





China Labor Watch (CLW) est une organisation à but non-lucratif qui cherche à renforcer la transparence des chaînes logistiques, améliorer les conditions de travail en usine, défendre les droits des ouvriers et ouvrières et soutenir le mouvement syndical chinois.

chinalaborwatch.org

147 W 35 St, Ste 406 New York, NY 10001 +1 212-244-4049 clw@chinalaborwatch.org

PRODUCTION DE CASSEROLES RÉSUMÉ DU RAPPORT

La plupart des casseroles importées en Suisse proviennent de Chine, où elles sont principalement fabriquées dans la province du Guangdong.

En collaboration avec China Labor Watch (CLW), une organisation sans but lucratif, Solidar Suisse a mené de mai à juin 2015 des investigations sur les conditions de travail dans cinq usines chinoises qui fabriquent des casseroles dans le Guangdong. Cette enquête a montré que les entreprises produisent pour des marques connues, dont WMF, IKEA, Greenpan et Kuhn Rikon. En Suisse, les casseroles produites en Chine sont notamment distribuées par Coop, le groupe Migros et Manor.

Nom de la société	Lieu	Marques ¹
Xinhui Ri Xing Stainless Steel Products	Qianfeng Industrial Park of Siqian Township, Xinhui District, Jiangmen City, Guangdong Province	IKEA Kuhn Rikon Walmart
Three A Stainless Steel Products Grouping CO., LTD	No. 136, 2 Longgang, Danan Road, Xincheng Township, Xinxing County, Guangdong Province	IKEA
Xianfeng Stainless Steel Manufactured Products (English name "Linkfair")	Xinxing County of Yunfu City, Guangdong Province	
Guangdong Master Group Stainless Steel Company	No. 44-46 South Danan Road, Xincheng Township, Xinxing County in Guangdong Province	WMF
Anotech International Kitchenware Company	Jiaotou Industrial Park of the Jianghai District of Jiangmen City, Guangdong Province	Greenpan

L'enquête a révélé divers abus, la plupart relevant du non-respect de la législation chinoise et/ou des conventions de l'OIT: salaires inférieurs au salaire minimum, heures supplémentaires obligatoires sans versement du supplément légal, logements insalubres, absence de mesures de sécurité au travail.

¹ Les liens entre les usines où les casseroles sont produites et les marques sous lesquelles elles sont commercialisées ont été confirmés d'une part sur place, grâce à des étiquettes apposées sur les produits et à des entretiens avec les ouvriers et ouvrières, d'autre part, grâce à la consultation des sites internet des fabriques, qui mentionnent leurs clients. La production répond à des commandes de quantités fixes ou intervient de manière saisonnière, de sorte que les usines ayant fait l'objet de l'enquête ne produisent pas nécessairement les casseroles d'une marque donnée tout au long de l'année.

Dans l'ensemble, les conditions de travail dévoilées par l'enquête correspondent à celles que l'on rencontre dans les usines chinoises de divers secteurs d'activité. Les entreprises suisses doivent contribuer à améliorer la situation en veillant au respect de la législation du travail chinoise et de conditions de travail décentes tout au long de la chaîne logistique, ainsi qu'en assurant la mise en place d'une véritable procédure de plainte.

Liste des abus constatés

Pour connaître les conditions de travail appliquées dans les usines, des agents de CLW se sont introduits dans les entreprises en s'y faisant engager. Se fondant sur ce qu'ils ont vu et sur des centaines d'entretiens réalisés auprès de la main-d'œuvre, CLW a identifié plus de vingt violations des normes du travail. Nous en présentons ci-après un résumé; une description détaillée des irrégularités observées dans les différentes usines est disponible auprès de Solidar Suisse.

- 1. Discrimination à l'embauche: Quatre usines ont appliqué des restrictions au moment de l'engagement, le plus souvent concernant l'âge. Parfois, elles n'engageaient expressément que des hommes. Or toute discrimination basée sur l'origine ethnique, la race, le sexe, l'âge ou la religion contrevient à la législation chinoise. Une usine a pratiqué des examens préalables et exclu ensuite les personnes atteintes d'hépatite. Une autre n'a embauché que des personnes connaissant des membres du personnel, sous prétexte de réduire le taux de vols.
- 2. Absence d'examen médical: Deux usines n'ont procédé à aucun examen médical avant l'engagement. S'ils souffrent d'une maladie professionnelle par la suite, ce procédé rend difficile aux ouvriers et ouvrières de prouver qu'ils l'ont développée en travaillant à l'usine.
- 3. Taxes d'embauche et d'examen médical: Dans toutes les usines qui ont procédé à des examens médicaux, les travailleurs et les travailleuses ont dû les payer eux-mêmes. Une des usines a prélevé une taxe pour la remise d'un certificat d'emploi ainsi qu'auprès des ouvrières et ouvriers venus d'autres régions.
- 4. Saisie de la carte d'identité: Une usine a confisqué sans raison les cartes d'identité et les cartes bancaires des salarié-e-s pendant toute une journée.
- 5. Absence de formation à la sécurité avant l'entrée en service: La loi chinoise prévoit que les ouvriers et ouvrières d'usine doivent suivre une formation pratique de 24 heures sur la sécurité avant leur entrée en service. Aucune formation de ce type n'a été dispensée dans quatre usines. Dans une usine, les personnes nouvellement engagées ont participé à une séance d'information (présentation PowerPoint) de cinq minutes seulement.

- 6. Non-respect du contrat de travail: Trois usines ont fait signer des contrats «en blanc» aux personnes embauchées. Dans d'autres cas, celles-ci n'ont eu que très peu de temps pour lire le document. Une copie du contrat a rarement été remise aux travailleurs et travailleuses. Dans un cas, l'enquêteur/l'enquêtrice n'a signé le contrat que plusieurs jours après son entrée en service. Dans trois usines, les conditions contractuelles ne correspondaient pas aux conditions de travail réelles: le contrat prévoyait par exemple une durée de travail réglementaire de 8 heures, soit une semaine de 40 heures, alors que les employé-e-s étaient obligés de faire des heures supplémentaires, rémunérées sans supplément.
- 7. Salaire à la tâche: Dans quatre des cinq usines soumises à l'enquête, le travail était rémunéré aux pièces. Aucun salaire, même le salaire minimum prescrit par la loi, n'était donc garanti. Le salaire versé aux travailleurs et travailleuses ne leur suffisait pour vivre que lorsqu'ils faisaient des heures supplémentaires (rémunérées sans le supplément légal) et, même dans ce cas, il ne couvrait que les besoins essentiels. Ce système contraint les employé-e-s à prendre un congé non payé durant les périodes où l'usine ne tourne pas à plein rendement pour chercher du travail ailleurs. Ils supportent donc tout le risque lié aux fortes variations du taux d'utilisation des moyens de production.
- **8. Absence de congés payés:** Dans trois usines, les jours de vacances ou de maladie n'étaient pas payés. Lorsque les travailleurs et travailleuses prenaient congé un jour, ils ne recevaient aucun salaire pour ce jour-là.
- 9. Nombre excessif d'heures supplémentaires: Dans toutes les usines soumises à l'enquête, la durée de travail dépassait considérablement les huit heures réglementaires. A la haute saison, les employé-e-s devaient travailler tous les jours (sans un jour de congé en fin de semaine) dans la plupart des usines. Le temps de travail supplémentaire a ainsi grimpé jusqu'à 154 heures par mois, alors que la loi prescrit un maximum de 36 heures.
- 10. Travail supplémentaire obligatoire: Dans une usine, le travail supplémentaire était obligatoire et les employé-e-s devaient s'acquitter d'une amende de 30 renminbis (RMB) quand ils ne donnaient pas suite à la convocation à faire des heures supplémentaires.
- 11. Non-paiement du supplément pour travail supplémentaire: Aucune des usines ne versait le supplément légal pour heures supplémentaires. Dans une usine, les employé-e-s touchaient même un salaire moins élevé pour les heures travaillées au-delà de la durée réglementaire. La législation chinoise considère comme heures supplémentaires les heures qui dépassent la durée réglementaire de huit heures de travail. Ces heures doivent être rémunérées à 150% du salaire. Le week-end, la totalité de la durée travaillée est considérée comme travail supplémentaire et doit être rémunérée à 200% du salaire horaire habituel.
- 12. Absence de décompte de salaire: Dans deux usines, les travailleurs et travailleuses ne recevaient aucun décompte de salaire, de sorte qu'ils ne pouvaient pas vérifier de quoi se composait leur salaire et combien d'heures supplémentaires avaient été comptabilisées.

- 13. Non-paiement des cotisations sociales: Aucune des usines ne versait les cotisations sociales prescrites par la loi (cotisations aux assurances maladie, chômage et pension, allocation de loyer, etc.). Les usines qui versaient ces cotisations souvent ne le faisaient que sur pression du gouvernement et ne commençaient à les payer que plusieurs mois après l'engagement. De plus, elles ne versaient pas la totalité de la part de l'employeur et pas toutes les cotisations prescrites. Bien que les cotisations aux assurances sociales soient obligatoires, tant pour les employé-e-s que les employeurs, ces derniers ont souvent fait croire à leurs salarié-e-s qu'elles ne l'étaient pas, de sorte que beaucoup ont renoncé à cotiser.
- 14. Logements insalubres: Les logements mis à la disposition des ouvriers et ouvrières, contre paiement d'un loyer, étaient en général en mauvais état: huit à douze personnes dormaient dans de petites chambres sales, et des dizaines de personnes devaient partager une salle de bain. Dans une usine, les membres des équipes de jour et de nuit étaient logés dans les mêmes pièces, de sorte qu'il était difficile de dormir.
- **15. Installations sanitaires insuffisantes:** Une usine ne comptait que six douches d'eau froide pour 200 personnes. Pour avoir de l'eau chaude, il fallait l'apporter soi-même.
- 16. Manque de protection du travail: Dans toutes les usines, les ouvriers et ouvrières n'avaient reçu que des équipements de protection insuffisants, voire pas d'équipement du tout, alors qu'ils manipulaient des produits chimiques toxiques (pour le revêtement, le polissage ou le nettoyage), utilisaient des engins lourds ou effectuaient des travaux de soudage. Les lieux de travail étaient le plus souvent bruyants et sales, les établis étaient couverts de poussières métalliques et les ventilateurs ne fonctionnaient qu'insuffisamment. Dans la plupart des cas, des gants et des masques n'étaient distribués qu'avant les inspections.
- 17. Mesures de protection insuffisantes contre l'incendie: Aucune usine ne disposait de mesures efficaces contre les incendies. Les extincteurs n'étaient ni vérifiés correctement ni remplacés à la date de péremption; les sorties de secours étaient parfois bloquées ou fermées à clé.
- **18.** Dissimulation des irrégularités lors des inspections: La liste des moyens mis en œuvre pour camoufler les irrégularités est longue:
 - Dans deux usines, les ouvrières et ouvriers ont été obligés de signer des décomptes faisant état d'un salaire mensuel et du paiement des heures supplémentaires, alors qu'ils étaient rémunérés aux pièces.
 - Dans une usine, les employé-e-s ont dû signer un document attestant qu'ils avaient suivi une formation sur la sécurité, alors que ce n'était pas le cas. Dans une autre usine, la convocation à un tel cours a été affichée avant l'inspection, alors que le cours n'avait jamais eu lieu.
 - Dans une usine, les ouvriers et ouvrières ont reçu une récompense de 100 RMB pour faire une fausse allégation aux autorités, selon laquelle ils étaient couverts par l'assurance sociale.
 - Dans plusieurs usines, des équipements de protection, tels des masques et des gants, n'étaient distribués qu'en cas d'inspection.
 - Les extincteurs portaient une marque de vérification, alors qu'ils n'avaient pas été contrôlés.



8 SOLIDAR SUISSE Les conditions de production des casseroles en Chine

Dans une usine, l'enquêteur/l'enquêtrice a vécu une inspection en direct: les postes de travail ont été rangés et nettoyés en un temps record. Les ouvrières et ouvriers ont été briefés et invités à donner des réponses mensongères lorsque les conditions de travail réelles ne correspondaient pas aux normes légales. Dans les ateliers de production, les machines ont fonctionné plus lentement que d'habitude. De plus, des feuilles affichées à la hâte faisaient état des dernières élections de représentant-e-s syndicaux, alors que l'usine ne comprenait aucune représentation de travailleurs librement élue ni syndicat. Ayant fini par découvrir une faille (contrairement aux prescriptions, la liste de présence était manuscrite), l'inspecteur a demandé 6000 RMB pour ne pas mentionner la chose dans son rapport. Les ouvriers et ouvrières ont dû payer le pot-de-vin.

- 19. Amendes imposées aux travailleurs et travailleuses: Dans toutes les usines, une amende était infligée aux travailleuses et aux travailleurs s'ils arrivaient en retard, par exemple, refusaient de faire des heures supplémentaires, parlaient durant le travail, n'inscrivaient pas les heures travaillées sur la carte prévue à cet effet, ne demandaient pas l'autorisation de prendre congé, ainsi qu'en cas d'erreur de production ou lorsque l'usine ne passait pas une inspection.
- **20. Absence de syndicat:** Aucune usine ne disposait d'un syndicat d'entreprise digne de ce nom.
- 21. Absence d'un système de recours indépendant: Quatre usines ne disposaient d'aucun système de recours digne de ce nom. Lorsque les travailleurs et travailleuses rencontraient des problèmes, avec la direction par exemple, ils ne savaient pas où s'adresser.
- 22. «Autorisation» requise pour démissionner: Dans trois usines, les travailleurs et travailleuses devaient obtenir une autorisation pour pouvoir démissionner; dans l'une d'entre elles, ils devaient l'obtenir un mois à l'avance même durant la période d'essai, alors que la législation chinoise prévoit un délai de congé de trois jours seulement dans ce cas. Sans cette autorisation, les personnes qui démissionnaient ne touchaient pas le salaire qui leur était dû.
- 23. Non-versement du salaire en cas de démission: Dans quatre usines, les travailleurs et travailleuses qui avaient démissionné n'ont pas reçu leur salaire au terme du contrat, mais seulement lors du décompte suivant (à la fin du mois suivant). Dans une usine, un enquêteur n'a même jamais reçu le salaire encore dû.
- 24. Séances non payées: Dans deux usines, les ouvrières et ouvriers étaient tenus de se présenter à un entretien de 10 à 15 minutes avant ou après le début du travail, sans que cette séance ne soit incluse dans la durée de travail.
- 25. Pollution due à l'élimination incorrecte de déchets industriels: Dans l'une des usines, une enquêtrice a constaté une grave pollution de l'environnement: les eaux usées issues de la production étaient déversées dans le cours d'eau voisin sans être filtrées. Des métaux, de l'huile et d'autres substances ont été observés à la surface de l'eau. Par ailleurs les déchets n'étaient ni triés ni éliminés correctement.

Sur les 27 irrégularités constatées, énumérées dans le tableau ci-après, 22 contreviennent à la législation chinoise

(elles sont marquées d'un astérisque *)

	Usines				
Irrégularité	Three A	Anotech	Master	Linkfair	Ri Xing
Discrimination à l'embauche *	Х	Х	X		X
Absence d'examen médical *	X		X		
Taxes d'embauche et d'examen médical *		X	X	X	X
Saisie de la carte d'identité *		X			
Absence de formation à la sécurité avant l'entrée en service *		X	X	X	X
Ecart entre conditions de travail contractuelles et effectives *		X	X	X	
Signature du contrat plusieurs jours seulement après l'entrée en service *	X				
Contrats de travail «en blanc»			X	X	X
Salaire à la tâche	X		X	X	X
Absence de congés payés *	X		X	X	
Nombre excessif d'heures supplémentaires *	X	X	X	X	X
Travail supplémentaire obligatoire *			X		
Non-paiement du supplément pour travail supplémentaire *	X	X	X	X	X
Absence de décompte de salaire *		X			X
Non-paiement des cotisations sociales prescrites par la loi *	X	X	X	X	X
Conditions de logement indécentes	X	X	X	X	X
Installations sanitaires insuffisantes	X				
Manque de protection du travail *	Χ	X	X	X	X
Mesures de protection insuffisantes contre l'incendie *	X	X	X	X	X
Dissimulation des irrégularités lors des inspections *	Χ	X	X	X	X
Amendes imposées aux employés *	X	X	X	X	X
Absence de syndicat opérationnel *	X	X	X	X	X
Absence d'un système de recours indépendant		X	X	X	X
«Autorisation» requise pour démissionner *		X		X	X
Non-versement du salaire en cas de démission *	X	X	X	X	
Séances non payées avant/après le début du travail *		X			X
Pollution due à l'élimination incorrecte de déchets industriels		X			



Parmi les quatre marques de casseroles, seule IKEA possède des normes de durabilité sociale et écologique, qui sont réunies dans un code de conduite. Mais beaucoup des irrégularités mentionnées y contreviennent clairement. Selon les informations qui figurent sur leur site internet, Kuhn Rikon, Greenpan et WMF ne soumettent leurs produits à aucun critère social ou écologique.

Les détaillants suisses, qui commercialisent ces casseroles, s'engagent au contraire à respecter des conditions de production responsables sur les plans social et écologique:

Coop

«Nous exigeons le respect de minima sociaux également pour les marchandises fabriquées de manière traditionnelle. Nos partenaires commerciaux doivent apporter la preuve qu'ils respectent les principales conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Convention relative aux droits de l'enfant (CDE). Dans les pays à risque, nous soutenons en outre l'application du code de conduite de la Business Social Compliance Initiative (BSCI) ou des normes appropriées. Cela est inscrit dans notre directive Approvisionnement durable ainsi que dans notre agrément qualité.»

Groupe Migros (y c. Globus)

«Migros assure le respect d'exigences sociales minimales lors de la fabrication d'articles importés, cela au travers de la mise en œuvre de divers standards internationaux. Au nombre de ces derniers figure celui, très important, de la Business Social Compliance Initiative (BSCI) à la fondation de laquelle Migros a participé en 2003. Aujourd'hui, la BSCI est connue mondialement, et le respect de son code de conduite est imposé à tous les fournisseurs de Migros.»

Manor

«Dans un code de conduite, Manor oblige ses fournisseurs – indépendamment de l'endroit où les produits sont fabriqués – à respecter des normes sociales et éthiques clairement définies et contraignantes. En résumé, ce code de conduite interdit le travail forcé, la discrimination et le travail des enfants. Il exige le respect de la liberté d'association, le versement d'un salaire approprié, des temps de travail raisonnables, des conditions de travail décentes ainsi que des processus de production respectueux de l'environnement.»

Le rapport de Solidar Suisse montre que les exigences définies par les détaillants suisses ne sont pas mises en œuvre. Les déclarations d'intention prévoyant des conditions de production équitables ne suffisent pas pour garantir le respect de ces dernières sur l'ensemble de la chaîne de production. Si rien n'est fait pour les appliquer, elles ne servent qu'à améliorer l'image de ces sociétés.



Demandes adressées aux entreprises suisses

- Collaborer avec les fournisseurs en Chine **SANS rompre leurs contrats** afin d'améliorer les conditions de travail.
- Devoir de diligence: garantir le respect des droits humains et de la législation chinoise tout au long de la chaîne de production.
- Elaborer et publier un code de conduite exhaustif, fondé sur les normes de l'ONU et de l'OIT définissant les droits du travail.
- Vérifier le respect du code de conduite: mettre en place des procédures de recours efficaces auprès des fournisseurs, pour que les cas de non-respect du code de conduite soient dénoncés, et prévoir un système de suivi et des sanctions en cas de non-respect. Ouvrir une permanence téléphonique à l'intention des employé-e-s, qui devraient être gérée par une ONG locale indépendante.
- Inviter les fournisseurs chinois à assurer à leurs employé-e-s une formation sur les droits syndicaux et les procédures électorales, à organiser des élections de représentants de la main-d'œuvre, ainsi qu'à former ces derniers et les employé-e-s à la négociation collective. Apporter un appui aux fournisseurs dans l'ensemble de ce processus.



Éditeur : Solidar Suisse Avenue Warnery 10, Case postale 1151 1001 Lausanne Tél: 021 601 21 61 E-mail: contact@solidar.ch