



On ne joue pas avec les droits des travailleurs!

**Un rapport sur la production d'articles de promotion
pour les jeux olympiques de Londres de 2012**

Rédigé par Labour Behind the Label
Recherche réalisée par SACOM

Au nom de la campagne Play Fair
Publié en janvier 2012



A SPORTING CHANCE
FOR WORKERS



Le présent rapport est publié par la campagne Play Fair. Play Fair est une campagne mondiale coordonnée par des fédérations syndicales internationales et des ONG, à savoir la Confédération syndicale internationale (CSI), la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC), la campagne Vêtements Propres et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB). La campagne appelle tout ceux qui organisent des événements sportifs et en tirent profit à adopter des mesures spécifiques en vue de garantir que les travailleurs qui fabriquent des articles de sport ou construisent les bâtiments sportifs ne soient pas exploités, et que dans ces secteurs les normes internationales du travail soient respectées.

La campagne Playfair 2012, projet commun coordonné par le Trades Union Congress (TUC) et Labour Behind the Label (LBL), publie conjointement le présent rapport. Playfair 2012 a pour vocation d'influer sur les organisateurs des Jeux de Londres, sur les marques internationales d'articles et de vêtements de sport et sur les détenteurs de licence afin qu'ils mettent la barre plus haut pour les droits des travailleurs à l'approche des Jeux olympiques de 2012.

Vous pouvez télécharger des exemplaires du présent rapport et des informations complémentaires à partir des sites web suivants :

Photos: SACOM

www.play-fair.org
www.playfair2012.org.uk

On ne joue pas avec les droits des travailleurs!

Un rapport sur la production d'articles de promotion
pour les jeux olympiques de Londres de 2012

Table des matières

Résumé exécutif	5
Les Jeux olympiques: un label mondial	7
Chine: les droits du travail dans l'atelier qui fabrique pour le monde entier	8
Dans les coulisses: des usines qui fabriquent des articles pour Londres 2012	10
Comblant la brèche	18
Recommandations	21

Résumé exécutif: On ne joue pas avec les droits des travailleurs !

Les ventes de produits à l'occasion des Jeux olympiques et paralympiques représentent un immense chiffre d'affaires. Les organisateurs des Jeux de 2012 estiment que les mascottes emblématiques de Londres, Wenlock et Mandeville, vont faire monter en flèche les ventes totales de porte-clefs, peluches, autocollants, badges, sacs à dos et cartes à jouer d'édition limitée au logo olympique, pour atteindre près de 1 milliard de livres¹. Excellente nouvelle pour Londres et les Jeux Olympiques, qui cache pourtant le lourd tribut payé par les travailleurs chinois qui se consacrent à la fabrication de tels produits.

Si les athlètes s'entraînent de longues heures durant et rivalisent pour battre les records du monde dans leurs disciplines respectives, les travailleurs du monde entier, eux, sont contraints de livrer une compétition poussant les salaires et les conditions de travail vers le bas. Mais ils ne recevront aucune médaille pour leurs horaires de travail à rallonge, ni pour les efforts qu'ils vont déployer afin de battre des records de production pour respecter les échéances. Des recherches effectuées précédemment par Play Fair ont indiqué qu'à mesure que la demande de produits olympiques augmente à l'approche des Jeux, les travailleurs se voient obligés d'effectuer des journées de travail d'une longueur excessive, pour des salaires dérisoires, dans des environnements de travail souvent dangereux et épuisants, et que les employeurs ne tiennent que très peu compte des normes de travail internationalement reconnues ou de la législation nationale. Nos recherches confirment que cette situation perdure dans la production liée aux Jeux de Londres de 2012.

Pendant des années, le Comité international olympique (CIO) et ses équivalents nationaux respectifs ont prôné les idéaux de l'équité et de l'éthique. Seb Coe, président du Comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de Londres (COJOL), a dit des Jeux qu'ils sont «*un puissant levier de changement, qui améliore la vie des personnes du monde entier*» et a déclaré l'intention que les Jeux de Londres «*laissent une empreinte inspirant un changement positif sur le plan social, économique et environnemental*»². Le COJOL a pris certaines mesures visant à mettre en œuvre lesdits idéaux dans ses pratiques d'achats de produits promotionnels, de vêtements et d'équipements sportifs ainsi que d'autres produits fabriqués sous licence et portant le label olympique. Il a adopté un code de conduite modèle qui couvre les droits humains reconnus à l'échelon international, incorporé ce code dans les accords contractuels avec les détenteurs de licences, exigé que les fournisseurs présentent des rapports d'audit de leurs sites de production, et mis en place un mécanisme de présentation de plaintes pour l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement. Or, nos recherches ont démontré que ces mesures n'ont pas suffi pour attaquer l'exploitation systématique des travailleurs dans le secteur des produits promotionnels.

Le présent rapport enquête sur deux usines chinoises qui fabriquent des produits officiels portant le logo de Jeux olympiques de Londres 2012. La première produit des badges épinglettes, la deuxième des peluches des mascottes olympiques Wenlock et Mandeville. Nous avons demandé à nos chargés de recherche de documenter la réalité des conditions en vigueur dans ces usines à l'aune des normes inscrites dans le code de conduite choisi par le COJOL, le Code fondamental pour une initiative de commerce éthique (code ETI), lequel garantit un salaire minimum vital, la sécurité de l'emploi, des conditions de travail saines et sûres

ainsi que la liberté syndicale, et interdit le travail des enfants et le travail forcé. Nos constatations sont alarmantes. Dans les deux usines ayant fait l'objet de nos recherches, nous avons détecté des infractions à chacune des neuf normes que le COJOL s'est engagé à faire respecter dans sa chaîne d'approvisionnement.

Aucun des travailleurs ne recevait un salaire suffisant pour couvrir ses besoins fondamentaux et disposer d'un revenu discrétionnaire, ce qui correspond à la définition de salaire minimum vital figurant dans le code du COJOL. Dans une des usines, les travailleurs ne recevaient même pas le salaire minimum. Rares étaient les travailleurs qui bénéficiaient de prestations de sécurité sociale garanties par la législation chinoise, les autres étant de ce fait privés de couverture médicale ou de régime de retraite. En vue de gagner suffisamment pour couvrir leurs besoins fondamentaux, les travailleurs des deux usines avaient besoin d'effectuer jusqu'à 100 heures supplémentaires tous les mois. Certains travaillaient 24 heures d'affilée, d'autres ne bénéficiaient d'aucun jour de congé. Même dans le cas où les heures supplémentaires n'auraient pas été indispensables du point de vue économique, il n'en reste pas moins que cette pratique n'est pas volontaire; les travailleurs doivent demander une permission spéciale s'ils décident de ne pas accepter de dépassement des horaires de travail. Ces heures supplémentaires pourraient entraîner une réelle différence dans la vie des travailleurs si elles étaient payées au tarif prévu par la loi, mais aucune des deux usines n'appliquait les majorations du taux horaire stipulées dans la législation.

Il est illégal en Chine de recruter à temps complet des travailleurs de moins de seize ans, et pourtant dans l'une des usines en examen plusieurs salariés avaient quinze ans, ce qui constitue une infraction du code du COJOL sur le travail des enfants. Dans l'autre usine, les travailleurs doivent payer une amende s'ils quittent l'entreprise avant la conclusion de leur contrat de cinq ans, ce qui enfreint les dispositions relatives à l'emploi librement choisi figurant dans le code du COJOL.

Les conditions de santé et de sécurité des deux usines doivent impérativement être améliorées, tant sur le lieu de travail que dans les dortoirs mis à la disposition des travailleurs. Les équipements de protection individuelle (EPI) mis à la disposition des travailleurs étaient soit insuffisants, soit d'usage facultatif. Aucun des travailleurs n'ayant reçu de formation en matière de santé et de sécurité au travail, bon nombre d'entre eux négligeaient leur sécurité personnelle en vue de travailler plus vite. Aucun des travailleurs interrogés n'avait connaissance des procédures en cas d'incendie ou ne savait comment utiliser l'équipement de sécurité. Les douleurs de travail perchés sur des tabourets. Les dortoirs étaient mal aérés, et dans une des usines, l'on ne pouvait accéder à l'eau chaude que de manière extrêmement limitée.

Pour que les travailleurs puissent exiger le respect de leurs droits, encore faut-il qu'ils les connaissent. Dans une des usines, les travailleurs n'ont pas reçu un exemplaire de leur contrat, lequel détaille les clauses relatives à leur emploi, et dans l'autre usine le contrat ne reflétait pas les conditions réelles d'emploi, notamment eu égard au salaire. L'usine ne remet pas de bulletin de salaire, ce qui fait que les travailleurs ne savaient même pas combien ils étaient payés, ni selon quels calculs, ce qui rend pratiquement impossible toute contestation des écarts par rapport au contrat. Même si les travailleurs disposaient de l'information

requis pour présenter une plainte, on leur refuse la possibilité de se rassembler pour revendiquer le changement escompté. Aucune des deux usines n'a mis en place de système permettant la représentation des travailleurs, ce qui signifie que chaque travailleur doit présenter une plainte individuelle, sans bénéficier de la protection que confère une action collective. Un travailleur qui s'est malgré tout plaint de son salaire a reçu une amende pour avoir «offensé» son superviseur. Il était manifeste qu'aucun de ces travailleurs ne se sentait en mesure de se syndiquer, alors que la liberté syndicale est un autre droit qui est censé être garanti en vertu du code du COJOL.

Alors pourquoi les promesses du COJOL ne sont-elles pas parvenues à rendre la situation véritablement différente pour les travailleurs? En vérité, le COJOL a peu fait pour mettre la barre plus haut pour les droits des travailleurs, et que ses efforts se sont limités à s'appuyer sur les audits. Or, il est notoire que les audits sont loin de pouvoir dévoiler la réalité vécue par les travailleurs d'usines situées de l'autre côté de la planète. Play Fair a mis en exergue à maintes reprises que la fraude à l'occasion des audits est extrêmement répandue, et que l'on ne saurait s'appuyer sur des inspections d'une journée, annoncées par un préavis, pour donner une image véridique des conditions de travail. Notre recherche a découvert que les travailleurs sont briefés, menacés et parfois même corrompus pour faire en sorte que les auditeurs se fourvoient. Une travailleuse nous a confié qu'ils sont nombreux à craindre d'être licenciés s'ils dévoilaient la vérité. *«Les consommateurs trouveront sans doute les mascottes olympiques mignonnes et sympathiques, mais ils ne peuvent pas imaginer qu'elles sont le résultat de notre dur labeur à l'usine pour un salaire de misère»*, a-t-elle ajouté.

C'est pour cette raison que nous avons réitéré de nombreuses fois au COJOL, dès le début de ses activités, que tout effort authentique visant à un changement devait faire intervenir les travailleurs eux-mêmes. Il est indispensable que ces derniers

connaissent leurs droits, qu'un mécanisme soit en place qui permette aux travailleurs de revendiquer des changements, et qu'ils aient accès à ce mécanisme. Or, aucun des travailleurs avec lesquels nous avons parlé n'était même au courant du code dont s'est doté le COJOL, à plus forte raison ils méconnaissent ce que ledit code pouvait signifier pour eux. De même, aucun d'entre eux ne savait qu'un mécanisme de plainte existait et qu'ils pouvaient y recourir pour saisir le COJOL directement au sujet des problèmes qu'ils rencontrent. Même s'ils venaient à connaître l'existence de cette procédure, aucun représentant des travailleurs ne pourrait les aider à en faire usage et en outre l'information nécessaire pour présenter une plainte individuelle n'est disponible qu'en anglais.

Le fait est que de simples promesses sur le papier ne vont pas changer un système d'exploitation qui existe depuis des décennies. Dans une industrie caractérisée par une féroce concurrence sur les prix, les entreprises détentrices de licences pour fournir les produits portant le logo olympique font la promotion de l'éthique à voix basse mais exigent, d'une voix qui se fait bien plus entendre, une qualité élevée et des coûts réduits. À leur tour, les usines qui fabriquent ces produits ne soutiennent l'éthique que du bout des lèvres, tout en faisant peser les véritables coûts de la production sur leur main-d'œuvre, sous la forme d'un salaire de misère, d'absence de sécurité de l'emploi et d'heures supplémentaires obligatoires excessives.

Un changement doit survenir. Depuis la campagne Play Fair de 2004, une alliance mondiale regroupant syndicats, groupes de défense des droits des femmes, groupes de défense des droits humains, organisations de consommateurs et travailleurs a exhorté le mouvement olympique à veiller à ce que les nobles principes olympiques de l'équité et du respect soient appliqués aussi aux travailleurs qui fabriquent les produits destinés à la famille olympique. Il faut à tout le moins que le mouvement olympique garantisse que tous les travailleurs impliqués dans les olympiades se voient garantir les droits établis dans les conventions des Nations Unies et de l'Organisation internationale du travail (OIT).



Les Jeux olympiques – un label mondial

Le label olympique est l'un des plus reconnus à l'échelon planétaire. Il représente les principes de l'Olympisme: «*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*»³. Ces principes se doivent de définir l'esprit des Jeux, qui sont la vitrine de ce qui se fait de mieux en matière d'efforts sportifs et de fair play.

Les Jeux olympiques et paralympiques ne sont pas uniquement les plus grands événements sportifs du monde. Ils représentent aussi une industrie mondiale d'une valeur de plusieurs milliards de livres, qui emploie directement ou indirectement des centaines de milliers de travailleurs dans des secteurs d'une extrême diversité. Ce sont ces travailleurs qui créent les stades, l'équipement et l'infrastructure des Jeux; ce sont eux aussi qui travaillent à la fabrication de toute une panoplie de produits portant le logo olympique.

Le présent rapport se centre sur les travailleurs qui fabriquent des produits promotionnels pour Londres 2012, production qui est vitale pour la réalisation de tout événement olympique. L'octroi de licences et la vente de produits liés aux Jeux olympiques sont une industrie d'une valeur de centaines de millions de livres, et une composante essentielle du plan commercial de chaque édition des Jeux. Le Comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de Londres (COJOL), chargé de la réalisation et de la réussite de l'Olympiade de Londres, estime que deux milliards de livres de recettes proviendront conjointement des parrainages, des droits de diffusion et de la vente des produits promotionnels⁴. Une grande proportion de ces recettes proviendra de la vente de marchandises au label olympique, notamment de vêtements, de badges, de mascottes et autres souvenirs.

Comité international olympique – la promotion du fair play?

«*Le but de l'Olympisme est de placer le sport au service du développement harmonieux de l'humanité*» - **Charte olympique 2011**

Le Comité international olympique (CIO) est l'institution qui agit au nom de l'ensemble de la famille olympique. Son rôle principal est de superviser l'organisation des Jeux d'hiver et d'été, qui se déroulent tous les quatre ans. C'est lui aussi qui détient la totalité des droits relatifs au nom et aux symboles olympiques.

Compte tenu du contrôle qu'il exerce globalement sur l'ensemble du mouvement olympique, le CIO se doit de jouer un rôle important pour promouvoir la durabilité et le commerce éthique dans une grande variété de domaines. Par exemple, il pourrait insister sur le respect des droits des travailleurs comme faisant partie intégrante des principes fondamentaux de l'organisation et de son code déontologique, ainsi que sur le fait que les normes du travail y ayant trait doivent être inscrites dans tous les accords d'octroi des licences, de parrainage et de marketing; il pourrait également faire de la ratification et de la mise en œuvre des normes internationales du travail une considération importante lors du choix des pays hôtes; il pourrait en outre contrôler la mise en œuvre des normes du travail dans l'ensemble des marchés passés pour l'ensemble de la famille olympique, à savoir le CIO, les comités d'organisation des Jeux et les comités olympiques nationaux; et pour finir il pourrait inscrire de manière explicite le concept du commerce durable et éthique dans sa charte.⁵

Pour l'heure, le CIO n'a témoigné que d'une volonté extrêmement limitée d'assumer une quelconque responsabilité en la matière. Il a tenu une série de réunions avec des représentants de Play Fair dont la dernière a eu lieu à Londres en avril 2011, mais il n'a entamé aucune action concrète en vue de faire aboutir réellement les revendications de Play Fair. Au cours des huit années écoulées depuis le début de la campagne, le CIO a intégré certains termes relatifs aux droits des travailleurs dans les critères pour la soumission des candidatures olympiques et indiqué qu'il pourrait être disposé à se saisir des plaintes présentées en matière de violations du droit du travail dans la chaîne d'approvisionnement olympique. Cependant, la terminologie utilisée dans les critères pour les appels d'offres est très vague, et aucune mesure concrète n'a été entreprise au sujet des enquêtes ou de l'adoption d'un tel mécanisme de plaintes. La Feuille de route pour une action du CIO en matière de droits des travailleurs⁶, élaborée par la campagne Play Fair et présentée au CIO en 2008 a été complètement ignorée.

Le CIO affirme qu'il considère l'interaction avec l'Organisation internationale du travail comme étant le mécanisme le plus efficace de supervision des questions relatives au droit du travail dans la chaîne d'approvisionnement olympique. Pourtant, la signature d'un accord de coopération avec l'OIT, dès 19987 ne s'est traduite par aucune avancée identifiable dans ce domaine.

Londres 2012 – La barre est-elle mise plus haut?

«*Notre Code pour un approvisionnement soutenable est une source d'inspiration au changement pour nos fournisseurs, nos sponsors et nos détenteurs de licence, qui voient les avantages commerciaux de la durabilité de l'approvisionnement*» - Paul Deighton, PDG, COJOL⁸.

La soumission de Londres pour l'accueil des Jeux olympiques de 2012 a été la première à inclure un engagement à inscrire la durabilité dans ses projets et à formuler un engagement clair à garantir les valeurs éthiques au cœur des Jeux. La vision des Jeux de Londres était: «*utiliser la puissance des Jeux pour inspirer le changement*»⁹. Dans son document de soumission, intitulé «*Vers des Olympiades pour une seule planète*», les Jeux de Londres promettaient que «*l'ensemble des biens, produits et services feraient l'objet d'une évaluation sur la base de critères environnementaux, sociaux et éthiques, ainsi que sur des paramètres conventionnels de valeur*», et que «*les mêmes principes seraient utilisés dans le choix des sponsors*»¹⁰.

L'objectif de durabilité adopté par les organes d'exécution des Jeux de Londres¹¹ est d'une ampleur extraordinaire, puisqu'il recouvre l'environnement, la gestion des déchets, le changement climatique et la thématique de la justice sociale. Pour contribuer à cette mission, les organisateurs des Jeux de Londres ont mis sur pied un organisme de supervision chargé de contrôler et de formuler des conseils aux instances organisatrices des Jeux sur la manière d'intégrer la durabilité dans leur travail. Constituée en janvier 2007, la Commission pour la durabilité de Londres 2012 (sigle anglais: CSL) est un organisme indépendant qui compte à sa tête onze Commissaires volontaires et reçoit son financement des différents organes d'exécution des Jeux, de l'Autorité du Grand Londres et du gouvernement central. La CSL contrôle les projets et les objectifs en matière de durabilité, ainsi que les progrès accomplis par les organisations chargées des préparatifs,

de l'édification et de l'exécution des Jeux de Londres de 2012¹². Cette activité est réalisée essentiellement dans le cadre de réunions entre parties prenantes, par le biais de consultations et de la présentation publique de rapports publiés sur le propre site web de la CSL; elle n'inclut en revanche pas la capacité d'enquêter sur les répercussions des politiques de durabilité sur les travailleurs eux-mêmes.

Le COJOL et l'approvisionnement éthique

Le COJOL a pour l'heure octroyé jusqu'à 60 licences pour près de 10 000 lignes de production d'articles portant le logo 2012. La vente de ces licences devrait générer plus de 80 millions de livres de recettes pour le COJOL¹³. Bien que bon nombre des entreprises détentrices de licences de production olympiques aient leur siège au Royaume-Uni, la majorité de la production sera en fait effectuée dans des usines situées à l'étranger. L'approvisionnement éthique de produits et de services, y compris les articles olympiques, tout en n'étant qu'un des éléments du programme de durabilité mis en œuvre par le COJOL et contrôlé par la CSL, est toutefois celui que le COJOL lui-même décrit comme «*l'un des domaines les plus importants dans lesquels le COJOL peut faire une différence quant au respect de nos résultats en matière de durabilité*»¹⁴.

L'approche adoptée par le COJOL en vue de promouvoir la durabilité de ses approvisionnements s'est fondée sur la publication d'un «Code pour un approvisionnement durable», que les détenteurs de licence ont l'obligation de mettre en œuvre dans leurs chaînes d'approvisionnement en vertu de leur contrat. Suite

à la discussion avec Play Fair, le choix s'est porté sur le Code fondamental pour une initiative de commerce éthique¹⁵ qui est utilisé par de nombreuses enseignes et chaînes de distribution au détail ayant pignon sur rue au Royaume-Uni. Ce code inclut des clauses sur les normes fondamentales du travail ayant trait à la liberté syndicale ainsi que sur l'élimination du travail forcé et du travail des enfants, et engage les entreprises à payer un salaire minimum vital et à mettre en place des conditions de travail saines et sûres¹⁶. Cependant, le COJOL ne s'en est pas tenu fermement à ce code et s'est montré disposé à accepter que d'autres codes de conduite, déjà adoptés par les détenteurs de licence, soient utilisés, dont certains ont des engagements inférieurs en ce qui concerne les normes du travail.

La responsabilité de la mise en œuvre est déléguée aux détenteurs de licence qui ont l'obligation d'enregistrer tous les fournisseurs sous contrat pour la production des articles olympiques dans une banque de données de «fournisseurs éthiques» appelée Sedex, et doivent également divulguer au COJOL tous les sites de production. À cela s'ajouteront les audits, qui devront être effectués par des sociétés d'audit approuvées par le COJOL. En dernier lieu, suite à un dialogue intense avec Play Fair, le COJOL a recruté des consultants pour qu'ils mettent en place un mécanisme de présentation de plaintes en vue de fournir aux travailleurs et aux organisations de défense des droits du travail la possibilité d'attirer l'attention sur toute infraction au code d'approvisionnement du COJOL, et de rechercher un règlement aux différends.

Chine: les droits du travail dans «l'atelier qui fabrique pour le monde entier»

La Chine est le plus grand producteur manufacturier du monde, avec près de 20% des produits manufacturés de la planète¹⁷. Le secteur manufacturier représente plus du tiers de l'économie du pays, et emploie environ 40% des 240 millions de travailleurs migrants en Chine¹⁸. La production textile, électronique, de vêtements et d'articles promotionnels représente une part non négligeable de ce secteur. Cependant, derrière le succès éclatant du secteur manufacturier chinois se trouve une industrie souvent fondée sur l'exploitation de son immense force de travail et sur les violations systématiques des droits du travail internationalement reconnus.

La Chine est régulièrement accusée de supprimer les droits de ses citoyens à la liberté d'expression, de réunion et d'association, ce qui s'applique tout autant à ses travailleurs qu'à toute autre section de la population. Jusqu'à présent, la Chine a refusé de ratifier les conventions de l'OIT n° 87 sur la liberté syndicale et n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, et elle supprime activement ce droit dans sa législation. Bien que l'article 3 de la loi sur les syndicats stipule que «*tous les travailleurs manuels ou de la métallurgie ... ont le droit de s'organiser ou d'adhérer à des syndicats*», la Fédération nationale des syndicats chinois (sigle anglais: ACFTU) est le seul syndicat national reconnu légalement¹⁹ et tout syndicat constitué par des travailleurs doit se placer sous la supervision et la direction de l'ACFTU et s'affilier à l'ACFTU au niveau local, national ou sectoriel²⁰. Ce qui revient à dire que l'ACFTU a le monopole de la représentation des travailleurs.

La Chine ne dispose pas d'une loi nationale protégeant les droits des travailleurs à négocier collectivement, que ce soit au sein d'une structure syndicale ou en dehors de celle-ci; la loi déclare uniquement que les entreprises «peuvent» entreprendre des consultations avec les travailleurs²¹. L'existence de conventions

collectives est particulièrement limitée dans les entreprises privées. Le droit de grève a été retiré de la constitution chinoise en 1982 et n'a été mentionné dans aucune législation du travail ultérieure à cette date. Alors que ceci signifie que les grèves ne sont ni légales ni illégales, dans la pratique elles font l'objet d'une répression généralisée.

Bien que les entreprises affirment que le coût du travail en Chine a augmenté au cours des dernières années, la plupart des travailleurs continuent à gagner bien moins que ce qui serait requis pour constituer un minimum vital²². À Guangdong, où sont situées les usines figurant dans le présent rapport, la Fondation Fair Wear (sigle anglais: FWF) estime que les dépenses mensuelles moyennes en 2009 pour un ouvrier sans personne à charge étaient de près de 1436 CNY (145 livres) et la plupart des travailleurs déclaraient qu'un salaire mensuel minimum vital adéquat se situerait entre 2000 CNY (201 livres) et 2500 CNY (251 livres)²³. Les données la rémunération-plancher pour l'Asie pour 2011 définissaient un salaire minimum vital moyen pour les travailleurs chinois de 1843 CNY (185 livres). D'après des recherches effectuées par FWF, le salaire minimum légal pour une semaine de travail normale continue à ne représenter que 60 % du niveau d'un salaire minimum vital²⁴. Les bas salaires sont en outre exacerbés par la tendance des employeurs à retenir les salaires ou à en retarder le paiement pour un mois ou plus, en dépit des dispositions dans la législation du travail qui stipulent que le salaire doit être payé mensuellement et sans retard²⁵.

Le salaire de base n'est qu'un des éléments de l'ensemble de la rémunération à laquelle les travailleurs ont droit. En vertu de la loi chinoise sur le travail, tant le salarié que l'employeur ont l'obligation de contribuer à des régimes d'assurance sociale couvrant la retraite,

l'assurance contre les blessures ou maladies professionnelles et l'assurance médicale. Il arrive couramment en Chine que l'on déroge à cette pratique, et puisque les employeurs ne fournissent pas de bulletins de salaire suffisamment explicites, bon nombre de travailleurs ne savent pas s'ils sont assurés ou pas. Les travailleurs devraient également recevoir en cas de maladie une indemnité équivalente à 80 % du salaire minimum. Là aussi, de nombreux employeurs refusent tout bonnement de rémunérer de quelque manière que ce soit un salarié absent pour raison de santé.

La prévalence des bas salaires et l'absence d'indemnités signifie que bon nombre de travailleurs sont obligés, pour des raisons économiques, d'effectuer des heures supplémentaires excessives, même dans les cas où elles sont prestées de manière volontaire. Dans les faits, rares sont les travailleurs ayant réellement le choix en ce qui concerne les heures supplémentaires, et tout refus de les effectuer se traduit souvent pas une sanction, une amende, voire un renvoi. La législation chinoise définit la durée de travail hebdomadaire normale comme étant de 40 heures par semaine, soit 174 heures par mois, avec au moins une journée de congé par semaine²⁶; en outre, elle restreint les heures supplémentaires légales à un maximum de 36 heures par mois²⁷. Or, notre recherche a démontré qu'il arrive que les travailleurs soient obligés de travailler deux ou trois fois plus.

Pour de nombreux travailleurs, c'est la possibilité de faire des heures supplémentaires qui leur permet de joindre les deux bouts. Les heures supplémentaires doivent être payées à un taux majoré, qui pour celles qui sont effectuées les jours ouvrables est de 1,5 fois le taux horaire moyen, alors que celles effectuées durant la fin de la semaine doivent être rémunérées deux fois le taux horaire moyen. Toute heure supplémentaire effectuée durant les onze journées autorisées comme congé doivent être rémunérées trois fois le salaire normal²⁸. Une fois de plus, ces règles sont amplement bafouées, car bon nombre d'employeurs classent le samedi comme une journée ouvrable «normale» et ne payent aucune majoration, ou bien une majoration de beaucoup inférieure au taux légal des heures supplémentaires tant des jours ouvrables que de la fin de la semaine. Compte tenu de l'ampleur des heures supplémentaires effectuées par les travailleurs chinois, cette pratique constitue un grave cas de non-paiement des rémunérations prévues par la loi.

Un autre problème majeur affronté par les travailleurs chinois en ce qui concerne le droit du travail est l'utilisation de contrats à durée déterminée ou à court terme, et le recours accru à de la main-d'œuvre temporaire. La vaste majorité des travailleurs en Chine ont des contrats à durée déterminée, par lesquels ils sont recrutés pour une période de un à trois ans. Cette pratique prive les travailleurs de toute sécurité de l'emploi sur le long terme, et les rend vulnérables à des licenciements abusifs ou à un simple refus de renouvellement de leur contrat. De nombreux travailleurs ne reçoivent jamais une copie de leur contrat de travail, ce qui signifie qu'ils ne sont pas en mesure de faire la preuve de la durée, des conditions, ou même de l'existence de leur relation d'emploi avec l'employeur. Il est pourtant indispensable pour les travailleurs de pouvoir démontrer une relation d'emploi lorsqu'ils portent une affaire devant les tribunaux ou lorsqu'une problématique de maladie professionnelle surgit. Cette pratique signifie également qu'il peut arriver que les travailleurs ne connaissent même pas les termes et les conditions de leur contrat d'emploi. Pour finir, il peut être fait appel à des travailleurs temporaires ou occasionnels en vue d'éviter de payer la sécurité sociale, les indemnités de maladie ou de maternité auxquelles les travailleurs permanents ont droit. En 2008 le gouvernement a introduit une loi sur le contrat de travail en vertu de laquelle tout salarié, au terme de son troisième

contrat d'affilié, ou ayant travaillé pour une même entreprise plus de dix ans, doit être mis sur contrat à durée indéterminée²⁹. Cette loi stipule également que tous les travailleurs doivent recevoir une copie de leur contrat³⁰. Du fait que la majorité écrasante des travailleurs ne connaît pas ses droits ou n'a aucun recours pour les faire appliquer, bon nombre d'employeurs ont soit essayé de contourner la loi en recourant à des travailleurs temporaires ou intérimaires, soit tout simplement ignoré la loi.

Deux des conventions de l'OIT qui ont été ratifiées par la Chine sont les conventions n° 100 et 111 sur l'égalité de rémunération et sur la discrimination. Et pourtant, comme dans de nombreux pays, la discrimination fondée sur le sexe demeure très répandue. Les femmes sont souvent employées à des postes moins bien payés et moins qualifiés, elles reçoivent un salaire inférieur à celui de leurs homologues masculins, elles sont rarement recrutées comme cadres et elles sont victimes de harcèlement verbal et sexuel³¹. De nombreuses travailleuses sont obligées de quitter leur emploi dès qu'elles sont enceintes, et rares sont celles qui touchent les indemnités de congé maternité auxquelles elles ont droit³².

La main-d'œuvre chinoise de la province de Guangdong se compose essentiellement de travailleurs migrants internes, qui viennent des zones rurales à la recherche d'un emploi. En vertu du système chinois d'enregistrement des ménages dénommé Hukou, les travailleurs doivent s'inscrire au registre des citoyens en fonction de la résidence familiale. Bon nombre de travailleurs migrants trouvent leur emploi par le biais des agences de placement, que ne s'occupent pas d'obtenir l'inscription au registre de la ville pour les travailleurs. De ce fait, ces derniers se trouvent en situation irrégulière, ce qui les rend encore plus vulnérables aux licenciements abusifs, au non-paiement des salaires et aux relations de travail non contractuelles. Il est souvent impossible pour les travailleurs migrants d'obtenir leur résidence officielle dans la ville, ce qui fait que dans de nombreux cas, ils sont privés de droits fondamentaux tels que le droit au logement public, à la santé et à l'éducation. De ce fait, ils sont complètement tributaires de la couverture médicale et du logement que leur fournit leur employeur³³.

Compte tenu des violations généralisées du droit du travail que subissent les travailleurs chinois, ainsi que de l'absence de respect des lois dans l'ensemble du pays, il est évident que toute entreprise ou organisation souhaitant s'approvisionner de manière éthique dans le secteur manufacturier chinois doit prendre des mesures proactives pour s'assurer que les droits des travailleurs de sa chaîne d'approvisionnement soient respectés.



Dans les coulisses: les usines qui fabriquent pour Londres 2012

En vue de déterminer si le code d'approvisionnement du COJOL était mis en œuvre de manière adéquate, Play Fair 2012 a décidé d'enquêter sur les conditions de travail de deux usines en particulier, qui produisent des articles pour les Jeux de Londres 2012, et de comparer ce que nous aurions trouvé sur le terrain aux normes que le COJOL et les détenteurs de licences se sont engagés à mettre en œuvre tout le long de leur chaîne d'approvisionnement.

LES USINES

L'usine A produit des badges pour les Jeux 2012 de Londres depuis 2011, y compris des badges où apparaissent les mascottes Wenlock et Mandeville. L'usine emploie environ 500 ouvriers en basse saison et jusqu'à 1000 dans les périodes de pointe de production. Au moment de notre enquête, l'usine comptait environ 500 salariés. L'usine est située dans une zone rurale en périphérie de Huizhou, dans la province de Guangdong. Elle n'est proche d'aucune ville importante et les travailleurs sont relativement isolés. La majorité des salariés sont des travailleurs migrants, âgés de 16 à 24 ans, issus de villages ruraux en Chine et n'ont qu'un accès limité au logement, à l'éducation et aux soins de santé.

L'usine B produit des jouets en peluche et des articles de collection à l'image de deux mascottes olympiques, Wenlock et Mandeville. La production des mascottes avait démarré en avril 2011 et continuait en octobre, lors de notre enquête. Située dans une zone rurale de la province de Guangdong, l'entreprise produit des peluches pour le marché d'exportation et emploie 250 ouvriers dans les périodes de faible production, 600 dans les périodes de production intensive. Les 350 ouvriers supplémentaires sont essentiellement des étudiants qui sont tous sous contrat temporaire. De nombreux travailleurs sont des migrants provenant d'autres provinces chinoises mais, chose rare, l'usine B a également embauché un certain nombre de travailleurs locaux.

LES DÉTENTEURS DE LICENCE

L'usine A est le fournisseur principal de la société commerciale chinoise Honav, dont la filiale britannique, **Honav UK Ltd**, a été constituée en avril 2008 juste avant l'octroi de la licence de production des badges souvenirs pour les Jeux de Londres en 2012. Vers la fin de l'année 2007 cette société a recruté un ancien directeur du marketing du Comité international olympique (CIO),

né au Royaume-Uni, dans le but d'aider la société à développer sa présence sur le marché international du sport. Honav avait déjà produit au préalable des badges au logo olympique pour un grand nombre de Jeux olympiques, dont ceux d'Atlanta, de Sydney, d'Athènes et de Beijing; ses ventes de marchandises pour Beijing 2008 lui avaient valu un chiffre d'affaires de plus de 15 millions de livres³⁴. Le COJOL a déclaré avoir choisi Honav en partie en raison de sa «stratégie globale pour répondre à nos critères environnementaux, éthiques et de durabilité»³⁵. L'on ne trouve aucune information sur le site web de Honav au sujet de ses engagements ou de sa stratégie déontologique.

L'usine B est détenue par une entreprise du jouet ayant son siège à Hong Kong, Starlight. Elle produit des jouets en peluche pour la société britannique de jouets **Golden Bear Toys**, qui a remporté la licence de production des mascottes en 2009. Cette victoire faisait suite à la soumission couronnée de succès pour la production d'une série limitée de mascottes pour l'équipe britannique aux Jeux olympiques de Beijing. Golden Bear énonce ses engagements déontologiques sur son site web, mais ceux-ci restent vagues. Golden Bear reconnaît qu'elle est au «début de [son] parcours vers la durabilité» et que le fait de produire en Chine représente un défi³⁶, mais elle déclare également que leur «qualité de membre de l'Association britannique des jouets et des loisirs, qui fait la promotion de la durabilité et de l'environnement... nous a aidés à voir notre soumission retenue»³⁷.

L'Association britannique des jouets et des loisirs est membre de la Fédération internationale des industries du jouet (connue sous son sigle anglais: ICTI) et ses membres peuvent accéder au programme CARE de l'ICTI, qui est une initiative visant à «promouvoir une production manufacturière éthique, sous la forme d'un traitement juste des travailleurs et de mesures de santé et de sécurité à leur intention»³⁸. Cette initiative passe par le recours à un code de conduite et à un système d'audits et de certification. L'usine B est certifiée par l'ICTI. Dans certains domaines toutefois, le code de l'ICTI est plus faible que le code de l'ETI adopté par le COJOL. En effet il n'y est fait aucune référence à un salaire minimum vital ni aucune tentative de définir la rémunération en fonction des besoins fondamentaux du travailleur. Le code dit uniquement que la rémunération doit respecter le minimum légal. Au sujet de la liberté syndicale, le code de l'ICTI ne reconnaît pas le droit de négociation collective (C98 de l'OIT) et, bien qu'il mentionne la convention de l'OIT sur la liberté syndicale (C87) dans sa liste de principes, son Code de pratiques commerciales se contente de mentionner le droit d'être représenté, pas de se syndiquer. Aucun détail ou information ne sont donnés au sujet de ce qui constitue des normes acceptables de représentation des travailleurs, ce qui rend l'utilité de l'engagement en question toute relative. Aucune disposition n'est prévue concernant le recours à des contrats temporaires ou à durée déterminée ou, plus généralement, le travail précaire. Le système d'audits mis en place par l'ICTI en vue de faire le suivi de l'application effective du code est assez faible. C'est l'usine elle-même qui commande l'audit, en choisissant parmi une liste d'auditeurs autorisés, et elle utilise l'information obtenue dans le cadre de l'audit pour demander sa certification. Certes, il arrive que des audits de contrôle soient menés de manière aléatoire, mais ils ne sont pas habituels. Les inspections sont effectuées au minimum une fois par an.

Notre enquête à l'usine B a été possible du fait que Golden Bear a accepté de communiquer sa liste de fournisseurs au Trades Union Congress (TUC, Congrès des syndicats britanniques) afin de permettre des inspections externes des conditions de travail.



Cette liste ne devant être partagée qu'avec nos partenaires chercheurs, l'usine restera anonyme dans le présent rapport. Des discussions sont en cours avec Golden Bear Toys sur les résultats de l'enquête et les éventuelles mesures pour améliorer les conditions. Golden Bear peut être félicitée pour son ouverture, et nous espérons qu'elle continuera ses négociations avec Play Fair et ses partenaires en vue d'améliorer les conditions dans l'usine B.

CONCLUSION: Le code d'approvisionnement durable est violé à tous les niveaux

Le Code d'approvisionnement du COJOL utilise les normes définies dans le Code fondamental de l'Initiative d'éthique commerciale (Code ETI), lequel inclut des références aux normes fondamentales du travail établies par l'Organisation internationale du travail (OIT). Le code lui-même comporte un noyau de neuf normes qui, d'après le COJOL, sont contraignantes pour les détenteurs de licence en vertu de leurs obligations contractuelles, ce qui veut dire que les usines qui les fournissent doivent les mettre en œuvre également. Ces neuf normes comportent un certain nombre de clauses distinctes spécifiant les aspects les plus importants à traiter.

Play Fair a décidé d'utiliser la recherche effectuée pour comparer les conditions de travail réelles, telles que constatées dans les deux usines, aux normes dont le COJOL affirme qu'elles sont respectées chez tous ses fournisseurs. Dans chacun des neuf domaines du code, nous avons constaté des infractions flagrantes.

L'EMPLOI N'EST PAS LIBREMENT CHOISI

Bien que l'on n'ait constaté de travail forcé³⁹ dans aucune des deux usines, dans toutes deux des violations graves de la liberté de quitter son emploi ont été dévoilées. Cette pratique est couverte par la disposition 1 du code de l'ETI (voir encadré). Dans l'usine A, les travailleurs avaient le droit de démissionner, mais les procédures pour ce faire étaient tellement compliquées que les travailleurs y renonçaient souvent. Un salarié devait tout d'abord informer son supérieur hiérarchique de son souhait de démissionner et lui fournir une explication, puis faire signer un formulaire par le chef du département, par le gérant et enfin par le directeur de l'usine. Les travailleurs ont signalé que les supérieurs hiérarchiques directs refusent souvent d'autoriser les démissions, ce qui signifie que les travailleurs se voyaient souvent obligés de partir sans avoir suivi la procédure officielle et perdaient par conséquent un mois de salaire. Dans l'usine B, les travailleurs n'avaient pas le droit de quitter leur emploi durant toute la durée de leur contrat, pour quelque raison que ce soit. La plupart des travailleurs réguliers étaient embauchés avec un contrat de cinq ans. Tout travailleur quittant l'entreprise durant la durée de son contrat devait payer une indemnité à l'entreprise pour rupture de contrat.

Disposition 1 du code ETI: Choix libre de l'emploi

1.2 Les travailleurs ne sont pas tenus de placer un "dépôt" ou de confier leurs papiers d'identité à leur employeur et ils sont libres de quitter leur emploi après un préavis d'un délai raisonnable.

La législation chinoise prévoit elle aussi la possibilité pour les travailleurs de démissionner de leur emploi, sans pénalité, à condition de donner un préavis de 30 jours à leur employeur.

LES DROITS SYNDICAUX SONT BAFOUÉS

La Chine ne permet pas une liberté syndicale authentique. Dans les cas où des restrictions juridiques à la liberté d'association existent, le code de l'ETI permet le recours à des méthodes parallèles. Celles-ci peuvent prendre la forme, par exemple, d'un comité du personnel ou, pour la Chine, d'une section de l'ACFTU au niveau de l'usine. Pour remplir le critère de représentation, ces comités doivent être élus par le personnel lors d'élections libres et confidentielles, ils ne doivent pas subir d'ingérence de la direction et ils doivent recevoir un mandat clair de représentation des travailleurs.

Dans les deux entreprises, ce droit était bafoué.

Il n'y avait ni section syndicale de l'ACFTU ni comité du personnel dans l'usine A. La plupart des travailleurs ne savaient pas ce qu'est un syndicat et méconnaissaient globalement leurs droits fondamentaux sur le lieu de travail ou la possibilité de recourir à une action collective pour résoudre les différends du travail. En général, ils faisaient part de leurs doléances à leur supérieur immédiat, ce qui ne leur donnait pas la moindre garantie que la question serait traitée. D'après le règlement de l'usine qui est affiché sur le panneau d'information de l'usine, tout travailleur soupçonné d'inciter à un débrayage ou à une grève est passible de licenciement.

Un comité du personnel existait dans l'usine B, mais ses cinq membres avaient été désignés par la direction et aucun des travailleurs interrogés ne savait de qui il s'agissait. En général les travailleurs pensaient que le comité avait uniquement été mis en place pour répondre aux auditeurs, et à ce titre ils ne l'avaient jamais utilisé pour le saisir d'un problème. La plupart des travailleurs interrogés ont dit porter tout problème à la connaissance de leur supérieur hiérarchique ou du département des ressources humaines. L'article 84, paragraphes (4) et (10), du manuel des salariés de l'usine stipule que tout travailleur qui incite d'autres membres du personnel à faire grève ou à rester inactif au travail, ou qui prendrait part à une telle grève ou action, est passible de licenciement sans qu'une indemnité lui soit versée.

Disposition 2 du code ETI: La liberté d'association et le droit aux négociations collectives sont respectés

2.4 Si le droit à la liberté d'association et aux négociations collectives est restreint par la loi, l'employeur doit faciliter plutôt que gêner le développement de méthodes parallèles pour permettre une association indépendante et libre ainsi que des négociations.

CONDITIONS DE TRAVAIL INSALUBRES ET DANGEREUSES

Santé et sécurité inadéquates

Dans l'usine A, les travailleurs doivent utiliser une vaste gamme de produits chimiques à haut potentiel toxique, et les systèmes d'utilisation desdits produits ont été trouvés déplorablement inadéquats, et font courir des risques aux travailleurs.

Les produits chimiques n'étaient pas étiquetés avec des instructions pour la sécurité de leur utilisation ou avec des informations sur leurs dangers potentiels. Dans plusieurs cas, ils ne portaient même pas le nom du produit mais seulement l'indication de leur usage principal (p. ex.: liquide pour enlever la peinture). Certains des produits chimiques, tels que le persulfate

d'ammonium et l'acide nitrique, étaient exposés à l'air libre; la section de l'imprimerie en particulier dégageait une forte odeur de peinture et de produits chimiques. Les travailleurs ont déclaré que l'odeur était irritante, mais qu'ils avaient fini par s'y habituer

L'équipement de protection fourni était également inadéquat. Le seul équipement de protection individuelle (EPI) fourni aux ouvriers de l'usine A étaient des masques chirurgicaux, mais les travailleurs doutaient que ceux-ci puissent vraiment les protéger, notamment contre la poussière de métal à laquelle ils étaient constamment exposés. Les ouvriers ont dit qu'ils se rendaient bien compte qu'ils inhalaient beaucoup de poussière et que leurs mains en étaient toujours couvertes. L'un d'entre eux a signalé que ses doigts ont été happés dans une machine, qui n'était équipée d'aucun dispositif de sécurité. D'autres ont souligné qu'ils sont nombreux à souffrir de brûlures au zinc, résultat de la grande vitesse à laquelle ils sont obligés de travailler. Même si des gants sont à la disposition des travailleurs, le fait d'en porter ralentit le travail; or, la plupart des travailleurs sont payés à la pièce, et s'ils sont plus lents ils gagnent moins.

Dans l'usine B les travailleurs ont reçu une plus ample panoplie d'EPI, y compris des masques en coton, des bouchons d'oreille, des gants et des couvre-chefs. Cependant, la plupart des travailleurs n'utilisaient pas cet équipement (le couvre-chef excepté) car il n'était ni confortable ni pratique, sauf en cas de visite des auditeurs. En effet lors de ces visites il était obligatoire de porter tous les EPI. Les ouvriers ne sont pas assis sur des chaises pendant leur journée de travail mais sur des tabourets, raison pour laquelle la plupart d'entre eux se plaignent de douleurs de dos constantes.

Disposition 3 du code ETI: Les conditions de travail respectent les règles d'hygiène et de sécurité

3.1 Il convient de fournir un environnement respectant les règles d'hygiène et de sécurité ... Il conviendra de prendre des mesures pour éviter les accidents ... en minimisant dans la mesure du possible, les causes des dangers inhérents au lieu de travail.

3.2 Les travailleurs recevront régulièrement une formation d'hygiène et de sécurité qui sera inscrite aux registres. Ces stages seront renouvelés pour les nouveaux travailleurs ou les travailleurs mutés.

3.3 Il conviendra de fournir un accès à des sanitaires propres et à de l'eau potable et, si nécessaire, à des équipements permettant le stockage d'aliments

3.4 Si l'hébergement est fourni, il conviendra qu'il soit propre, sûr, et réponde aux besoins fondamentaux des travailleurs.

Mis au travail sans formation

Aucun des travailleurs des usines A et B n'a indiqué avoir reçu une formation en matière de santé et de sécurité. Aucune des deux usines n'organise d'exercices d'évacuation incendie, et aucun des travailleurs interrogés ne savait comment utiliser l'extincteur. Les travailleurs de l'usine B ont indiqué qu'un petit incendie avait éclaté dans l'usine et que pas un seul des travailleurs présents ne savait comment l'éteindre. Heureusement aucun des travailleurs n'a été blessé lors de cet incident.

Dans l'usine B, des pharmacies de secours étaient fournies et

portaient le nom du préposé aux premiers soins. Le travailleurs identifié comme chargé des premiers soins n'avait reçu aucune formation et n'était absolument pas en mesure de délivrer les premiers soins. En fait, les travailleurs avec le plus d'ancienneté devaient simplement inscrire leur nom sur une liste. Lors de notre recherche, au moins une des pharmacies de secours était complètement vide. Des travailleurs nous ont dit que ces pharmacies ne sont remplies qu'à l'occasion des audits.

Nourriture malsaine

«L'usine ne nous traite pas comme des êtres humains. La nourriture qu'ils nous donnent est pire que ce que l'on donne aux cochons.»

Les travailleurs de l'usine B ont affirmé que les conditions d'hygiène n'étaient pas respectées dans la cuisine de la cantine de l'usine. Les travailleurs ne sont pas obligés de manger dans l'usine, mais en réalité ils n'ont pas vraiment le choix car il y a juste un petit snack devant l'usine et le restaurant le plus proche se trouve à quinze minutes de marche. Ils paient 2,4 CNY par repas, lequel ne comporte que rarement de la viande; les travailleurs se plaignaient de la cuisson insuffisante et du mauvais goût de la nourriture.

Conditions de vie inadéquates dans des dortoirs mal ventilés.

L'usine A propose des dortoirs pour les travailleurs sur le site, qui sont séparés pour les femmes et pour les hommes; les chambres pour les couples étaient généralement occupées par la direction. Lorsque les travailleurs optent pour les dortoirs, ils doivent payer 60 CNY par mois pour leur lit dans une chambre où dorment jusqu'à 12 personnes. Les chambres sont dotées de climatiseurs d'air, qui ne sont mis à fonctionner que pendant la nuit. Les travailleurs du service de nuit se plaignaient qu'il faisait trop chaud dans la chambre le jour pour y dormir.

L'usine B met également des dortoirs à la disposition de ses ouvriers pour 60 CNY, où ils dorment à 12 par chambre. Les douches ne sont pas dotées d'eau chaude et les travailleurs doivent aller chercher l'eau chaude ailleurs, et seulement après 21 heures. Les toilettes et la salle de bain commune se trouvaient dans une zone publique, ce qui ne permettait pas une grande intimité. L'une des principales préoccupations énoncées par les travailleurs était qu'il n'y avait pas de prise électrique dans les dortoirs, et qu'ils n'avaient donc pas la possibilité de charger leurs téléphones portables. Ils devaient alors confier leur téléphone à la direction pour le faire charger, et ressentaient cela comme une violation de leur vie privée.



RECOURS AU TRAVAIL DES ENFANTS

Au cours de notre recherche, l'usine A employait 3 mineurs, 2 garçons et 1 fille, qui avaient tous quinze ans. D'autres travailleurs ont confirmé qu'il arrivait souvent que des mineurs soient recrutés pendant l'été, et qu'on pouvait identifier les enfants rien que par leur apparence. Deux des travailleurs mineurs identifiés par nos chercheurs avaient un contrat temporaire; le troisième travaillait de manière continue pour l'entreprise. Les ouvriers ont dit à nos chercheurs que tous ceux qui semblaient jeunes devaient quitter l'usine pendant les visites des auditeurs, ce qui suggère que la direction était consciente d'avoir recruté des mineurs. Aucun enfant n'a été identifié parmi les travailleurs de l'usine B.

Disposition 4 du code ETI: Il est interdit de faire travailler les enfants

La législation chinoise également interdit d'embaucher à temps complet des enfants de moins de seize ans.

SALAIRES ILLÉGALEMENT BAS OU INSUFFISANTS À FOURNIR UN MINIMUM VITAL

L'on a constaté que les salaires des usines A et B étaient trop bas. Les travailleurs se plaignaient des conditions d'emploi trompeuses, insuffisamment expliquées, des contributions sociales non payées, et de déductions et d'amendes retirées du salaire.

Dans la région où l'usine A est située, le salaire minimum est de 950 CNY par mois. Il est de 1100 CNY par mois pour l'usine B. Dans les deux cas, c'est ce salaire qui devrait représenter la rémunération avant le calcul des heures supplémentaires et des primes. En vertu du code ETI, un salaire doit toujours correspondre à un minimum vital. Le salaire minimum, qui était celui perçu par la plupart des travailleurs, est de beaucoup inférieur au minimum vital pour la région, que l'on estime à 2000 – 2500 CNY.

Dans l'usine A les travailleurs en période d'essai étaient rémunérés sur la base d'un taux horaire et percevaient environ 950 CNY par mois. À la fin de leur mois de période d'essai, la rémunération des travailleurs se calculait à la pièce et ils touchaient un salaire mensuel de base d'entre 1000 et 1250 CNY. Les travailleurs interrogés dans le cadre de notre recherche percevaient un salaire net oscillant entre 1300 et 2900 CNY par mois, en fonction de leur productivité et du nombre d'heures supplémentaires.

Dans l'usine B les contrats des travailleurs stipulaient que le salaire de base était de 1100 CNY, soit le salaire minimum légal dans la région. Or, les niveaux des salaires de base (avant les heures supplémentaires) des ouvriers permanents à la production allaient de 900 CNY à 1500 CNY, ce qui signifie qu'un certain nombre d'entre eux percevaient moins que le minimum légal.

Tous les travailleurs temporaires étaient rémunérés sur la base d'un taux horaire illégalement bas. Les calculs basés sur la législation relative au salaire minimum porteraient le salaire des journaliers à 6,32 CNY par heure. Or, à l'usine B ces derniers n'étaient payés que 5 CNY par heure (soit 40 CNY/jour).

Les salaires mensuels moyens comprenant les heures supplémentaires et les primes variaient de manière significative selon le département. Les ouvriers qualifiés des départements de taille du tissu, de couture et de rembourrage, payés à la pièce, pouvaient gagner entre 2800 et 3300 CNY. Les travailleurs chargés de l'assemblage ou ceux des entrepôts, payés sur la

base d'un taux horaire, gagnaient de 1700 à 1900 CNY et de 1400 à 2000 CNY respectivement.

Les prestations sociales sont trompeuses ou impayées

La législation du travail chinoise stipule que tous les travailleurs ont droit à des prestations sociales, incluant notamment la retraite, l'assurance contre les blessures professionnelles et l'assurance médicale. Les deux usines étaient en infraction, d'une manière ou d'une autre, par rapport à cette disposition.

Pendant les entretiens, de nombreux travailleurs de l'usine A ont affirmé être couverts par une assurance sociale, mais ils ne savaient pas combien ils contribuaient ou à quoi correspondait la part employeur. Une recherche ultérieure a confirmé que dans les faits, seule une faible proportion des travailleurs étaient couverts par le régime d'assurance sociale, et la plupart d'entre eux ne comprenaient pas vraiment l'utilité du régime. Dans l'usine B les contributions sociales n'étaient payées que pour les travailleurs de plus de 30 ans, et par conséquent la majorité des travailleurs étaient exclus de la couverture sociale.

L'article 24 du Règlement de la province de Guangdong sur le paiement des salaires stipule que les travailleurs en congé maladie ne doivent pas percevoir moins de 80 % du salaire minimum local. Dans l'usine A les travailleurs nous ont dit qu'il était facile d'obtenir un congé en cas de maladie, mais que dans ces cas-là la rémunération était suspendue.

Les bulletins de salaire remis en retard ou inexistant

«Je ne sais pas comment calculer ce que je vais toucher. Ce qui est dit dans mon contrat, c'est que mon salaire de base devrait être de 1100 CNY. Mais ensuite, je me suis aperçu que mon salaire de base réel était de 1000 CNY» - Ouvrier de l'usine B.

Les bulletins de salaire décrivent la composition du salaire perçu par les travailleurs, en mentionnant clairement la ventilation entre salaire de base, majoration des heures supplémentaires, primes, indemnités et déductions. L'article 17 du Règlement de la province

Disposition 5 du code ETI: Versement d'un salaire minimum

5.1. Les salaires et les avantages versés pour une semaine de travail ordinaire satisfont, au minimum, les normes légales nationales ou les normes industrielles, selon celles qui correspondent au seuil le plus élevé. En tout cas, il conviendra que le salaire soit suffisant pour couvrir les besoins fondamentaux et fournir un revenu libre.

5.2 Tous les travailleurs recevront des informations écrites et compréhensibles sur leur condition d'emploi en matière de salaires avant de commencer celui-ci, et sur les particularités de leur salaire pour la période de paie concernée, chaque fois qu'ils seront payés.

5.3 Il sera interdit de procéder à des déductions sur salaire qui ne sont pas prévues par la loi nationale sans l'autorisation expresse du travailleur concerné...

En vertu de la législation du travail chinoise, tant les travailleurs que leurs employeurs devraient verser des contributions à un régime de sécurité sociale et tous les travailleurs devraient bénéficier de congés annuels et être rémunérés en cas de maladie.

de Guangdong sur le paiement des salaires stipule que tous les employeurs doivent fournir un bulletin de salaire. L'article 50 du code du travail énonce que le salaire doit être versé tous les mois et que le paiement ne peut pas être repoussé sans raison.

Les travailleurs de l'usine A recevaient bien un bulletin de salaire, mais du fait que la plupart d'entre eux étaient rémunérés à la pièce et que le nombre d'heures supplémentaires variait considérablement, rares étaient ceux qui pouvaient expliquer comment leurs salaires étaient calculés. Les travailleurs se plaignaient également que les salaires étaient systématiquement payés avec un mois de retard, pratiquement jamais en temps et en heure. Les travailleurs de l'usine B ne recevaient pas de bulletin de salaire et la plupart d'entre eux ont déclaré ne rien savoir du calcul de leur rémunération. Ici aussi les salaires étaient payés le 25 du mois, mais le paiement était retenu pendant un mois.

Les contrats de travail ne sont pas fournis

Le contrat de travail constitue une protection fondamentale pour les travailleurs, car il décrit les droits et les obligations de l'employeur comme du travailleur. En cas de différend de travail, le contrat est une preuve essentielle de toute relation d'emploi. Il était demandé aux ouvriers de l'usine A de signer deux exemplaires de leur contrat lors du début de leur période d'emploi dans l'usine, mais la plupart d'entre eux n'en ont pas reçu une copie. Un certain nombre d'ouvriers ont dit aux chercheurs qu'ils n'avaient même pas eu la possibilité de lire l'ensemble du contrat avant de le signer. Les travailleurs de l'usine B ont signé des contrats d'une durée de cinq ans, et une copie leur a été remise, dans laquelle les termes et les conditions d'emploi sont décrites. Cependant, les ouvriers se sont plaints de recevoir un salaire qui est en fait inférieur au salaire stipulé dans le contrat.

Des amendes sont imposées illégalement aux travailleurs

Dans l'usine A les travailleurs se plaignent de la longue liste de règles qu'ils sont tenus de respecter dans l'usine. Au cours de l'été, l'usine a affiché une liste de «mérites et démérites», c'est à dire de récompenses et de sanctions qui ont eu pour effet de donner aux travailleurs des primes ou, bien plus souvent, de leur imposer des déductions sur leur salaire en raison d'un comportement donné. Les amendes allaient de 20 à 200 CNY selon la «gravité» de l'infraction. Par exemple, un retard de moins de 10 minutes entraîne une amende de 20 CNY, l'incapacité d'achever une tâche entraîne une amende de 50 CNY, ne pas passer la nuit dans le dortoir sans avoir obtenu une permission coûte 100 CNY au travailleur, et être «peu consciencieux» au travail sans consentir d'efforts pour s'améliorer peut entraîner une déduction de 200 CNY, tout comme le fait de prendre une journée de congé sans autorisation. Un certain nombre de travailleurs ont reconnu toutefois avoir reçu des primes pour leur bon travail. Dans l'usine B, il n'existerait a priori pas de système d'amendes.

HORAIRES DE TRAVAIL EXCESSIFS

Dans les deux usines, il a été signalé que les horaires de travail sont excessifs et enfreignent la législation nationale ainsi que les dispositions du code ETI.

Dans l'usine A la journée de travail débutait habituellement à 8 heures du matin et finissait à 9 ou 10 heures du soir. Les travailleurs avaient une pause de deux heures pour déjeuner, et une heure pour dîner. Dans certains départements, les ouvriers restaient régulièrement jusqu'à 11 heures du soir, et au moins l'un d'entre eux, dans le département du polissage, devait faire un service de 24 heures tous les mercredis. Les travailleurs

du département du polissage avaient rarement plus de un ou deux jours de repos par mois. Pendant les périodes de pic de production, les travailleurs ont signalé que les services prolongés, de 24 heures d'affilée, devenaient presque communs, notamment à l'imprimerie. D'autres ouvriers prenaient deux services, le premier de 8 heures du matin à 6 heures du soir, le deuxième de 10 heures du soir à 8 heures du matin le lendemain.

Dans l'usine B les travailleurs commençaient leur service à 8 heures du matin, mais ils devaient arriver à l'usine quinze minutes avant pour vérifier les présences. Normalement le service finissait à 18 heures 30, mais généralement les travailleurs retournaient effectuer trois heures de travail de plus après leur dîner. Ils étaient eux aussi tenus de prester une semaine de six jours.

Heures supplémentaires: jusqu'à quatre fois plus que la limite légale

Compte tenu de l'organisation des services, la plupart des ouvriers de l'usine A effectuaient entre 80 et 100 heures supplémentaires par mois, soit deux à trois fois plus que la limite légale. C'était encore plus le cas pour les travailleurs du service de nuit. Les heures supplémentaires ne sont pas volontaires, et si les ouvriers ne voulaient pas faire d'heures supplémentaires, ils devaient demander la permission de leur superviseur. Dans l'usine B les travailleurs devaient prester environ 24 heures supplémentaires par semaine. Lors du démarrage de la production des mascottes, l'usine n'avait pas encore recruté suffisamment de personnel temporaire ce qui fait que les heures supplémentaires ont atteint, en mai et en juin, 140 heures par mois, soit quatre fois de plus que la limite légale. Durant cette période, il a été demandé aux ouvriers de signer un «engagement volontaire» par lequel ils demandaient à effectuer davantage d'heures supplémentaires. Il était obligatoire de signer ledit engagement.

Disposition 6 du code ETI: Les heures de travail ne sont pas excessives

6.1 Les heures de travail sont conformes aux lois nationales ou aux normes industrielles, selon celles qui apportent la meilleure protection.

6.2 En tout cas, il sera interdit de demander régulièrement aux travailleurs de travailler plus de 48 heures par semaine et il conviendra de leur donner en moyenne au moins un jour de repos pour une période de 7 jours. Les heures supplémentaires ne seront pas obligatoires, ne dépasseront pas 12 heures par semaine, ne seront pas exigées de manière régulière et seront toujours rémunérées à un tarif horaire majoré.

La législation chinoise du travail stipule qu'une semaine de travail normale devrait être de 40 heures, et que les travailleurs doivent jouir d'une journée de repos par semaine au minimum. Toute heure supplémentaire doit être prestée de manière volontaire et au total les prestations supplémentaires ne doivent pas dépasser 36 heures dans un mois.

Le paiement des heures supplémentaires est illégalement bas

L'article 44 de la loi chinoise sur le travail garantit que les travailleurs reçoivent, en cas d'heures supplémentaires effectuées les jours de la semaine, une majoration de 150% du taux salarial horaire, de 200% du taux salarial horaire pour les heures supplémentaires le week-end, et de 300% lors des jours fériés officiels.

Dans l'usine A la plupart des travailleurs n'étaient pas en mesure de nous dire combien leurs heures supplémentaires étaient rémunérées. Un certain nombre de travailleurs en période d'essai pensaient qu'ils touchaient 5 CNY par heure supplémentaire en semaine et 6 CNY pendant la fin de la semaine. En violation de la législation nationale, l'usine ne comptait pas les huit premières heures du samedi comme étant des heures supplémentaires et n'appliquait de majoration qu'à partir de la neuvième heure. La majoration était de surcroît bien inférieure à la norme stipulée dans la loi, à savoir au moins 8,19 CNY pour les heures supplémentaires en semaine et 10,92 pour celles du week-end. Les travailleurs de l'usine B ne savaient pas non plus combien ils gagnaient pour leurs heures supplémentaires. Seule une personne croyait connaître le taux et a indiqué qu'il était de 6 CNY par heure. Or, sur la base du taux horaire contractuel, la rémunération majorée des heures supplémentaires effectuées par les travailleurs devait être de 9,48 CNY en semaine, 12,64 les week-ends et 18,96 les jours fériés.

LA DISCRIMINATION EST PRATIQUÉE

La répartition des ouvriers de l'usine A est de 50% de femmes, 50% d'hommes. Nos chargés de recherche nous ont dit qu'il était particulièrement difficile de parler aux ouvrières, et il n'a par conséquent pas été possible d'obtenir d'information sur la discrimination fondée sur le sexe. Une garderie était disponible dans l'usine A, ce qui est plutôt rare dans les entreprises du secteur privé. Les travailleurs ont déclaré qu'il n'y avait aucune femme enceinte dans l'usine, il a donc été impossible de savoir si les droits liés à la maternité étaient mis en œuvre de manière adéquate.

Disposition 7 du code ETI: Aucune discrimination n'est pratiquée

7.1 Il n'existe aucune discrimination dans le recrutement, les compensations, l'accès aux stages de formation, la promotion, le licenciement ou la mise à la retraite pour des raisons de race, de caste, d'origine nationale, de religion, d'âge, de handicap, de sexe, d'état civil, d'orientation sexuelle, d'appartenance à un syndicat ou à un parti politique.

Dans l'usine A, près de 30% des travailleurs avaient plus de trente ans, mais la majorité étaient des jeunes travailleurs migrants, d'entre 16 et 25 ans. La plupart des travailleurs migrants n'avaient pas les papiers requis pour pouvoir accéder aux services locaux. Dans l'usine B, les plus jeunes parmi les travailleurs n'avaient pas de couverture sociale car celle-ci n'est allouée qu'aux travailleurs de plus de 30 ans. Les travailleurs sous contrat temporaire avaient eux aussi tendance à être des migrants, alors que bon nombre des travailleurs réguliers provenaient de la région.

Dans les deux usines, il est dit clairement aux travailleurs que quiconque entreprendrait une syndicalisation ou des activités de type syndical sera passible de licenciement.

L'EMPLOI TEMPORAIRE RÈGNE

Dans l'usine A les travailleurs sont recrutés à l'essai tout d'abord, pendant un mois, puis ils font partie du personnel fixe. Puisque la plupart ne reçoivent pas un exemplaire de leur contrat et n'ont pas lu les termes et conditions d'emploi, il arrive que certains travailleurs ne connaissent pas vraiment la durée de leur contrat. Certains d'entre eux affirment avoir été recrutés pour un an,

d'autres pour trois ans. Lors de nos recherches, près de 30 travailleurs interrogés étaient employés en tant que personnel temporaire. Aucun des travailleurs interrogés par nos chargés de recherche n'avait un contrat permanent (à durée indéterminée).

Durant la période avec le plus de commandes, l'usine B embauche environ 300 travailleurs temporaires, plus que doublant de ce fait les effectifs habituels. Un grand nombre de cette main-d'œuvre d'appoint sont des étudiants. Quant aux travailleurs fixes, ils ont tous des contrats de 5 ans. Aucun des travailleurs interrogés n'avait de contrat permanent ou à durée indéterminée.

Dans l'usine A des travailleurs temporaires étaient embauchés avec des termes et des conditions d'emploi semblables à celles des travailleurs fixes, mais la direction de l'usine ne leur fournissait pas de contrat d'emploi. Dans l'usine B, les travailleurs temporaires étaient rémunérés à la journée plutôt qu'avec un salaire mensuel ou à la pièce ; ils gagnaient 40 CNY par jour, alors que le minimum statutaire est de 50 CNY par jour. Les travailleurs temporaires sont également privés de cotisations sociales. La rotation de la main-d'œuvre est très élevée dans l'usine B.

Disposition 8 du code ETI: Il convient de fournir un emploi régulier

8.1 Dans la mesure du possible, les travaux exécutés doivent être fondés sur une relation d'emploi concrète, établie sur des lois et pratiques nationales.

8.2 Il sera interdit d'éviter les obligations (dues) aux employés en vertu de la législation du travail ou de la sécurité sociale (et découlant) de la relation d'emploi régulière (en recourant) à la sous-traitance de la main d'œuvre seule ...

TRAITEMENTS SÉVÈRE ET INHUMAIN

D'après les travailleurs de l'usine A, l'atmosphère et le type de traitement accordé aux travailleurs dépendent de l'attitude de leurs supérieurs immédiats. Aux dires des ouvriers, alors que certains chefs ne réprimandent presque jamais, d'autres les insultent constamment. Si des travailleurs se disputent avec leur supérieur, ils essuient un « démerite », c'est à dire une amende. Si les ouvriers ont besoin de faire une pause, ils doivent demander à leur superviseur un « permis de temps de repos », qui ne peut être accordé qu'à dix ouvriers à la fois.

Disposition 9 du code ETI: Il est interdit de recourir à des traitements sévères ou inhumains

9.1 Les sévices ou la discipline physique, la menace de sévices, le harcèlement sexuel ou d'autre nature et les injures ou autres formes d'intimidation seront interdits.



Usine A: Liang Zhi-yau – travailler dans la pauvreté

Liang Zhi-yau a 18 ans et vient de la province de Guizhou. Liang était un bon élève et avait espéré pouvoir aller dans une bonne université, mais ses parents se sont retrouvés à court d'argent avant qu'il n'ait fini l'école secondaire. Puisqu'ils ne pouvaient plus lui payer ses études, Liang s'est trouvé, à 16 ans, à devoir prendre la dure décision de quitter l'école et de chercher un emploi dans la province de Guangdong. Il espérait gagner assez d'argent pour aider ses parents à améliorer leur maison et leur ferme, et même les emmener en vacances pour visiter plusieurs endroits en Chine.

Son emploi à l'usine A est le troisième en deux ans. Liang s'est maintenant rendu compte que le travail à l'usine ne représentera jamais une solution pour la pauvreté de sa famille. Au cours des deux derniers mois son salaire mensuel n'a jamais dépassé les 1700 CNY. Liang sait que l'usine commet de nombreuses violations du droit du travail, notamment au sujet du salaire, mais il prévoit quand même de rester à son poste, au moins pour les quelques mois à venir. *«C'est pareil dans toutes les usines. Même si le salaire de base à Shenzhen est plus élevé, le coût de la vie l'est aussi. En tant qu'ouvriers, c'est notre destin que de subir ces privations.»* Il se dit préoccupé par les produits chimiques qu'ils doivent utiliser, mais pense que sa santé ne s'en trouvera pas trop affectée s'il ne reste pas plus d'un an.

Liang ne tient pas à en savoir davantage sur le droit du travail. Il ne fait pas confiance au gouvernement pour défendre les droits des travailleurs, car il a entendu que des ouvriers avaient été arrêtés pour avoir exprimé leurs doléances au gouvernement. *«À mon avis, les lois concernant les entreprises l'emportent sur les lois concernant le travail»*, dit-il.

Liang pense que la seule manière de s'en sortir sera de monter sa propre affaire. Il a déjà commencé à apprendre à manier les outils informatiques, et avait même ouvert sa propre boutique en ligne, mais il n'a pas réussi à économiser assez d'argent pour se lancer. Maintenant, il pense apprendre le métier de coiffeur pour hommes et ouvrir son propre salon, mais pour y arriver il doit épargner. *«Si je commence ma propre affaire, je dois respecter la loi. Et je donnerai de l'argent pour l'éducation des enfants pauvres»*, déclare-t-il.

Usine A: Wang Jie-shen – Amende pour avoir contesté les heures supplémentaires.

Wang Jie-shen a 29 ans, il loue une petite pièce à l'extérieur de son usine qu'il partage avec sa femme, laquelle travaille dans une autre usine du voisinage. Leur fils vit avec la mère de Wang dans son village natal, car ils ne peuvent se permettre de le garder avec eux en ville. Il leur manque énormément et tentent de lui parler souvent par téléphone ou par messagerie instantanée. Ils n'ont la possibilité de lui rendre visite qu'une fois par an, lors de la nouvelle année lunaire.

Wang estime que la rémunération qu'ils perçoivent est trop faible, et que la situation empire. *«L'inflation grimpe à toute vitesse, pourquoi nos salaires n'en font-ils pas autant?»* demande-t-il. Il se plaint également que toutes les usines trompent les travailleurs. Par exemple, l'annonce d'emploi affichée devant son usine stipule que les primes payées pour heures supplémentaires sont conformes à la loi, mais Wang sait pertinemment que ce n'est pas vrai.

Il se souvient que l'usine avait été extrêmement occupée au cours de l'été. Un jour, il avait travaillé sans s'arrêter toute la journée. Il était épuisé et attendait avec impatience le repos à la fin du service. Vers 17 heures 30, le superviseur a annoncé tout d'un coup que les ouvriers devaient rester pour faire des heures supplémentaires. *«Je suis d'un naturel plutôt doux, mais j'étais tellement fatigué que je n'ai pas pu réprimer ma colère»*, dit Wang. Il s'est plaint au superviseur, et ils se sont alors disputés. Il a reçu une amende pour avoir offensé son supérieur. Malgré le prix à payer pour avoir contesté les ordres de la direction, il était convaincu qu'il se devait d'exprimer ses préoccupations.

Il regrette que la direction ne fasse preuve d'aucune empathie envers les travailleurs migrants de l'entreprise, et il nous dit que certains des superviseurs et des cadres sont toujours à tancer les travailleurs. *«Pourquoi les superviseurs ne peuvent-ils pas nous parler calmement?»*

Bien que Wang estime que les conditions de travail à l'usine sont insatisfaisantes, il hésite à démissionner. Après avoir travaillé dix ans, il sait qu'une «bonne usine», ça n'existe pas, et il n'a aucune idée de comment changer cet état de fait. *«Parfois j'achète un billet de loterie, et j'espère avoir de la chance»*, conclut-il.

Usine B: Chen Hai-zheng – une famille que la pauvreté sépare

Chen Hai-zheng a 30 ans, et elle travaille depuis deux ans dans l'usine B. Employée à l'atelier de couture, elle gagne un salaire mensuel d'environ 2000 CNY. Lorsque les commandes grimpent, elle peut gagner jusqu'à 2800 CNY par mois. Comme les autres ouvrières de la confection, Chen est payée à la pièce et elle travaille dur pour essayer de gagner davantage. Elle avoue se sentir comme une machine. Même si elle a le droit de faire des pauses, si elle quitte son poste un peu trop longtemps elle gagnera moins d'argent. Elle souffre du dos car elle reste assise sur un tabouret pendant 10 heures par jour. Elle n'est protégée par aucune couverture sociale. Même si elle tombe malade ou si elle a une maladie professionnelle, elle doit payer les frais médicaux de sa poche.

Chen a commencé à travailler en ville en 1998. Au début, elle était fière de pouvoir améliorer le niveau de vie de sa famille. Elle a été en mesure d'acheter une télévision pour sa famille au bout d'un an de travail, et trois ans plus tard elle pouvait rénover la maison. Mais lorsque son père a quitté son emploi dans une mine, Chen a dû travailler davantage pour subvenir aux besoins de tous. Elle s'est rendue compte à quel point la vie d'un travailleur migrant est difficile. Chen a abandonné son rêve de démarrer sa petite entreprise personnelle – elle sait qu'elle ne va jamais gagner suffisamment pour cela.

Chen est mariée et elle a une fille. Parce qu'ils sont migrants, la fille de Chen n'est pas éligible pour l'enseignement gratuit, et Chen ne peut pas payer pour son éducation. Alors la fille de Chen vit maintenant avec les parents de son mari, au village. Lorsque Chen voit les autres familles à Foshan emmener leurs enfants à un restaurant de restauration rapide ou leur acheter de nouveaux vêtements, elle se sent triste de ne pas pouvoir se permettre d'en faire autant pour sa fille.

Chen dit que les Jeux olympiques ne l'intéressent pas vraiment. La seule raison pour laquelle elle et ses collègues travaillent si dur, c'est parce qu'ils ont besoin de gagner davantage. Elle espère que sa rémunération à la pièce va être augmentée, pour ne plus se sentir aussi stressée. Et surtout, si son salaire le lui permettait, elle pourrait faire venir sa fille à Foshan pour vivre avec elle et son mari.

Usine B: Zhang Yu - les inspections d'usines sont truquées

Zhang Yu a 28 ans. Elle travaille depuis huit mois dans l'atelier d'injection du plastique de l'usine B et elle avait travaillé auparavant dans plusieurs usines de Shenzhen.

Elle est payée à la pièce, et pendant la basse saison son salaire mensuel oscille entre 1500 et 1800 CNY. Quand les commandes affluent, elle arrive à gagner 2500 CNY. Elle a deux enfants qui vivent dans son village natal, et elle envoie l'essentiel de son salaire à sa famille. Elle n'a pas vraiment l'occasion d'épargner, elle reste dans sa chambre quand elle est en congé pour ne pas dépenser d'argent. Pendant les pics de production, Zhang fait entre deux et quatre heures supplémentaires tous les jours. Elle quitte l'usine tard le soir. Il fait très sombre et elle est inquiète pour sa sécurité.

Dans l'atelier d'injection du plastique, elle manipule des machines et des produits chimiques. Parfois elle doit utiliser du diluant pour nettoyer les produits. Zhang se plaint d'érythèmes et d'allergies suite à l'exposition à ces produits. Elle n'a pas de sécurité sociale et doit aller demander des médicaments au bureau des ressources humaines. Les machines sont très bruyantes. Des bouchons pour oreilles sont fournis, mais elle trouve que cela ne protège pas suffisamment. Elle est convaincue que son ouïe subira une détérioration si elle continue de travailler à l'usine. D'autres équipements de protection, tels que des gants ou des masques, sont fournis, mais seulement tous les trois ou quatre jours. On ne les utilise que lorsque les inspecteurs vont venir.

Sa rémunération n'est pas plus élevée pour les produits olympiques que pour les autres produits qu'elle fabrique, même si le travail doit se conformer à des normes plus strictes. Zhang se sent paralysée à force de faire ce travail si monotone, chaque seconde, chaque minute, mais elle n'ose pas réduire sa cadence car elle est payée à la pièce. *«Si seulement le Comité des Jeux olympiques pouvait nous dire à combien une peluche est vendue, et nous payer un prix juste à l'unité»*, s'exclame-t-elle.

Zhang dit que les inspections des usines ne révèlent pas la réalité du lieu de travail. La direction de l'usine ne permet pas aux travailleurs de dire la vérité aux auditeurs. Bon nombre d'ouvriers ne sont plus tout jeunes, et ont peur d'être licenciés s'ils venaient à dire la vérité. *«Les consommateurs trouveront sûrement les mascottes olympiques mignonnes et sympathiques, mais ils ne pourront jamais imaginer qu'elles sont le résultat de notre dur labeur dans des usines où nous sommes mal payés et mal nourris»*, dit-elle.

Le Comité d'organisation des jeux olympiques et paralympiques de Londres déclare que les Jeux de Londres seront les premiers de l'histoire à être vraiment durables. Alors pourquoi les travailleurs de cette chaîne d'approvisionnement continuent-ils de subir une violation si généralisée de leurs droits?

Le fait est que la famille olympique commence à peine à assumer sa responsabilité pour l'impact qu'elle peut avoir sur la communauté mondiale; le COJOL avait pour point de départ un niveau extrêmement bas. Certes, il a pris quelques mesures qui vont dans le bon sens, mais aucune d'entre elles n'est suffisamment significative pour réellement garantir le respect des droits fondamentaux des travailleurs qui fabriquent les articles sous licence pour Londres 2012. Nous examinons ci-dessous différentes manières qui auraient pu permettre au COJOL ou à d'autres de combler la brèche entre les aspirations et la réalité.

1. Code de conduite pour un approvisionnement durable

La publication des normes du travail auxquelles les détenteurs de licence et les fournisseurs sont censés adhérer constitue un premier pas important; inscrire ces normes en tant qu'obligation contractuelle contribue à donner la mesure de l'importance de ces normes. Cependant, il ne suffit pas d'adopter une politique; pour que le code soit mis en pratique, le COJOL doit être beaucoup plus proactif dans l'application obligatoire du code. Il est important également que le COJOL ait une approche cohérente. Le COJOL s'est montré disposé à accepter l'utilisation d'autres codes lorsque les détenteurs de licence le lui demandaient, ce qui revient à avoir des normes différentes appliquées par différents fournisseurs ou secteurs. Dans le cas des jouets, le COJOL est convenu qu'il est acceptable que les usines relèvent du code de l'ICTI plutôt que du code fondamental de l'ETI, bien que certaines normes du code de l'ICTI soient inférieures à celles du code de l'ETI, en particulier concernant le salaire minimum vital, le travail temporaire et la liberté syndicale.

Quel que soit le code de conduite utilisé, celui-ci ne pourra être utile que s'il peut réellement être utilisé par les travailleurs et leurs organisations en tant qu'outil d'amélioration des conditions de travail. Un document rédigé en anglais uniquement et que les travailleurs ne voient jamais est pratiquement inutile. Pour qu'un code de conduite ait un quelconque impact sur la réalité, il convient de l'afficher dans l'usine, ou bien de le distribuer directement aux travailleurs, dans une langue qu'ils parlent couramment. Il convient également de fournir aux travailleurs l'information sur ce que les normes représentent pour eux, de leur dispenser des formations à cet égard, et de leur donner les méthodes pour mettre en pratique ces normes, dans l'idéal par le biais de syndicats, ou, dans le cas de la Chine, de comités indépendants de travailleurs.

Aucun des travailleurs interrogés dans le cadre de notre recherche n'avait vu un exemplaire du code pour un approvisionnement durable du COJOL ou du code fondamental de l'ETI; aucun n'en n'avait même entendu parler. Pratiquement aucun des travailleurs interrogés n'était conscient des droits qui étaient les siens en vertu du code du COJOL, de la législation du travail chinoise ou des conventions de l'OIT. Dans l'usine A aucun mécanisme d'application des normes mené par les travailleurs n'était en place, et dans l'usine B le mécanisme prévu était bien en dessous des normes relatives à une réelle représentation des travailleurs, et ne permettait pas aux travailleurs de faire entendre leur voix.

2. Transparence et divulgation des sites de production

Une des revendications centrales de la campagne Play Fair est que les Comités d'organisation fassent connaître publiquement l'emplacement des usines produisant sous licence. Play Fair reconnaît que la transparence n'est pas une arme magique permettant de corriger toutes les violations des droits du travail; toutefois, si les usines qui fournissent le COJOL étaient connues publiquement, il serait nettement plus facile pour les syndicats, les ONG et toute organisation des travailleurs d'utiliser le code du COJOL en vue de former et de soutenir les travailleurs, là où c'est possible. Cela permettrait en outre aux travailleurs de découvrir pour qui ils produisent vraiment et de mieux comprendre la chaîne d'approvisionnement dont ils font partie. Finalement, cela ouvrirait la chaîne d'approvisionnement à l'examen public, ce qui créerait davantage de pression pour mettre en œuvre et maintenir de véritables améliorations.

Le COJOL a refusé de le faire, avançant que «maintenir une information détaillée exacte et publiquement accessible représente un bien trop grand défi compte tenu de l'ampleur et de la complexité de notre chaîne d'approvisionnement»⁴⁰. Mais en fait ce ne serait pas la première fois que l'on mettrait en place une base de données publiquement accessible de fournisseurs d'articles promotionnels. Aux États-Unis, le consortium pour les droits des travailleurs (sigle anglais: WRC) prévoit un mécanisme permettant de rendre publiques les chaînes d'approvisionnement des universités ayant adhéré à son code. Cela inclut les fournisseurs de peluches, de tasses, de badges et de casquettes. Le WRC s'était proposé de fournir des conseils sur la mise en place d'un système pour les Jeux et avait même rencontré le COJOL pour débattre du fonctionnement du système. Le COJOL n'a jamais donné suite à cette proposition.

Le COJOL nous a dit également que l'industrie des articles promotionnels n'était pas prête à faire ce pas. Certes, il existe une réticence du secteur des articles promotionnels à embrasser la transparence tant demandée, mais cela ne serait pas la première fois. De fait, Hasbro, l'un des premiers fabricants de jouets au monde, a publié une liste de ses principaux fournisseurs au début de l'année 2011⁴¹ et l'ICTI encourage ses autres membres à faire de même. Golden Bear a bien accepté de fournir les noms des usines qui le fournissent, même s'il a dû auparavant obtenir une autorisation pour s'assurer de ne pas enfreindre les clauses de confidentialité du propre COJOL.

Le plus fort engagement que le COJOL était disposé à prendre en matière de transparence consistait à déclarer qu'il encourage ses fournisseurs à divulguer leurs sites de production, mais pour l'heure cet encouragement s'est limité à une déclaration sur son site web. Le COJOL dit qu'il va également soulever la question lors de la conférence réunissant les fournisseurs au début de l'année 2012, mais cela reste encore à vérifier. Dans le but de contourner sa réticence à exiger une pleine transparence, le COJOL a décidé plutôt d'exiger de ses fournisseurs qu'ils s'inscrivent dans un système de banque de données appelé SEDEX, ce qui est une manière de s'assurer que tous les sites de production soient connus du COJOL et de leur permettre d'accéder aux rapports d'audits précédents des mêmes installations.

Cependant, l'utilisation de SEDEX ne fait pas progresser la transparence, et le COJOL lui-même admet que SEDEX contribue

davantage à une gestion efficace des données qu'à la mise en œuvre de normes éthiques. Aucun dispositif ne permet aux travailleurs ou à leurs organisations de fournir des informations sur l'usine, et seules les entreprises qui sont membres de SEDEX peuvent accéder à l'information de la base de données. C'est pourquoi Play Fair a continué d'insister sur le fait que devenir membre de SEDEX ne signifie pas que l'on contribue à renforcer le respect des droits des travailleurs sur le terrain, et ne répond nullement à l'impératif de transparence.

Play Fair estime que le COJOL n'a pas été très ambitieux dans son approche à la transparence. Les Jeux olympiques sont un immense événement sportif mondial, organisé régulièrement, et qui agit comme un consommateur de grande envergure d'articles promotionnels. John Hales, le directeur de Golden Bear, a déclaré que le contrat conclu pour fournir les mascottes olympiques «... signifie énormément pour nous. C'est sans nul doute le contrat le plus prestigieux que nous ayons jamais obtenu.»⁴² Le Comité d'organisation aurait pu et aurait dû utiliser cette influence pour encourager l'industrie dans son ensemble à progresser vers davantage de transparence. S'il l'avait fait, il aurait pu à juste titre se féliciter d'avoir réussi à promouvoir un changement généralisé.

3. Aller au-delà des simples audits de fournisseurs

La seule action en matière de commerce éthique envisagée par le COJOL est d'entreprendre, dans les pays où les produits sont fabriqués, un programme d'audits sociaux. Une fois de plus, ceci n'a rien d'extraordinaire dans la mesure où les grandes enseignes et les grands distributeurs dépensent des millions de livres chaque année dans des audits, alors que les incidences positives sur les travailleurs en sont extrêmement limitées⁴³. Play Fair a exhorté le COJOL à ne pas se contenter d'emprunter cette voie galvaudée de l'audit social comme si cela représentait la panacée en matière d'approvisionnement éthique pour les Jeux, l'encourageant au contraire à impliquer de manière effective les travailleurs dans le suivi de la chaîne d'approvisionnement et dans la recherche de solutions aux problèmes rencontrés. Cet appel est resté pratiquement vain et le COJOL a placé les audits au cœur de ses projets.

Le COJOL a été lent à mettre en œuvre cette stratégie, alors qu'il avait simplement adopté un système qui n'ajoute rien aux normes du secteur. En avril 2011, le COJOL était encore en train de sélectionner les auditeurs. Vu la date tardive à laquelle sera conclue la liste des auditeurs accrédités, il est peu probable qu'un audit autorisé par le COJOL soit effectué dans les sites de production des mascottes olympiques. La production de ces articles est sur le point d'être finalisée, ce qui fait que même si un tel audit était réalisé dans l'intention d'améliorer les conditions, il n'aurait que peu de sens. Le COJOL n'aura plus l'influence maintenant qu'il aurait pu avoir il y a plusieurs années, si ce travail avait été effectué au moment de l'octroi des licences.

Même si le COJOL avait mené à bien son programme d'audits à temps et de manière systématique, il est peu probable que cette approche aurait permis de dévoiler les violations des droits des travailleurs que nous avons ici détaillées. La plupart des audits ne durent pas plus qu'une journée, et sont presque toujours programmés avec l'usine longtemps à l'avance. Compte tenu de la fréquence des audits, les gérants sont devenus de véritables experts à faire réussir tous les audits de l'usine. Les ouvriers sont briefés pour donner les bonnes réponses, les toilettes et les sols sont nettoyés et tout travailleur qui ne devrait pas être là se voit prié de quitter les lieux pour la journée.

Les travailleurs de l'usine A ont dit à nos chargés de recherche que des inspections de l'usine, effectuées par différentes sociétés, ont lieu pratiquement deux fois par mois. Avant la tenue de l'audit, la direction demande aux travailleurs de porter l'équipement de protection individuelle et de nettoyer l'usine. Tout ouvrier ayant l'air trop jeune est envoyé à l'extérieur ou dans un autre atelier. On a dit à un travailleur: «Si quelqu'un t'interroge, tu dois dire qu'il n'y a jamais d'heures supplémentaires et que tu as deux jours de repos par semaine. Si l'auditeur te pose d'autres questions, tu n'as qu'à dire que tu es nouveau et que tu n'es pas encore très au courant.» Dans l'usine B les travailleurs ont indiqué qu'on les prévient avant chaque inspection et qu'on leur demande de s'y préparer. Les armoires à pharmacie sont remplies et le port de l'équipement de protection devient obligatoire. Lors de leur arrivée à l'usine, les travailleurs ont une petite formation qui inclut les réponses à donner lors d'une inspection. Les travailleurs qui donnent la «bonne» réponse reçoivent, en récompense, une prime de 300 CNY.



Nos chargés de recherche ont remarqué que les réponses données par les ouvriers, lors des entretiens hors site, étaient souvent identiques. Cela leur a mis la puce à l'oreille, et pour éviter l'écueil des réponses toutes faites en cas d'audit ils ont dû poser des questions plus détaillées afin de pouvoir découvrir la situation réelle. Or, un auditeur normal n'a pas le temps de procéder de la sorte, et souvent il n'a pas l'expérience suffisante pour discerner si un travailleur a été briefé ou si des documents ont été falsifiés.

Enfin, un audit n'est somme toute qu'un contrôle effectué sur une condition spécifique à un moment donné. Même si les travailleurs osent s'exprimer et si les auditeurs font leur travail correctement et dressent rapport des violations, une correction de la situation n'interviendra pas automatiquement. Pour cela, il faudrait un suivi approprié et systématique, faute de quoi les contrôles ultérieurs peuvent tout aussi bien constater une recrudescence de la fraude à l'audit que l'apparition d'un véritable changement en profondeur. Les travailleurs interrogés dans le cadre du présent rapport ont déclaré qu'ils ne croyaient pas du tout dans le système des audits; ne pouvant pas être sûrs que s'ils s'expriment, des changements positifs surviendront, ils préfèrent ne pas courir de risque.

Si le COJOL et d'autres organisations olympiques veulent réellement apprendre quelles sont les conditions qui règnent dans les usines, ils doivent édifier des relations fortes avec les syndicats et les organisations de travailleurs sur le terrain. Les travailleurs doivent connaître ces organisations et leur faire confiance. Le COJOL et autres organisations olympiques doivent dire clairement qu'ils envisagent avec sérieux de soutenir un changement sur le long terme, qu'ils veulent aller plus loin que la simple «gestion des risques» et sont disposés à faire davantage

que simplement rompre les relations avec un fournisseur si des violations y sont découvertes.

4. Mécanisme de plaintes

Une autre des revendications de Play Fair était que le COJOL mette en place un mécanisme de plaintes qui permettrait aux travailleurs et à leurs organisations d'exiger une solution et de demander réparation pour les violations des droits des travailleurs commises dans les chaînes d'approvisionnement du COJOL. Dans ce domaine, le COJOL est allé plus loin que les pratiques habituelles. Le mécanisme qu'il a mis au point est fondé sur les principes des Nations Unies et inclut la participation d'une commission indépendante regroupant des parties prenantes et chargée de surveiller le processus. Il reste cependant moins bon que les meilleures pratiques des Nations Unies car il ne parvient pas à fournir aux travailleurs un accès suffisant au mécanisme.

Même si le mécanisme est actuellement en fonctionnement, la seule promotion du code a consisté en sa publication, en anglais, sur le site web du COJOL. À moins que les travailleurs ne connaissent déjà l'existence du mécanisme et le cherchent sur le site, il est peu probable qu'ils le trouvent, caché comme il est dans une liste de documents au fond des pages «durabilité». La communication avec les détenteurs de licence au sujet du mécanisme n'a pas été claire ni suffisante: bon nombre d'entre eux n'ont compris que récemment qu'ils étaient censés envoyer à leurs usines ce mécanisme de plainte. Ce point est maintenant éclairci, mais il ne reste pas moins que d'ici à ce qu'il soit envoyé aux fournisseurs, traduit et distribué aux travailleurs, la production sera pratiquement terminée et les travailleurs ne seront plus couverts par le mécanisme.

Aucun des travailleurs avec lesquels nous avons parlé n'avait entendu parler du mécanisme de plainte, et n'avait pas non plus une idée de quelle pourrait être son utilité. Ce n'est pas surprenant. Pour qu'une procédure de plainte ait un impact sur les conditions de travail, le mécanisme et sa finalité doivent être expliqués de manière détaillée à tous ceux qui pourraient être susceptibles de l'utiliser ainsi qu'à ceux à qui l'on demande de prendre part à sa promotion et mise en œuvre. Il doit également être traduit dans les langues connues par la main-d'œuvre qu'il souhaite couvrir. Le COJOL aurait dû interagir avec des organisations locales qui sont en contact avec les travailleurs, et les impliquer dans l'organisation de formations et d'un appui à l'utilisation du mécanisme. D'après nos informations, pour l'heure aucune plainte n'a été adressée au COJOL eu égard aux conditions de travail. Compte tenu des résultats de notre recherche, ce n'est probablement pas parce qu'il n'y a aucune raison de se plaindre.

5. Surveillance

L'on ne peut que se féliciter de l'entrée de la Commission pour la durabilité de Londres 2012 (CSL) au sein de la famille 2012. Pendant toute la période des préparatifs pour les Jeux, elle a veillé à ce que les engagements en matière de durabilité ne soient pas ignorés, même à mesure que les pressions de temps et d'argent augmentaient. On ne voit pourtant pas clairement dans quelle mesure la CSL est vraiment capable d'exercer une influence sur les actions du COJOL et si sa sphère de compétence inclut le fait d'encourager les organismes relevant des Jeux à sortir de leur zone de confort pour aller plus loin en matière de durabilité.

En 2011 la CSL a publié un rapport qui faisait le point sur le marché des articles promotionnels. Ce rapport concluait que le COJOL devait s'efforcer davantage d'aller dans le sens de la transparence,

et déployer plus d'activités en vue de faire la promotion du mécanisme de plaintes auprès de ceux qui sont susceptibles de l'utiliser. Ces conclusions se rapprochent de certaines de nos citriques à l'égard du COJOL. Cependant, le rapport lui-même donnait peu de détails sur ce qui avait réellement été accompli ou sur la mesure dans laquelle cela avait véritablement eu une incidence sur la vie des femmes et des hommes qui devaient en bénéficier.

D'après la CSL, l'information utilisée pour la rédaction du rapport avait été recueillie à partir d'une série de présentations réalisées par les Équipes de commerce et de durabilité du Comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de Londres (COJOL) en l'espace d'une journée ainsi que dans le cadre d'un suivi entre la Commission et des personnes-clés, et de discussions avec d'autres parties prenantes. La CSL a également consulté une sélection de rapports d'audit de fournisseurs. Cependant, la méthodologie de la CSL n'a pas inclus d'efforts en vue d'interroger des groupes locaux là où s'effectue la production, pas plus qu'elle ne semble avoir comporté de consultation des détenteurs de licence ni des fournisseurs eux-mêmes.

La nécessité d'un organisme de surveillance est manifeste, mais il faut que celui-ci ait la capacité et le mandat de vérifier dans les faits les affirmations des organismes olympiques, ainsi que la persévérance de promouvoir des changements en dépit de la résistance opposée par les organisateurs olympiques.

6. Héritage

Le COJOL a toujours soutenu que sa nature temporaire (il cessera d'exister dans l'année suivant la tenue des Jeux) restreint sa capacité de faire une réelle différence dans ce domaine. Play Fair reconnaît qu'une organisation n'existant que sur le court terme fait face à des limites dans ce qu'elle peut entreprendre pour améliorer les conditions de travail et s'opposer aux violations endémiques des droits des travailleurs des secteurs des articles de sport et promotionnels. Nous pensons toutefois que le COJOL aurait pu et aurait dû aller plus loin dans ses efforts pour utiliser des pratiques d'excellence.

Les limites constatées renvoient au rôle directeur vital que peut jouer le CIO en faveur du respect des droits des travailleurs. À la fermeture du COJOL, et à moins que l'information recueillie et les enseignements tirés à l'occasion des Jeux de Londres ne soient transmis de manière systématique au Comité d'organisation des Jeux olympiques de Rio (COJOR), les organisateurs des Jeux de Rio risquent de devoir partir de zéro et s'atteler à leur propre ensemble de priorités et d'objectifs, lesquels n'incluront pas nécessairement un engagement fort envers la durabilité. Et même si la durabilité était au cœur de leurs engagements, les organisateurs des jeux de Rio rencontreront les mêmes limites que le COJOL et risquent de ne pas réussir à mettre au point les stratégies appropriées à temps, c'est à dire au moment où ils peuvent avoir le plus grand effet de levier. Si le CIO s'attachait à mettre au point des pratiques normalisées auxquelles devraient adhérer tous les Comités d'organisation, cela constituerait une réelle incitation pour les fournisseurs qui se sentiraient tenus de rentrer dans la course visant à mettre la barre plus haut pour les droits des travailleurs.

Recommandations

Les conclusions du rapport sont alarmantes: salaires de misère, risques graves à la santé et à la sécurité, droits syndicaux bafoués, absence de contrats, travail des enfants, amendes illégales et faibles rémunérations. Nous avons constaté des infractions à tous les points du code d'approvisionnement durable du COJOL ainsi que du code de conduite de l'ETI sur lequel il se base. Cette situation est difficilement explicable.

Et pourtant ces conditions sont communes dans les chaînes d'approvisionnement des vêtements de sport, des jouets et des produits électroniques. Les conditions de travail que nous avons mises en exergue dans ces usines qui produisent des articles avec le label olympique ne sont pas différentes de celles qui règnent dans des milliers de lieux de travail partout en Chine. Cette situation appelle à l'action des équipes chargées des achats pour les Jeux ainsi que des détenteurs de licence, afin de garantir que les normes qu'ils appuient soient effectivement mises en œuvre. L'on ne saurait obtenir ce résultat sans un travail en vue de promouvoir activement et de faire respecter ces normes.

Les Jeux olympiques sont à la fois un symbole et une occasion concrète de faire en sorte que ces événements sportifs mondiaux soient à la hauteur des idéaux inscrits dans la Charte olympique, et d'assurer aux personnes qui apprécient ces Jeux que les souvenirs qu'elles achètent et les vêtements qu'elles portent sont fabriqués dans des usines où la dignité humaine fondamentale et les droits des travailleurs sont respectés. Les organismes du sport tels que le Comité international olympique, par le biais de leurs contrats de licence et de sponsoring, ainsi que les industries qui fournissent les articles promotionnels, les souvenirs, les vêtements de sport, les chaussures de sport et autres équipements sportifs, doivent assumer une bien plus grande responsabilité qu'à l'heure actuelle au sujet des pratiques du travail.

Les Comités olympiques et les détenteurs de licences qui remportent les marchés olympiques doivent s'acquitter de leur responsabilité de veiller à ce que les conditions de travail soient justes. L'action doit venir d'en haut et le CIO doit dire clairement que les travailleurs ne doivent pas être maltraités dans la course à la production des articles olympiques. Les comités d'organisation nationaux ont aussi un grand rôle à jouer pour appuyer les normes du travail internationalement reconnues ainsi que les droits humains, en les faisant figurer dans les accords contractuels. Les détenteurs de licences eux aussi doivent travailler avec leurs fournisseurs et veiller à ce que toutes les usines se dotent de programmes de mise en œuvre et de contrôle des droits et des conditions de travail. Ce n'est pas ici un jeu dans lequel on doit cocher la bonne case, mais un programme de longue haleine fondé sur l'engagement et la persévérance – traits de caractère bien connus des athlètes comme éléments-clés du succès.

Comité international olympique

- Reconnaître publiquement la nécessité de mettre un terme à l'exploitation et aux mauvais traitements des travailleurs dans les secteurs des vêtements de sport, des chaussures de sport et des articles promotionnels.
- Inclure le principe du respect des droits des travailleurs dans la Charte olympique et dans le code déontologique du CIO.
- Faire de la ratification et de la mise en œuvre des normes internationales du travail une considération importante lors du choix du pays hôte.

- Obliger les Comités nationaux d'organisation à exiger que les normes du travail reconnues internationalement soient respectées par toutes les entreprises fournissant des biens et des services pour les Jeux.

- Faciliter les partages d'expérience en matière de durabilité et d'éthique entre Comités nationaux d'organisation, de manière à édifier, de Jeux en Jeux, des pratiques d'excellence.

- Gérer un mécanisme de plainte pouvant être utilisé par tous les travailleurs et leurs syndicats du secteur de l'approvisionnement en biens et services de tous les Jeux olympiques.

Comités nationaux d'organisation des Jeux olympiques (dont le COJOL)

- S'assurer que les contrats des détenteurs de licence et des sponsors des Jeux incluent une obligation juridique de respecter les normes du travail internationalement reconnues et de prendre des mesures proactives en vue de faire leur suivi et de remédier à toute violation constatée.

- Divulguer publiquement les sites de production des articles des Jeux olympiques et veiller à ce que cette obligation de divulgation des sites de production figure dans les contrats des détenteurs de licence.

- Oeuvrer avec les détenteurs de licence en vue d'enquêter sur les violations découvertes dans les sites de production et d'y remédier. Présenter publiquement des rapports d'avancement.

- Veiller à ce que l'information relative aux codes d'approvisionnement et aux mécanismes de plaintes soit traduite dans les langues locales, et qu'une information sur leur utilité et leur fonctionnement soit disponible.

- Agir avec les syndicats et les groupes locaux de défense des droits des travailleurs en vue de dispenser, dans toutes les usines associées à la production olympique, des formations et une sensibilisation aux codes de conduite et aux mécanismes de plaintes.

Détenteurs de licences olympiques

- S'engager publiquement à respecter les normes du travail internationalement reconnues pour tous les travailleurs de leur chaîne d'approvisionnement.

- Inclure, dans les contrats avec les fournisseurs, l'exigence de respecter les normes du travail internationalement reconnues.

- Travailler avec leurs fournisseurs et avec les syndicats en vue de s'assurer de la mise en œuvre des normes du travail internationalement reconnues et de résoudre toute violation.

- S'engager à veiller à ce que tous les travailleurs fabriquant leurs produits perçoivent un salaire minimum vital.

- Appuyer la création d'un climat positif dans lequel les travailleurs seront libres de constituer des syndicats ou d'y adhérer.
- Éliminer le recours aux contrats de durée déterminée courte, et fournir une sécurité de l'emploi.
- Édifier des relations à long terme avec les usines fournissant leurs produits.

Et maintenant?

Un résultat du présent rapport devrait être que le COJOL s'assure que les violations identifiées donnent lieu à une enquête, dont les conclusions devront être immédiatement mises en œuvre pour rectifier la situation. Le travail visant à améliorer les conditions dans ces installations doit inclure des efforts pour faire participer des groupes locaux de travailleurs et des représentants de la campagne Play Fair. Le CIO et les futurs comités d'organisation doivent également faire en sorte qu'à l'avenir, tous les audits d'installations produisant des articles olympiques soient effectués

de manière à pouvoir révéler la véritable situation dans les lieux de travail: ils ne doivent pas être annoncés et doivent inclure des entretiens avec des travailleurs à l'extérieur du site de production, là où ils se sentiront en mesure de divulguer des informations. Par ailleurs, des stratégies doivent être mises au point pour aller plus loin que les simples audits et commencer à s'attaquer aux causes premières des violations des droits des travailleurs. Toutes ces actions doivent faire l'objet de rapports publics.

Enfin, le CIO doit assumer la responsabilité de garantir que les normes du travail soient respectées partout où des travailleurs se consacrent à la production de biens ou de services destinés aux Jeux olympiques. Le CIO a maintenant inclus les droits du travail dans ses critères de sélection des futures villes hôtes des Jeux olympiques. C'est là un pas positif, mais les inquiétudes relatives aux droits des travailleurs dans les villes déjà sélectionnées doivent également être prises en compte; il convient pour ce faire de mettre au point, pour l'ensemble de la famille olympique, une approche globale de la garantissant le respect des droits humains et des normes du travail.

- 1 <http://www.independent.co.uk/news/business/analysis-and-features/going-for-gold-the-2012-olympic-merchandisers-2233453.html>
- 2 London 2012 Sustainability Report: A blueprint for change, avril 2011
- 3 Principes fondamentaux, Charte olympique (2011), p10. www.olympic.org/Documents/olympic_charter_fr.pdf
- 4 <http://www.london2012.com/about-us/the-people-delivering-the-games/the-london-organising-committee/>
- 5 Pour une liste complète des revendications voir <http://www.PlayFair2012.org.uk/what-we-want/from-the-ioc/>
- 6 Voir http://www.playfair2008.org/index3233.html?option=com_content&task=view&id=123&Itemid=43
- 7 http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_008189/lang-fr/index.htm
- 8 <http://www.london2012.com/documents/sustainability/london-2012-sustainability-report-a-blueprint-for-change.pdf>
- 9 <http://www.cslondon.org>
- 10 Soumission de Londres pour les Jeux et WWF, "Towards a One Planet Olympics" (2005) p.5
- 11 Le comité d'organisation de Londres a la responsabilité de faire en sorte que les Jeux se tiennent. L'Autorité d'exécution olympique a la responsabilité de la logistique et des infrastructures. Les engagements en matière de durabilité s'appliquent aux deux organismes.
- 12 <http://www.cslondon.org/about/>
- 13 COJOL "Blueprint for Change," Rapport sur la durabilité, (2011) p.61
- 14 COJOL "Blueprint for Change," Rapport sur la durabilité, (2011) p.59
- 15 See <http://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>
- 16 COJOL, Rapport sur la durabilité, (été 2011) p.6
- 17 <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5hs6IMonB70QER8hngleFPHLXwnyA?docId=CNG.9cac656ee218c88029a4490458898142.391>
- 18 <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5hs6IMonB70QER8hngleFPHLXwnyA?docId=CNG.9cac656ee218c88029a4490458898142.391>
- 19 Labour Behind the Label, Briefing on the Chinese garment industry, février 2007
- 20 Article 11 de la loi chinoise sur les syndicats, cité dans le rapport de la CSI au Conseil général de l'OMC, mai 2010
- 21 CSI, Normes fondamentales internationalement reconnues en République populaire de Chine, Rapport pour l'examen des politiques commerciales par le Conseil général de l'OMC, mai 2010 p.3
- 22 Un salaire minimum vital est défini comme un salaire qui est suffisant pour combler les besoins fondamentaux des travailleurs et leur permettre de disposer d'un revenu discrétionnaire.
- 23 Fair Wear Foundation Study on Wages in China (2010) p.7
- 24 Fair Wear Foundation Study on Wages in China (2010) p.1
- 25 Article 50 de la loi du travail en RPC (1994)
- 26 Article 38 de la loi du travail en RPC (1994)
- 27 Article 41 de la loi du travail en RPC (1994)
- 28 Article 44 de la loi du travail en RPC (1994)
- 29 CSI, Normes fondamentales internationalement reconnues en République populaire de Chine, Rapport pour l'examen des politiques commerciales par le Conseil général de l'OMC, mai 2010 p.4
- 30 Article 16 de la loi sur le contrat de travail en RPC (2008)
- 31 CSI, Normes fondamentales internationalement reconnues en République populaire de Chine, Rapport pour l'examen des politiques commerciales par le Conseil général de l'OMC, mai 2010 p.8
- 32 CSI, Normes fondamentales internationalement reconnues en République populaire de Chine, Rapport pour l'examen des politiques commerciales par le Conseil général de l'OMC, mai 2010 p.8
- 33 CSI, Normes fondamentales internationalement reconnues en République populaire de Chine, Rapport pour l'examen des politiques commerciales par le Conseil général de l'OMC, mai 2010 p.10
- 34 http://www.insidethegames.biz/index.php?option=com_content&view=article&id=6276:exclusive-london-2012-defends-award-of-multi-million-pound-contract-to-china&catid=81:archive-news&Itemid=1
- 35 <http://www.the2012londonolympics.com/forum/business-london-2012-olympics/11008-london-2012-defends-award-multi-million-pound-contract-china-print.html>
- 36 <http://www.greenwisebusiness.co.uk/news/london-2012-smes-help-deliver-sustainability-goals-1879.aspx>
- 37 <http://www.greenwisebusiness.co.uk/news/london-2012-smes-help-deliver-sustainability-goals-1879.aspx>
- 38 <http://www.icti-care.org/foundation.html>
- 39 La Convention de l'OIT sur le travail forcé (n°29) définit le travail forcé ou obligatoire comme étant « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ».
- 40 Blueprint for change report: p.66
- 41 http://csr.hasbro.com/downloads/Hasbro_factories.pdf
- 42 <http://www.shropshirestar.com/business/shropshire-business/2010/08/17/shropshires-2012-olympic-games-toymaker-signs-deal/>
- 43 <http://www.ethicaltrade.org/news-and-events/blog/stuart-bell/what-next-for-audit>

Méthodologie de recherche

La recherche a été effectuée dans les deux usines par nos partenaires Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM, étudiants et chercheurs contre la mauvaise conduite des entreprises) entre juillet et octobre 2011. Les données étayant la recherche ont été recueillies par une combinaison d'études réalisées en secret par nos chercheurs, qui ont travaillé dans chacune des deux usines pendant la durée de la recherche, et d'entretiens tenus en dehors du site de production et en dehors des heures de travail.

L'on avait identifié l'usine A en tant que site de production olympique grâce à une information disponible publiquement indiquant que HONAV avait remporté la licence de production pour les badges de 2012. L'usine est un des principaux fournisseurs de HONAV et s'est spécialisée dans ce type de production de badges. Au début de l'année 2011 l'hypothèse a été confirmée avec une première activité de recherche sur le site de l'usine. L'usine B avait été identifiée grâce à la liste fournie par Golden Bear (voir la section «Les détenteurs de licence»).

Les chercheurs de Play Fair ont travaillé dans les deux usines pour une durée allant jusqu'à deux mois, pendant la période de

production destinée au COJOL; ils ont pu observer et documenter les conditions réelles dans chacune des usines. Des enquêtes ultérieures ont été effectuées sur la base d'entretiens avec des travailleurs en dehors du site de production. Cette méthode de travail a présenté un certain nombre de défis. Les deux usines sont situées en dehors des principales zones industrielles, avec une faible communauté environnante. Par conséquent, tout étranger était facilement identifié. Même dans les usines, on déconseille aux travailleurs de parler aux nouveaux ouvriers ou à quiconque n'est pas connu du personnel ou de la direction.

Quant aux travailleurs, ils n'avaient que peu de temps libre et la plupart restaient dans les locaux de l'usine. Dans les deux usines, les travailleurs avaient été dissuadés de parler aux étrangers, et les chercheurs ont eu la nette impression que les travailleurs avaient été briefés pour répondre à toute question que l'on pourrait leur poser. Ces facteurs ont rendu difficile d'obtenir des informations exactes, notamment de la part des ouvrières; c'est pourquoi les conclusions ici présentées ne sont pas un tableau exhaustif des infractions en matière des droits des travailleurs. Les chercheurs ont toutefois été en mesure de mener 70 entretiens hors site avec des travailleurs des deux usines.



www.play-fair.org



www.playfair2012.org.uk