



Travailleuses de l'usine Shenzhen Weilifeng Plastic Products Co
© China Labor Watch

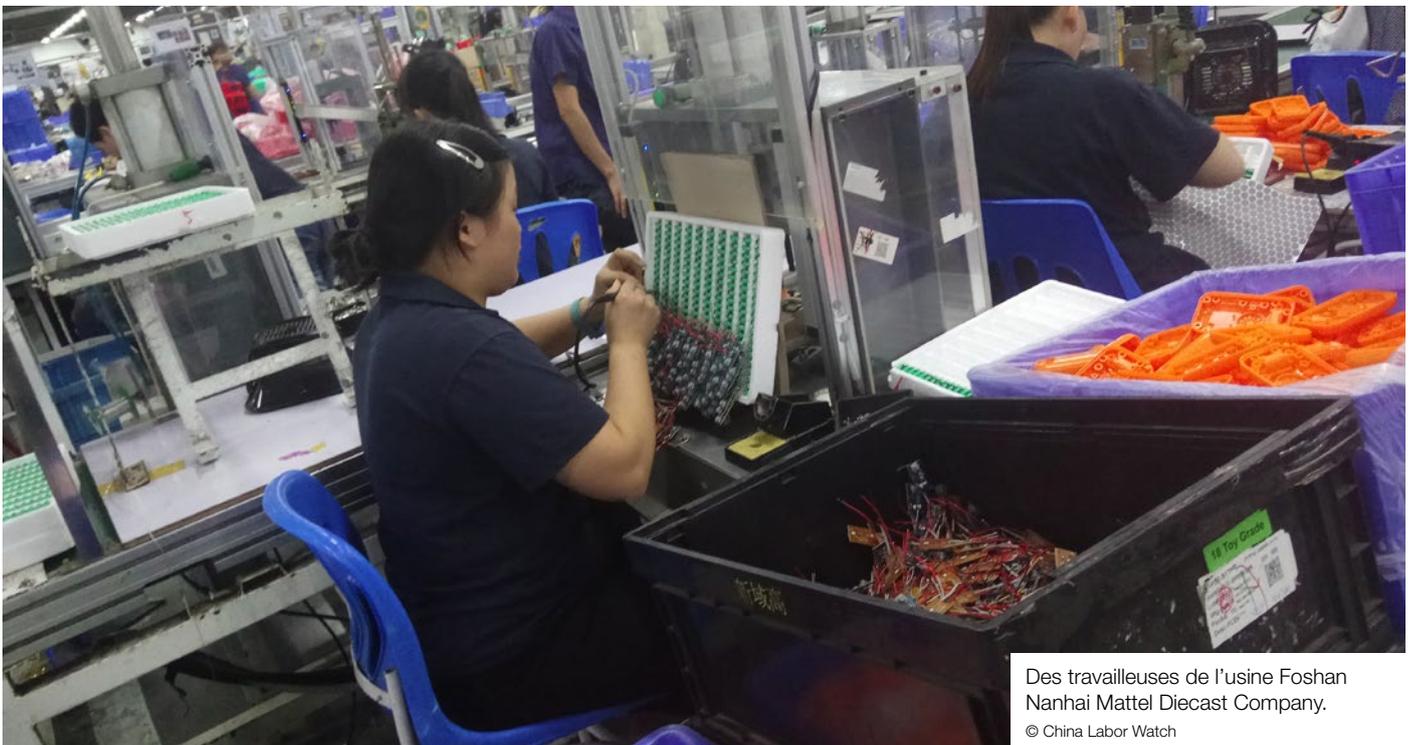
Quand les marques jouent avec les droits des femmes en Chine : enquête sur l'industrie du jouet

Introduction

Afin de maximiser leurs profits et de rester compétitives sur le marché international, les grandes entreprises du jouet, comme Mattel, Disney, McDonalds, Walmart, Fisher-Price et Hasbro, ont délocalisé leur production vers des pays en développement en passant par des sous-traitants. En raison de l'intense concurrence à laquelle se livrent les fabricants pour obtenir des commandes, les usines sont forcées d'accepter des prix bas, voire baissent elles-mêmes leurs prix afin d'accroître leur compétitivité, au détriment des droits des travailleuses. Dans cette course au profit, les grandes marques de jouets se situent en haut de l'échelle, les fabricants à l'échelon intermédiaire et les travailleuses tout en bas. Le monde des jouets est un paradis pour les enfants, mais il peut être un véritable enfer pour les travailleuses employées dans les usines qui les fabriquent, des travailleuses qui constituent la très grande majorité de la main-d'œuvre de ce secteur. Ces travailleuses sont contraintes de vivre séparées de leurs proches, loin de leurs enfants, de leurs parents et de leur conjoint. Elles travaillent onze heures par jour, six à sept jours par semaine, et gagnent le salaire

le plus bas autorisé par la loi pour un travail qu'elles effectuent dans un environnement dangereux et nocif. Elles sont entassées par groupes de dix dans de minuscules dortoirs et, en hiver, nombre d'entre elles n'ont même pas droit à des douches chaudes. Ces travailleuses sont privées de tout moyen de se plaindre et les représentants syndicaux sont nommés par la direction des usines. Cette situation perdure depuis de nombreuses décennies et, malheureusement, bien peu de changements sont intervenus jusqu'à présent¹.

Outre les violations de leurs droits au travail, les femmes employées dans ce secteur subissent des violations spécifiques des droits des femmes qui amplifient les inégalités de genre au travail. Dans sa nouvelle enquête, le China Labor Watch, partenaire d'ActionAid France-Peuples Solidaires, met en lumière quatre usines chinoises dans lesquelles les droits des femmes sont bafoués, des usines qui fabriquent des jouets pour le compte de grandes marques comme Mattel, Disney et Hasbro². Les violations des droits des femmes y sont multidimensionnelles et interconnectées, puisqu'elles relèvent à la fois des violences basées sur le genre, de la discrimination et de l'exclusion des espaces et fonctions de prise de décision.



Des travailleuses de l'usine Foshan Nanhai Mattel Diecast Company.
© China Labor Watch

Enquête et conclusions

1. Champ de l'enquête et méthodologie

Entre mai et septembre 2016, le China Labor Watch (CLW) a mené une enquête sous couverture dans quatre usines de jouets qui produisent entre autres pour le compte des marques Mattel, Disney, McDonalds, Walmart, Fisher-Price et Hasbro³. Ces usines sont les suivantes : Foshan Nanhai Mattel Diecast Company (FNMD), Chang'an Mattel Toy Erchang, Combine Will (Dongguan) Industrial Toy Co., Ltd et Shenzhen Weilifeng Plastic Products Co., Ltd.

FNMD, une usine située à Foshan, a été créée en 1988 et emploie 3 000 personnes. Elle est établie sur une propriété de près de 95 000 mètres carrés. Pendant l'enquête, l'usine produisait des jouets Little People et Power Wheels de la marque Fisher-Price.

Chang'an Mattel Toy Erchang est une grande entreprise située à Dongguan. Elle est gérée par l'entreprise Chang'an avec la coopération de la multinationale américaine Mattel. L'usine est principalement un site de production qui emploie plus de 6 000 travailleurs-ses.

Combine Will, une usine située à Dongguan, est une filiale en propriété exclusive de l'entreprise Combine Will International Holdings Limited. Elle a été fondée en 2001. L'usine emploie 1 700 travailleurs-ses et fabrique essentiellement des jouets en plastique et en métal.

Le quartier général de **Weilifeng** est à Hong Kong, et sa plateforme de production à Shenzhen. L'usine produit principalement du plastique, de l'électronique et des jouets en tissu ou en peluche. Elle peut accueillir 6 000 travailleurs-ses.

Parmi les jouets produits, on peut évoquer Thomas la Locomotive, les Cars, les Hot Wheels, Barbie, les trolls Dreamworks, les Super Hero Girls, Hello Kitty, les princesses Disney et Imaginext.

Cette enquête, spécifiquement axée sur les violations des droits des femmes et sur les discriminations que subissent les travailleuses, a montré que ces atteintes étaient courantes au sein des quatre usines étudiées.

Pendant cette enquête sous couverture, le CLW s'est heurté à des difficultés d'accès aux données ventilées

par sexe ainsi qu'à la réticence des femmes à parler des violations de leurs droits au sein de leur usine. Ces travailleuses étaient notamment peu informées de leurs droits ou peu enclines à évoquer des questions qui, comme les violences sexuelles, sont considérées comme taboues ou à n'évoquer qu'avec des personnes de confiance. Mais cette enquête, nourrie par les conclusions des précédentes, a permis de mener à bien des analyses de nature plus qualitative que quantitative et d'élaborer des recommandations clés visant à garantir un plus grand respect des droits des femmes dans les usines de jouets chinoises.

2. Principales conclusions

Cette étude de cas montre que, outre les violations des droits que subit l'ensemble du personnel des usines de l'industrie chinoise du jouet, les travailleuses sont confrontées à des violations particulièrement graves de leurs droits qui relèvent de l'exploitation forcée, de la privation d'accès aux postes de décision, de l'atteinte à la santé et aux droits sexuels et reproductifs et de la violence au travail.

Exploitation du travail des femmes

D'après les idées-reçues de certains responsables d'usines, les travailleuses seraient plus faciles à gérer que les travailleurs. Les femmes sont considérées comme plus susceptibles de se plier aux règles propres à l'usine et aux dortoirs. À titre d'exemple, à l'usine Chang'an Mattel, une règle tacite prévalait sur le non-recrutement d'hommes originaires de la ville de Zhaotong, dans la Province du Yunnan, à cause de leur propension supposée à la désobéissance. Parmi les femmes dont les droits avaient été bafoués ou qui avaient souffert de discrimination, beaucoup restaient silencieuses et supportaient ces mauvais traitements à cause de leur situation économique précaire. L'équipe d'investigation du CLW a vu des cadres de ces usines maltraiter verbalement des travailleuses jusqu'à ce que celles-ci s'effondrent en larmes, sans qu'elles puissent se défendre. Dans des situations de ce type, les hommes entrent souvent en conflit avec leurs responsables. C'est la raison pour laquelle de nombreuses usines sont davantage disposées à engager des femmes.

L'histoire de Xiao Fang*

Xiao Fang est la mère d'une petite fille de trois ans. Elle a laissé son enfant dans sa ville natale du Sichuan pour travailler avec son mari à Dongguan, dans le Guangdong, une province du sud de la Chine. Xiao Fang travaille depuis deux ans dans l'usine de jouets Chang'an Mattel, et son mari est employé sur un chantier à Dongguan. Comparés aux autres travailleurs-ses, Xiao Fang et son mari sont considérés comme chanceux. Xiao Fang et son mari se voient habituellement une fois par semaine et l'usine dans laquelle elle travaille produit des jouets pour des marques internationales comme Mattel et Disney. Pendant la saison haute, elle travaille 11 heures par jour, 6 à 7 jours par semaine, et vit dans un petit dortoir avec dix autres personnes. Elles ont à disposition une salle de bain commune et doivent aller chercher de l'eau chaude au premier étage car il n'en reste plus à leur étage pour les ouvrières qui finissent tard. Comme elle doit attendre longtemps pour pouvoir prendre une douche quand elle rentre du travail, elle va souvent se coucher directement. Elle tente de ne pas tomber malade et de ne jamais prendre de vacances, parce que cela signifierait qu'elle perdrait sa prime de présence. Elle doit faire des heures supplémentaires pour gagner plus d'argent, ce qui l'empêche d'autant plus de voir sa famille et ses proches. Quand les produits changent ou qu'on lui assigne des tâches lourdes, elle est soumise à une forte pression et ne parvient pas toujours à tenir le rythme. Xiao Fang est parfois exposée aux remarques abusives de sa direction, qui exige d'elle qu'elle travaille plus vite et qu'elle tienne le rythme. Mais, parce que l'emploi de son mari sur le chantier est précaire, elle ne peut pas se permettre de perdre le sien et doit supporter d'être traitée de la sorte. Comme la plupart des femmes sont plus contraintes à supporter un traitement injuste, les usines de jouets sont très favorables à leur embauche. Le cas de Xiao Fang est un instantané de la réalité que vivent les travailleuses des usines de jouets. En Chine, des milliers de travailleuses sont employées dans des conditions telles que celles-ci. Il peut même arriver qu'elles travaillent dans de pires conditions.

* Le nom de la personne a été changé afin de protéger son identité

Les usines de jouets embauchent de préférence des femmes, mais celles-ci sont conscientes des mauvaises conditions de travail qui les attendent et cherchent à éviter le secteur du jouet autant qu'elles le peuvent. En effet, les conditions de travail dans les usines de jouets sont plus mauvaises que celles qui prévalent dans d'autres industries. Pendant la saison haute de production de jouets, la main-d'œuvre peut travailler jusqu'à 72 heures par semaine, et ce en accord avec les normes édictées par le Conseil international des industries du jouet (ICTI)⁴. Ce rythme est insoutenable pour de nombreuses femmes. Pendant la basse saison de l'industrie du jouet, les travailleuses n'ont pas d'activité et il leur est très difficile d'assurer leur subsistance avec leur salaire de base. Elles sont donc maintenues dans une situation précaire. En outre, les salaires de cette industrie sont très bas ; les travailleurs-ses gagnent 5 % de moins que le salaire minimum local. Les salaires mensuels varient entre 217 et 280 euros.

Le fait que l'industrie du jouet embauche de préférence des femmes est une forme de discrimination fondée sur le genre, puisque cette préférence repose sur la volonté de continuer à exploiter cette main-d'œuvre et d'amplifier la précarité de leur situation économique.

Exclusion des postes de décision

Le plus souvent, bien que les femmes soient plus nombreuses que les hommes dans le personnel des usines de jouets, la majorité des responsables sont des hommes. Le ratio hommes cadres – femmes cadres est élevé. Dans le cas du département « peinture par pulvérisation » de l'usine Combine Will, parmi les sept lignes de production de l'atelier, on ne trouvait qu'une seule femme parmi les sept responsables. Dans les trois autres usines, les hommes étaient légèrement, voire à peine, plus nombreux que les femmes à occuper les postes les plus bas de la hiérarchie des cadres. Toutefois, parmi les cadres supérieurs – comme les responsables de section –, les femmes étaient beaucoup moins nombreuses et les hommes clairement majoritaires.

On peut donc en déduire que les possibilités offertes aux femmes de bénéficier de promotions sont limitées. Et il est encore plus difficile pour les travailleuses de prétendre à un poste de cadre supérieur.

Discrimination contre les travailleuses enceintes

Le processus de recrutement des usines étudiées n'excluait pas explicitement le fait d'engager des femmes enceintes. Mais, en interrogeant les membres du personnel chargé des embauches, le China Labor Watch a pu confirmer qu'aucun d'entre eux ne souhaitait, en pratique, engager de femmes enceintes. Dans les usines, nous n'avons identifié aucune femme visiblement enceinte – sauf une, mais elle faisait partie des cadres et ne travaillait pas sur la ligne de production.

En outre, aucune des usines ne satisfaisait aux exigences légales en matière de congé de maternité et d'espaces liés à la maternité. Le Code du travail chinois stipule que « les travailleuses enceintes ont droit à un congé de maternité d'au moins 90 jours » et qu'« il est interdit de faire accomplir aux femmes qui allaitent un bébé de moins d'un an des activités physiques dont l'intensité atteindrait le degré III défini par l'État ainsi que toute autre activité professionnelle interdite par l'État pendant la période d'allaitement. Durant cette période, leurs heures de travail ne peuvent pas non plus être prolongées et il est interdit de leur confier du travail de nuit. »⁵. Depuis la mise en application de la politique du « deuxième

enfant » dans la province du Guangdong, les « Mesures de la municipalité de Guangzhou pour l'administration de la population et du planning familial (2013) » stipulent également que les employeurs doivent prévoir d'accorder des congés appropriés aux travailleuses qui étudient dans des « écoles de mariage et de procréation », font suivre leur grossesse ou subissent des interventions chirurgicales visant au contrôle des naissances, et ce sous forme de congés payés et sans que ces absences ne les privent de la prime mensuelle de présence⁶. En outre, les « Procédures de mise en œuvre de la protection des travailleuses dans la province du Guangdong » stipulent que toute entreprise comptant plus de cinq femmes enceintes dans son personnel doit, dans la mesure du possible, créer des espaces de repos pour les femmes enceintes⁷. De plus, le « Plan de développement de Shenzhen pour les femmes et les enfants (2011-2020) » prévoit que le taux de couverture des espaces réservés aux mères atteigne les 25 %.



Dortoirs de l'usine Foshan Nanhai Mattel Diecast Company
© China Labor Watch

Travail pénible, même pendant la période menstruelle

Selon le Code du travail chinois, il est interdit d'attribuer aux femmes qui ont leurs règles des tâches qui supposent de travailler à une hauteur élevée au-dessus du sol, dans un environnement où les températures sont basses ou dans de l'eau froide. Les femmes ne doivent pas non plus accomplir des travaux classés par l'État dans le degré III d'intensité physique⁹. Toutefois, les usines sont nombreuses à ne pas respecter le Code du travail faute de processus légaux d'inspection ou de respect de la liberté d'association, avec un système de syndicat unique.

Nous avons découvert que les règles d'attribution des primes de présence étaient très claires dans les quatre usines⁹ : le fait de demander ne serait-ce qu'un jour de congé prive les membres du personnel de leur prime. Les travailleuses de ces usines ne sont pas traitées différemment pendant leur période menstruelle et ont donc des difficultés à remplir les conditions d'attribution de cette prime. On attend d'elles qu'elles travaillent plus de dix heures par jour sans pouvoir bénéficier de pauses suffisantes. Certaines travailleuses ont déclaré qu'elles n'étaient pas autorisées à quitter le travail même quand elles se sentaient très mal à cause de leurs règles. Elles devaient dans tous les cas travailler régulièrement et faire des heures supplémentaires presque chaque jour. En outre, et même si les congés payés sont considérés comme un droit dans ces usines – par exemple 11 jours par an de congés payés, congés maladie et congés de maternité à Chang'an Mattel Toy Erchang –, les travailleuses n'étaient jamais payées quand elles demandaient des congés.

Les violences basées sur le genre au travail

En Chine, il est difficile de parler des violences basées sur le genre. Pendant les entretiens, les travailleuses ont mentionné que les responsables de sexe masculin pouvaient leur faire des remarques ambiguës et qu'elles pouvaient être victimes de harcèlement verbal. Parfois, elles avaient été exposées à des actes de harcèlement sexuel. Toutefois, elles n'étaient pas disposées à donner plus d'informations. À l'inverse, quand nous avons interrogé les travailleurs, nous avons découvert que les femmes qui travaillaient à l'usine étaient un sujet de conversation habituel pour les hommes, notamment pour comparer leur apparence physique. Certains responsables de sexe masculin évoquaient même les femmes avec qui ils avaient eu des rapports sexuels et n'hésitaient pas à

exercer une discrimination envers les femmes dans leurs propos.

Ainsi, les entretiens avec le personnel masculin nous ont permis d'établir que les travailleuses subissaient communément des actes de harcèlement sexuel. Les femmes qui travaillaient dans les usines nous sont apparues comme perturbées par ce sujet, mais réticentes à en parler.

Les usines de jouets imposent à leurs employé-e-s une forte intensité de travail et, en comparaison avec d'autres industries, le personnel doit assumer davantage d'heures de travail dans des conditions plus pénibles. Mais nous avons en outre constaté de graves violations des droits des femmes qui vont de la discrimination à l'embauche jusqu'aux limites imposées à leur progression professionnelle en passant par des traitements injustes infligés aux femmes enceintes ou dans leur période menstruelle ainsi que par le silence qu'elles sont contraintes de garder face au harcèlement sexuel.

Recommandations

China Labor Watch et ActionAid France-Peuples Solidaires demandent que toutes les usines de jouets respectent les droits des travailleuses et accordent l'importance qu'elles méritent aux inégalités de genre au travail.

Les usines doivent garantir l'égalité de traitement des travailleuses et leur offrir la possibilité de progresser dans l'entreprise en étant promues.

Les femmes enceintes ou les femmes qui sont en période de menstruation doivent bénéficier du droit à prendre les congés auxquels elles ont légalement droit sans que cela n'affecte leur prime de présence, et ne devraient pas se voir imposer des heures supplémentaires.

Les usines doivent créer un environnement de travail respectueux des femmes au sein des ateliers, mais aussi accorder davantage d'attention aux questions relatives au harcèlement sexuel et punir sévèrement ces actes.

Les entreprises multinationales comme Mattel, Disney, McDonalds, Walmart, Fisher-Price et Hasbro ainsi que les associations sectorielles doivent instituer, dans le cadre de leurs audits des entreprises, des objectifs à atteindre en matière de droits des femmes (par exemple, des ratios hommes-femmes dans les équipes dirigeantes) et fournir des données ventilées par sexe.

Les entreprises multinationales comme Mattel, Disney, McDonalds, Walmart, Fisher-Price et Hasbro ainsi que les

associations sectorielles devraient créer et promouvoir un fonds d'aide aux femmes ainsi qu'une ligne téléphonique d'urgence, mais aussi apporter leur soutien aux femmes pendant leur période menstruelle et leur grossesse.

Le gouvernement chinois et les entreprises multinationales doivent rendre obligatoire la formation des nouveaux membres du personnel sur les droits des femmes.

Le gouvernement chinois doit renforcer la surveillance et le processus d'inspection des conditions de travail dans les usines.

Le gouvernement chinois doit mettre en place une ligne téléphonique d'urgence gratuite destinée à recevoir les plaintes, de façon à réduire le temps et les coûts nécessaires à leur dépôt.

Le gouvernement chinois doit garantir le droit des femmes à la négociation collective et leurs droits syndicaux.

Le gouvernement chinois doit prévoir des peines, des sanctions et des amendes plus lourdes pour les entreprises qui violent la loi et le code du travail chinois.

Le gouvernement chinois doit légiférer pour contraindre les entreprises à accorder la prime de présence aux femmes qui prennent un congé pendant leur période menstruelle.



Travailleuses de l'usine Shenzhen Weilifeng Plastic Products Co., Ltd
© China Labor Watch

Références

- 1 Pour de plus amples détails sur ces violations du droit du travail, voir le rapport en anglais intitulé « Investigation Report in Toy Industry », publié par le China Labor Watch, en novembre 2016. https://www.solidar.ch/sites/default/files/toy_industry_investigation.pdf
- 2 Depuis la publication des premières conclusions de cette enquête en novembre 2016, Hasbro a affirmé au China Labor Watch que leur marque n'avait plus recours aux services de l'usine Combine Will depuis 2015.
- 3 Depuis la publication des premières conclusions de cette enquête en novembre 2016, Hasbro a affirmé au China Labor Watch que leur marque n'avait plus recours aux services de l'usine Combine Will depuis 2015.
- 4 Voir <http://www.toy-icti.org/about/whatis.html> (en anglais)
- 5 < Code du travail de la République populaire de Chine > Article 62, Article 63
- 6 < Mesures de la municipalité de Guangzhou pour l'administration de la population et du planning familial (2013) >, Article 25, Article 26
- 7 < Procédures de mise en œuvre de la protection des travailleuses dans la province du Guangdong >, Article 5
- 8 < Code du travail de la République populaire de Chine > Article 60
- 9 Les règles d'attribution des primes de présence étaient les suivantes :
 - 1) Foshan Nanhai Mattel Diecast Company (FNMD) : la prime mensuelle de présence est attribuée selon trois catégories, les niveaux A, B ou C, pour des montants respectifs de 60 RMB (9.66 dollars US), 50 RMB (8.05 dollars US) et 40 RMB (6.44 dollars US). Les travailleurs-ses montent d'un niveau à l'autre pour chaque mois consécutif sans aucune absence, et peuvent donc atteindre le niveau A en trois mois. Si une personne n'atteint pas l'objectif de présence sur un mois, elle retombe au niveau C.
 - 2) Chang'an Mattel Toy Erchang : la prime de présence du premier mois s'élève à 4.50 dollars US, puis 6 dollars pour le deuxième mois et 7.50 dollars pour le troisième mois. Après le premier trimestre, elle est plafonnée à 7.50 dollars par mois. Si une personne n'atteint pas l'objectif de pleine présence sur un mois, elle ne reçoit pas la prime. Le mois suivant, si elle n'a aucune absence, cette personne repartira avec le premier niveau de prime, 4.50 dollars US.
 - 3) Combine Will (Dongguan) Industrial Co., Ltd : les travailleurs-ses qui sont en retard de plus d'une demi-heure ou qui sont absent-e-s ne reçoivent pas la prime de présence. Les autres reçoivent un montant de 22.50 dollars quand l'objectif de pleine présence est atteint, excepté pendant la période d'essai.
 - 4) Shenzhen Weilifeng Plastic Products Co., Ltd. : la prime d'encouragement à l'employé-e modèle est en fait une prime de présence fonctionnant selon des cycles de quatre mois. Pour en bénéficier, il faut que, pendant quatre mois, les employé-e-s ne soient jamais arrivé-e-s en retard, ne soient jamais parti-e-s plus tôt et qu'ils et elles n'aient jamais demandé de congés ; les heures supplémentaires sont également prises en compte dans l'attribution de cette prime. La prime standard est de 4.50 dollars US pour ceux et celles qui ont rempli ces conditions pendant un mois, 6 dollars par mois pour ceux et celles qui ont rempli ces conditions pendant deux mois consécutifs, 7.50 dollars pour trois mois consécutifs et 9 dollars pour quatre mois consécutifs.

ActionAid France - Peuples Solidaires agit pour les droits et contre la pauvreté dans le monde

Relations presse et siège social :

47 avenue Pasteur - 93 100 Montreuil
Tel. : 01 48 58 21 85

Relations membres :

10, quai de Richemont - 35000 Rennes
Tél. : 02 99 30 60 53

Cette publication coordonnée par le China Labor Watch et ActionAid France est issue d'une enquête réalisée dans quatre usines chinoises entre mai et septembre 2016.

Coordination de la version française : Mégane Ghorbani, Chargée de mission Droits des femmes pour ActionAid France - Peuples Solidaires

Conception graphique : ActionAid, BUG (Rennes) Traduction : Aurélie Cailleaud.



Cette publication a été réalisée avec le soutien financier de l'Agence Française de Développement (AFD), institution financière publique qui met en œuvre la politique définie par le gouvernement français pour combattre la pauvreté et favoriser le développement durable. Son contenu relève de la seule responsabilité d'ActionAid France - Peuples Solidaires. Il ne peut aucunement être considéré comme reflétant le point de vue de l'AFD.