



Novembre 2019

Barbie se moque des droits des femmes

Nouvelle enquête sur les violations des droits des ouvrières
dans les usines de jouets en Chine


中国劳工观察
CHINA LABOR WATCH

act:onaid
pour des peuples solidaires

Sommaire

Page 3

Barbie a 60 ans et le temps ne fait rien à l'affaire

Pages 4

Nous alertons Mattel depuis 20 ans

Page 6

Ce que révèle notre nouvelle enquête

Page 13

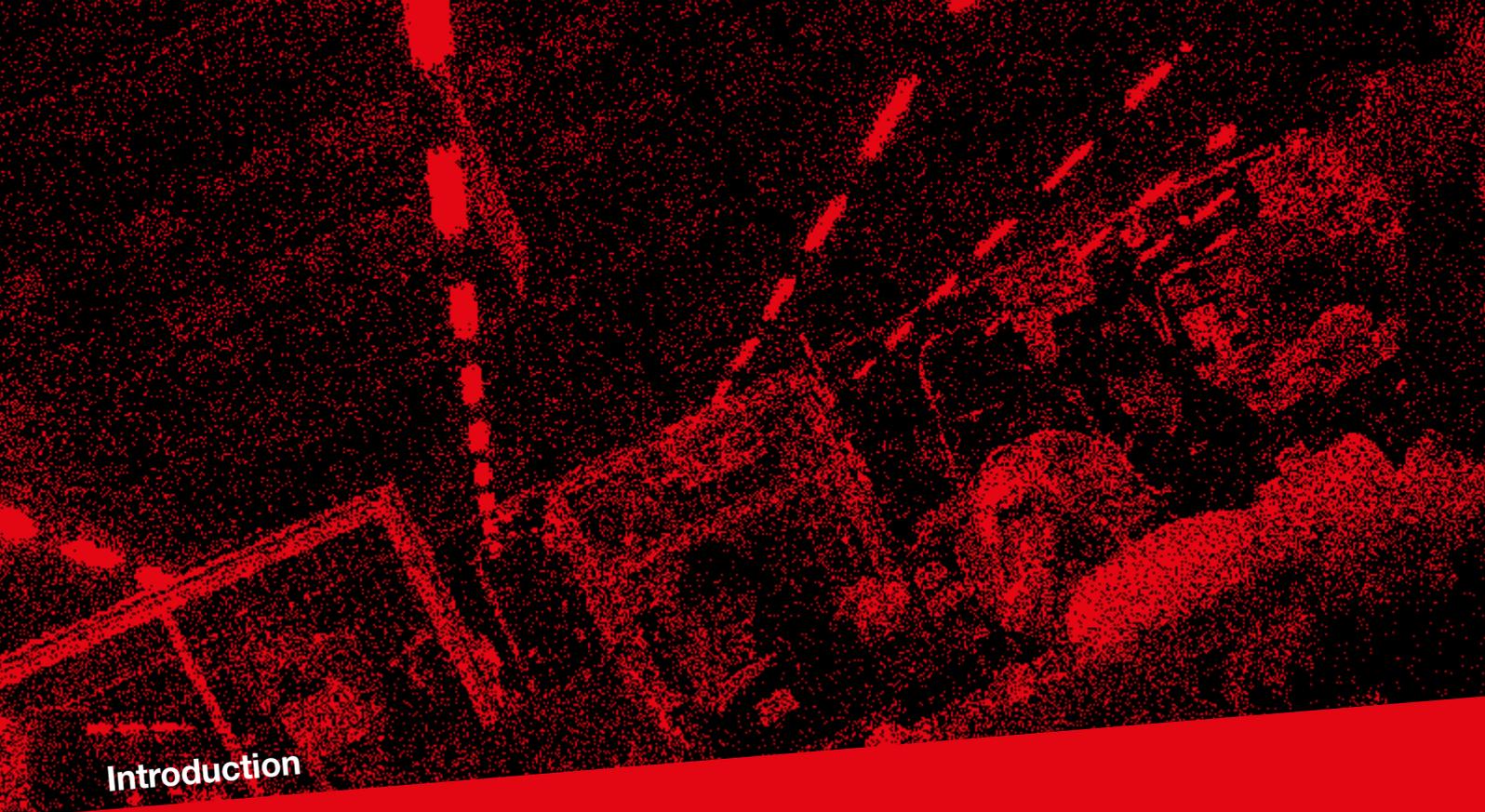
La banalisation des violences sexistes et sexuelles

Page 15

Mattel doit mieux faire, et voici comment

Page 18

Perspectives



Introduction

Barbie a 60 ans et le temps ne fait rien à l'affaire

Depuis plus de 20 ans, ActionAid France mène un combat contre le géant du jouet Mattel, créateur entre autres de la poupée Barbie et de la marque Fisher-Price, pour qu'il respecte les droits économiques et sociaux des ouvrières qui fabriquent les jouets dans ses usines asiatiques.

Mattel a plusieurs fois laissé planer la menace de porter plainte contre ActionAid France pour diffamation mais ne l'a jamais fait. À raison, car la véracité des faits rapportés est incontestable : nos partenaires mènent des enquêtes « sous couverture » directement dans les usines.

Les enquêteurs et enquêtrices sont embauché-e-s comme simples ouvrier-ère-s et peuvent donc apporter des témoignages de première main sur la réalité des conditions de travail.

En 20 ans, nous avons obtenu des changements et quelques avancées de la multinationale. Mais la situation est loin d'être satisfaisante.

La nouvelle enquête menée cette année dans un site du groupe, la Foshan Nanhai Mattel Precision Diecast, directement exploitée par la marque, démontre que les droits des ouvrières continuent à être violés.

Ce nouveau rapport est le fruit de notre collaboration avec notre partenaire historique China Labor Watch, à partir de son enquête sur le terrain.

Cette année nous alertons sur un phénomène extrêmement inquiétant : des cas de violences sexistes et sexuelles subies par les ouvrières.



L'usine Foshan Mattel produit notamment des jouets de la marque Fisher-Price.



Mattel géant du jouet "Made in China"

Mattel est une multinationale américaine de fabrication de jouets fondée en 1945, dont le siège social se trouve en Californie.

Le groupe dispose de ses propres usines en Chine et au Mexique mais fait également appel à des sous-traitants pour produire des jouets Fisher-Price, Barbie, Monster High, Polly Pocket, Hot Wheels...

La société est présente dans 40 pays et vend ses produits dans plus de 150 pays. En 2014, elle s'est classée au 403^{ème} rang sur la liste Fortune 500¹.

Longtemps n°1 du secteur, elle a été supplantée par Lego en 2016, notamment en raison de difficultés liées à la faillite du distributeur Toys'R'Us. Elle est actuellement talonnée par Hasbro qui a récupéré de nombreuses licences Disney, notamment pour la fabrication des poupées princesses et de nombreux produits Star Wars.

Nous alertons Mattel depuis 20 ans

Dès 1996, alerté-e-s par des ouvrières thaïlandaises sur les conditions de travail inacceptables dans les usines de jouets, nous avons interpellé le numéro un mondial de l'époque, la firme nord-américaine Mattel, pour qu'il élabore un code de conduite à respecter par ses fournisseurs.

Entre conditions de sécurité désastreuses, salaires de misères et heures supplémentaires excessives, ces ouvrières travaillaient dans des conditions indignes. Les dirigeants de la multinationale préféraient déjà nier les faits plutôt que de mettre en place des mesures susceptibles d'améliorer les conditions de travail de leurs ouvrières.

Robert Gerson, PDG de Mattel-France, répondait ainsi à nos membres qui l'avaient interpellé : *« J'ignore ce qu'est le Réseau-Solidarité [ancien nom d'ActionAid France] et de quelle source cet organisme détient les informations pour le moins fallacieuses dont vous faites état. Je crois cependant utile [...] de rétablir la vérité des faits déformés pour les besoins de la cause ».*

Mattel est cependant contraint, suite à la campagne menée avec des syndicats locaux, de répondre à notre demande et d'adopter un « Code de conduite » en novembre 1997, pour régir les relations avec ses fournisseurs.

Une nouvelle enquête de terrain menée entre juillet et octobre 1998 dans 12 usines du sud de la Chine, avec plusieurs organisations européennes, démontre malheureusement que le groupe

ne fait pas respecter son code de conduite, dont l'application était pourtant censée être contrôlée par une commission indépendante.

À titre d'exemple, le code de conduite disposait que tout type de travail forcé était interdit mais dans les faits, à l'embauche, les employeurs demandaient aux candidates de verser une caution et confisquaient leur carte d'identité, qui n'était pas rendue en cas de démission.

En mai 2011, Nianzhen Hu, une ouvrière travaillant dans l'usine de Taiqiang, fournisseur chinois de Mattel, se suicide en sautant du sixième étage. Lorsque ses proches reviennent sur le lieu du drame pour honorer sa mémoire, ils sont roués de coups par les agents de sécurité de l'usine et doivent être hospitalisés.

Un Appel Urgent² lancé en juin 2011 par notre association exhorte alors la multinationale à prendre ses responsabilités. Cependant les demandes d'indemnisation de la famille et d'amélioration des conditions de travail demeurent insatisfaites car Mattel affirme que ce suicide serait un « événement isolé », sans lien avec l'environnement professionnel.

Ce drame est représentatif du mépris et des violations des droits que subissent les ouvrier-ère-s du jouet en Chine. En effet, le mari de Mme Hu explique quelques jours après le suicide de sa femme : *« Ici, les ouvrières subissent beaucoup de stress lié à l'augmentation continue de la production pour satisfaire les commandes. Quand elles ne parviennent pas à remplir leurs obligations de quotas, elles sont violemment réprimandées.*

Si par accident vous vous trompez dans l'assemblage d'un produit, non seulement il faut recommencer mais en plus vous devez payer une amende ».

Tandis que Mattel continue de promettre à ses consommateurs-riche-s des jouets fabriqués dans des conditions respectueuses, en 2012, d'autres enquêtes font de nouveau état de conditions de travail et de vie indignes des ouvrier-ère-s dans les usines de la province de Guangdong, dans le Sud de la Chine, qui fournissent Mattel. En raison de l'insuffisance des salaires de base, les ouvrier-ère-s y sont contraint-e-s d'accepter de nombreuses heures supplémentaires et les conditions de sécurité restent déplorables.

En 2013, ActionAid France et China Labor Watch (CLW) révèlent que Mattel doit entre 6 et 8 millions d'euros aux « petites mains » qui fabriquent ses jouets. Cette somme représente, sur un an, les

heures de travail et cotisations sociales impayées dans 6 usines chinoises.

18 catégories de violations de la loi chinoise ou de l'éthique ont été constatées au cours de l'enquête de 2013. Parmi celles-ci, la spoliation des employé-e-s d'une partie de leur salaire déjà très insuffisant. Des employeurs économisaient ainsi 13% du salaire des employé-e-s en omettant de cotiser pour leur retraite, bien que cela soit obligatoire.

Suite à la campagne de dénonciation « Barbie ouvrière » lancée en 2013 par ActionAid France, Mattel a enfin accepté d'ouvrir le dialogue avec le CLW pour corriger et prévenir les violations des droits au travail, et s'assurer que les prix et délais exigés des fournisseurs soient compatibles avec le versement d'un salaire vital comme avec la durée légale du temps de travail.

Mattel s'était engagée en 2014 à prendre des mesures. La nouvelle enquête publiée cette année permet de faire un état des lieux, 6 ans après cette promesse, et 20 ans après l'adoption de son "code de conduite".

China Labor Watch notre partenaire pour cette enquête

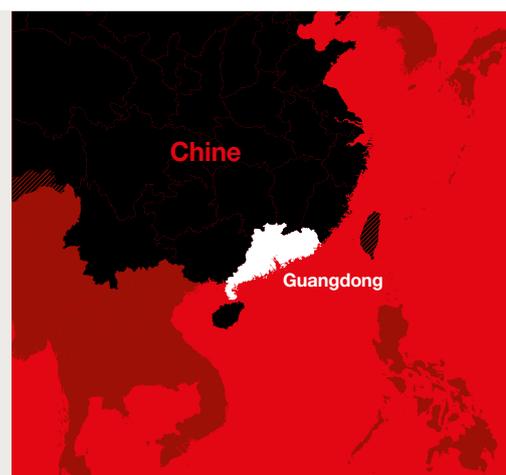
*China Labor Watch** est une association américaine fondée en 2000 par un ouvrier chinois en exil pour dénoncer les conditions de travail dans « l'atelier du monde ».

L'association publie régulièrement le résultat d'enquêtes de terrain, menées par des personnes infiltrées dans les plus grandes usines du pays, et informe les ouvrier-ère-s sur leurs droits. ActionAid France et China Labor Watch travaillent ensemble depuis 2009.

Pour réaliser cette enquête, une enquêtrice de China Labor Watch a travaillé anonymement comme ouvrière durant l'été 2019 dans l'usine *Foshan Nanhai Mattel Precision Diecast* dans la province de Guangdong.

Cette usine fait partie des unités de production que Mattel contrôle directement en Chine. Elle produit principalement des jouets de marque Fisher-Price, en alliage plastique ou électroniques. L'entreprise occupe 90 000 m² et emploie environ 3 000 personnes.

* Traduction littérale en français : observatoire du travail en Chine



En plein essor économique depuis la libéralisation de l'économie chinoise dans les années 80, le Guangdong est la province la plus riche et la plus peuplée de Chine. Proche de Hong Kong, elle compte environ 40 000 usines et ateliers.

Ce que révèle notre nouvelle enquête

Des salaires trop bas, et toujours trop d'heures

Depuis la fin des années 1970, l'économie chinoise a connu 30 ans de croissance explosive. Cette croissance économique a sorti des centaines de millions de Chinoises et de Chinois de la pauvreté et fait de la Chine un acteur clé de la mondialisation économique. Une classe moyenne, consommatrice de biens et de services et confiante dans son potentiel d'enrichissement, a émergé³.

Chan

le prénom a été changé

« Je travaille ici depuis 3 ans. Quand je suis arrivé mon salaire de base était de 1 680 yuans par mois. Maintenant, il est passé à 1 880 yuans mais on a perdu une prime de 200 yuans. Donc en gros mon salaire est le même alors que tous les ans depuis 3 ans les cadences ont augmenté. »

Mais cette transition économique a un côté sombre : elle se fait au détriment d'une partie importante de la population chinoise.

Comme de nombreuses autres industries, les usines de jouets emploient une grande majorité de femmes, qui représentent en général 80% de la main-d'œuvre.

Elles y exercent majoritairement des emplois peu qualifiés ou mal payés⁴.

Dans l'usine Foshan Mattel, étonnamment, les femmes ne constituent pas la majorité des travailleur-se-s mais de nombreuses jeunes femmes sont recrutées pendant la haute saison.

Une grande partie de ces femmes viennent de régions agricoles pauvres du pays et sont venues gagner leur vie en ville, sans pour autant en avoir obtenu l'autorisation. On les appelle des « *nongmingong* »⁵.

Leur situation est comparable, dans une certaine mesure, à celle d'étranger-ère-s sans autorisation de séjour, même si aucune frontière n'est franchie.

Dans les grandes villes de la province de Guangdong, où se trouvent un grand nombre d'usines, il est en effet quasiment impossible pour les personnes issues de zones rurales d'obtenir un « *hukou* » urbain. Or ce statut donne, avec le droit de vivre en ville, celui d'acquiescer un logement à un prix subventionné, d'envoyer ses enfants à l'école, de bénéficier d'une assurance médicale et d'une indemnité chômage en cas de licenciement...

Environ 288 millions de travailleur-se-s migrant-e-s font ainsi tourner les industries chinoises⁶, dont les usines de jouets qui fournissent Mattel.

Leur situation administrative les contraint à accepter des salaires très bas.

L'ONG *Worker Empowerment* a calculé en 2017 qu'un salaire minimum vital⁷ pour un ménage dans la province de Guangdong devait se situer entre 6 900 et 7 500 ¥, soit 897 à 975 €⁸. En

supposant deux revenus, une travailleuse aurait besoin d'au moins 3 450 à 3 750 ¥, soit 448 à 488 €.

Malheureusement, les ouvrières sont loin de gagner de telles sommes. En basse saison, le salaire mensuel n'est que légèrement supérieur au minimum légal (1720 ¥, soit 223 €, dans la ville de Foshan⁹) et bien en deçà d'un salaire vital. Il s'élève à peine à 1 860 ¥, soit 242 €, chez Mattel Foshan, soit moins de la moitié d'un salaire vital d'après l'estimation de *Worker Empowerment*.

Les travailleuses multiplient donc les heures supplémentaires durant les pics de production, de juin à octobre, pour gagner leur vie et parvenir à envoyer de l'argent à leur famille restée en zone rurale.

À Foshan Mattel, les ouvrières ont travaillé 110 heures supplémentaires par mois en haute saison, sachant que le droit du travail chinois prévoit un maximum d'heures supplémentaires de 36 heures par mois. Les ouvriers et ouvrières travaillent en moyenne 11 heures par jour, de 7h30 à 19h30, avec 40 minutes de pause pour déjeuner et 20 minutes dans l'après-midi, 6 jours sur 7.

En dépit de ces heures de travail excessives, les salaires à Foshan Mattel sont compris entre 3 400 et 4 000 ¥, soit 442 à 520 € en haute saison.

Ces horaires infernaux et les salaires particulièrement bas dans l'industrie du jouet renforcent le phénomène des enfants « laissés pour compte » en zone rurale.



Le phénomène des « enfants laissés pour compte »

Les enfants « laissés pour compte » sont devenus un problème social majeur en Chine.

On estime à 60 millions le nombre de ces enfants qui restent dans leur ville natale, généralement dans les régions rurales et éloignées du pays, car leurs parents cherchent de meilleures possibilités d'emploi dans les zones urbaines et travaillent en ville dans les usines.

Les enfants sont généralement confiés aux soins de leurs grands-parents. Ils sont parfois livrés à eux-mêmes.

En 2015, quatre enfants d'un village chinois se sont suicidés en buvant des pesticides après avoir été abandonnés par leurs parents qui n'avaient eu d'autre choix que de migrer en ville pour travailler. Leur mère travaillait dans une usine de jouets à Guangdong¹⁰.

Mei

le prénom a été changé

« J'ai deux enfants qui sont gardés par leurs grands-parents dans ma ville d'origine parce que mon mari et moi devons gagner de l'argent pour faire vivre la famille et que nous n'avons pas assez de temps pour nous occuper de nos enfants. »

L'usine produit par exemple des petits trains dérivés du dessin animé « Thomas et ses amis ».



Des cadences infernales

En 1996, les ouvrier·ère·s étaient rémunéré·e·s à la pièce. Désormais, le salaire est fixe, ce qui est un progrès. Cependant, des objectifs de production sont fixés pour garantir un travail rapide. Lorsque ces objectifs ne sont pas atteints, les ouvrières font l'objet de pression, de blâme public, voire de violences verbales.

Fang

le prénom a été changé

« Il y a un an, je devais produire 3 800 pièces avec ma collègue, mais maintenant il faut en faire 4 500 ».

Quand on interroge les travailleur·se·s sur ce qui leur pose le plus de difficultés, les objectifs de production arrivent en tête.

Plusieurs ouvrier·ère·s ont déclaré que l'usine Foshan Mattel ne traitait pas les travailleurs·ses comme des êtres humains car les objectifs, et donc les cadences, étaient beaucoup trop élevés. Les ouvrier·ère·s se plaignent que leur quota de production a augmenté au cours de ces dernières années, alors que leur salaire est resté le même.

Le nombre de pièces à produire est particulièrement élevé durant l'été car toutes les commandes doivent être exécutées avant octobre pour que les jouets puissent être vendus pour Noël.

Les nouvelles recrues, qui ne sont pas familiarisées avec

leurs tâches, ont le même objectif de production que les travailleurs·ses plus âgé·e·s, et sont blâmées lorsque ce quota n'est pas atteint.

Les travailleuses interrogées ont déclaré que beaucoup d'entre elles avaient été admonestées jusqu'à ce qu'elles pleurent et que la plupart des nouvelles ouvrières démissionnaient rapidement.

Le turn-over semble très important dans l'usine Foshan Mattel, en raison de ces cadences qui rendent le travail particulièrement pénible. De nombreux témoins ont indiqué à l'enquêtrice qu'ils ou elles comptaient démissionner car le travail était trop difficile en raison des objectifs de production et du travail de nuit.

D'après l'enquêtrice, une trentaine de personnes démissionnaient chaque jour.

Enquêter sur les conditions de travail en Chine

Depuis le début des années 1990, des militant·e·s, des ouvrier·ère·s et des ONG fournissaient une assistance juridique aux travailleur·se·s, organisaient des sessions de formation sur le droit du travail et accompagnaient les travailleur·se·s dans les négociations collectives avec leur direction.

Mais depuis son arrivée au pouvoir en 2013, le président Xi Jinping a intensifié la répression de la société civile. Depuis 2015, l'État chinois place en détention des militantes féministes, des

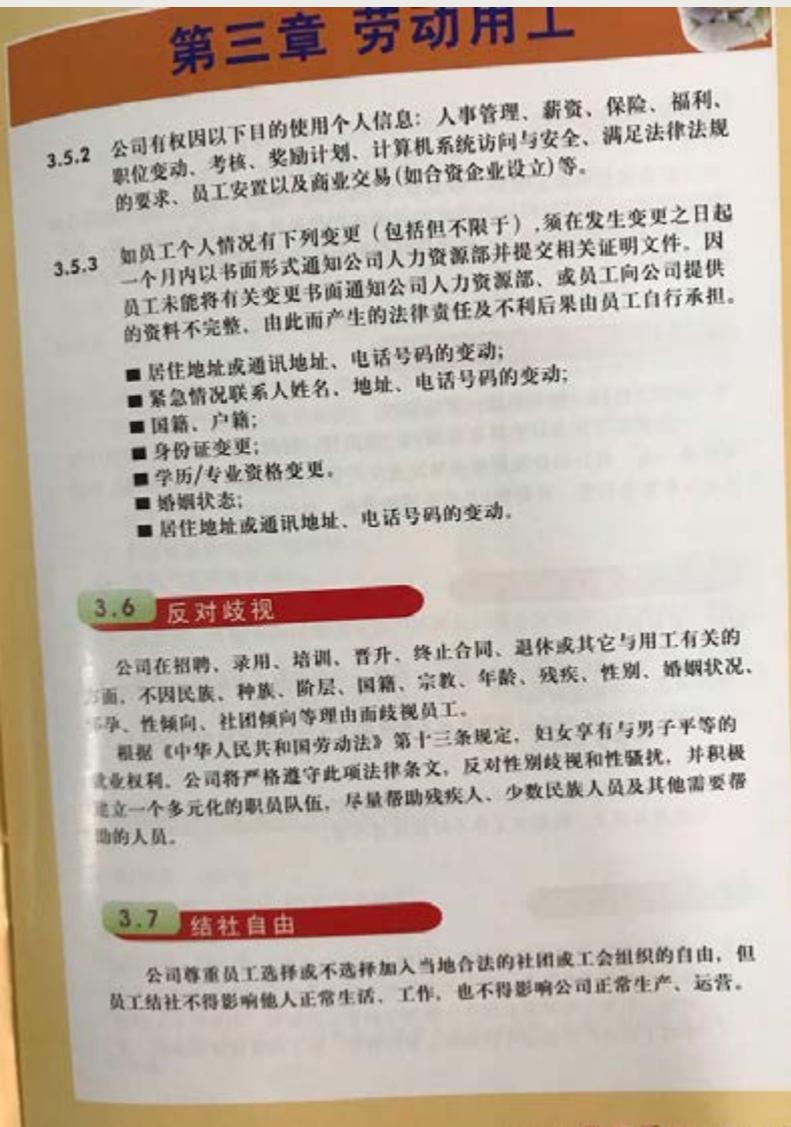
syndicalistes et des avocat·e·s¹¹. Les organisations de défense des droits des travailleur·se·s qui, autrefois, opéraient dans un environnement plus ouvert, ont réduit leurs activités ou se sont transformées en organisations de services communautaires. Plusieurs ont même dû fermer leurs portes.

L'été dernier, les travailleur·se·s de Shenzhen Jasic Technology ont été durement sanctionné·e·s par l'usine après une campagne de syndicalisation. Des étudiant·e·s de tout le pays ont exprimé leur soutien aux travailleur·se·s et se sont

rendu·e·s à Shenzhen pour des manifestations. Le gouvernement a réagi en arrêtant et en détendant des étudiant·e·s, des travailleur·se·s et également des salarié·e·s d'organisations de la société civile. Les détentions et arrestations arbitraires se sont poursuivies cette année.

Dans ce climat extrêmement tendu, notre partenaire China Labor Watch continue de mener des enquêtes et la solidarité internationale est plus que jamais cruciale.

Dans le manuel des employé·e·s, l'entreprise affirme lutter contre les discriminations et respecter la liberté d'association.





Buanderie dans le bâtiment où sont logées les ouvrières.



Vue extérieure de l'atelier de production.

Un hébergement sommaire

À Foshan Mattel, ouvriers et ouvrières vivent dans le même bâtiment, mais à des étages différents. Les travailleurs vivent du rez-de-chaussée au quatrième étage. Les travailleuses vivent aux cinquième et sixième étages. Il y a une porte de sécurité entre le premier et le deuxième étage, mais quiconque passe la porte de sécurité peut passer

librement entre le quatrième et le cinquième étage.

L'absence de contrôle d'accès crée un problème de sécurité pour les travailleuses car des hommes peuvent se rendre à leur étage, ce que l'enquêtrice a pu constater, un homme ayant été vu à la porte de la salle de bain.

La climatisation a été installée dans certaines chambres, ce qui est un véritable progrès compte tenu des fortes chaleurs

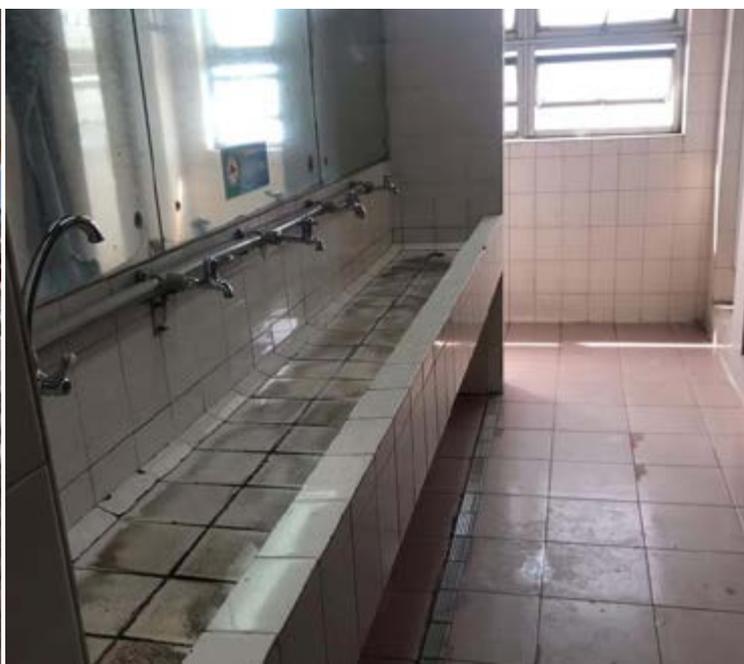
estivales dans la province du Guandong. Cependant, il faut payer un supplément pour y avoir accès.

À chaque étage, environ 200 personnes se partagent 20 salles d'eau et toilettes séparées. En l'absence de portes, il n'y a aucune intimité. D'autre part la propreté des lieux est douteuse.

Manque de place et d'intimité dans les dortoirs.



Lavabos dans l'une des salles d'eau collectives.



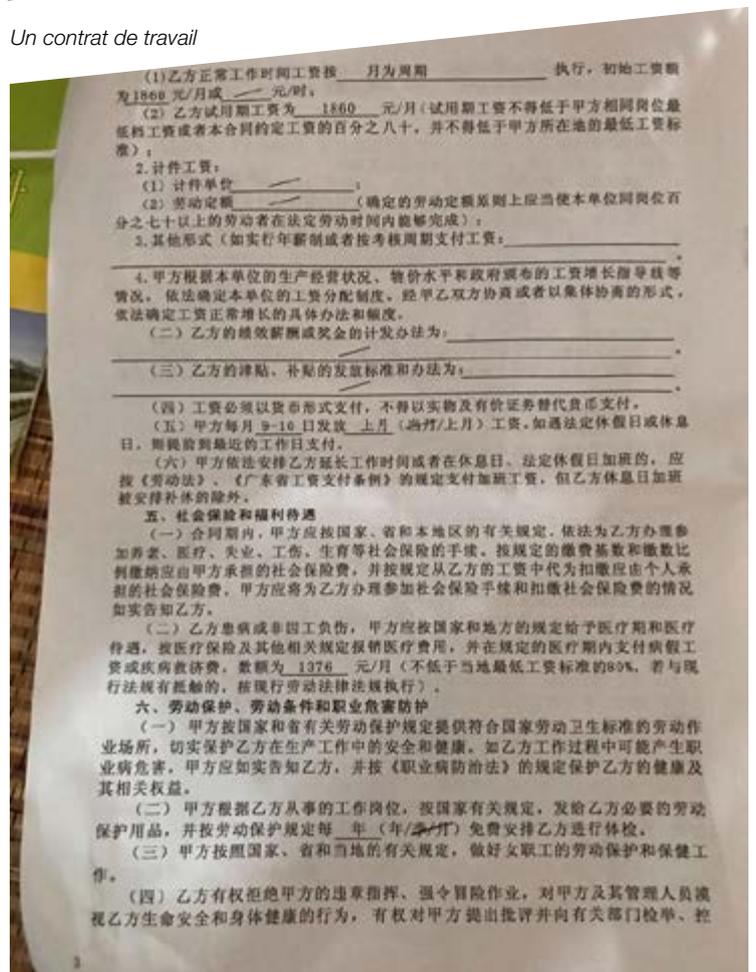
Le respect des droits sociaux progresse...

Le droit du travail chinois oblige les entreprises à souscrire une assurance sociale pour toutes les travailleuses, en plus de la caisse de prévoyance pour le logement. L'assurance sociale couvre la maternité, la vieillesse, le chômage, les accidents du travail et la maladie. Pour les travailleuses, l'assurance maternité est particulièrement importante car elle couvre les examens médicaux pendant la grossesse et après l'accouchement. L'assurance accorde également aux travailleuses une allocation pendant le congé de maternité, en plus du salaire versé par l'employeur.

Les travailleuses de Foshan Mattel sont couvertes par une assurance sociale après avoir travaillé à l'usine pendant 1 mois. Dans le Guangdong, la durée légale du congé maternité est de 178 jours, ce que Foshan Mattel semble respecter.



Un contrat de travail





Eléments d'un jouet d'éveil pour très jeunes enfants, en cours de montage.



Sur la chaîne de montage, des produits toxiques sont employés.

... mais la sécurité reste un problème

Les travailleurs-ses des usines de jouets entrent en contact avec toute une gamme de produits chimiques toxiques, comme les diluants à peinture, le n-hexane et d'autres solvants.

La situation est moins alarmante qu'auparavant mais les travailleurs-ses ne sont toujours pas suffisamment protégé-e-s.

Les ouvrières ne sont pas certaines des produits avec lesquels elle sont en contact, et l'usine ne fournit l'équipement de protection adéquat qu'aux personnes qui en font la demande.

L'État chinois exige que les travailleur-se-s reçoivent 24 heures de formation à la sécurité, mais la formation dispensée à Foshan Mattel ne dure que 4 heures, dont 2 heures sont consacrées à la signature de documents. De plus la formation ne porte pas sur le type de produits chimiques avec lesquels les travailleur-se-s entrent en contact, ni sur les mesures préventives.

L'usine a apparemment garanti que le procédé de moulage par injection n'était pas toxique, mais le procédé dégage une odeur forte et cette odeur est perçue comme nocive par les ouvrier-ère-s. L'une d'entre elles est allée voir un docteur car elle ne se sentait pas bien. L'examen médical n'a rien démontré mais le médecin lui a conseillé de changer de département. Depuis qu'elle n'est plus exposée à cette odeur, elle se sent bien mieux.

En revanche, Foshan Mattel a pris certaines mesures pour protéger les travailleuses enceintes. Les travailleuses enceintes du département de moulage par injection sont transférées dans d'autres départements. L'usine n'autorise pas non plus les travailleuses enceintes à faire des heures supplémentaires si elles sont enceintes de plus de sept mois.

Cependant le droit du travail chinois exige un examen physique avant et après l'emploi pour protéger les travailleurs-ses et s'assurer que les maladies professionnelles n'ont pas été causées par le travail. Mattel Foshan ne prend pas en charge l'examen de fin de contrat à moins que les travailleur-se-s ne garantissent qu'ils reviendront l'été prochain, ce qui est en contradiction avec la loi chinoise.

La banalisation des violences sexistes et sexuelles

Violences verbales et humiliations

Comme cela a été évoqué plus haut, les ouvrier·ère·s sont soumises à des cadences insoutenables et sont régulièrement victimes de violences verbales de la part des chef·fe·s de ligne.

Plusieurs ouvrières de Foshan ont indiqué que les jeunes femmes étaient particulièrement victimes de violences verbales et d'humiliations, jusqu'à ce qu'elles pleurent.

Témoignage

recueilli sur place

« J'ai l'impression que les chef·fe·s ne crient jamais sur les hommes alors qu'ils travaillent souvent moins vite et sont moins productifs. Une fille de ma ligne a quitté l'usine parce qu'elle se faisait réprimander jusqu'à ce qu'elle pleure. »

Ces violences ont des retentissements graves sur la santé des travailleuses. Elles conduisent à la dépréciation de soi et peuvent causer des dépressions.

Il est urgent que Mattel garantisse un cadre de travail serein et proscrive les violences verbales et humiliations dans ses usines.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel semble assez répandu au sein de l'usine Foshan Mattel.

D'après les témoignages recueillis, la main-d'œuvre régulière de l'usine est majoritairement masculine et beaucoup d'ouvriers font des avances aux travailleuses saisonnières, en se montrant parfois pressants.

Sur 10 femmes avec qui nous avons pu aborder ces questions, toutes saisonnières, 4 femmes ont rapporté des faits qui pourraient être qualifiés de harcèlement sexuel par leurs collègues masculins.

L'une d'elles a été suivie après le travail par deux collègues masculins qui l'ont prise en photo à son insu. Elle se sent en danger mais n'a osé en parler à personne de peur de ne pas être crue. Une autre a déclaré qu'un travailleur l'avait invitée à dîner à plusieurs reprises, et que même si elle l'avait fermement rejeté, il revenait à la charge ; elle ne se sentait pas rassurée. Une autre a raconté qu'un homme plus âgé la harcelait durant les pauses et qu'elle était terrifiée.

L'enquêtrice a également vu un homme à l'étage du dortoir réservé aux femmes, devant la porte de la salle de bain, et s'est sentie très mal à l'aise.

Un climat d'impunité

Il n'existe pas de mécanismes d'alerte spécifiques en cas de harcèlement sexuel, ou alors cette procédure est inconnue par toutes les personnes rencontrées dans l'usine, et les procédures générales existantes sont inefficaces.

Un centre de service aux employé·e·s se trouve à l'entrée de l'usine. Les travailleurs·ses peuvent demander de l'aide, se plaindre

et informer de leur démission. Au cours de la période d'enquête, l'enquêtrice n'a vu ni entendu personne se rendre au centre de services pour se plaindre.

Un numéro de « hotline » se trouve sur les cartes des ouvriers et ouvrières mais il n'est pas utilisé, les personnes ne savent pas à quoi le numéro sert, craignent que leur anonymat ne soit pas respecté ou considèrent qu'y faire appel ne réglera rien.

Enfin les syndicats chinois ne sont pas indépendants, si bien que les ouvrières n'envisagent pas du tout d'alerter leur syndicat.

Témoignage

recueilli sur place

« Il y a beaucoup d'hommes dans cette usine et ils vont toujours demander aux jeunes saisonnières de sortir avec eux. Je suis souvent approchée par des hommes plus âgés. »

Les ouvrières victimes de harcèlement n'ont pas alerté la direction de l'usine. En premier lieu, elles estimaient ne pas disposer de preuves et que ce serait donc « parole contre parole ». Certaines pensaient que cela ne changerait rien. Enfin, d'autres craignaient pour leur sécurité.

Toutes ces raisons montrent l'importance de la mise en œuvre d'un mécanisme d'alerte dédié et de formations sur son utilisation.

Les inégalités entre femmes et hommes se creusent en Chine

Après une période volontariste de promotion de l'égalité femmes-hommes, la libéralisation de l'économie initiée en 1978 s'est accompagnée d'une levée des politiques protectionnistes et des réglementations.

Les discriminations à l'embauche et les inégalités de salaires ont progressé.

En 1990, les femmes chinoises gagnaient, en moyenne, un peu moins de 80 % du salaire des

hommes¹². En 2010, selon les données officielles les plus récentes, les femmes ne gagnaient plus que 67 % du salaire des hommes, voire 56 % en milieu rural¹³.

Alors que près de 3 femmes sur 4 travaillaient en 1990, la proportion est désormais de 61 %, selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT)¹⁴.

Si bien que le classement de la Chine a chuté considérablement dans l'indice mondial de l'écart

entre les sexes¹⁵ du Forum économique mondial, passant du 57ème rang en 2008 au 130ème rang en 2018, sur 139 pays.

#MeToo en Chine une libération de la parole... très surveillée

Sur les 50 millions de jugements recensés officiellement en Chine de 2010 à 2017, seuls 34 ont trait à des cas de harcèlement sexuel, d'après une étude du *Beijing Yuanzhong Gender Development Center*¹⁶. Or, un rapport de 2009 de l'université de HongKong estimait que 80% des femmes chinoises étaient victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle¹⁷.

Plusieurs raisons expliquent de tels chiffres. D'une part, il est très difficile d'aborder publiquement la question du harcèlement sexuel, véritable tabou dans la société chinoise. D'autre part, la loi chinoise ne définit pas précisément l'infraction de harcèlement sexuel, ce qui conduit les victimes à ne pas en parler et ne pas chercher à obtenir réparation en justice.

Initié par des étudiantes qui ont raconté le harcèlement sexuel qu'elles subissaient de la part de leurs professeurs, #Metoo a eu un fort retentissement en Chine, malgré une censure très importante.

Les femmes qui témoignaient de leur expérience du harcèlement sexuel ont vu leur accès à internet supprimé, les pétitions ont été effacées, les autrices de témoignages ont été menacées d'arrestation par la police.

Les journaux d'État ont publié des articles remettant en cause le caractère généralisé du harcèlement sexuel et parlant d'incidents isolés. Mais cette volonté d'amoindrir la gravité de la situation a été contrecarrée par les nombreux témoignages diffusés sur les réseaux sociaux, ainsi que par la publication de plusieurs enquêtes, notamment celles menées par le *Guangzhou gender and sexuality education center* [fermé en 2018¹⁸] qui révélaient que 70% des étudiantes chinoises avaient déjà subi une agression sexuelle¹⁹.

Cependant, la libération de la parole apportée par #MeToo a principalement été bénéfique pour des jeunes femmes éduquées vivant en milieu urbain, alors que les ouvrières ont peu participé au mouvement.

Or le harcèlement sexuel est largement répandu dans les usines. Une étude menée par le *Sunflower Women Workers Centre* en 2013 révèle ainsi que 70% des ouvrières d'usine ont été victimes de harcèlement sexuel dans la ville de Guangzhou, voisine de Foshan²⁰.

Un témoignage fait figure d'exception : dans une lettre datée de janvier 2018, 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 s'attaquer aux problèmes d'inégalité entre les sexes.

Dans sa lettre, elle écrit : « *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.* »

Mattel doit mieux faire, et voici comment

Les codes de conduite ne suffisent pas

Pour répondre à la pression de la société civile et aux attentes grandissantes des consommateurs, les multinationales sont de plus en plus nombreuses à publier des codes de conduite énumérant les droits et les conditions de travail qu'elles demandent à leurs fournisseurs de respecter : salaires décent, horaires de travail acceptables, mécanismes de plainte pour combattre la discrimination, etc.

Elles prétendent souvent vérifier le respect de ces codes par le biais de systèmes d'audit.

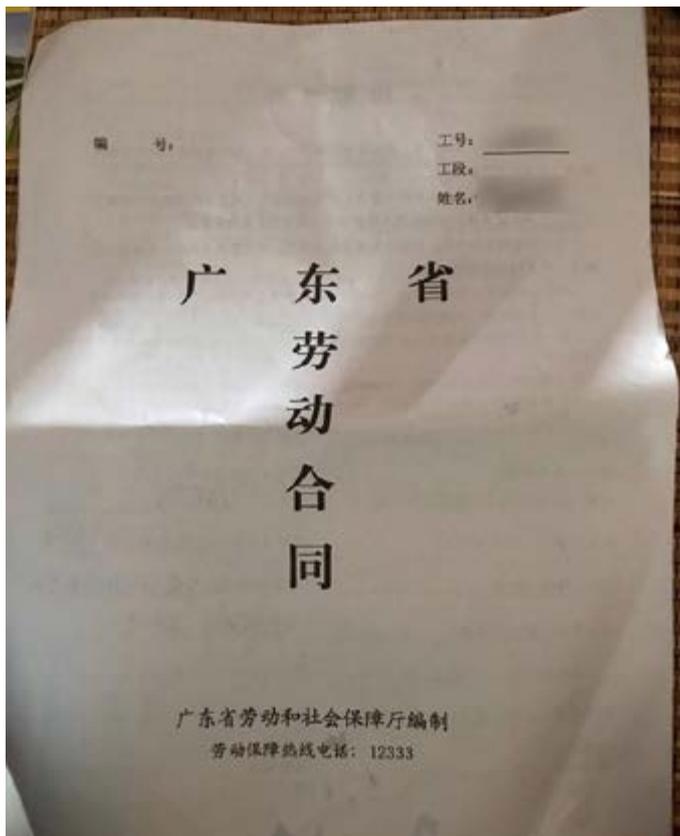
Comme les autres multinationales du jouet, Mattel affiche des engagements éthiques... tout en continuant de tirer les prix vers le bas et d'imposer des délais de fabrication très courts, au détriment de la dignité de celles et ceux qui fabriquent ses jouets.

Si les engagements de Mattel ne sont pas suivis d'effet, la raison en est simple : la multinationale ne s'attaque pas aux problèmes fondamentaux de sa chaîne d'approvisionnement.

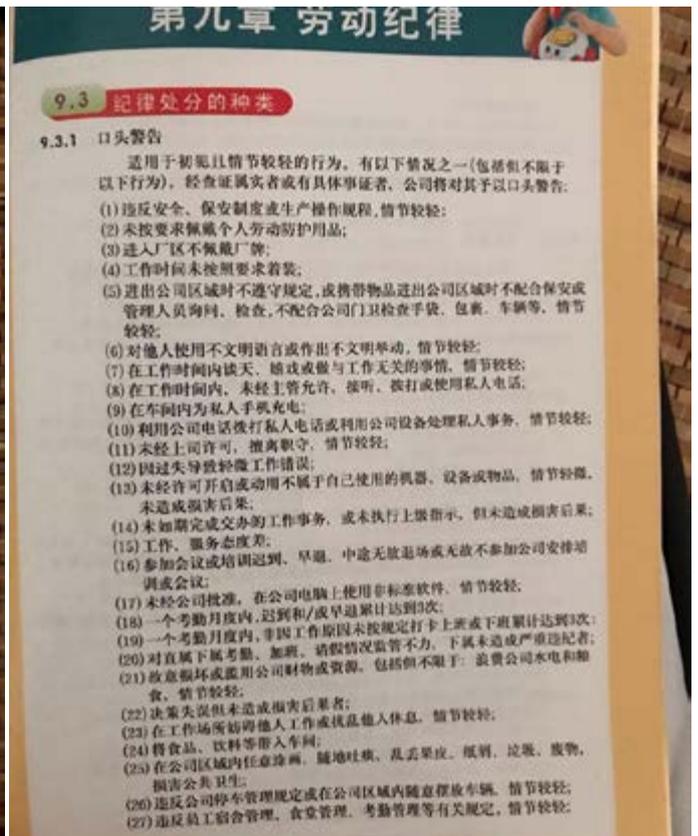
En exerçant une pression sur les prix des produits manufacturés, en fixant des délais de production incompatibles avec la durée légale du travail et en exigeant une flexibilité maximale, les multinationales créent les conditions d'exploitation observées année après année dans les usines. Et Mattel n'échappe pas à la règle.

C'est pourquoi rien ne changera véritablement pour les milliers d'ouvrières qui produisent les Barbie et autres jouets du groupe, tant qu'il n'aura pas revu son modèle économique et ses pratiques.

Première page d'un contrat de travail.



Détails du règlement intérieur et des sanctions en cas de non-respect du règlement.



Nous demandons à Mattel de :

Revoir ses pratiques

- Revoir ses pratiques commerciales et éviter les comportements abusifs qui aggravent le risque de violations des droits des ouvriers et ouvrières : délai de production trop courts, course pour la rentabilité au détriment des droits fondamentaux...
- Assurer le paiement d'un salaire minimum vital comme salaire de base.
- Garantir le droit à la vie privée des ouvriers et ouvrières, notamment un temps de repos compatible avec une vie familiale normale en n'imposant pas aux ouvriers et ouvrières de faire des heures supplémentaires excessives pour avoir un salaire décent.
- Fournir des conditions de travail respectueuses de la santé et de la sécurité des employé·e·s.
- Fixer des quotas de production raisonnables et assurer une formation suffisante des ouvriers et ouvrières.
- Offrir des conditions de vie décentes dans les usines.

- Garantir un environnement de travail respectueux sans violences verbales.

Pour contrôler le respect des droits fondamentaux des travailleur·se·s, les audits sociaux étant insuffisants, il faut mettre en place des mécanismes de contrôle dont le respect sera assuré par les ouvrières et les ouvriers eux-mêmes.

Lutter contre les violences sexuelles

- Se montrer clair avec ses collaborateur·rice·s et ses partenaires commerciaux sur une tolérance « zéro » de l'entreprise sur les violences sexistes et sexuelles.
- Élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel et imposer à tous ses partenaires commerciaux de prévoir des mécanismes de prise en charge des réclamations et des voies de recours accessibles à toutes les travailleuses, qui garantissent l'anonymat des plaignantes, les protègent contre des mesures de rétorsion et prévoient le licenciement des auteurs de tels actes.

- Soutenir les victimes en leur apportant des droits sociaux spécifiques, un accompagnement juridique, psychologique et financier au besoin.
- Permettre à des organisations locales d'organiser des formations sur les violences sexistes et sexuelles à destination des travailleurs et travailleuses, des superviseur·se·s et de la direction, les informer des voies de recours qui existent au travail et en dehors du travail.
- En l'absence de liberté syndicale en Chine, permettre aux employé·e·s de rendre compte de la réalité de leurs conditions de travail et de formuler collectivement des demandes pour les améliorer, avec la pleine participation des travailleuses.
- Conclure des accords-cadres internationaux ou des accords avec des organisations féministes et de défense des droits humains qui intègrent les fournisseurs et sous-traitants²¹.

La Convention 190 de l'OIT une référence internationale

Pour son centième anniversaire, l'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté, le 21 juin 2019, la première norme internationale condamnant les violences fondées sur le genre au travail.

La Convention n°190 de l'OIT et la Recommandation qui l'accompagne définissent ces violences comme un « *ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre* ».

L'expression « *violence et harcèlement fondés sur le genre* » s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.



Conclusion

Perspectives

Nous demandons une régulation internationale

Depuis plus de 20 ans, ActionAid France a constaté la maigre efficacité des chartes, codes de bonne conduite et autres normes volontaires de la part des grandes entreprises.

Les multinationales devraient avoir l'obligation de s'assurer que leurs activités ne causent pas d'atteintes aux droits humains.

Leur responsabilité doit pouvoir être engagée dans le cas contraire.

C'est pourquoi notre association a activement plaidé pour l'adoption de la loi française sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, entrée en vigueur en 2017.

ActionAid France se bat pour l'adoption d'un traité des Nations-Unies sur les multinationales et les droits humains qui rendrait les multinationales responsables des violations de droits humains engendrées par leurs activités en prenant en compte les abus spécifiques subis par les femmes²².

Nous demandons également à la France de ratifier la Convention 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, en imposant aux entreprises de lutter contre ces violences dans leur chaîne d'approvisionnement.

Références

1. Classement des 500 premières entreprises américaines selon l'importance de leur chiffre d'affaires, publié tous les ans depuis 1955 par le magazine *Fortune*.
2. Les Appels Urgents d'ActionAid France sont des campagnes de courriers et d'e-mails destinées à interpeller massivement et rapidement des responsables économiques et/ou politiques de violations de droits, pour faire aboutir les revendications d'organisations partenaires : associations, syndicats ou collectifs constitués par les victimes.
3. Lire à ce propos l'article publié par le média économique CNBC le 30 septembre 2019 : <https://www.cnbc.com/2019/09/30/chinas-giant-middle-class-is-still-growing-and-companies-want-in.html>
4. D'après le bureau international du travail (BIT) dans *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, rapport IV pour la 105ème Conférence internationale du travail de juin 2016
5. Lire à ce propos l'article publié par *The Atlantic* le 31 mai 2019 : <https://www.theatlantic.com/international/archive/2019/05/china-migrant-workers-miserable/589423/>
6. Lire à ce propos l'article publié par l'ONG *China Labour Bulletin*, mis à jour en mai 2019 : <https://clb.org.hk/content/migrant-workers-and-their-children>
7. Le salaire minimum vital est un salaire qui permet de subvenir aux besoins de base de la personne qui travaille et des personnes à sa charge (logement, énergie, nourriture, habillement, santé, éducation, eau potable, soins aux enfants, transports, épargne) alors que le salaire minimum légal du pays est souvent fixé à un niveau insuffisant pour vivre décemment.
8. Rapport publié en 2018 par l'ONG *Worker Empowerment* : <http://www.workerempowerment.org/en/research-reports/260>
9. Dans la province de Guangdong où se trouve la ville de Foshan, le salaire minimum a été gelé pendant 3 ans en raison de la hausse des coûts de production qui aurait pu menacer la compétitivité de l'économie chinoise sur le marché mondial.
10. Lire à ce propos l'article publié par *The Guardian* le 14 juin 2015 : <https://www.theguardian.com/world/2015/jun/14/chinese-police-investigating-deaths-of-left-behind-children-find-suicide-note>
11. Lire à ce propos l'article publié par le HKCTU, confédération syndicale de Hong Kong, le 4 décembre 2015 : <http://en.hkctu.org.hk/node/94>
12. D'après la démographe Isabelle Attané, dans un article publié en 2012 par la revue *China Perspectives* : <https://journals.openedition.org/chin perspectives/6013?file=1>
13. Lire à ce propos l'article publié par *The New York Times* le 21 juillet 2019 : <https://www.nytimes.com/es/2019/07/21/china-discrimination-genero-mujeres/>
14. Voir à ce propos le tableau réalisé par la Banque Mondiale en septembre 2019 à partir des données de l'Organisation internationale du travail (OIT) : <https://data.worldbank.org/indicator/sl.tif.cact.fe.zs>
15. Lire à ce propos le rapport publié en 2018 par le Forum économique mondial : http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf
16. L'étude a été menée en juin 2018. Elle est téléchargeable (en chinois) depuis cet article de l'ONG Human Rights Watch : <https://www.hrw.org/news/2018/07/31/chinas-victims-sexual-harassment-denied-justice>
17. Lire à ce propos l'article publié par l'ONG *China Labour Bulletin* le 9 janvier 2017 : <https://clb.org.hk/content/why-sexual-harassment-persists-workplace>
18. Lire à ce propos l'article publié par le média indépendant *SupChina* le 6 décembre 2018 : <https://supchina.com/2018/12/06/guangzhou-gender-and-sexuality-education-center-shuts-down/>
19. Lire à ce propos l'article publié par le *Los Angeles Times* le 7 février 2018 : <https://www.latimes.com/world/la-fg-china-me-too-20180206-story.html>
20. Rapport disponible sur le site de l'ONG *China Labour Bulletin*, publié le 25 novembre 2013 par le *Sunflower Women Workers Centre* : https://clb.org.hk/sites/default/files/archive/en/Image/research_report/sexual%20harassment%20survey%20sunflower%20centre.pdf
21. Un accord de ce type a été signé au Lesotho en 2019, dans le secteur du textile : <http://www.industrial-union.org/agreement-to-end-harassment-at-nien-hsing-factories-lesotho>
22. Lire à ce propos le rapport publié par ActionAid France et *Les Amis de la Terre* en 2017 : <https://www.actionaid.fr/publications/responsabilite-sociale-des-entreprises/fin-de-cavale-pour-les-multinationales>

ActionAid France

aux côtés des femmes et des hommes qui luttent pour leurs droits

Contact presse :

47 avenue Pasteur - 93 100 Montreuil

01 48 58 21 85

ecrire@actionaid.org

 @Pso_ActionAid

 ActionAidFrance

 actionaid_fr

www.actionaid.fr

Coordination du rapport, en lien avec China Labor Watch :

Alice Bordaçarre, Chargée de campagne Droits des femmes pour ActionAid France.

Graphisme : Approche Design

Remerciements à : Samia Meziane et Joaquin Soulez pour leur travail de recherche préparatoire.



ActionAid France a contribué à la création de la coalition internationale *Fair Toys* aux côtés de *Solidar Suisse* et de *Christliche Initiative Romero*. Grâce aux enquêtes du China Labor Watch, nos organisations sensibilisent le grand public sur les conditions de travail dans l'industrie du jouet et appellent les multinationales du secteur à prendre leurs responsabilités.

Cette publication a été réalisée avec le soutien financier de l'Agence Française de Développement.

Son contenu relève de la seule responsabilité d'ActionAid France et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant le point de vue de l'AFD.