



**PlayFair 2008**

**Pas de médaille  
« droits des travailleurs »  
pour les Jeux olympiques**





*« L'olympisme est une philosophie de vie, exaltant et combinant en un ensemble équilibré les qualités du corps, de la volonté et de l'esprit. Alliant le sport à la culture et à l'éducation, l'olympisme se veut créateur d'un style de vie fondé sur la joie dans l'effort, la valeur éducative du bon exemple et le respect des principes éthiques fondamentaux universels »<sup>1</sup>.*

## sommaire

Introduction	3
.....	
4 entreprises analysed	
- Lekit Stationery Company Ltd.	12
- Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co. Ltd	16
- Eagle Leather Products Company Ltd.	22
- Mainland Headwear Holdings Limited	25
.....	
Conclusions	30

<sup>1</sup> Premier article de la Charte olympique



# introduction

*Pendant deux semaines tous les deux ans, les médias et le monde entier se rassemblent autour d'un événement : les Jeux olympiques, qui constituent la plate-forme marketing internationale la plus efficace au monde, présente dans plus de 200 pays et territoires à l'échelle mondiale et touchant des milliards de personnes.<sup>2</sup>*

## 1. 14 mois – Le compte à rebours a commencé

En août 2008, des athlètes du monde entier convergeront à Beijing à l'occasion des Jeux olympiques d'été. Des marques mondiales de vêtements et de chaussures de sport dépenseront des sommes d'argent colossales pour associer leurs produits à l'idéal olympien. Les Jeux olympiques devraient réunir environ 800.000 visiteurs étrangers et un million de specta-

teurs chinois. Les événements olympiques, où les marques et les logos figureront au premier plan, seront retransmis vers des millions de téléspectateurs aux quatre coins du monde.

La vente et le marketing de vêtements et chaussures de sport représente un commerce colossal, qui devient encore plus lucratif lors des Jeux olympiques. Un an après la tenue des dernières olympiades, le marché mondial des chaussures et des vêtements de sport était estimé à quelque 74 milliards de dollars. A la tête de cette expansion commerciale des articles de sport se trouvent les géants du secteur, dont Nike, Adidas, Reebok, Puma, Fila, ASICS, Mizuno, Lotto, Kappa et Umbro, spécialisés dans la distribution ou la production de chaussures et autres articles de sport. Ces géants partagent le marché avec de grandes institutions sportives comme le Comité international olympique qui, au travers des accords de sponsoring et de licence, brassent une part non moins négligeable des revenus générés par ces événements sportifs de portée mondiale.

Il est prévu que la demande pour les souvenirs olympiques et les articles commémoratifs pulvérise de nouveaux records. Passant de pratiquement zéro il y a dix ans à environ 3 milliards de dollars en 2005, on prévoit que les ventes de chaus-

<sup>2</sup> COI - [www.Olympic.org](http://www.Olympic.org)

sures et de vêtements de marque en Chine enregistrent une croissance de l'ordre de 20 pour cent en 2006.

## PlayFair 2008

PlayFair 2008 est une alliance mondiale constituée de syndicats, d'organisations non gouvernementales (ONG) et de groupes représentant les intérêts des travailleurs, qui oeuvrent de concert pour attirer l'attention sur les conditions de travail dans le secteur des vêtements et chaussures de sport à l'échelon mondial, à l'approche des Jeux olympiques de Beijing en 2008.

La campagne PlayFair, qui allait très vite se convertir en l'une des plus grandes mobilisations globales de tous les temps contre les conditions de travail inhumaines, a été organisée, pour la première fois, en 2004, en prévision des Jeux olympiques d'Athènes de 2004. Elle consistait en une alliance mondiale réunissant des unités d'Oxfam<sup>3</sup>, des fédérations syndicales internationales (dont la CSI - à l'époque CISL<sup>4</sup> - et la FITTHC), la Campagne Vêtements Propres, ainsi que les membres de ces organisations au niveau mondial. La campagne avait pour objectif de faire pression sur les entreprises de vêtements et de chaussures de sport, le Comité international olympique (CIO), les Comités d'organisation des Jeux olympiques (COJO), les comités nationaux olympiques (CNO) et les gouvernements nationaux, pour les amener à adopter des mesures identifiables et tangibles pour l'élimination de l'exploitation et de l'abus affectant la main-d'œuvre majoritairement féminine de l'industrie mondiale des articles de sport.

Les activités organisées dans le cadre de cette campagne se poursuivront à l'approche des Jeux olympiques de Beijing et au-delà. *PlayFair 2008* est le nom qui a été choisi par une partie des membres fondateurs de l'Alliance PlayFair, à savoir la CSI, les FSI et les membres de la Campagne Vêtements Propres, pour la campagne, ciblée, cette fois, sur les JO de Beijing. PlayFair 2008 reconnaît que l'exploitation et les abus tristement répandus dans les industries des vêtements et chaussures de sport ne pourront être éradiqués que lorsque les gouvernements assumeront leurs responsabilités à la fois nationales et internationales en protégeant les droits des travailleurs et en tenant les employeurs responsables pour leurs pratiques du travail et lorsqu'il sera permis aux travailleurs de s'organiser pour défendre leurs intérêts. Pour l'heure, une telle évolution s'avère cependant impossible en Chine, où les travailleurs sont privés de leurs droits fondamentaux de former des syndicats indépendants et de négocier avec leurs employeurs.

Les Jeux olympiques représentent, à la fois, une occasion symbolique et pratique de s'assurer que cet événement sportif mondial soit à la hauteur des idéaux exprimés dans la Charte olympique, et que les personnes qui célèbrent cet événement puissent le faire en sachant que les souvenirs et les articles de confection qu'ils portent sont produits dans des usines agissant dans le respect de la dignité humaine et des

3 - 11 Oxfam ont participé à la campagne pour les JO d'Athènes en 2004. Oxfam ne participe pas à la campagne PlayFair 2008, mais reste membre de l'Alliance PlayFair.

4 - La CISL – Confédération internationale des syndicats libres, à laquelle a succédé la CSI – Confédération syndicale internationale, fondée en novembre 2006.

droits fondamentaux des travailleurs. Il incombe aux organisations sportives comme le Comité international olympique, à travers leurs contrats de sponsoring et de licence, ainsi qu'à l'ensemble des entreprises qui distribuent ou produisent des vêtements ou des chaussures de sport, d'assumer une part beaucoup plus importante de responsabilité en matière de pratiques du travail qu'elles ne le font à l'heure actuelle.

## Les Jeux olympiques et le profit

Beijing 2008 pourrait être l'olympiade la plus profitable de l'histoire, allant jusqu'à dépasser les bénéfiques records des Jeux de Los Angeles en 1984, qui avaient atteint 224 millions de dollars, d'après le responsable du CIO chargé des préparatifs des Jeux de 2008. Hein Verbruggen, président de la Commission de coordination du CIO aurait déclaré : « Je ne serais pas surpris de voir Beijing rapporter davantage d'argent que n'importe quelle autre olympiade ». D'après certains rapports, Adidas aurait dépensé la bagatelle de 80 -100 millions de dollars en espèces et en petits extras, notamment des uniformes, pour obtenir son contrat de sponsoring pour les Jeux olympiques de Beijing. Le CIO a également souscrit des contrats avec 11 sponsors internationaux pour une période de quatre ans jusqu'à 2008. Ces contrats représentent une valeur totale de 866 millions de dollars.

La concession de licences olympiques constitue un volet important du programme de marketing olympique, qui inclut également un programme de parrainage et un programme de philatélie et de numismatique. Une licence officielle des Jeux olympiques est accordée par contrat et concède à une entité le droit d'exploiter des symboles olympiques en apposant ceux-ci sur des produits destinés à être vendus au détail. En contrepartie de ces droits, les détenteurs de licences olympiques versent une redevance, dont le montant est directement dévolu à l'organisation des Jeux ; « *Le programme de licence des Jeux olympiques a pour objectif de diffuser l'esprit olympique et les marques commerciales des Jeux, de transmettre au public la ferveur des JO* ». <sup>5</sup> Comme le signale le site Web de Beijing 2008, la concession de licences olympiques offre aux entreprises accréditées une ouverture commerciale sans précédent leur permettant de produire et de vendre des volumes potentiellement importants de marchandises olympiques et, par là-même, d'« *obtenir des bénéfices considérables de la production ou de la vente de produits sous licence* » et de « *hausser leur image de marque ainsi que leur part de marché et leur chiffre d'affaires...* ». Selon certaines estimations, la vente de mascottes officielles à l'effigie des JO de Beijing devrait, à elle seule, générer des profits à hauteur de 300 millions de dollars.

Si les Jeux représentent des gains colossaux pour de nombreuses entreprises, ces bénéfices n'aboutissent généralement pas dans les mains des travailleuses et travailleurs qui fabriquent les articles de sport et la myriade de souvenirs produits pour ce grand événement. L'industrie mondiale des vêtements et chaussures de sport a procuré de l'emploi à des millions de personnes dans le monde, dont une majorité de femmes. De la Chine à l'Indonésie, la Turquie et la Bulgarie, cette main-d'œuvre est soumise à de lon-

5 - Lancement du programme des licences pour les JO de 2008, [http://www.ebeijing.gov.cn/BjToday/t20051103\\_286397.htm](http://www.ebeijing.gov.cn/BjToday/t20051103_286397.htm)

gues heures de travail, des salaires bas et à des conditions de travail précaires, tout en étant souvent privée d'une protection d'emploi, même rudimentaire. Les usines de production de textile et d'habillement sont tristement célèbres pour leurs horaires à rallonge, leurs salaires de misère et une application, en général, peu rigoureuse de la législation du travail. De par le monde et plus particulièrement en Asie, beaucoup travailleront en heures supplémentaires pour exécuter les commandes en réponse à la consommation frénétique qui entourera les prochains JO. Beaucoup travaillent aussi dans des locaux mal ventilés et insalubres, s'épuisent à force d'être soumis au régime des heures supplémentaires, un régime auquel ils et elles ne peuvent échapper sans la perte d'un mois de salaire ou davantage.

Ce rapport, qui passe en revue les conclusions d'une enquête menée au cours de l'hiver 2006/2007 dans seulement quatre des entreprises accréditées pour produire des articles sous la licence olympique, révèle une réalité parfois bouleversante.<sup>6</sup>

Deux des quatre entreprises ayant fait l'objet de l'enquête de PlayFair 2008 peuvent être classées en tant que petites entreprises, selon les critères internationaux, tandis que les deux autres sont des entreprises de taille moyenne, déjà bien établies, avec une clientèle étrangère considérable. Ce rapport permet de constater un mépris flagrant pour la santé des travailleurs, ainsi que pour les lois et les réglementations nationales du travail, notamment dans les domaines suivants : heures de travail, échelle salariale, embauche de mineurs d'âge et d'enfants, conditions précaires en matière de santé et sécurité. Mainland Headwear Holdings Limited, la plus grande et la plus profitable des entreprises ciblées par notre enquête, exige à ses employés de travailler plus de 13 heures par jour, sept jours sur sept, qui plus est en les rémunérant à moins de 50% du salaire minimum légal. Or les usines de Mainland Headwear ne sont pas situées dans une province reculée de la Chine mais bien à Shenzhen (District de Longgang), ville située en bordure de Hong Kong, dotée d'une des réglementations les plus strictes en matière de salaires minima et des sites de production les plus modernes au niveau national. Rien ne justifie que ce fabricant de chapeaux et de casquettes ne traite son personnel aussi mal. La direction de Mainland Headwear exige des employés qu'ils versent une caution de 100 yuans (environ 13 dollars ou 9,7 euros).

Les travailleuses et travailleurs des usines citées dans ce rapport, dont la plupart produisent des marchandises pour le compte de marques réputées à l'échelon international, sont obligés de mentir lors des inspections d'usines et reçoivent, dans certains cas, des instructions détaillées pour le faire de façon convaincante. Dans certains cas, de faux documents sont délivrés aux travailleurs avant l'inspection pour tromper les inspecteurs. Aucune des usines vérifiées n'assure une protection particulière à la main-d'œuvre féminine et aucune d'elles n'accorde de protection à la maternité, contrairement à ce qui est prévu par la législation chinoise. Aucune des usines inspectées n'est dotée de branches du syndicat officiel chinois ni de procédures adéquates de résolution de griefs ou

de comités de travailleurs élus démocratiquement. Ces pratiques étaient, de toute évidence, en place préalablement à la concession de la licence olympique et sont susceptibles de se poursuivre une fois que les JO auront eu lieu.

Malgré maintes requêtes à cet effet, le CIO continue à tergiverser lorsqu'il est interpellé sur la pertinence des droits du travail et des conditions de travail par rapport à son mandat.

## LA RESPONSABILITÉ RETOMBE SUR LE CIO

*[Code d'éthique du CIO]*

- 1** *La sauvegarde de la dignité de la personne humaine est une exigence fondamentale de l'Olympisme.*
- 5** *Les parties olympiques devront s'acquitter de leur mission avec diligence et attention. Elles s'abstiendront de tout comportement susceptible de porter atteinte à la réputation du Mouvement olympique.*
- 6** *Les parties olympiques ne devront pas être liées à des entreprises ou des personnes dont l'activité serait incompatible avec les principes définis par la Charte olympique et le présent Code.*

Exactement un an avant le coup d'envoi des Jeux olympiques d'Athènes, l'Alliance PlayFair a écrit au CIO pour lui demander une réunion afin d'explorer ce que le CIO pourrait faire pour rassurer les consommateurs au sujet des conditions de production des vêtements et chaussures de sport fabriqués sous licence olympique. En décembre 2003, le CIO a finalement répondu en indiquant qu'il partageait les préoccupations de l'Alliance mais que les comités nationaux olympiques étant responsables de la concession de licences et du sponsoring, que cette question ne faisait pas partie des attributions du CIO. Les demandes en vue d'une réunion ont systématiquement été ignorées. Le CIO a de nouveau répondu en indiquant qu'il « réitère qu'il condamne le recours à toutes pratiques du travail déloyales, qui sont contraires à l'esprit et à l'idéal du mouvement olympique. » Le CIO a néanmoins une fois de plus choisi de prendre ses distances au lieu de contribuer à résoudre les pratiques déloyales qu'il prétendait pourtant condamner – la lettre a, en effet, réitéré : « la concession de licences est administrée au jour le jour par les 202 comités nationaux olympiques à l'échelon mondial. Le CIO n'intervient pas directement dans ces contrats ».

Suite à des demandes successives, le CIO s'est réuni avec l'Alliance au printemps 2004 et, une nouvelle fois, en octobre 2005. Le CIO a promis d'examiner les propositions en vue de pourparlers. Depuis lors, toutefois, et en dépit de maintes demandes de suivi, rien n'indique que le CIO ait engagé une discussion sur les propositions qui lui ont été soumises ou

6 - Davantage de rapports de PlayFair seront publiés durant les 12 mois précédant les JO de Beijing de 2008, ils se concentreront sur le secteur des vêtements de sport

qu'il les ait communiquées aux comités nationaux olympiques conformément à ce qui lui avait été demandé. L'Alliance PlayFair s'est mise en rapport avec le CIO à pas moins de huit reprises dans les douze mois qui ont précédé les JO d'Athènes, dans l'espoir d'obtenir des réunions et l'ouverture d'un dialogue. Bien qu'il ait initialement accepté de donner suite aux discussions d'avril 2004, le CIO a, par la suite, informé l'Alliance qu'il n'assisterait désormais plus à aucune autre rencontre bilatérale avec elle. Ce n'est finalement qu'au bout de maintes pressions que des représentants du CIO ont accepté de se réunir avec des représentants syndicaux internationaux (qui représentaient les partenaires de l'Alliance PlayFair) en octobre 2005. Le CIO n'a cependant pas répondu aux demandes l'appelant à donner suite aux questions abordées lors de cette réunion.

## REVENDEICATIONS DE PLAYFAIR AUPRÈS DU COI

*Lors d'une réunion en octobre 2005, l'Alliance PlayFair a élaboré ses revendications principales qui étaient – et demeurent – une demande pour que le COI :*

- *Adopte une déclaration claire et publique, inclue dans la Charte olympique, de soutien aux normes du travail, en particulier dans les chaînes de fabrication d'articles de sport ;*
- *Incorpore, dans ses contrats de licences et de sponsoring, un langage contraignant sur la question des normes du travail à travers la chaîne de fournisseurs de l'entreprise concernée ;*
- *Etablit un mécanisme efficace à travers lequel les cas de violations des droits des travailleurs dans la chaîne de fournisseurs peuvent être traités s'il n'a pas été possible de les régler par un contact direct avec la ou les entreprise(s) concernées ;*
- *Adopte des mesures concrètes pour assurer que les comités olympiques nationaux et les comités organisateurs des jeux adoptent et appliquent des dispositions équivalentes..*

En 1998, le CIO et l'Organisation internationale du travail (OIT) ont signé un protocole de coopération centré sur le respect de la justice sociale et ont déclaré : « le CIO et l'OIT s'engagent à encourager l'organisation d'activités visant à la réalisation de cet objectif, notamment celles qui contribuent à l'éradication de la pauvreté et du travail des enfants... ». En vertu de cet accord, les parties ont convenu de la création d'un groupe de travail conjoint CIO/OIT qui serait chargé de l'élaboration d'un programme de coopération mutuelle. Les mesures concrètes prises pour donner suite à ces objectifs louables restent cependant peu claires.

S'il fait vaguement allusion à son code d'éthique, le CIO se montre néanmoins extrêmement réticent à assumer la moindre responsabilité en ce qui concerne les conditions dans lesquelles les articles olympiques et autres vêtements et chaussures de sport sont produits, en dépit des liens évidents existant entre l'industrie et les JO. Comme signalé plus haut, Beijing s'annonce d'emblée comme l'olympiade la plus lucrative de tous les temps. Pourtant, malgré la réaction positive de certains CNO à la campagne PlayFair à Athènes, nous sommes forcés de constater que les personnes qui fabriquent les marchandises génératrices de toute cette richesse sont oubliées et ignorées. Les conclusions de ce rapport font la lumière sur les conditions scandaleuses dans lesquelles sont produites les marchandises portant le logo olympique, ce qui nous amène à nous poser la question suivante : comment l'olympisme qui, selon les termes de la Charte olympique elle-même, « se veut créateur d'un style de vie fondé sur... le respect des principes éthiques fondamentaux », peut-il être assimilé à de telles conditions de production pour les travailleurs ?

### Le CIO rejette toute responsabilité

Malgré la longue liste de preuves attestant de conditions de travail abusives dans la production de marchandises, de vêtements et chaussures sous la licence olympique, liste que l'Alliance PlayFair a présentée au CIO à l'approche des olympiades d'Athènes et de Turin, le CIO persiste à réfuter la présence d'irrégularités au sein de sa filière d'approvisionnement. Les résultats de l'enquête présentés ci-après fournissent des preuves irréfutables des conditions inhumaines qui perdurent dans la production de marchandises olympiques et appellent le CIO et le Comité d'organisation des JO de Beijing à prendre d'urgence des dispositions pour y remédier. Le rapport montre que les pratiques corporatives des entreprises produisant des marchandises au logo olympique bafouent à la fois l'esprit et la lettre de la Charte. Or le mouvement olympique et, notamment, le Comité international olympique, ont refusé d'admettre que des atteintes aux droits des travailleurs persistaient au sein de leur filière d'approvisionnement et qu'il leur incombait, pour remédier à ces atteintes, d'assumer leurs responsabilités en créant un programme éthique en matière de marketing et de concession de licences.

Si le gouvernement chinois a la responsabilité énorme d'assurer que les pratiques des entreprises n'enfreignent pas les normes internationales, il incombe également au CIO, en sa qualité d'instance chargée de la coordination globale des Jeux olympiques, d'assumer pleinement sa part de responsabilité. En effet, le CIO a pour obligation de s'attaquer aux pratiques

corporatives abusives de ses sponsors et de ses entreprises accréditées. Parallèlement à cela, le CIO est en mesure d'avoir une incidence positive en ce qui concerne les droits des travailleurs dans un éventail de secteurs qui contribuent au succès des Jeux olympiques. Il peut en outre apporter son soutien à des initiatives contribuant au plein respect des droits des travailleurs dans ces domaines.

En dépit de la réaction favorable de bon nombre de comités nationaux olympiques et d'athlètes qui se sont ralliés à la Campagne PlayFair organisée à l'occasion des JO d'Athènes 2004, qui réclamait la fin de l'abus et de l'exploitation des travailleuses et travailleurs, le CIO a, par contraste, refusé catégoriquement d'assumer la moindre responsabilité pour ce qui a trait aux droits des travailleurs dans les programmes de sponsoring et de licence aux échelons mondial, national et des JO, malgré le fait qu'il reconnaisse que les objectifs de la campagne s'accordent avec l'esprit des idéaux olympiques du fair-play et de l'éthique.

En dépit du fait que le Code d'éthique du CIO stipule noir sur blanc que les « *Les parties olympiques ne devront pas être liées à des entreprises ou des personnes dont l'activité serait incompatible avec les principes définis par la Charte olympique* », le CIO refuse d'assumer la responsabilité pour la plus petite des adhésions aux normes fondamentales du travail dans la production d'articles de sport portant le logo olympique. Le plus près que le CIO ait été de reconnaître l'importance d'une gestion d'entreprise éthique et durable dans le contexte des Jeux olympiques est l'Article 14 de son Code d'éthique qui parle de « Promouvoir un héritage positif des Jeux olympiques pour les villes et les pays hôtes. » Or si la Charte olympique évoque effectivement une « approche responsable des problèmes d'environnement », elle omet de mentionner spécifiquement le besoin d'une conduite d'entreprise responsable.

Le CIO a systématiquement favorisé une approche d'opposition et de rejet des demandes l'appelant à agir sur le plan de la surveillance et de pratiques responsables dans la production de marchandises portant le label olympique.

## Le CIO et la concession de licences olympiques

*Nous ne sommes pas en mesure de donner des instructions aux gouvernements quant à la façon dont ils doivent se conduire... « Ce n'est pas notre rôle. Nous sommes là pour organiser les Jeux ».*<sup>7</sup>

Le CIO a constamment éludé les questions liées aux droits humains sous prétexte qu'il ne souhaitait pas s'exprimer sur des questions « politiques. » Il ne peut cependant pas se permettre de faire de telles généralisations à propos de questions liées aux conditions de travail dans la production de marchandises sous licence olympique. Si le CIO ne dispose

que d'une poignée de firmes sous licence et de sponsors avec lesquels il entretient des relations directes, il a néanmoins la responsabilité fondamentale, en sa qualité de principal organe de coordination des JO, de s'assurer que les comités nationaux olympiques et le pays hôte veillent à ce que les idéaux et les aspirations olympiques soient respectés par leurs firmes accréditées et leurs sponsors. Le CIO est « propriétaire » du logo olympique et permet, en fait, au pays hôte d'exploiter ce logo pour une période limitée – par-là même, le CIO doit s'assurer que le logo n'est pas terni par des conditions de travail abusives démontrées preuves à l'appui.

Le CIO a pour principale responsabilité la concession de licences afférentes aux marchandises portant le logo olympique. En dépit du fait qu'elle ne fait pas spécifiquement référence à l'éthique corporative, la Charte Olympique expose la situation très clairement et fournit des informations détaillées concernant les revenus que le CIO obtient en contrepartie de l'exploitation des symboles olympiques.

Exemple :

*Article 2...2.2.1 pour tous les contrats de parrainage et de fournisseur et toutes les initiatives commerciales autres que celles auxquelles il est fait référence au paragraphe 2.2.2 ci-dessous, cette exploitation ne doit porter aucun préjudice sérieux aux intérêts du CNO concerné et la décision sera prise par le CIO en consultation avec ce CNO qui recevra une part du produit net provenant de cette exploitation.*

*2.2.2 pour tout contrat de licence, le CNO doit recevoir la moitié de tous les revenus nets d'une telle exploitation, après déduction de toutes les taxes et débours qui s'y rapportent.*

En Chine, l'exploitation de marchandises portant le logo olympique officiel est soumise à un contrôle et à une surveillance scrupuleux. Pour autant que nous ayons pu constater, jusqu'à présent 55 entreprises se sont vues accorder le droit de produire des marchandises portant le logo olympique.

*En vertu de la Charte olympique, tous les contrats portant sur les logos olympiques officiels devront être souscrits ou approuvés par le COJO concerné et ne seront valables que dans le pays du COJO en question, sauf autorisation écrite préalable délivrée par le COJO. D'autre part, "...l'utilisation d'un emblème olympique doit contribuer au*

7 - Hein Verbruggen, Président de la Commission de coordination du CIO pour les Jeux olympiques de Beijing - Associated Press, 25 avril 2007

*développement du Mouvement olympique et ne doit pas porter atteinte à sa dignité; l'association sous quelque forme que ce soit entre un emblème olympique et des produits ou des services est interdite si cette association est incompatible avec les principes fondamentaux de l'Olympisme ou le rôle du CIO tel qu'il est fixé par la Charte olympique".(4.10.2)*

Le CIO est chargé de la surveillance de ces engagements contractuels et a le droit de revoir tous contrats de licence concédés par le pays hôte ou le CNO :

*- à la demande du CIO, tout CNO ou COJO fournira une copie de tout contrat auquel il est partie.. (4.10.5)*

La licence officielle des Jeux olympiques consiste en un accord qui concède des droits d'exploitation des marques olympiques pour des produits destinés à la vente au détail. En contrepartie, les firmes accréditées paient une redevance pour les droits, dont le montant est directement dévolu à l'organisation des Jeux olympiques.

*« Le programme de licence des Jeux olympiques a pour objectif de diffuser l'esprit olympique et les marques commerciales des Jeux, et ce afin de donner au public la chance de connaître l'olympisme et de lui transmettre la ferveur des JO. »*

Comme le signale le site Web de Beijing 2008, la concession de licences olympiques offre aux entreprises accréditées une ouverture commerciale sans précédent, leur permettant de produire et de vendre des volumes potentiellement importants de marchandises olympiques et, par là-même, d'« obtenir des bénéfices considérables de la production ou de la vente de produits sous licence » et de « hausser leur image de marque ainsi que leur part de marché et leur chiffre d'affaires...»<sup>8</sup>

Le programme de licence des JO de Beijing 2008 a pour « mission » de promouvoir l'image de marque de ces jeux et du Comité olympique chinois (COC),

*“ Répandre avec grandeur la culture chinoise et promouvoir la spécificité de Beijing en proposant une offre variée de produits culturels traditionnels ; Travailler dur pour offrir des opportunités aux excellentes entreprises chinoises qui participent au développement du marché des Jeux*

*olympiques, diffuser les produits haute gamme «Made in China» et ancrer le principe de « Made in China = marchandise de grande qualité »*

et financer les Jeux olympiques de Beijing”. Malheureusement, ce programme ne fait à aucun moment référence au travail décent, aux normes fondamentales du travail, voire à l'observance des lois nationales.

**Les travailleurs et le « miracle » économique de la Chine**

La transition de la Chine d'une économie rurale improductive à une superpuissance productrice est parfois décrite comme le « miracle chinois ». La croissance est montée en flèche, les exportations ont décuplé et les revenus ont connu une amélioration notable. Pour beaucoup en Chine, la métamorphose des 20 dernières années s'est traduite par une augmentation du niveau de vie, doublée d'un choix de produits de consommation sans précédent. Pour les milieux d'affaires du monde entier, ce miracle chinois se traduit par un accès à de nouveaux marchés et à une main-d'œuvre docile et bon marché. En effet, le succès des exportations chinoises est, dans une large mesure, attribuable aux salaires bas qui constituent la norme dans l'industrie – l'afflux cumulatif d'IDE en Chine est passé de 1,8 milliards de dollars en 1983 à 446,3 milliards en 2002 ou encore de zéro pour-cent du PIB au début des années 80 à près de cinq pour-cent à la fin des années 90.

Le « miracle » de la Chine aura toutefois été acquis au prix fort : exploitation et répression à la plus grande échelle imaginable. Un prix qui a été porté par la vaste majorité des personnes auxquelles le « miracle » était censé profiter : les ouvriers et les paysans ordinaires, qui constituent la majorité de la population active du pays.<sup>9</sup> La transformation de la Chine a généré des revenus plus élevés pour certains et a entraîné une diminution considérable du nombre de personnes vivant dans la pauvreté absolue. Ceci étant dit, environ 250 millions de Chinois, soit 16,6 pour-cent de la population, continuent de vivre avec moins d'1 dollar par jour et près de 700 millions de personnes, soit 47 pour-cent de la population, vivent avec moins de 2 dollars par jour. L'inégalité connaît une croissance exponentielle et la Chine affiche désormais un des taux d'inégalité les plus élevés au monde.

La majorité de celles et ceux qui travaillent dans la pauvreté ou proche du seuil de pauvreté constituent l'épine dorsale de l'essor économique de la Chine dans les villes champignons du sud et les zones côtières. Ayant abandonné les zones rurales pour échapper au labeur éreintant et à la misère, les migrants ruraux, dont le nombre est estimé à quelque 200 millions, travaillent principalement dans le secteur privé, qui se caractérise par des bas salaires, des horaires à rallonge et où la vie d'un travailleur n'est pas considérée à sa juste valeur. De nombreux migrants sont embauchés sans contrat formel et ne sont même pas officiellement domiciliés à l'adresse de leur lieu de travail. Ils sont

8 - Vue d'ensemble sur le programme marketing des Jeux olympiques de Beijing 2008, <http://fr.beijing2008.cn/73/55/article211995573.shtml>

9 - Pour plus d'informations concernant le « miracle » chinois, prière de consulter : "Un miracle pour qui? Comment les travailleurs chinois paient le prix du boom économique", CISL (actuelle CSI), décembre 2005.



totallement dépendants vis-à-vis de leurs employeurs. Privés de leurs droits essentiels tels que l'accès à la sécurité sociale et la pension, la plupart des migrants travaillent en moyenne 13 heures par jour, sept jours sur sept et touchent un salaire équivalent ou inférieur au minimum légal. Les normes de santé et de sécurité sont absolument inadéquates. Les estimations officielles portent le nombre d'accidents et de maladies du travail ayant entraîné la mort à 127.000 en 2005, et ce en dépit de déclarations annuelles promettant des améliorations. D'après un rapport récent, plus de 200 millions d'employés sur un total de 758 millions d'employés à l'échelon national seraient atteints de l'une ou l'autre maladie professionnelle. D'après les statistiques officielles, en 2006, le nombre de désastres liés au travail (à savoir des accidents du travail ayant entraîné la mort de 30 personnes ou plus) aurait baissé, mais les accidents du travail restent monnaie courante. Environ 700.000 travailleurs souffrent de handicaps divers dus à des accidents de travail.

Le gouvernement chinois a accompli maints progrès sur le plan de la réforme de la législation et du progrès social mais pour la majorité des travailleurs chinois, les nouvelles lois ne sont pas appliquées ou n'offrent pas une protection adéquate contre les abus d'employeurs étrangers ou nationaux qui tirent avantage du positionnement de la Chine en tant qu'atelier de production mondial à bas prix. Bien qu'un changement semble se profiler à l'horizon alors que le gouvernement se résout à tourner la page des investissements de bas de gamme pour se diriger –quoique tardivement– vers le développement des compétences et des salaires de sa main-d'oeuvre, de vastes secteurs restent exclus de ces réformes.

La responsabilité sociale des entreprises (RSE), que d'aucuns ont acclamé comme la solution aux problèmes des conditions de travail en Chine, a été fortement promue par les firmes et les marques internationales comme un signe de leur engagement en faveur des normes fondamentales du travail. Il ressort pourtant du présent rapport, de même que de nombreux autres témoignages de première main, que la RSE demeure largement inefficace en Chine. Conditions précaires, systèmes de « vérification » dépassés et discrédités, attention insuffisante accordée aux filières d'approvisionnement, autant de facteurs qui font que la plupart des audits RSE sont futiles et facilement corruptibles. Si certaines initiatives examinent les problèmes plus en profondeur, notamment la participation effective des travailleurs, il s'agit en général d'initiatives à petite échelle et coûteuses. Alors qu'un grand nombre de codes de conduite s'engagent à soutenir les normes fondamentales du travail, y compris le droit à la liberté d'association, la plupart d'entre eux manquent de formuler des plans concrets garantissant le respect et l'application de cette liberté d'association dans les faits.

Il n'est pas possible d'envisager un changement durable dans les conditions et les pratiques de travail en l'absence d'une participation effective des travailleurs et des travailleuses et d'un engagement sérieux. Pourtant, la plupart des initiatives RSE en Chine ne font aucunement référence au refus des autorités chinoises de permettre aux travailleurs d'exercer leur droit fondamental de former des syndicats indépendants et d'y adhérer. Même les initiatives les plus méritoires sont vouées à l'échec si elles ne sont pas soutenues par des orga-

nisations indépendantes de travailleurs plutôt que de dépendre simplement des largesses de l'employeur. La liberté d'association et le droit de négociation collective ne constituent pas simplement des slogans vides de sens. Il s'agit de droits significatifs et habilitants qui donnent aux travailleurs une voix leur permettant d'améliorer leurs conditions de travail.

## Liberté d'association

Il a été démontré que les syndicats constituent un moyen efficace permettant aux travailleurs d'améliorer leurs conditions de travail et de faire entendre leur voix clairement afin de participer de façon significative à la vie de la société et de se protéger des répercussions négatives des changements économiques. Ce droit fondamental – qui fait partie intégrante des conventions de l'OIT – n'est pas reconnu aux travailleurs chinois, puisque le gouvernement n'a pas souscrit aux normes fondamentales de l'OIT sur la liberté d'association et la négociation collective. Par conséquent, la répression de l'activisme syndical demeure répandue en Chine.

Le gouvernement chinois n'a pas ratifié les deux conventions fondamentales de l'OIT sur la liberté d'association et le droit d'organiser et de mener des négociations collectives (Conventions 87 et 98 de l'OIT). En février 2001, il a ratifié le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) mais a annoncé, simultanément, que les dispositions prévues à l'article 8.1 (a), à savoir le droit des travailleurs d'établir des organisations de leur choix et d'y adhérer, serait traité en conformité avec la loi chinoise. En agissant de la sorte, le gouvernement a, en réalité, adopté une réserve concernant un aspect fondamental du Pacte, commettant, par-là même, une atteinte aux principes internationalement reconnus afférents à la loi relative aux traités. En effet, en 2005, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU a déclaré son « regret » face à cette « prohibition du droit d'organiser et d'adhérer à des syndicats indépendants » et a exhorté la Chine à « amender la loi sur les syndicats afin de permettre aux travailleurs de former des syndicats indépendants en dehors du cadre de la All China Federation of Trade Unions ».

En clair, les travailleurs ne sont pas libres de former des syndicats de leur choix ou d'y adhérer puisqu'une seule organisation de « travailleurs » est reconnue par la loi, à savoir la All China Federation of Trade Unions (ACFTU). Le rôle de l'ACFTU est de

*« représenter les intérêts des travailleurs et de sauvegarder leurs droits légitimes ». Toujours est-il que, dans le cadre de la bureaucratie du pouvoir en Chine, l'ACFTU est également tenue « d'observer et de garantir la Constitution, (...), de placer le développement économique au cœur de leurs activités, de soutenir la voie socialiste, la dictature démocratique du peuple, la direction du parti communiste chinois (...) ». L'ACFTU a pour fonctions de base de « coordonner les relations professionnelles par*

## *le biais de la consultation » et « d'inciter les travailleurs à accomplir pleinement leur tâche de production ».*

En cas de troubles ou de griefs survenant sur les lieux de travail, l'ACFTU se montre, au mieux, inutile ou impassible et, au pire, délibérément obstructionniste face aux demandes et aux méthodes des travailleurs. Cette inaction et l'absence de tout soutien, même de pure forme, aux travailleurs est attribuable, en partie, au rôle contradictoire que joue cette organisation. L'ACFTU est, à la fois, un maillon de la bureaucratie Parti/Etat, une agence qui a pour rôle d'assister le gouvernement à remplir son devoir premier qui est de garantir la stabilité sociale durant la phase de transition économique au sein de l'industrie chinoise et en même temps une prétendue représentante des travailleurs, qui doit les aider pour assurer que les problèmes et inégalités manifestes dérivés de la nouvelle "économie de marché socialiste" ne mènent pas à la naissance d'un mouvement indépendant de travailleurs.

Aucun syndicat indépendant n'est autorisé ; les tentatives d'établissement d'organisations indépendantes de travailleurs sont systématiquement réprimées, parfois violemment. Le droit de grève n'est pas reconnu en Chine et les travailleurs disposent de peu de voies possibles pour exprimer leurs griefs. A l'heure actuelle, aucune loi ne régit les procédures de négociation collective ; seules quelques réglementations relatives aux conventions collectives sont en place (révisées en 2004). Cependant, malgré ces quelques occasions de négocier collectivement et la nécessité évidente de renforcer la protection des travailleurs, y compris les migrants, il n'y a guère eu de progrès vers une forme de véritable négociation collective. Privés d'accès à un syndicat représentatif, des groupes de travailleurs sont descendus dans les rues, parfois par milliers, pour manifester leur mécontentement, souvent au bout de plusieurs années de vaines tentatives de négociation avec les autorités locales.

Les organisateurs de groupes de travailleurs ou d'actions collectives sont souvent arrêtés. Certains sont condamnés à des peines de prison après des procès au pénal qui sont bien en dessous des normes internationales. D'autres sont envoyés en "rééducation par le travail" ("lao jiao", parfois appelé "réhabilitation par le travail") au moyen d'une procédure administrative qui contourne les rares sauvegardes prévues par le système pénal. De telles mesures répressives rendent les exemples de syndicats indépendants rares et éphémères. Les organisateurs d'actions collectives courent de gros risques. Néanmoins, de plus en plus de travailleurs sont prêts à prendre de grands risques pour organiser des protestations, des grèves et d'autres actions collectives.<sup>10</sup>

Tandis que la Chine persévère dans la voie tortueuse de la transition vers l'économie de marché, les travailleurs des anciennes entreprises d'Etat continuent de perdre leurs emplois par millions – alors que les possibilités de trouver un nouvel emploi sont limitées. On prévoit un grand écart entre le nombre de nouveaux emplois créés et le nombre de chercheurs d'emploi durant de nombreuses années à venir. Le taux officiel de chômage dans les villes (environ 4,5%) dissimule un taux de chômage nettement plus élevé, estimé selon certains experts à hauteur de 10 -20% voire davantage dans certaines zones post-industrielles. Pour beaucoup, et notamment les travailleuses, qui sont les premières à être congédiées et les dernières à être rembauchées, la perte d'emploi à l'âge de 40 ans équivaut, en réalité, à une mise à la retraite. Il faut ajouter à cela la corruption endémique et le détournement de fonds massif à partir d'entreprises naguère aux mains de l'Etat, en

plus de la collusion entre des entrepreneurs et des fonctionnaires du gouvernement. L'ACFTU s'est montrée incapable de négocier et encore moins de faire appliquer la moindre disposition de sécurité sociale qui aurait pu être obtenue lors de la restructuration de ces entreprises d'Etat.

L'ACFTU semble également peu disposée voire incapable de prêter son soutien aux travailleurs du secteur privé. En dépit du fait que les travailleurs migrants ont pour la première fois été admis au sein de l'ACFTU en 2003 et en dépit de campagnes à grande diffusion accueillant les migrants en son sein, l'ACFTU est pratiquement inexistante dans la majorité des conflits et actions collectives intervenant dans les principales zones industrielles où la majorité des entreprises privées sont implantées. Dans les quatre usines examinées par PlayFair pour la réalisation du présent rapport, nous n'avons pas pu trouver la moindre indication attestant de la présence d'une branche de l'ACFTU, ni d'aucune autre forme d'organisation ou de comité des travailleurs.

Tant que les travailleurs chinois seront privés de syndicats libres et indépendants, les efforts entrepris par des firmes bienveillantes et l'introduction de lois plus exhaustives ne suffiront malheureusement pas à asseoir des solutions durables.

## **Faut-il donc fermer les yeux ?**

A la lumière des perspectives extrêmement précaires pour les travailleurs ordinaires en Chine, notamment l'absence de syndicats et l'application peu rigoureuse des lois nationales, il n'est pas difficile d'imaginer que les conclusions de notre rapport soient généralisées dans l'ensemble du territoire de la Chine. Ce sur quoi nous tenons à insister dans ce rapport est qu'il incombe au CIO d'assumer la responsabilité ultime d'assurer que des usines comme celle examinées ici – où les conditions de travail mettent en danger la vie des travailleurs – assainissent leurs pratiques avant qu'elles ne puissent tirer profit des Jeux olympiques.

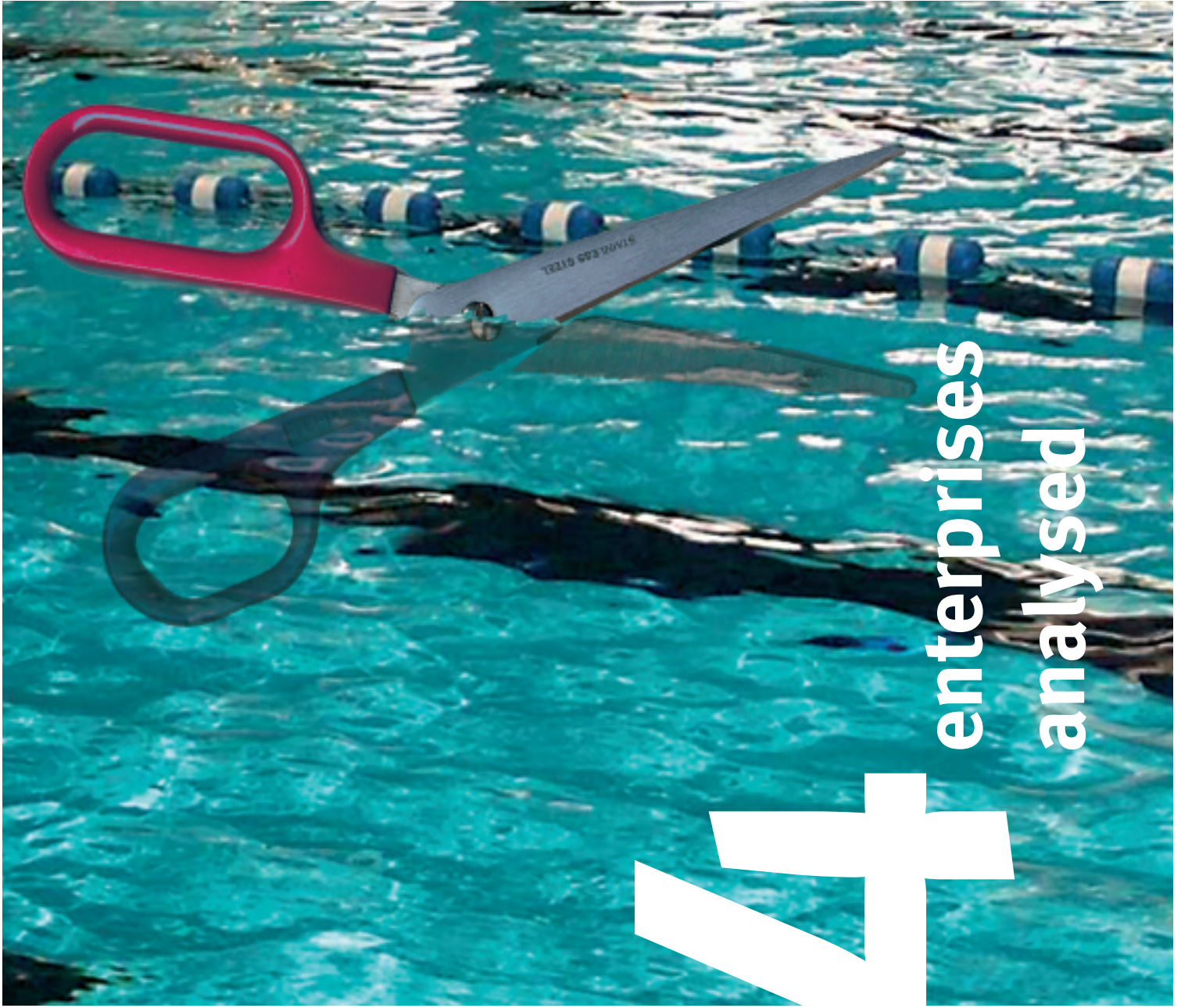
Tout en adoptant une attitude résolument négative face aux rapports démontrant, preuves à l'appui, l'existence de problèmes extrêmement graves au sein de la filière d'approvisionnement olympique, le CIO persiste à proclamer que tout va pour le mieux au sein de la famille olympique. Prenant la parole au terme d'une visite de trois jours du CIO à l'été 2005, Hein Verbruggen, Président de la Commission de coordination du CIO pour les JO de Beijing, a dit que les préparatifs pour les Jeux olympiques de Beijing se passaient « en douceur »

*« Le vert est à l'honneur pour ces Jeux olympiques, non seulement parce qu'ils font de leur mieux en ce qui concerne l'environnement mais aussi parce qu'il n'y a que des feux verts », a déclaré Verbruggen, avant d'ajouter : « Cela peut sembler invraisemblable mais il n'y a absolument rien de négatif à dire ».*<sup>11</sup>

Invraisemblable, effectivement, et c'est pourtant ce que le CIO veut nous faire croire. Notre recherche montre une réalité bien différente.

10 - Pour la liste des personnes actuellement emprisonnées en Chine en raison de leur implication dans des protestations de travailleurs, voir « Imprisoned Labour Rights Activists in China » à [http://www.ihlo.org/DLA/POCS\\_011206.html](http://www.ihlo.org/DLA/POCS_011206.html)

11 - Bloomberg News, 2 juin 2005



enterprises  
analysed





1

# Lekit Stationery Company Ltd.



Au début de l'année, un chercheur de la campagne PlayFair a été engagé par la firme **Lekit Stationery Co. Ltd.**, entreprise taiwanaise dotée d'un grand site de production dans le sud de la Chine. Son enquête a permis de réunir des informations de première main concernant les pratiques salariales et les conditions de travail dans cette usine.

PlayFair a constaté que cette entreprise de grande envergure, en plein essor, rémunère systématiquement ses salariés à un taux 50% inférieur au minimum légal en vigueur dans la zone. L'employeur rémunère ses employés sur base d'un taux à l'unité extrêmement bas et les oblige à travailler 13 heures par jour. Les jours de congés mensuels sont strictement comptés voire inexistant. Lekit est également une firme qui fait appel à un pourcentage élevé de main-d'œuvre occasionnelle dans ses usines. L'enquête n'a pas permis de trouver de preuves de cotisations sociales ou même d'enregistrement du personnel à la sécurité sociale, que ce soit à l'heure actuelle ou par le passé. L'entreprise a recours à un système excessivement draconien de sanctions ou d'amendes pour gérer et discipliner son personnel. Cette firme accréditée de la licence olympique, ce qui lui permet de produire des articles portant le logo et la mascotte olympiques, a également recours à de la main-d'œuvre infantile, qu'elle contraint à travailler 13 heures par jour. Lekit se donne beaucoup de mal pour cacher le fait qu'elle embauche des enfants ; le fait que les enfants et bon nombre d'autres travailleurs soient omis du registre du personnel lui permet de se soustraire à ses responsabilités présentes et futures en tant qu'employeur.

## Propriété :

Entreprise à capital taiwanais

## Usine en République populaire de Chine :

Jiangbian Administration Area, Qishi Town, Dongguan City, Guangdong, Chine.

Tél.: 86-0769-8666 5177; 8666 8747; 8666 7077; 8666 7867; 8666 9847

Fax: 86-0769-8666 5277; 8672 3358

E-mail: esd3@lekit.com.hk or lekit4@lekit.cn

Site Web : www.lekit.cn

## Succursale à Hong Kong :

Room 610-12, Block A, Tonic Industrial Centre, Kowloon Bay, Hong Kong

Tél.: 852-2750 2351

Fax: 852- 2750 2731



Elèves du niveau d'enseignement primaire et secondaire employés chez Le Kit pendant les vacances scolaires (Un chercheur de PlayFair a travaillé à leurs côtés en janvier 2007).

Fondée en 1977, **Lekit Stationery Co., Ltd.**, certifiée conforme à la norme ISO 9001, produit des articles de papeterie et de maroquinerie. L'enquête de PlayFair a porté sur une usine de production située à Dongguan, dans la province de Guangdong.

Dans une lettre ouverte publiée sur un site Web B2B, Chris Qie, directeur de l'usine de Dongguan, a déclaré : « Lekit a le privilège d'être fournisseur d'articles de papeterie pour les Jeux olympiques de Beijing 2008 » ([http://chrisque.en.ec21.com/company\\_info.jsp](http://chrisque.en.ec21.com/company_info.jsp)). Des travailleurs interrogés à l'usine ont confirmé que Lekit imprimait des images de Fuwa, la mascotte olympique, sur ses articles de papeterie.

Lekit produit des calepins, des carnets d'adresses, des classeurs à anneaux, des catalogues de produits, des bulletins d'affaires, des blocs notes, des recharges pour agendas, des agendas reliés, des agendas à anneaux, des agendas Filofax, des accessoires de bureaux revêtus de cuir, des porte-documents en cuir, des porte-cartes de visite, des accessoires de bureau, des boîtes à CD, des porte-monnaie et autres articles cadeaux. La production moyenne mensuelle est très élevée. A titre d'exemple, l'entreprise produit tous les mois cinq millions de calepins, huit millions de catalogues de produits et articles connexes, un million d'agendas en cuir et autres, ainsi que 500.000 manuels, classeurs et produits similaires (<http://www.lekit.cn/eng/profile.asp>).

Lekit s'avère également être un fournisseur de Filofax (<http://www.filofax.co.uk/>) et de MomAgenda (<http://www.momagenda.com>).



## 1. Embauche d'enfants

Au moment de l'enquête, en janvier 2007, les chercheurs de PlayFair ont pu découvrir que Lekit avait embauché plus de vingt enfants de moins de 16 ans, commettant par là-même une infraction à l'article 15 du Code du Travail.<sup>12</sup> Il s'agissait d'élèves de primaire et de secondaire issus de familles migrantes rurales, qui voulaient apparemment travailler pour mettre à profit leurs courtes vacances d'hiver. Une partie de ces enfants étaient accompagnés jusqu'à l'usine par leurs mères afin de gagner l'argent nécessaire pour payer leur inscription scolaire. Même si ces enfants ne représentaient que 5% de la main-d'œuvre de 400 employés, il convient de signaler que certains étaient très jeunes et qu'ils étaient tous obligés de travailler un grand nombre d'heures supplémentaires, au même titre que les adultes.

Un chercheur de la campagne PlayFair a travaillé aux côtés de ces enfants en janvier 2007. L'enfant le plus jeune du lot n'avait que 12 ans. L'horaire habituel des enfants employés sur la chaîne d'emballage allait de 7h30 ou 8h00 du matin à tard dans la soirée, environ 22h30. Cet horaire a été modifié en une seule occasion. Suite à l'annonce d'un audit social par des inspecteurs externes, tous les enfants ont été affectés à des postes de travail hors de la vue des inspecteurs, dans l'entrepôt de l'usine.

Les enfants devaient généralement travailler autour d'une grande table où ils devaient ranger les calepins sortis de la chaîne de production. Leur travail consistait à placer les calepins de manière à ce que la couverture soit tournée vers le haut. Les calepins étaient groupés par cinq, ficelés et placés dans de grands cartons d'emballage.

L'une des raisons pour lesquelles la direction fait appel aux enfants est qu'elle peut les rémunérer à une fraction du salaire d'un adulte. Quant à la rémunération des heures supplémentaires, les enfants n'ont droit qu'à 3 yuans/heure tandis que leurs collègues plus âgés reçoivent 3,12 yuans/heure (cf. section sur les salaires ci-après).



## 2. Pas de contrat, pas de registre du personnel

La direction de Lekit ne délivre pas de contrat ou de lettre d'embauche à ses employés. En vertu de l'article 19 du Code du travail, le contrat de travail doit inclure les éléments suivants :

- (a) Conditions du contrat,
- (b) Description de poste,
- (c) Protection de l'emploi et conditions de travail,
- (d) Conditions de rémunération,
- (e) Règles, réglementations et sanctions en cas d'infraction,
- (f) Conditions de résiliation du contrat de travail et
- (g) Clauses spécifiques afférentes à des atteintes particulières aux termes du contrat d'emploi.

En l'absence d'un registre attestant de leur emploi au sein de la firme et en cas de conflit du travail concernant les heures de travail, les salaires, l'indemnisation pour accident de travail, la sécurité sociale et autres prestations, il serait extrêmement difficile pour les travailleurs de prouver qu'ils étaient effectivement employés dans l'usine et de défendre leur position et leurs droits devant un comité d'arbitrage ou au tribunal.



<sup>12</sup> Article 15 du Code du travail : No employing entities shall be allowed to recruit juveniles under the age of 16. Entities of literature and art, physical culture and sport, and special arts and crafts that need to recruit juveniles under the age of 16 must go through the formalities of examination and approval according to the relevant provisions of the State and guarantee their right to compulsory education.

### 3. Horaires à rallonge et heures supplémentaires forcées

Les chaînes de fabrication situées dans l'usine sont chargées du développement des échantillons : 8 chaînes dédiées aux produits de papeterie, chaînes de tirage équipées d'imprimantes à deux, trois, quatre et cinq couleurs ; chaînes équipées de machines de pliage, chaînes de reliure spirale, chaînes de coupage sur marbre, chaînes de reliure, chaînes de couture du cuir et emballage. Les travailleurs des diverses chaînes de production interrogées par PlayFair ont dit qu'ils trouvaient le travail éreintant, surtout en raison des heures de travail excessivement longues.

Les travailleurs de l'usine Lekit sont soumis à des journées de 12 heures minimum, dont 4 heures au régime d'heures supplémentaires obligatoires. Le personnel preste ces heures supplémentaires du lundi au samedi et parfois aussi le dimanche. De fait, la plupart des employés de Lekit n'ont droit qu'à un seul congé hebdomadaire, à savoir la nuit du dimanche. Les travailleurs de la production ne reçoivent, quant à eux, que très rarement un jour de congé, même s'ils en font la demande.

Heure	Journée type
6h45	Réveil
7h00 – 7h15	Petit déjeuner
7h15 – 7h30	Pointage pour la session matinale
7h30 – 8h00	Assemblée matinale (uniquement le jeudi)
8h00 – 12h00	Session de travail matinale
12h00 – 13h15 PM	Déjeuner et temps de repos
13h15 – 13h30	Pointage pour la session d'après-midi
13h30 – 17h30	Session de travail d'après-midi
17h30 – 18h15	Dîner
18h15 – 18h30	Pointage pour session de travail du soir
18h30 – 22h30 ou 2h00	Session heures supplémentaires

A noter : Les informations ci-dessus ont été réunies par PlayFair à Dongguan, en janvier-février 2007.

Témoignage d'une fillette de 13 ans qui travaillait chez Lekit :

« Je commençais à travailler tôt le matin et je restais au travail jusqu'au lendemain à deux heures du matin ! Ce n'est pas arrivé qu'une seule fois mais 2 ou 3 fois par mois. J'étais épuisée mais ils m'obligeaient à retourner au travail comme d'habitude le lendemain ».

En janvier 2007, le nombre d'heures supplémentaires a grimpé jusqu'à atteindre 160 heures en un seul mois. Cette augmentation était attribuable, d'une part, à une demande élevée pour des souvenirs portant le logo des Jeux olympiques et, d'autre part, à la proximité du Nouvel An chinois. Cela signifie que le maximum légal de 36 heures supplémentaires par mois avait été multiplié par 4,5 (cf. article 41 de la législation du travail de la Chine.) Autrement dit, en plus des heures de travail normales, soit 168 heures (8 heures par jour x 22 jours par mois), les travailleurs étaient contraints de faire 160 heures supplémentaires, ce qui représentait un total d'heures de travail de 80 heures par semaine.

La Chine dispose de nombreuses lois et réglementations qui, en principe, protègent la santé des travailleurs et limitent les heures supplémentaires. L'observance de ces lois et réglementations reste cependant aléatoire, laissant de nombreux travailleurs sans protection contre des problèmes pourtant courants : heures excessives et temps de repos insuffisant.

### 4. Salaires inférieurs au minimum légal et heures supplémentaires non compensées

Outre le fait qu'ils sont soumis à des heures de travail excessives, le salaire des employés de la firme Lekit sont inférieurs au minimum légal en vigueur à l'échelon local. A Dongguan, à compter du 1er septembre 2006, le salaire minimum légal a été augmenté à 690 yuans par mois, soit 4,12 yuans de l'heure sur base d'une journée de huit heures, cinq jours semaine. Les travailleurs de la firme Lekit se sont cependant vus obligés de travailler 26 jours « normaux » par mois pour un salaire de base de seulement 450 yuans. A ce régime (8 heures par jour, 26 jours prestés/mois et 450 yuans par mois), le salaire horaire d'un travailleur de la production revient à 2,16 yuans de l'heure, une misère.

De toute évidence, nous nous trouvons face à deux problèmes importants relativement au sous-paiement des travailleurs : premièrement, le salaire de base est extrêmement bas, nettement inférieur au minimum légal ; deuxièmement, les heures supplémentaires du samedi ne sont pas compensées du tout alors qu'elles devraient être compensées à 100% du taux normal.

Un responsable de la chaîne de production de la papeterie a, par ailleurs, signalé :

« Même si nous avons assidûment complété nos 160 heures supplémentaires, notre patron ne paiera que 70 heures au taux équivalent à 1,5 fois le taux normal. C'est le plafond qu'il impose lui-même. Nous sommes tous très mécontents mais que pouvons-nous y faire ? Nous n'avons jamais été payés correctement. Pour les 90 heures supplémentaires restantes, nous sommes payés au taux normal de 2,16 yuans de l'heure ».

En janvier 2007, quand le nombre d'heures supplémentaires a atteint le chiffre record de 160 heures, le salaire d'un travailleur atteignait environ 871,2 yuans pour le mois. Les salaires étaient calculés de la façon suivante : [450 yuans + (2,16 yuans x 1,5 fois le taux normal x 70 heures) + (2,16 yuans x 90 heures) = 450 + 226,8 + 194,4 yuans]. Le salaire le plus élevé dont les travailleurs nous ont parlé atteignait environ 1000 yuans.

Comble de l'ironie, la seule façon pour les employés de Lekit de toucher le minimum légal est de faire des supplémentaires, sans compter que ces heures supplémentaires ne sont pas rémunérées en tant que telles.

Cette méthode de calcul des salaires et des heures supplémentaires est extrêmement inéquitable et relève de l'exploitation. La direction a systématiquement escroqué ses employés, aussi bien pour les salaires de base que la rémunération correspondant aux heures supplémentaires. Il n'en reste pas moins qu'une majorité des quelque 400 femmes employées dans cette usine, âgées entre 35 et 45 ans, choisissent d'y rester. Lors d'un entretien collectif, elles ont déclaré que Lekit était mieux que d'autres usines de plus petite taille dans le même village.

## 5. Amendes et déductions salariales abusives

Le système de contrôle et de discipline appliqué dans cette usine taiwanaise est très strict et parfois même draconien. Lekit impose une amende de 20 yuans, équivalente au salaire d'une journée, à toute personne qui passe plus de 15 minutes d'affilée aux toilettes. La direction déduit également 1 yuan des salaires des travailleurs pour chaque minute de retard à l'assemblée matinale du jeudi. Un jour d'absence entraîne une déduction salariale équivalente au salaire de trois jours prestés. Enfin, un système disciplinaire à trois niveaux est appliqué : 20 yuans pour toute « faute légère » (allant du nettoyage du dortoir à l'absence du port du badge dans l'usine), 50 yuans pour « fautes graves » et 80 yuans pour « fautes impardonnables ». Un jeune travailleur ne mâche pas ses mots en confiant à PlayFair : « La moindre infraction au règlement de l'usine est passible d'amendes et de sanctions. Je déteste travailler ici ».

## 6. Non-paiement de la sécurité sociale et d'autres prestations à l'emploi

PlayFair a constaté que Lekit ne déclarait pas les travailleurs à la sécurité sociale et ne s'acquittait donc pas de ses cotisations sociales, sauf pour quelques techniciens. Ceci en dépit du fait qu'il est clairement stipulé aux termes de l'article 73 du code du travail que tous les employés doivent bénéficier d'une sécurité sociale et d'indemnités d'assurance en cas de retraite, de maladie ou blessure, d'handicap dû à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, de chômage et de maternité.

Plus spécifiquement, si un travailleur contracte une maladie professionnelle ou est blessé, ses frais médicaux doivent être pris en charge par un plan d'assurance. D'autre part, si un travailleur est hospitalisé, les employeurs sont tenus de lui procurer une aide alimentaire (dont le montant varie en fonction de la ville), et ce, pour toute la durée de l'hospitalisation.

## 7. Conditions de travail dangereuses

De nombreux travailleurs se sont plaints des conditions de sécurité à l'usine Lekit et ont affirmé ne pas avoir accès aux dispositions de sécurité prévues par la loi. L'article 30 de la loi relative à la prévention et au contrôle des maladies professionnelles (entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2002) stipule :



*« A l'heure de signer des contrats d'emploi avec des travailleurs, l'employeur s'engage à informer les travailleurs en toute bonne foi des risques potentiels de maladies professionnelles et des conséquences éventuelles dans l'exercice de l'emploi, des mesures de prévention de telles maladies et des prestations matérielles. L'employeur s'engage, par ailleurs, à clairement indiquer ces mêmes informations dans les contrats des employés et à s'abstenir de leur cacher les faits ou de tromper les travailleurs ».*

D'autre part, l'employeur s'engage à équiper l'usine des dispositifs réglementaires et en parfait état de fonctionnement et à mettre à la disposition des travailleurs toutes les tenues ou équipements de protection nécessaires pour prévenir le risque de maladies professionnelles.

En réalité, aucun des travailleurs que nous avons interrogés n'avait jamais signé le moindre contrat avec Lekit. Ils n'avaient dès lors pas non plus été informés des dangers potentiels présents dans l'usine avant de commencer à y travailler.

Dans l'usine de Dongguan que nous avons examinée, les risques sont associés plus particulièrement aux unités de soudage et aux travailleurs dont les tâches quotidiennes les exposent à des substances chimiques utilisées dans l'encollage ou dans la production d'articles de cuir. Un groupe de travailleurs chargés de coller des bandelettes et des rubans décoratifs sur les calepins s'est plaint de brûlures fréquentes aux doigts ou aux mains.

## 8. Pas de congé de maternité légal

Le congé de maternité pourtant prévu par la loi n'est pas accordé dans la pratique. Les travailleuses enceintes peuvent uniquement faire une demande de congé sans solde. Toutefois, en vertu de la législation du travail et de la réglementation relative à la protection de la main-d'œuvre féminine, les travailleuses ont droit à un minimum de 90 jours de congé de maternité.

## 9. Pas de système d'assistance, pas de représentation syndicale

A la lumière de ce qui précède, il ne semble guère étonnant que PlayFair n'ait pas trouvé d'organisation, de comité ou de conseil des travailleurs, ni même une branche du syndicat officiel, ACFTU. La seule possibilité que les travailleurs ont d'exprimer leurs opinions concernant leurs conditions de vie et de travail se résume à les communiquer à leur superviseur ou au département du personnel.

## Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co. Ltd



L'équipe de recherche de la campagne PlayFair a réalisé des entretiens avec des travailleurs des deux usines accréditées pour la production de sacs pour les JO de Beijing 2008. Ci-après, le rapport de l'équipe PlayFair concernant les conditions de travail à l'usine **Yue Wing<sup>13</sup> Cheong Light Products (Shenzhen) Co., Ltd.** à Shenzhen.

PlayFair a constaté que cette société de grande envergure, au chiffre d'affaires plantureux, rémunérait systématiquement ses salariés à raison de moins de 64,6% du minimum légal en vigueur dans la zone. L'employeur rémunère ses employés sur base d'un taux à l'unité extrêmement bas et les oblige à travailler 13 heures par jour. Les jours de congés mensuels sont strictement comptés voire inexistantes. Il semblerait que cette pratique ait constitué la norme avant que l'entreprise n'obtienne la licence officielle de fournisseur pour les Jeux olympiques de Beijing 2008. De surcroît, tout semblait indiquer qu'elle ait fait tout son possible pour cacher ses exactions aux inspecteurs, tant dans le passé que dans le présent.

D'autre part, il semblerait que l'employeur n'ait pas la moindre considération pour les problèmes de santé et de sécurité. L'air est empli de poussières de coton et de lin et de peluches provenant des différents matériaux utilisés dans les ateliers, rendant la respiration difficile. Le dispositif d'aération en place ne suffit pas à assainir les locaux et les travailleurs ne reçoivent pas de masques pour se protéger contre les micro-particules en suspension dans l'air qu'ils respirent quotidiennement. Dans la section tissage, les travailleurs sont exposés à des produits de teinture toxiques qui provoquent des plaies aux mains.

### Propriétaire :

Capital en provenance de Hong Kong (établie en 1978) et, par après, de la maison-mère aux Etats-Unis.

13 Qing Gongye – qui se traduit littéralement par produits d'industrie légère

### Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co. Ltd.



Source: <http://www.ywcmfg.com/>

### Accréditée de la licence olympique

Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co., Ltd. (YWC) est le nom de l'une des deux entreprises accréditées pour la fabrication de sacs portant le logo des Jeux olympiques de Beijing 2008 ([www.ywcmfg.com/index.htm](http://www.ywcmfg.com/index.htm)). L'entreprise produit 50 articles différents portant le logo des Jeux olympiques de Beijing 2008.<sup>14</sup>



Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co., Ltd. est un fournisseur attiré des Jeux olympiques de Beijing 2008. (Source : PlayFair)

14 "China's Logo Crackdown" Wall Street Journal, 3 novembre 2005. Cité sur le site Web de la National Association of Manufacturers : [www.nam.org/s\\_nam/sec\\_illum.asp?CID=202260&DID=235608](http://www.nam.org/s_nam/sec_illum.asp?CID=202260&DID=235608).



### Site de production à Shenzhen :



Usine de sacs située dans le district de Longgang, Shenzhen (Source : PlayFair)

YWC dispose d'une unité de production de grande envergure à Shenzhen, consistant de cinq usines séparées, Blocs K, A, B, C et D (équipées d'environ 3.000 machines de production), d'un bloc dortoir de trois étages, de cantines, d'une clinique, d'installations de détente (bibliothèque, terrain de basket et table de billard) et de magasins.

Adresse : Jixia Village, Buji Town, Longgang District, Shenzhen, Guangdong, China Tél. : 0755-2874 9121 (ext. 8066)  
Fax : 0755-2874 9877

#### Maison mère et bureaux de vente aux Etats-Unis :

Yue Wing Cheong Manufacturing, Ltd.

Adresse : 601 Washington Avenue, Suite 250, Newport, Kentucky 41071, USA

Tél. : 859-291-3100

Fax : 859-291-3113

E-mail : ywcma@ywcmsg.com

#### Produits :



Sacs isothermes, sacs de sport, sacs pour ordinateurs, sacs pour langes, sacs à maquillage, sacs isolants, serviettes, sacs à dos, sacs pour pique-nique, sacs à main, porte-monnaie et jouets en peluche.<sup>15</sup>

#### Autres clients mentionnés :

D'après le site Internet, la firme fournit également différentes entreprises internationales comme Disney, Nike, Reebok, Wal-Mart, Home-Depot, Burberry, Marykay et Dell.

Au moins cinq problèmes sérieux ont été identifiés sur le plan des conditions de travail à l'usine YWC.

### 1. Salaires 64,6 % plus bas que les normes légales

Selon ce qu'affirme l'employeur, YWC respecte strictement les « conditions d'éthique et les normes du travail ». D'après le site Internet, « Les pratiques à l'échelle de l'usine et sur le plan des normes du travail font l'objet d'un examen annuel par des firmes d'audit indépendantes représentant plusieurs grandes sociétés des Etats-Unis, dont Disney, Wal-Mart et K-Mart Stores, pour n'en citer que quelques-unes ». <sup>16</sup> A notre déconvenue, PlayFair a découvert que les pratiques actuelles de cette firme ne valent pas mieux que celles pratiquées dans de nombreux ateliers de misère (sweatshops) de petite et moyenne taille dans le sud de la Chine.

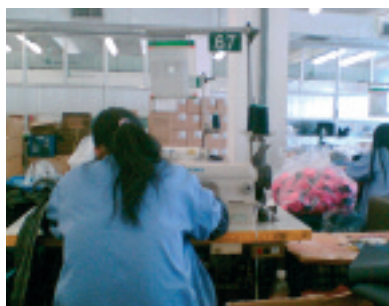
<sup>15</sup> Source : Site Web de l'entreprise YWC, [www.ywcmsg.com/index.htm](http://www.ywcmsg.com/index.htm)  
<sup>16</sup> Cf. Section "Ethique" du site Web YWC, [www.ywcmsg.com/ethics.htm](http://www.ywcmsg.com/ethics.htm)

Tous les travailleurs (à l'exception de ceux du Bloc K) se plaignent de conditions relevant de l'exploitation. Ils sont normalement tenus à un régime de 356 heures par mois (auxquelles il faut ajouter un minimum de 174 heures supplémentaires) et touchent à peine 778,4 yuans par mois en moyenne. Ce salaire est 64,6% inférieur au taux légal. Le tableau n° 1 met en évidence l'écart entre les salaires mensuels tels qu'ils sont calculés par l'employeur et le salaire sur base du taux de salaire minimum légal en vigueur à l'heure actuelle dans les districts de la banlieue de Shenzhen :

PlayFair s'attendait à ce qu'une firme accréditée d'une licence de fournisseur attiré pour les JO, firme ayant souscrit à un engagement aussi clair en faveur de l'éthique commerciale, répondrait à des normes plus élevées. Il n'en reste pas moins que les salaires versés à la majorité des employés demeurent nettement inférieurs au minimum légal de 4,02 yuans par heure (700 yuans/21,75 jours/8 heures).

## TABLEAU N° 1 : COMPARAISON ENTRE LE TAUX SALARIAL APPLIQUÉ PAR L'ENTREPRISE ET LE TAUX LÉGAL

	Système de rémunération YWC	Yuans	Salaire minimum légal (Districts de la banlieue de Shenzhen)	Yuans
<b>Salaire de base</b>	Salaire type YWC = 25 yuans/jour x 30 jours par mois	750	Sur base de 8h/jour x 21,75 jour <b>(174 heures/mois)</b>	700
<b>Heures Sup. Taux (HS) en semaine</b>	Bonif. 0,7 yuans/heures (5h/jour x 22 jours = 110 heures ; Total HS en semaine = <b>110 heures/mois)</b>	77	6,03 yuans/heure (4,02 yuans/heure x 1,5) ; 5h/jour x 22 jours = <b>110 heures/mois</b>	663
<b>Taux de rém. HS le samedi et dimanche</b>	Bonif. 0,7 yuans/heures (5h/jour x 4 samedis = 20 heures plus 13 heures x 4 dimanches = 52 heures ; Total HS week-end = <b>72 heures/mois)</b>	50.4	8,04 yuans/heure (4,02 yuans/heure x 2) ; 13h/jour x 8 jours en week-end = <b>104 heures/mois</b>	836
<b>Prime</b>	Prime de présence 100%	50		
<b>Frais aliment.</b>	Nourriture	-120		
<b>Frais location</b>	Espace dortoir	-10		
<b>Frais services divers</b>	Eau et électricité	-15		
<b>Assurance</b>	Assurance médicale	-4		
<b>Total Salaire</b>		<b>778.4</b>		<b>2,199</b>
<b>Différence par rapport au taux légal</b>	Salaire inf. taux légal	<b>1,42 0.6 [64.6%]</b>		



Des travailleuses confectionnent des kits de couture (Source : PlayFair)

17 Dix yuans (RMB) = environ 0,97 €.



Une travailleuse a expliqué la situation de la façon suivante :

« Nos salaires sont calculés sur base du système de rémunération à l'unité, ce qui veut dire que nous devons travailler très dur pour toucher environ 1.000 yuans par mois. Beaucoup de travailleurs restent dix minutes supplémentaires, histoire de terminer quelques unités en plus. Pour l'article que je fabrique, le taux est de 0,8 yuan la douzaine. Il faut compter vingt minutes pour en fabriquer une douzaine. En une journée, je peux arriver à en fabriquer entre 30 et 40 douzaines. Je touche environ 20 yuans par jour. Nous sommes tenues de comptabiliser ce que nous produisons afin de pouvoir vérifier par recoupement avec les chiffres de l'entreprise, pour être sûres qu'ils nous paient le montant correct à la fin du mois. Il n'y a pas de taux spécial pour les heures supplémentaires. Le prix payé à la pièce est le même que durant les heures normales. Le patron nous avait annoncé une bonification de 0,7 yuans de l'heure pour les heures supplémentaires mais en réalité, ce petit supplément sert à payer nos repas ».

[Note de la rédaction : l'entreprise sert des repas au cours des heures supplémentaires].

Les travailleurs ne reçoivent pas le détail du salaire qu'ils emportent à la maison tous les mois, ce qui rend difficile toute vérification des calculs salariaux.

## 2. Horaires à rallonge

La plupart du personnel de production de YWC travaille, en moyenne, 13 heures par jour (soit 8 heures normales et 5 heures supplémentaires). Le Tableau n°2 décrit une journée de travail type :

**Tableau n°2 : Journée de travail type**

	Horaire	Nombre d'heures
Session matinale	7h30 à 11h30	4 heures
Déjeuner :	11h30 à 13h30	2 heures
Session d'après-midi	13h30 à 17h30	4 heures
Dîner	17h30 à 18h45	(1 heure et 15 minutes)
Soir (Session HS)	18h45 à 23h45	5 heures
<b>Total heures travaillées/jour</b>		<b>13 heures</b>

Les travailleurs se plaignent du fait qu'ils n'ont souvent pas droit à même un seul jour de congé par mois. Il n'y a pas de haute et de basse saison et les travailleurs se plaignent de devoir travailler jour et nuit, toute l'année.



Voici une plainte récurrente chez les travailleurs de YWC :

« Le Bloc K est la dernière section de production à avoir été construite et l'environnement y est très agréable. Les salaires sont plus élevés que dans les autres blocs [A,B,C,D]. Beaucoup de travailleurs aimeraient être mutés au Bloc K, y compris moi. Travailler dans le Bloc D est extrêmement fatigant. Je suis assise à ma machine à longueur de journée, tous les jours [à partir de 7h30] jusqu'à 23 heures. A la longue, je finis par avoir le derrière tout engourdi et j'ai mal à la jambe. Le seul fait de marcher me cause des douleurs à la jambe ».

## 3. Risques liés à la santé et la sécurité

D'après les témoignages recueillis par PlayFair, l'usine présente des problèmes de santé et de sécurité qui réclament une attention urgente.



Tissus inflammables entassés à même le sol de l'usine (Source : PlayFair)

Dans le Bloc B, par exemple, il y a un atelier de coupe à chaque étage. La salle de coupe a pour principale fonction la coupe de grandes pièces de tissus et d'autres matériaux. Les travailleuses se plaignent de la présence de poussières et de peluches provenant de ces matériaux qui, selon elles, rendent l'air irrespirable. L'employeur ne fournit pas de masques de protection aux travailleuses. Si une travailleuse veut porter un masque, elle doit l'acheter en le payant de sa propre poche.

Dans la division sacs à main du Bloc B, il y a trois ateliers de production situés dans les sections B2, B3 et B4. Chaque atelier dispose d'une main-d'œuvre d'environ 150 employés travaillant sur 200 machines à coudre. Leur principale tâche consiste à assembler les différentes parties des sacs à main.



Toute une journée de travail assise sur un tabouret (sans dossier) - (Source: PlayFair)

La rémunération (à la pièce) pour le piquage d'une douzaine de pièces peut varier entre 0,5 et 3 yuans. Les problèmes d'ergonomie tels que douleurs lombaires et douleurs aux jambes sont monnaie courante dans ces ateliers. Les travailleuses travaillent en position assise, sur des tabourets (sans dossier), durant 13 heures. Elles se servent de leur pied droit pour contrôler la machine et de leurs mains pour contrôler le processus de couture. Au bout de 13 heures de travail intensif, de nombreuses femmes ont dit qu'elles souffraient de douleurs à la jambe droite et qu'elles avaient le dos complètement engourdi.

Dans ces ateliers de couture, on peut voir des amoncellements de tissus inflammables posés à même le sol mais il n'y a pas suffisamment d'extincteurs. Les travailleuses n'ont pas suivi de formation à la lutte contre les incendies. Elles ont confié à PlayFair qu'en cas d'incendie, le bilan pourrait être catastrophique.



Les extincteurs sont une denrée rare dans les ateliers de production (Source : PlayFair)

Dans la division « Tape Weaving », les travailleuses sont exposées à des produits de teinture qui provoquent des brûlures aux mains. En cas de contact prolongé, ces produits chimiques rongent la peau et traversent la chair des mains, provoquant des plaies douloureuses. Ces plaies ouvertes deviennent particulièrement douloureuses à l'heure de se laver ou de faire la lessive à la main, une pratique commune en Chine. Une femme interrogée par PlayFair, dont les mains étaient entièrement recouvertes de telles plaies, a répondu avec colère :

L'air est empli de poussières de coton et de lin et de peluches provenant des différents matériaux utilisés dans les ateliers, rendant la respiration difficile. Le système de ventilation en place ne suffit pas à assainir les locaux et les travailleurs ne reçoivent pas de masques pour se protéger contre les micro-particules en suspension dans l'air qu'ils respirent quotidiennement.

#### 4. Difficile de démissionner

Les travailleuses ont informé PlayFair qu'il était très difficile de démissionner sans risquer de perdre au moins un mois de salaire, à moins que l'employé(e) en question n'ait travaillé dans l'usine depuis un an. Beaucoup trouvent pourtant les heures supplémentaires constantes insupportables et tentent de démissionner avec l'accord de la direction avant d'atteindre un an de service. On parle de « mission impossible ». La plupart des demandes de démission sont rejetées et les employés sont, dès lors, contraints de quitter leur travail, renonçant, par là-même, au minimum, au salaire du mois en cours.

Ce n'est que dans de rares cas qu'il est permis à un employé de quitter son emploi sans qu'un mois de salaire ne soit retenu. L'entreprise a découvert qu'une de ses employées avait à peine 15 ans et s'était servie d'une fausse carte d'identité lorsqu'elle a été embauchée. La direction lui a dit de rentrer chez elle et de régulariser ses papiers, après quoi elle pourrait se représenter à l'entreprise munie de sa nouvelle carte d'identité. Comme c'est l'entreprise qui lui a demandé de partir, il n'y a pas eu de retenue sur le salaire de la jeune fille.

#### 5. Supercherie lors d'audits sociaux réalisés sur ordre des clients

YWC est, de toute évidence, consciente de la précarité des conditions de travail dans son usine et fait tout son possible pour les dissimuler, en particulier pour ce qui a trait aux bas salaires. Il était fort décevant de constater que de telles pratiques sont monnaie courante dans cette firme pourtant accréditée d'une licence de fournisseur pour les Jeux olympiques.

Des inspecteurs engagés par les principaux clients de YWC effectuent des visites mensuelles dans l'usine, d'après des travailleurs de YWC interrogés par PlayFair. Avant les visites d'inspection, la direction prend beaucoup de soin à préparer deux fiches de paie séparées pour chaque travailleur. Une fiche fictive dans laquelle le salaire est calculé conformément à la loi, c'est à dire conformément à la colonne de droite du Tableau n° 1 et une autre fiche, la vraie fiche de paie, calculée selon le système figurant dans la colonne de gauche du même



*« Bien entendu, ici personne ne porte de gants de protection ! Le fait de porter des gants ralentirait le travail et le superviseur vous accuserait d'arrogance. Si vous voulez porter des gants, ne pensez pas un instant à travailler ici. » (N'avez-vous pas mal aux mains ?) « Mais bien entendu que j'ai mal ! Même si je ne les mets pas dans l'eau, elles me font quand même mal. Mais le fait de les plonger dans l'eau est ce qu'il y a de pire. Mes mains me font tellement mal lorsque je fais la lessive avec du détergent. Le détergent pénètre dans les plaies et me fait pleurer de douleur ».*

tableau. Les travailleuses avaient pour instruction de ne montrer que la fiche fictive aux inspecteurs. Pour s'assurer que les employés ne révéleraient pas la vraie fiche de paie aux inspecteurs, la direction a décidé de tout simplement arrêter de leur délivrer cette fiche. A compter d'octobre 2006, les travailleurs ont été tenus de signer leur nom dans un registre lors du paiement des salaires, registre salarial qui est conservé par la direction. Les travailleurs ont ensuite été appelés à mémoriser la « formule correcte de calcul des salaires » et de la répéter aux inspecteurs au cas où ils seraient interrogés.

D'autre part, le bureau du personnel force les travailleurs à signer une déclaration stipulant qu'ils ont suivi une formation couvrant onze sujets, y compris la formation anti-terrorisme, la politique environnementale et lutte contre les incendies. En réalité, à en croire les conclusions de PlayFair, l'usine n'offre aucune formation sur ces thèmes et les documents soigneusement signés par les travailleurs sont destinés uniquement à satisfaire la curiosité des inspecteurs.

## 6. Nourriture et logement



Repas servis à la cafétéria de l'usine pour 120 yuans par mois (Source : PlayFair).

Les travailleurs qualifient de satisfaisante la qualité des repas et du logement fournis par YWC. Ils se plaignent toutefois du coût des repas, qu'ils considèrent trop élevé (120 yuans par mois.) A ce prix, la cafétéria ne leur sert que deux repas par jour. Les travailleurs qui choisissent de prendre leurs repas à l'extérieur sont exemptés de cette charge mais les repas à l'extérieur sont plus chers.



Dortoir sur trois étages (Source : PlayFair)

L'usine met à la disposition des travailleurs des chambres en dortoir pour lesquelles elle décompte une charge de 12 yuans par mois pour le loyer et 15 yuans par mois pour l'eau et l'électricité. Chaque chambre est partagée par huit personnes. Il y a un casier privé par personne. La plupart des travailleurs vivent

à l'intérieur du périmètre de l'usine mais certains couples mariés vivent à l'extérieur et dépensent environ 200 yuans par mois pour le loyer. Ce loyer n'est pas subsidié par l'usine.

## 7. Amendes et sanctions excessives

Les superviseurs imposent des sanctions draconiennes aux travailleuses et travailleurs qui s'absentent du travail sans permission. A titre d'exemple, trois jours d'absence dans le courant du même mois peuvent entraîner la déduction d'un mois de salaire voire le licenciement. Cette sanction stricte prévient efficacement l'absentéisme, vu que les travailleurs seraient contraints de renoncer à leur salaire.

## 8. Pas de congé de maternité légal

Les travailleuses n'ont pas droit à un congé de maternité légal alors que ce droit est garanti par la loi. Les travailleuses enceintes peuvent uniquement demander un congé sans solde. Toutefois, en vertu de la législation du travail et de la Réglementation relative à la protection de la main-d'œuvre féminine, les travailleuses ont droit à un minimum de 90 jours de congé de maternité.

## 9. Pas de système d'assistance, pas de représentation syndicale

A la lumière de ce qui précède, il ne semble guère étonnant que PlayFair n'ait pas trouvé d'organisation, de comité ou de conseil des travailleurs, ni même une branche du syndicat officiel, ACFTU. La seule possibilité que les travailleurs ont d'exprimer leurs opinions concernant leurs conditions de vie et de travail se résume à les communiquer à leur superviseur ou au département du personnel.



PlayFair a procédé à des entretiens avec des travailleurs des deux usines de production de sacs accréditées de la licence de fournisseur pour les Jeux olympiques de Beijing 2008. Voici un résumé des conclusions de ces entretiens concernant les conditions de travail chez l'un de ces fournisseurs, l'entreprise **Eagle Leather Products Co., Ltd.**, succursale de la société Silver Billion Group (<http://www.silverbillion.com>)

Eagle Leather Products n'était ni le meilleur ni le pire des employeurs ayant fait l'objet de l'enquête PlayFair. Son personnel n'était pas mécontent des salaires qui leur étaient payés au moment de l'enquête et ces salaires seraient en conformité avec les normes relatives au minimum légal en vigueur dans la région. Il n'en reste pas moins que les longues périodes d'heures supplémentaires obligatoires et les lourdes sanctions imposées aux travailleurs pour retards ou absences peuvent uniquement être définies comme des pratiques draconiennes, relevant de l'exploitation, autrement dit des pratiques inacceptables pour une entreprise de Hong Kong et, de surcroît, une entreprise désignée fournisseur des Jeux olympiques de Beijing 2008.

#### **Eagle Leather Products Co. Ltd.**

Eagle Centre, Min Zhu Xi Rd, Shijie Town, Dongguan, Guangdong, Chine 523024  
Tel: 86-(0)769-8663 3628 or 8628 7222  
Fax: 86-(0)769-8663 3464

#### **Propriétaire :**

Hong Kong

#### **Maison mère :**

Silver Billion International Enterprises Ltd.  
Tél. : +86 769 8663 3628 or +86 769 8628 7222,  
Fax : +86 769 8663 3464  
E-mail : [info@silverbillion.com](mailto:info@silverbillion.com) /  
Website: [www.silverbillion.com](http://www.silverbillion.com)  
[www.hxgift.cn/Web/silverbillion/en/index.html](http://www.hxgift.cn/Web/silverbillion/en/index.html)



Fondée en 1995, Eagle Leather Products est une usine de production basée à l'intérieur du complexe industriel Eagle Centre, à Dongguan. Elle appartient à la société Silver Billion International Enterprises Ltd. de Hong Kong.

**Eagle Leather Products Co., Ltd.** est, à la fois, un fabricant et un distributeur de d'articles produits sous la licence des JO de Beijing 2008 et se spécialise dans les sacs à dos et les valises. Les employés de l'usine estiment que les commandes olympiques représentent désormais plus de 50% des commandes de l'entreprise.



Ci-dessus, des exemples de produits fabriqués par Eagle Leather Products Co., Ltd.

(Source : China Commodity Net  
[http://ccn.mofcom.gov.cn/rzqy/show.php?ls\\_fileno=10266910](http://ccn.mofcom.gov.cn/rzqy/show.php?ls_fileno=10266910))

L'usine emploie une main-d'œuvre de 200 travailleurs dans la production. Ces travailleurs ont entre 16 et 30 ans. Ils sont répartis en 8 unités de production de petite taille consacrées à la couture, au contrôle de qualité, à la préparation des matériaux (sangles, fermetures éclair, ferrures, tissus, doublures, nylons, cuir, articles brodés, polyester, coton, matériaux PVC, etc.) et à divers autres aspects de la production.

## 1. Horaires à rallonge

Dans l'industrie des sacs, le temps d'exécution normal d'une commande, à savoir le temps entre la réception d'une commande et l'envoi des articles finis, varie entre 90 et 120 jours et peut parfois être plus court. La plupart des employés de la production sont tenus à un régime de 7 jours sur 7, 30 jours par mois. Une journée de travail « standard » serait de 8,5 heures. Les heures supplémentaires sont monnaie courante et sont généralement effectuées entre 19h et 21 h. Il arrive que les travailleurs doivent travailler jusqu'à 23 heures sans aucune pause, surtout lors des coups de feu. Il n'est pas inhabituel de faire plus de 300 heures en un mois, dont 140 au régime d'heures supplémentaires, ce qui est nettement supérieur à la limite légale d'heures supplémentaires fixée à 36 heures par mois.

D'après les témoignages recueillis dans l'usine par PlayFair du 6 au 20 janvier, les employés de la production ont été obligés d'effectuer des heures supplémentaires jusqu'à 23 heures tous les jours.



*« Nous sommes tellement épuisés à tenter de liquider la commande de « sacs olympiques » à temps ! Nous travaillons tous très tard. Et le lendemain nous retournons encore au travail à 7h30 ! Vous appelez ça une vie ! »*



*« Au diable les produits olympiques, je suis si fatigué. Lorsque nous nous plaignons à haute voix, notre superviseur ne réagit pas négativement car lui aussi voudrait que tout le monde travaille à un rythme plus tranquille, au lieu de se précipiter tout le temps ».*

Autrement dit, ces travailleurs sont soumis à de longues journées de travail de 13 heures (8,5 heures au régime normal, plus 4,5 heures en heures sup. entre 19h et 22h30) durant plus de deux semaines, sans avoir droit au moindre jour de congé durant toute cette période.

## 2. Retards salariaux

Les travailleurs de la production sont payés à l'unité et la direction s'en tient à la pratique locale consistant à payer les salaires en retard : les travailleurs touchent leurs salaires pour le mois de janvier quelque part entre le 2 et le 10 mars. Cela constitue une atteinte au Code du Travail.

Les travailleurs signalent qu'ils sont satisfaits des salaires payés dans cette usine. Ils touchent entre 800 et 1.000 yuans par mois, en excluant les heures supplémentaires. D'autre part, les travailleurs ont droit au salaire minimum légal tel qu'il est établi par le gouvernement de Dongguan (actuellement fixé à 690 yuans par mois, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2006).

## 3. Amendes et sanctions excessives

Les pauses WC sont strictement limitées à 15 minutes. Toute infraction à cette règle entraîne une amende de 30 yuans. D'autre part, les superviseurs imposent de lourdes sanctions aux travailleurs qui s'absentent sans permission. A titre d'exemple, un travailleur peut se voir déduire trois jours de salaire pour un jour d'absence. Cette règle draconienne a pour effet de décourager fortement voire d'éliminer l'absentéisme.

D'autres règles très arbitraires sont également appliquées. Un jeune travailleur a, par exemple, été renvoyé pour avoir refusé de se faire couper les cheveux. Il a dû quitter l'usine en décembre 2006 sans toucher la moindre indemnité.

## 4. Pas d'assurance médicale ni de sécurité sociale

En vertu de la législation du travail, les employeurs sont tenus de prévoir un régime d'assurance minimum couvrant tous les employés, y compris une assurance pension et une assurance médicale, même minimale. Les travailleurs de la chaîne de fabrication ont cependant informé PlayFair qu'ils n'étaient couverts par aucune assurance.

## 5. Nourriture et logement médiocres

Les travailleurs se sont dits très mécontents de la qualité de la nourriture servie dans la cantine de l'usine, même si les repas sont gratuits.



*« Nous devons manger des légumes presque tous les jours mais ils sont immangeables. Le chou ne goûte même pas le chou. Il y a toujours quelque chose dans le plat qu'il vaudrait mieux ne pas voir. Alors il ne nous reste plus qu'à fermer les yeux et à tout engloutir d'une traite ».*

Et une travailleuse d'ajouter :



*« la nourriture qu'ils préparent (dans la cantine de l'usine) n'est pas apte à la consommation humaine. Même un porc n'en voudrait pas ».*

Toujours est-il que la plupart des travailleurs se forcent à prendre leurs repas à la cantine car l'employeur n'offre pas d'indemnité de repas pour celles et ceux qui désirent prendre leurs repas hors de l'usine ; « La nourriture est écœurante mais nous devons la manger ». Tandis que les superviseurs reprochent fréquemment aux travailleurs de gaspiller de la nourriture, les travailleurs rétorquent qu'ils ne le font pas par choix mais parce qu'ils y sont contraints. Résultat des courses, ils triment de longues heures durant et sans une alimentation adéquate. Bon nombre d'employés perdent du poids et courent de sérieux risques de maladie.

Dans le dortoir de l'usine, chaque chambre est occupée par 14 personnes, qui doivent partager 7 lits superposés. Les habitations sont exiguës et bruyantes. De nombreux travailleurs se plaignent du fait qu'ils n'arrivent pas à trouver le sommeil avant minuit. La gestion et la sécurité dans les dortoirs posent également de sérieux problèmes. Les travailleurs parlent de nombreux vols d'objets personnels allant du simple tube de dentifrice au téléphone portable. Aux dires d'une travailleuse : « Il n'y a pas de solution. Je dois rester sur mes gardes à tout moment ».

## 6. Irrégularités à l'embauche

Les employés sont embauchés ouvertement. Les nouvelles recrues doivent se soumettre à un examen médical à l'hôpital local et les frais médicaux équivalents à 45 yuans sont déduits du salaire du premier mois. L'usine ne procure aucune formation formelle en santé et sécurité aux nouvelles recrues, alors qu'une telle formation est exigée par la loi.

Officiellement, l'âge minimum à l'emploi dans l'entreprise est fixé à 18 ans. Toutefois, plusieurs travailleurs interrogés par PlayFair ont indiqué que l'usine employait une vingtaine d'adolescents de moins de 18 ans, principalement en raison d'une carence de main-d'œuvre dans la région.

## 7. Conditions de travail dangereuses

Les travailleurs interrogés par PlayFair ont signalé que l'air dans les salles de peinture est très insalubre. L'odeur de peinture est tellement forte que les employés de cette unité se plaignent souvent d'étourdissements et de vertige. Les travailleurs ne reçoivent pas de masques ou d'autres équipements de protection contre les émanations toxiques. En été, certains travailleurs de la salle de peinture se sentent tellement mal qu'ils doivent demander un jour de congé. Toutefois, seule une demande de cette sorte sur cinq est approuvée. Par ailleurs, un montant équivalent au salaire de trois jours est déduit du salaire de tout travailleur qui oserait s'absenter sans permission.

## 8. Pas de congé de maternité légal

Le congé de maternité pourtant prévu par la loi n'est pas accordé dans la pratique. Les travailleuses enceintes peuvent uniquement faire une demande de congé sans solde. Toutefois, en vertu de la législation du travail et de la réglementation relative à la protection de la main-d'œuvre féminine, les travailleuses ont droit à un minimum de 90 jours de congé de maternité.

## 9. Pas de système d'assistance, pas de représentation syndicale

A la lumière de ce qui précède, il ne semble guère étonnant que PlayFair n'ait pas trouvé d'organisation, de comité ou de conseil des travailleurs, ni même une branche du syndicat officiel, ACFTU. La seule possibilité que les travailleurs ont d'exprimer leurs opinions concernant leurs conditions de vie et de travail se résume à les communiquer à leur superviseur ou au département du personnel.





[www.mainlandheadwear.com](http://www.mainlandheadwear.com)

Créée à Hong Kong en 1986, cette société se consacre à la conception, à la fabrication et à la distribution de casquettes et autres couvre-chefs. Ses sites de production sont basés dans les villes de Shenzhen, Dongguan et Panyu, dans la province de Guangdong (sud de la Chine). D'après le site Web et le rapport financier 2006 de Mainland Headwear, outre le fait qu'elle soit détentrice d'une licence de production et de distribution de casquettes pour les JO de Beijing 2008 et de droits exclusifs de production mondiale et de distribution en Chine (y compris Hong Kong) et au Japon de casquettes et autres couvre-chefs pour le logo FIFA, la société continue à explorer de nouvelles ouvertures commerciales en vue de la production et de la distribution de casquettes sous licence d'autres événements à portée internationale. Dans le cadre de son enquête sur les conditions de travail dans l'usine de Shenzhen, PlayFair a réalisé une série d'entretiens avec des employés et des ex-employés de Mainland Headwear.

PlayFair a pu ainsi constater que les travailleurs sont contraints de faire des heures supplémentaires à raison de 5,5 heures en semaine et les samedis, dépassant nettement la limite maximale d'heures supplémentaires fixée par la loi à entre 1 et 3 heures par jour (soit un total de 36 heures/mois). L'enquête de PlayFair a également permis de faire la lumière sur le sous-paiement flagrant des travailleurs de cette entreprise, qui concerne aussi bien les travailleurs rémunérés à la pièce que ceux rémunérés à l'heure, avec des salaires 57% et 35,7% inférieurs au minimum légal respectivement, ce qui représente un salaire situé entre 800 et 1.200 yuans par mois. Nous avons également été avisés du fait que les travailleurs étaient tenus de fournir des réponses fictives aux inspecteurs.

#### Propriétaire

Hong Kong

#### Détentrice de la licence Olympique :

Mainland Headwear Holdings Limited « s'est vue accorder des droits exclusifs par le Comité d'organisation des Jeux olympiques de Beijing 2008 pour la production de casquettes et autres couvre-chefs portant le logo Olympique, ainsi que pour

la distribution de ces articles à des magasins désignés, initialement à Beijing et, par la suite, dans d'autres villes en République populaire de Chine ».

<http://www.china.org.cn/english/sports/103555.htm>

#### Société cotée en bourse :

La société Mainland Headwear figure sur le tableau principal de la Bourse de Hong Kong depuis décembre 2000.

Siège social : Room 1001-1005, 10/F, Tower 2, Enterprise Square, 9 Sheung Yuet Road, Kowloon Bay, Kowloon, Hong Kong

Tél. : (852) 2798-0483 / Fax: (852) 2796-1517

E-mail : [loei@mainland.com.hk](mailto:loei@mainland.com.hk) /

Site Web : <http://www.mainlandheadwear.com>

#### Site de production de Shenzhen :



Shenzhen Buji Zhenhan Arts Factory est le nom de l'unité de production de la société en République populaire de Chine. Cette usine est située dans la zone industrielle de Xiufeng, à Buji Town, district de Longgang, banlieue de Shenzhen, province de Guangdong. L'usine tourne avec une main-d'œuvre de 3.000 employés, dont la moitié sont des femmes.

Un nouveau bâtiment d'usine est actuellement en cours de construction à côté de l'actuelle usine de Shenzhen. Cette nouvelle infrastructure devrait permettre à la société d'augmenter sa capacité de production d'environ 40%<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Mainland Headwear annonce ses résultats annuels pour 2006 - [www.mainlandheadwear.com/chi/introduction/content.asp](http://www.mainlandheadwear.com/chi/introduction/content.asp)

## Produits :

La licence concédée à la société couvre la production de couvre-chefs de sport, y compris des casquettes, des chapeaux de pêche, des chapeaux d'hiver, des casquettes style Gatsby, des bandeaux et des visières. La production totale de la société Mainland Headwear s'élève à plus de 30 millions d'unités par an.

## Autres clients mentionnés

Parmi les autres clients mentionnés sur le site Web de la société figurent notamment Warner Brothers (Batman & Robin, Superman, Star Wars), NBA, MLB, NCAA, NHL, Manchester United Football Club, Reebok, Timberland, Ellesse, Fila et Diadora, ainsi que Kangol, NASCAR, Titleist, Quiksilver et Budweiser. (Cf. [www.mainlandheadwear.com](http://www.mainlandheadwear.com).)



## Points de vente agréés

La société a étendu ses activités commerciales en y incluant la vente au détail, en collaboration avec les partenaires suivants : La chaîne LIDS Store (Etats-Unis) a été lancée avec l'ouverture de points de vente à Hong Kong et en République populaire, dans le cadre d'un contrat de licence passé en 2004 avec la firme Hat World Corp des Etats-Unis. Au 31 décembre 2006, le nombre total de points de vente LIDS attei-

gnait 38. Hello Kitty (Japon) a été ouvert en mars 2005 en Chine. Kangol stores a été ouvert en décembre 2005, en Chine, dans le cadre d'une collaboration entre Kangol (Royaume-Uni) et Mainland Headwear. Les magasins Sanrio stores étaient, au 31 décembre 2006, soit aux mains de la société (44 magasins), soit sous franchise (30 magasins).

## 1. Salaires inférieurs au minimum légal et horaires à rallonge

Bien qu'il s'agisse d'une société cotée publiquement, dont la majorité des bénéfices provient d'activités de production, les pratiques dont fait montre Mainland Headwear Holdings Limited en matière de responsabilité sociale sont comparables à celles de la plupart des ateliers de misère (sweatshops) marginaux de la région<sup>19</sup>. La plupart des travailleurs interviewés par PlayFair ont signalé que les salaires pratiqués à l'usine de Shenzhen étaient en fait inférieurs aux normes relatives aux salaires minimums.

Tant les employés payés à l'heure que ceux payés à la pièce travaillent, en moyenne, 13,5 heures par jour, 26 jours par mois (22 jours de semaine plus 4 samedis). En moyenne, un travailleur payé à la pièce touche environ 800 yuans par mois. Le salaire d'un employé rémunéré à l'heure tourne autour de 1200 yuans. Dans les deux cas de figure, le montant inclut la moyenne d'heures supplémentaires prestées et la prime de présence. Les travailleurs payés à la pièce touchent donc à peine 2,28 yuans par heure et ceux payés à l'heure touchent environ 3,42 yuans par heure.

A compter du 1er juillet 2006, les travailleurs de la zone de Buji, dans la banlieue de Shenzhen, auront droit à un salaire minimum de 700 yuans par mois, soit 4,02 yuans par heure, pour une journée de huit heures, cinq jours par semaine. La loi stipule en outre que les travailleurs doivent être rémunérés à une fois et demi le taux horaire normal pour chaque heure supplémentaire effectuée du lundi au vendredi et à deux fois le taux normal pour chaque heure de travail effectuée les week-ends. Ci-après, un aperçu du salaire mensuel légal pour un salarié travaillant 13,5 heures/jour, six jours sur sept, en vertu du dernier amendement en date introduit par le gouvernement de Shenzhen relativement aux salaires minimums :

Salaire (rémunération de base plus heures supplémentaires) conformément aux normes légales	Total (Yuans/Mois)
Salaire mensuel de base pour une semaine normale de 5 jours, 8h/jour	700
HS en semaine : 5,5 heures x 22 jours x 4,02 yuans/h x 1,5	729.63
HS week-end : 13,5 heures x 4 samedis x 4,02 yuans/h x 2	434.16
	<b>1,863.79</b>

19 Source : [www.hkma.org.hk/qa/Summary\\_Mainland.pdf](http://www.hkma.org.hk/qa/Summary_Mainland.pdf), page 40.

Le tableau ci-dessus permet de constater clairement l'exploitation flagrante dont font l'objet aussi bien les travailleurs payés à la pièce que ceux rémunérés à l'heure.

- Les travailleurs payés à la pièce touchent le salaire le plus bas ; 57% ou 1063,79 yuans inférieur au salaire mensuel minimum,
- Les travailleurs rémunérés à l'heure sont légèrement mieux lotis. Leur salaire reste néanmoins 35,6% ou 663,79 yuans inférieur au niveau du salaire minimum.

D'autre part, l'article 41 du Code du travail stipule que le nombre maximum d'heures supplémentaires ne doit pas dépasser 3 heures par jour et que le nombre maximum d'heures supplémentaires par mois ne doit pas dépasser 36 heures. En réalité, la moyenne des heures supplémentaires s'élève à 5,5 heures par jour (week-ends compris), alors que les heures supplémentaires mensuelles peuvent dépasser les 175 heures (5,5 heures x 22 jours = 121 plus 13,5 heures x 4 jours = 54), soit 5 fois la limite établie par la loi.

Même si les travailleurs voulaient réellement faire des heures supplémentaires pour gagner plus d'argent, le taux de compensation des heures supplémentaires est sensiblement inférieur au taux gouvernemental, sans compter que le nombre d'heures supplémentaires exigées par l'employeur (sans repos) est trop élevé. Un autre problème tient au fait que la fiche de paie délivrée aux travailleurs n'est pas suffisamment détaillée. L'omission de ces détails engendre qu'ils ne peuvent pas vérifier comment la direction a précisément comptabilisé les heures supplémentaires qu'ils ont effectuées.

## 2. Difficile de démissionner

Face aux conditions de travail extrêmement difficiles relevant souvent de l'exploitation pure et simple, de nombreux travailleurs n'ont d'autre recours que de demander leur démission. La direction rejette cependant fréquemment de telles demandes. Sans l'approbation de la direction, le travailleur court le risque de perdre au moins un mois de salaire (entre 800 et 1200 yuans en moyenne) et renonce à une caution de 100 yuans pour le fait de quitter son emploi. Les travailleurs ont indiqué qu'il s'agissait là d'une pratique courante dans les usines de la banlieue de Shenzhen. Un travailleur a confié :

*« Je travaille ici depuis 3 ans et j'ai présenté ma lettre de démission il y a quatre ou cinq mois mais ils ne l'ont jamais acceptée. Je n'avais donc pas d'autre choix que de quitter mon poste (le terme employé en chinois est *zi yuan likai*, qui se traduit par « départ volontaire ») en janvier 2007 et de perdre le salaire d'un mois plus la caution de 100 yuans ».*

Un autre travailleur qui a opté pour le « départ volontaire » a dit à PlayFair :

*« Je suis enfin libre ! Ces heures supplémentaires sont vraiment excessives et trop épuisantes. Nous travaillons tous les jours jusqu'à 22h30 [et commençons des 7h30]. Tous les travailleurs de mon unité sont partis ! »*

*« Même si vous demandez de démissionner, ils ne l'acceptent pas. C'est pourquoi de nombreux travailleurs s'absentent pour trois jours pour se faire licencier. Dans ce cas on reçoit au moins le salaire du mois précédent [mais pas du mois en cours]. Quitter [leur emploi] est donc une manière courante pour les travailleurs de partir de l'usine ».*

## 3. Pratique patronale en matière d'embauche

Un travailleur interrogé par PlayFair a indiqué qu'il avait 16 ans (né en janvier 1990) lorsqu'il a commencé à travailler dans l'usine. Initialement, sa demande d'emploi avait été refusée en raison de son âge. Puis il a triché sur son âge en obtenant une carte d'identité falsifiée et l'usine l'a embauché. Il a confié :

*« Il y a en a d'autres [mineurs d'âge] qui travaillent qui sont plus jeunes que moi. Il est difficile pour l'employeur de déterminer l'âge. Il suffit d'avoir une fausse carte d'identité pour se faire embaucher dans cette usine ».*

L'embauche d'enfants mineurs se servant de papiers falsifiés est monnaie courante en Chine. C'est d'autant plus décevant pour une entreprise cotée publiquement et accréditée d'une licence olympique.

## 4. Malhonnêteté vis-à-vis des inspecteurs et des clients

L'une des découvertes les plus surprenantes faites par les enquêteurs de PlayFair est que cette entreprise cotée en bourse prépare ses travailleurs à répondre aux inspecteurs envoyés par ses clients pour procéder à un audit des activités de l'usine. Les travailleurs ont été entraînés à proférer les mensonges suivants :

- que le salaire de base était de 700 yuans par mois (8-h/jour et 5 jours/semaine) alors que ce n'était pas le cas,
- que les heures supplémentaires étaient rémunérées à un taux égal à 1,5 fois le taux normal en semaine, et à 2 fois le taux normal les week-ends, alors qu'en réalité, ces taux étaient nettement inférieurs aux dispositions légales,

- que les travailleurs avaient droit à deux jours de week-end, alors qu'en réalité ils n'ont droit qu'à un jour de congé le dimanche, pour peu qu'ils aient droit à un congé, surtout en haute saison,
- qu'une copie du contrat de travail était délivrée aux travailleurs alors qu'en réalité ce n'était pas le cas. Ils signent bien un document lorsqu'ils sont engagés mais il ne s'agit pas du contrat standard, légal, approuvé par le Département du Travail. Du reste, les travailleurs ne sont pas en possession d'une copie de ce document.

PlayFair a été informée que dans certains cas, les inspecteurs procèdent à des interviews surprises de travailleurs et que si les travailleurs disent la vérité, ils sont renvoyés sur-le-champ et des charges sont déduites de leurs salaires, telles que des indemnités pour les repas prépayés. Par contre, les travailleurs qui donnent les réponses préalablement préparées par l'employeur reçoivent une récompense de 100 yuans.

## 5. Risques liés à la santé et la sécurité

L'intensité du travail est extrêmement élevée, ce qui est dû au volume de production mensuel très important. Les travailleurs sont constamment mis à l'épreuve par les modifications fréquentes apportées aux modèles de casquettes et autres couvre-chefs. Le niveau de poussière provenant des différents tissus dans les salles de tissage, de couture et de coupe est élevé et les employés éprouvent beaucoup de difficultés à travailler dans ces locaux, surtout lorsqu'il s'agit d'y passer entre 13 et 14 heures. Le système de ventilation ne suffit pas à évacuer les particules de poussière et les peluches.

## 6. Repas et logement

Les travailleurs trouvent la qualité des repas et du logement fournis par l'usine satisfaisants. La cafétéria de l'usine sert gratuitement trois repas par jour. Les travailleurs peuvent également choisir de prendre leurs repas à l'extérieur.

L'usine place à la disposition des travailleurs des chambres en dortoirs pour lesquelles elle déduit 10 yuans mensuellement de leur salaire, à titre de loyer. Chaque chambre est occupée par huit personnes partageant quatre lits superposés. La plupart des travailleurs logent et prennent leurs repas sur place bien que certains couples mariés vivent à l'extérieur. Une indemnité de logement spéciale de 50 yuans par mois est accordée aux couples mariés pour la location d'une habitation à l'extérieur de l'usine.

## 7. Pas de congé de maternité légal

Le congé de maternité pourtant prévu par la loi n'est pas accordé dans la pratique. Les travailleuses enceintes peuvent uniquement faire une demande de congé sans solde. Toutefois, en vertu de la législation du travail et de la réglementation relative à la protection de la main-d'œuvre féminine, les travailleuses ont droit à un minimum de 90 jours de congé de maternité.

## 8. Pas de système d'assistance, pas de représentation syndicale

A la lumière de ce qui précède, il ne semble guère étonnant que PlayFair n'ait pas trouvé d'organisation, de comité ou de conseil des travailleurs, ni même une branche du syndicat officiel, ACFTU. La seule possibilité que les travailleurs ont d'exprimer leurs opinions concernant leurs conditions de vie et de travail se résume à les communiquer à leur superviseur ou au département du personnel.

# conclusion

Les conclusions de ce rapport sont extrêmement inquiétantes : travail des enfants, heures de travail excessives, sous-paiement systématique des salaires et mépris absolu pour la législation du travail chinoise sont loin d'être des imperfections insignifiantes que l'on peut aisément justifier.

De telles conditions sont répandues dans les filières d'approvisionnement des industries des vêtements et des chaussures de sport, des jouets et de l'électronique – en un sens, les conditions de travail que nous avons mises en lumière dans ces usines produisant des articles au logo olympique ne sont pas différentes de celles de milliers d'usines aux quatre coins de la Chine. PlayFair appelle instamment les marques de distribution et les acheteurs à assumer leurs responsabilités eu égard aux conditions dans lesquelles leurs marchandises sont produites. Les quatre usines sur lesquelles notre attention s'est portée dans le cadre de ce rapport produisent non seulement pour les Jeux olympiques mais aussi pour un vaste éventail d'entreprises internationales connues, dont bon nombre sont dotées de codes de conduite qui ne sont manifestement pas appliqués. Elles ont aussi la responsabilité d'assurer des conditions de travail justes et équitables.

Ce qui est particulièrement accablant dans le cas des usines qui nous concernent dans ce rapport est qu'il s'agit de firmes accréditées d'une licence leur permettant de produire des marchandises dignes de l'esprit « olympique », de produire des marchandises qui ont pour objectif de « promouvoir les idéaux olympiques et la marque olympique. »

PlayFair exhorte par conséquent le CIO à prendre ses responsabilités dans la préparation des Jeux olympiques de Beijing 2008, en veillant tout particulièrement à ce que les droits et l'intégrité des travailleurs chinois ne soient pas bafoués dans cette course à la médaille d'or olympique. Il est grand temps que le CIO mette en place un dispositif pour faire en sorte que les firmes avec lesquelles il s'est associé adhèrent pleinement à l'idéal olympique.

PlayFair demande aussi instamment au gouvernement chinois – au même titre qu'aux gouvernements du monde entier – de veiller à ce que des conditions de travail comme celles décrites dans ce document soient éradiquées et que les entreprises qui recourent à l'exploitation soient ramenées dans le droit chemin.

A la lumière de ce qui précède, PlayFair 2008 appelle le Comité international olympique à :

→ *Exiger des pays hôtes, en commençant par la Chine, que la production sous licence olympique soit respectueuse des normes fondamentales du travail et, lorsqu'il a été établi que ces normes ne sont pas respectées, à s'engager à œuvrer de concert avec le pays hôte concerné pour rectifier la situation*

→ *Soumettre l'accession d'un pays au statut de pays hôte pour les Jeux olympiques à la condition que le pays concerné ait ratifié, mis en application et respecté les normes fondamentales du travail*

→ *Exiger en tant que condition contractuelle de ses accords de licence, de sponsoring et de marketing que les pratiques salariales et les conditions de travail intervenant dans la production de marchandises portant la marque du CIO soient conformes aux normes du travail reconnues à l'échelle internationale*

→ *Engager les ressources nécessaires pour procéder à des enquêtes proactives sur les conditions de travail et établir des mécanismes pour mettre fin aux pratiques abusives et à l'exploitation au sein des filières d'approvisionnement du CIO, y compris lors de plaintes justifiées*

→ *S'engager à promouvoir publiquement la nécessité de mettre fin à l'exploitation et à l'abus dans les industries des vêtements et des chaussures de sport*

→ *Faire en sorte que le respect des droits des travailleurs fasse partie intégrante de la Charte olympique et du Code d'éthique du CIO*

→ *Soutenir les efforts visant à garantir le respect des droits des travailleurs dans d'autres aspects de l'emploi lié aux Jeux olympiques*

D'autre part, nous appelons les comités nationaux olympiques (CNO) et le Comité d'organisation des Jeux olympiques (COJO), ainsi que la ville de Beijing à :

→ *Œuvrer par le biais du CIO à l'établissement de mécanismes visant à mettre fin aux pratiques abusives et à l'exploitation telles que décrites ci-dessus*

→ *User de leur influence auprès des entreprises implantées dans leur pays et des sponsors d'équipes nationales pour les amener à se rallier aux revendications de cette campagne*

→ *Exiger du CNO de divulguer publiquement les noms des entreprises avec lesquelles il a souscrit des contrats de licence, de sponsoring et de marketing*

→ *Exiger en tant que condition contractuelle de leurs accords de licence, de sponsoring et de marketing avec des entreprises, que celles-ci divulguent publiquement leurs sites de production et garantissent que les pratiques salariales et les conditions de travail intervenant dans la production de marchandises portant la marque du CNO soient conformes aux normes du travail reconnues à l'échelle internationale.*





[www.itglwf.org](http://www.itglwf.org)



[www.cleanclothes.org/](http://www.cleanclothes.org/)



INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION  
[www.ituc-csi.org/](http://www.ituc-csi.org/)