l'occasion de la Journée internationale de la femme à *Shimen Factory*, une usine de sacs à main de luxe où les femmes représentaient 80% de la main-d'œuvre<sup>17</sup>. La grève a pris fin après que l'entreprise a accepté les revendications des travailleuses qui comprenaient leur indemnisation pour les cotisations d'assurance sociale et les fonds de prévoyance du logement non payés<sup>18</sup>. Lors de la grève de l'usine de chaussures *Lide* en 2015, les travailleur-euse-s ont protesté contre le montant des indemnités de délocalisation et les assurances sociales. Les travailleuses ont non seulement participé activement à la grève, mais elles sont aussi devenues des représentantes des travailleurs-euses et ont négocié avec la direction<sup>19</sup>.

Sur les chaînes de production, les travailleuses sont confrontées à divers défis. Elles ont moins de chances d'être promues à des postes de direction et manquent de protection pendant leur grossesse, car elles continuent à faire des heures supplémentaires et sont exposées à des produits chimiques toxiques. Les travailleuses doivent généralement laisser leurs enfants dans leur ville d'origine en raison des contraintes financières et du système d'enregistrement *hukou*. Une étude réalisée en 2013 a révélé que 70% des ouvrières d'usine ont été victimes de harcèlement sexuel<sup>20</sup>.

17 <http://www.chinalaborwatch.org/newscast/653>

18 <https://www.scmp.com/business/china-business/article/2137548/eight-day-strike-china-factory-making-michael-kors-bags-ends>

19 <https://qz.com/351393/chinas-factory-girls-have-grown-up-and-are-going-on-strike/>

20 <https://clb.org.hk/en/content/70-percent-women-factory-workers-guangzhou-sexually-harassed>.

Le Sunflower Women Workers' Centre, qui a mené l'étude, a fermé en 2015.

#Meto0 est devenu un mouvement mondial en 2018 et bien qu'internet reste fortement censuré en Chine en ce qui concerne le féminisme et les droits des femmes, des victimes de harcèlement sexuel ont fait les titres des journaux nationaux lorsqu'elles ont témoigné de leurs propres histoires. Malgré cela, les travailleuses des usines ont des difficultés majeures à faire entendre publiquement leur voix au sujet du harcèlement sexuel. Une exception est une lettre datée de janvier 2018, dans laquelle une ouvrière de *Foxconn*, une grande usine d'électronique en Chine, a demandé à l'usine de mettre en place des systèmes pour lutter contre le harcèlement sexuel et de s'attaquer aux problèmes d'inégalité entre les sexes. Elle témoigne ainsi de la vie dans les usines: «Raconter à haute voix des blagues cochonnes, ridiculiser des collègues féminines à propos de leur apparence et de leur silhouette, utiliser l'excuse de „donner des directives“ pour établir des contacts corporels inutiles... dans les ateliers d'usine, ce genre de „culture du harcèlement sexuel“ est répandu, avec de nombreuses personnes ayant pris l'habitude de le faire.»<sup>21</sup>

Ce rapport se concentre non seulement sur les violations générales du travail, mais révèle également combien il reste à faire pour protéger les droits des travailleuses. Notre enquête révèle que les travailleurs masculins sont généralement promus à des postes plus élevés, que les travailleuses enceintes font des heures supplémentaires excessives et qu'il y a eu des cas de harcèlement sexuel. Par ailleurs, les travailleuses sont souvent injuriées et davantage critiquées que les travailleurs. L'assurance sociale en Chine comprend l'assurance maternité. Pour les usines qui ne payaient pas d'assurance sociale, les travailleuses enceintes ne reçoivent pas non plus d'assurance maternité, qui couvre les examens médicaux et prévoit également des allocations après l'accouchement. Conformément à l'article 12 des «Dispositions spéciales sur la protection des travailleuses», les syndicats devraient contrôler le respect de cette loi par les employeurs. Cependant, comme mentionné précédemment, il n'existe pas de syndicats fonctionnels dans les usines.

## CONCLUSION

Année après année, nous avons demandé aux multinationales du jouet de s'attaquer aux violations répétées des droits du travail dans leurs usines et de veiller à ce que les travailleurs-euses dans leur chaîne d'approvisionnement soient traités humainement. Les grandes marques et les usines connaissent évidemment le droit du travail chinois ainsi que les normes internationales du travail. Pourtant, ils continuent de violer systématiquement leurs obligations. Avec l'augmentation des coûts de production en Chine et la guerre commerciale entre les États-Unis et la Chine, cela pourrait bien pousser les usines et les multinationales du jouet à transférer leurs activités à l'étranger. Cependant, cela n'améliorerait pas la situation des travailleurs-euses, en Chine ou dans les pays où l'activité serait délocalisée, car ces derniers risquent d'être sélectionnés en fonction de la faiblesse du droit du travail et des salaires. Quel que soit le pays de production, il est de la responsabilité des multinationales de prendre des mesures sérieuses pour réformer en profondeur les conditions de travail dans leur chaîne d'approvisionnement.

---

21 <https://supchina.com/2018/01/26/i-am-a-woman-worker-at-foxconn-demand-system-opposes-sexual-harassment/>

## Tableau des problèmes et violations des droits du travail

<b>Réclamations</b> (NOTE: * signifie une violation du droit du travail chinois)	Wah Tung Toy Products Ltd. Co. (He Yuan)	Everfront Plastic and Electronics Manufacturing Co., Ltd. (Dong Guan)	Nanhai Mattel Precision Diecasting Co., Ltd. (Fo Shan)	Kong Xing Industry Co., Ltd. (Dong Guan)	Wing Fai Foam Products Co., Ltd. (Dong Guan)
Discrimination de genre au niveau du management	X			X	X
Allégations de harcèlement sexuel			X		
Pas d'examen de santé systématique à l'embauche	X	X	X	X	X
Heures supplémentaires obligatoires*			?		X
Heures supplémentaires excessives*	X	X	X	X	X
Pas de revenu de subsistance	X	X	X	X	X
Heures de travail non payées					
Mauvais traitement des travailleurs	X	X	X		
Absence d'explication du contrat de travail	X	X	?	X	X
Les travailleurs ne reçoivent pas de copie de leur contrat					
Contrats signés en blanc					
Absence de formation à la sécurité à l'embauche*	X	X	X	X	X
Absence d'équipement de protection*		X	X		X
Mesures de santé et de sécurité au travail insuffisantes*			X		X
Mesures anti-incendie insuffisantes*					
Conditions de logement insalubres	X	X	X		X
Assurances sociales obligatoires manquantes*	X <sup>22</sup>			X	X <sup>23</sup>
Absence d'explication du contrat de travail	X	X	X	X	X
Absence de mécanismes de plainte effectifs	X	X	X	X	X

22 Les travailleurs de plus de 50 ans ne bénéficient pas des assurances sociales

23 Les travailleurs temporaires ne bénéficient pas des assurances sociales

# L'INDUSTRIE DU JOUET ET LA SUISSE

La Suisse n'a pas de production propre de jouets. Côté vente, les grands magasins Migros, Manor, Coop, Lidl et Aldi sont les leaders du marché, avec environ 60% de parts de marché<sup>24</sup>. Autres canaux de distribution : les magasins spécialisés comme Franz Carl Weber, les petits magasins de jouets et le commerce en ligne. Selon les statistiques d'importation de la Confédération suisse de 2018, deux jouets sur trois proviennent de Chine. Cela comprend les jouets classiques en plastique, en peluche, en bois, en métal et les jeux de société. Les jouets électroniques qui entrent dans une catégorie commerciale différente ne sont pas inclus. Les grandes marques comme Disney, Hasbro et Mattel, mais aussi des producteurs allemands comme Simba Dickie, Schleich et Ravensburger, produisent une grande partie de leurs jouets en Chine.

Les Suisses ont dépensé, en 2018, 460 millions CHF en jouets. Le marché helvétique est relativement stable, contrairement aux pays voisins où la conjoncture économique impacte plus facilement ce secteur<sup>25</sup>. Les conditions sont donc optimales pour que la population suisse achète davantage de jouets produits dans des conditions équitables et respectueuses de l'environnement. Une enquête représentative menée par l'institut GFS pour le compte de Solidar Suisse est même parvenue à la conclusion que 80% de la population suisse serait prête à payer plus cher des jouets équitables. Plus les personnes interrogées ont un revenu élevé, plus elles sont prêtes à le faire (94% des personnes à revenu élevé). Cela dit 77% des personnes à faible revenu seraient également prêtes à payer plus. Ainsi, pour un ours en peluche coûtant 30 CHF, 14% des personnes interrogées seraient prêtes à payer jusqu'à 1,5 fois le prix, soit 45 francs, pour un exemplaire produit équitablement. 30% seraient prêtes à payer 37,50 francs. Malheureusement cette demande ne peut être satisfaite, car il n'existe pas de label garantissant des jouets produits de façon équitable<sup>26</sup>.

Les consommatrices et consommateurs ont divers moyens de lutter contre l'industrie du jouet qui inonde le marché avec de nouveaux produits, vite jetés et réalisés dans des conditions environnementales et sociales catastrophiques. Voici quelques pistes:

- 1) Faites attention à la qualité :** non seulement le matériau doit durer, mais aussi l'intérêt pour les jouets. Mieux vaut offrir un cadeau qui fait vraiment plaisir que 10 cadeaux vite oubliés.
- 2) Offrez des cadeaux alternatifs :** des activités telles que cinéma, théâtre ou zoo sont des cadeaux formidables et équitables. Aux marchés aux puces, dans les second-hands et auprès d'ami-e-s, vous trouverez une énorme quantité de jouets de qualité qui peuvent faire plaisir.
- 3) Personne n'est parfait :** donner durablement n'est pas toujours facile. N'abandonnez pas si cela ne fonctionne pas toujours et que vous devez faire des compromis. Il est plus important de faire de petits pas dans la bonne direction et sur le long terme, que parfait pour un Noël
- 4) Sensibilisez les gens autour de vous :** sensibilisez votre famille et ami-e-s aux problèmes de la production de jouets.
- 5) Participez à la transformation économique :** interrogez les commerçants sur les conditions de production. Même si la réponse est souvent insatisfaisante, votre question envoie un signal.

---

24 <https://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/standardwarum-der-schweizer-spielwarenmarkt-anders-tickt/story/11057179>

25 <https://resources.mynewsdesk.com/image/upload/vmai0nquqtp7e8xgxxq4.pdf>

26 [https://www.solidar.ch/sites/default/files/project\\_files/4](https://www.solidar.ch/sites/default/files/project_files/4)