



DÉTÉRIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DU JOUET

Enquête dans quatre usines chinoises fabriquant des jouets pour Mattel

28 novembre 2012

 **PEUPLES
Solidaires**
en association avec **act:onaid**





Fondé en 2000, le China Labor Watch (CLW) promeut une redistribution plus juste des richesses aux travailleurs-ses chinois-ses dans le contexte de la mondialisation. Il a mené de nombreuses enquêtes dans des usines produisant pour des entreprises occidentales, dont plusieurs ont été financées par la Caisse de solidarité de Peuples Solidaires.

Site web : www.chinalaborwatch.org



Souveraineté alimentaire, dignité au travail, droits des femmes : la fédération Peuples Solidaires (www.peuples-solidaires.org) soutient les femmes et les hommes qui, partout dans le monde, luttent pour leurs droits économiques, sociaux et culturels. Elle agit en appuyant les organisations de la société civile au Sud, en mobilisant les citoyen-ne-s, en informant le public, en alertant les médias, et en faisant pression sur les décideurs. Peuples Solidaires rassemble 70 groupes locaux, 11 000 membres individuels et est associée au réseau international ActionAid (www.actionaid.org)

Légende de la photo en couverture : Siège de Mattel à El Segundo, Etats-Unis.

SOMMAIRE

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1. La chaîne d’approvisionnement de Mattel | p.4 |
| 2. Des violations récurrentes des droits des travailleurs-ses et de l’éthique | p.5 |
| 3. La politique d’irresponsabilité sociale de Mattel | p.6 |
| 4. Nouvelles enquêtes dans des usines fabriquant des jouets Mattel : des résultats accablants | p.8 |
| 5. Demandes | p.12 |
| 6. Résultats détaillés des enquêtes | p.14 |
| • Foshan City Nanhai Mattel Diecast Co.,Ltd | p.14 |
| • Winty Industries Corporation (Shenzhen) Co., Ltd. | p.19 |
| • Dongguang Dong Yao Toys Corp., Ltd. | p.22 |
| • Shenzhen Wei Lee Fung Plastic Product Co., Ltd. | p.26 |
| ANNEXE : Code de conduite de Mattel | p.28 |

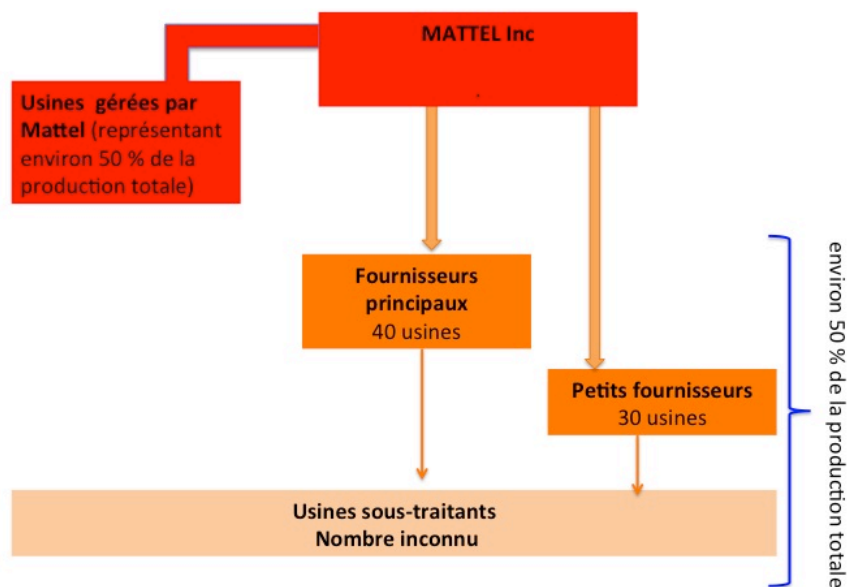
Pendant que les médias du monde entier braquent leurs projecteurs sur les conditions de travail dans le secteur de la fabrication de matériel électronique en Chine, que les scandales sur Apple et son fournisseur taïwanais *Foxconn*¹ défraient la chronique, l'industrie du jouet voit les conditions de travail et de vie de ses ouvriers et ouvrières se dégrader.

Mattel, leader mondial de la conception, fabrication et vente de jouets, qui commercialise notamment les marques Barbie, Fisher Price ou encore Hot Wheels, affichait l'année dernière 6,3 milliards de dollars de revenus et 768 millions de dollars de bénéfices.

Compte tenu de ces profits mirobolants, on pourrait s'attendre à ce qu'elle traite les ouvriers et ouvrières qui fabriquent ses produits « de manière responsable et éthique », comme elle le prétend dans son dernier rapport sur sa « citoyenneté mondiale »².

Pourtant, des enquêtes menées par une ONG dans plusieurs des usines qui fabriquent ses jouets montrent que tel est très loin d'être le cas.

1. La chaîne d'approvisionnement de Mattel



D'après ses propres déclarations, Mattel fait fabriquer environ la moitié de ses produits par les neuf usines qu'elle gère elle-même dans le monde, dont quatre en Chine, deux au Mexique, une en Malaisie, une en Indonésie et une en Thaïlande. L'autre moitié est produite par des fournisseurs auxquels Mattel commande la fabrication de certains produits finis. Ce parc de fournisseurs est composé, d'après Mattel, d'environ 40 entreprises principales et 30 autres auxquelles il est fait appel pour produire de petits volumes de certains produits

¹ En 2010, une vague de suicides d'ouvriers et d'ouvrières dans des usines de l'entreprise *Foxconn* a attiré

² Mattel, Global Citizenship Report de 2012, p.1

(http://globalcitizenship2012.corporate.mattel.com/downloads/MTTL_CR_Bro_All_Singles_FNL.pdf)

spécifiques, et qui sont situés principalement en Chine³. Mais la chaîne ne s'arrête pas là, ces 70 fournisseurs peuvent eux-mêmes sous-traiter les commandes de Mattel, ou partie de ces commandes à des sous-traitants, dont le nombre n'est pas communiqué par Mattel.

2. Des violations récurrentes des droits des travailleurs-ses et de l'éthique

De 1999 à 2009, l'ONG China Labor Watch (CLW) a enquêté à plusieurs reprises dans l'usine Merton Toy, fournisseur de Mattel et d'autres marques de jouets⁴. De nombreuses violations des droits des travailleurs-ses y ont été décelées, et Mattel a accepté de prendre certaines mesures correctives. Mais en 2009, une dernière enquête du CLW à Merton a démontré que de nombreuses violations persistaient dans cette usine, dont des heures supplémentaires très excessives et sous-payées. La même année, une autre enquête menée par une ONG d'étudiants et d'universitaires, l'association Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM) a révélé des violations graves des droits des travailleurs-ses à l'usine Wai Shing, fournisseur de Mattel à Shenzhen⁵.

Le 16 mai 2011, Nianzhen Hu, une ouvrière de l'usine Sturdy Products, sous-traitante de Mattel, se suicide en se jetant du 6^{ème} étage de l'usine, à l'issue d'un conflit avec la direction. Des témoignages montrent que les ouvrières de cette usine subissaient de fortes pressions pour honorer les commandes des marques clientes. Une enquête menée par la SACOM peu de temps après⁶, révèle que l'usine Sturdy Products employait en outre des enfants, imposait un nombre illégalement excessif d'heures supplémentaires à ses employé-e-s, exposait les ouvrière-e-s à des produits toxiques sans protection adéquate et les soumettait à un management particulièrement violent.

En novembre 2011, deux autres enquêtes menées par le CLW à Jida Toys et Dongguan Grand Plastic Cement Products ont mis en cause des violations similaires chez ces deux sous-traitants de la marque⁷.

Peuples Solidaires a lancé deux Appels Urgents à destination de Mattel, appelant l'entreprise à indemniser la famille de l'ouvrière décédée à Sturdy Products et à améliorer ses pratiques d'approvisionnement⁸. Et n'a reçu de Mattel aucune réponse positive.

³ Mattel 2012 Global Citizenship report, p. 17.

⁴ http://www.chinalaborwatch.org/investigations/2009_11_17/11-17%20Investigation%20Background.pdf

⁵ SACOM et Peuples Solidaires, "Ouvriers du jouet: les derniers maillons de la chaîne", Décembre 2009, disponible sur: http://www.peuples-solidaires.org/peupsodocs/CPDJ_rapport_jouets.pdf

⁶ SACOM, « Making Toys Without Joy » 5 décembre 2011, disponible sur : <http://fr.scribd.com/doc/74886533/2011-12-05-Making-Toys-Without-Joy>

⁷ China Labor Watch, « Supplier Factory Investigation: Excessive work hours, low pay, toxic exposures and strict work environments » 16 novembre 2011, disponible sur: <http://www.chinalaborwatch.org/pdf/201111mettelCompany%20LTD.pdf>

⁸ Peuples Solidaires, Appel Urgent « Chine : Barbie assassine » du 16 juin 2011, disponible sur http://www.peuples-solidaires.org/appel-urgent-347_chine-barbie/ et Appel Urgent « Chine : Barbie persiste et signe » du 8 novembre 2011, disponible sur : http://www.peuples-solidaires.org/appel-urgent-350_chine-mattel/

3. La politique d'irresponsabilité sociale de Mattel

En 1997, Mattel a été l'une des premières marques à rédiger et adopter un code de conduite formel pour ses fournisseurs, le « Global Manufacturing Principles »⁹ (Principes mondiaux de fabrication). Ce code qui s'applique selon Mattel à « toutes les parties qui fabriquent, assemblent ou distribuent ses produits » fournit un cadre dans lequel « toutes la fabrications de Mattel doivent être conduites »¹⁰. Il fournit une liste des règles relatives aux conditions de travail des personnes qui fabriquent les produits Mattel, afin de garantir que celles-ci sont traitées de manière « sûre et juste »¹¹. Le code stipule ainsi par exemple que les heures supplémentaires doivent être payées au taux prévu par la loi ; qu'elles ne doivent pas être supérieures à la limite imposée par la loi, que des vérifications doivent être menées pour s'assurer que la santé des travailleurs-ses n'est pas en danger etc. Afin de vérifier l'application des règles édictées par ce code chez ses fournisseurs, Mattel prévoit « des vérifications périodiques indépendantes du respect de ces règles par (elle-même) et par (ses) partenaires commerciaux ». Elle déclare enfin « attendre de tous ses partenaires commerciaux, qu'ils adhèrent au GMP » et « les aidera à respecter ces règles ».

Grâce à sa politique affichée de « responsabilité sociale », la marque américaine est classée par le Magazine américain « Fortune » parmi les « 100 meilleures entreprises dans lesquelles travailler »¹² et par le magazine « Corporate Responsibility » (Responsabilité sociale d'entreprise) parmi les « 100 entreprises les plus citoyennes »¹³.

Mattel se prévaut d'être une entreprise leader en matière de responsabilité sociale des entreprises. Mais qu'en est-il vraiment ?

➤ Le code de conduite de Mattel : un appauvrissement progressif

Lorsque Mattel se vante d'avoir été l'une des premières au monde à adopter un code de conduite pour ses fournisseurs, elle oublie de préciser que ce code a été largement revu à la baisse au fil du temps. Alors que la version de 2001 des GMP comportait par exemple 19 articles sur la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses, la version actuelle n'en compte plus que cinq. Ont ainsi disparu du code de conduite de Mattel, les règles sur la formation spécifique qui devait être fournie aux ouvrièr-e-s qui travaillent sur des machines et les sécurités qui devaient être installées sur ces machines (article 7.c) ; les préconisations sur l'exposition des ouvrièr-e-s à des produits chimiques pour lesquels une ventilation adaptée ou des masques de protection devaient être prévus (article 7.g) ou encore la règle selon laquelle des protections auditives devaient être fournies sur les lieux de travail où le

⁹ Mattel, Global Manufacturing Principles, disponible sur le site Internet de Mattel, sur : <http://corporate.mattel.com/pdfs/GMPoverview.pdf> et en annexe de rapport.

¹⁰ Voir site Internet de Mattel sur : <http://corporate.mattel.com/about-us/cr-global.aspx>

¹¹ Mattel, GMP (cf. note n°9), p.1.

¹² <http://money.cnn.com/magazines/fortune/best-companies/2012/snapshots/79.html>

¹³ <http://investor.shareholder.com/mattel/releasedetail.cfm?ReleaseID=665902>

bruit dépassait 85 décibels (article 8.d). L'actuelle version du code se contente d'énoncer que les usines « doivent avoir mis des programmes en place pour traiter les problèmes de santé et de sécurité qui existent sur le lieu de travail » (article 8.a)... Il en va de même pour les références aux rémunérations des travailleurs-ses, qui dans l'ancienne version devaient « respecter ou dépasser le salaire minimum prévu par la loi locale » (article 1.c) et qui dans la version actuelle doivent simplement correspondre « aux taux prévus par la loi locale » (article 2.a).

Pire encore, dans son dernier « Global Citizenship Report », Mattel se réfère au code de conduite adopté par la Fédération internationale des industries du jouet¹⁴, qui depuis 2009, constitue la référence pour l'ensemble des vérifications des conditions de travail qui sont réalisées dans les usines qui fabriquent ses jouets. Or, ce code est encore moins exigeant que celui de Mattel, puisqu'il prévoit, sur la question des salaires par exemple « que le nombre d'heures de travail hebdomadaire, les salaires et les pratiques en matière de rémunération des heures supplémentaires soient conformes aux normes légales ou, à défaut, mettent en place des conditions de travail humaines, sûres et productives» (article 1.a). Non seulement ce code ne va pas au-delà de ce que prévoit la loi, mais il prévoit même de ne pas respecter la loi.

- Vérifications des conditions de travail dans les usines: inefficacité et dégradation de la qualité des audits sociaux

Avant 2009, les audits de Mattel étaient confiés à une ONG « Sethi International Center for Corporate Accountability » (SICCA). Cette organisation se rendait dans les usines gérées directement par Mattel et chez ses fournisseurs, vérifiait le respect du code de conduite de Mattel, et produisait des rapports très détaillés dans lesquels étaient mis en exergue de nombreuses violations des droits et du code de conduite. Enfin, SICCA formulait des recommandations pour mettre un terme aux violations constatées. Mais constatant au fil des ans l'absence d'amélioration de la situation dans les usines qu'elle auditait, l'organisation a déclaré en 2008, dans la conclusion de son dernier rapport : « Il est évident que les actions de Mattel à la suite de nos précédents audits n'ont pas été efficaces (...) nous avons l'impression qu'aucune de nos recommandations d'actions correctives ne sera à même d'entraîner des changements significatifs tant que Mattel ne s'engagera pas pour que l'usine applique ces recommandations »¹⁵.

En 2009, Mattel a mis un terme à son partenariat avec SICCA et a rejoint le système de certification et d'audits de la Fédération internationale des industries du jouet, l'ICTI CARE Process (ICP). En intégrant ce dispositif, Mattel a renoncé à mener ses propres audits, qui

¹⁴ Fédération internationale des industries du jouet / International Council of Toy Industries – ICTI, CARE Process, Code des pratiques commerciales

¹⁵ SICCA 2008 Audit Report, Mattel China Vendors (disponible sur: http://www.icca-corporateaccountability.org/PDFs/SICCA2008_MattelVendorPlants.pdf)

sont désormais confiés aux auditeurs de l'ICP. Elle s'engage de son côté, de manière purement volontaire et non sanctionnée, à se fournir exclusivement auprès des usines certifiées par l'ICP. Or, d'une part Mattel admet dans son dernier « Global Citizenship Report » ne pas être à même de ne se fournir qu'auprès d'usines certifiées¹⁶. Au-delà des usines qu'elle gère directement, seuls ses principaux fournisseurs font l'objet d'un suivi de sa part (laissant donc de côté et les 30 petits fournisseurs, et les sous-traitants). Et même sur ses principaux fournisseurs, Mattel reconnaît qu'une partie d'entre eux n'est pas certifiée par l'ICP. D'autre part, la certification accordée par l'ICP fait l'objet de vives critiques depuis de nombreuses années, de la part des ONG, qui dénoncent son manque d'indépendance, de transparence et d'efficacité¹⁷. Cette initiative a en effet été lancée et n'est gérée que par des représentants des entreprises. Aucun représentant des travailleurs et des travailleuses n'y est impliqué. Elle ne publie pas les résultats des audits qu'elle dit mener annuellement auprès des milliers d'usines qu'elle a certifiées. Et enfin, son référentiel de certification lui permet d'accorder une certification (« seal of compliance ») à des usines qui ne respectent même pas la loi chinoise, puisqu'elle autorise un dépassement conséquent du nombre d'heures supplémentaires prévues par la loi.

Sans grande surprise, les audits de l'ICP se sont donc révélés totalement inefficaces. D'autant que les plans d'actions correctives qu'elle prévoit sont généralement très superficiels (par exemple, la mesure corrective préconisée dans un audit ayant décelé des dépassements d'heures supplémentaires a été « de chercher à assurer le respect de la légalité quant aux heures de travail ») et pas suivis d'effets.

4. Nouvelles enquêtes dans des usines fabriquant des jouets Mattel : des résultats accablants

D'octobre à novembre 2012, le CLW a enquêté dans quatre usines situées dans la province du Gangdong et produisant des jouets pour Mattel :

- Foshan City Nanhai Mattel Diecast Co.,Ltd
- Winty Industries Corporation (Shenzhen) Co., Ltd.
- Dongguang Dong Yao Toys Corp., Ltd.
- Shenzhen Wei Lee Fung Plastic Product Co., Ltd.

La première de ces quatre usines, Nanhai Mattel, est une usine gérée par Mattel, et ne fabrique que des produits Mattel. Les trois autres produisent pour Mattel, mais aussi pour d'autres marques comme Disney, MacDonald's et Hasbro.

Dans toutes les usines, à l'exception de Wei Lee, les enquêteurs ont pénétré dans les usines pendant plusieurs jours ou semaines, en tant que travailleurs-ses, pour observer

¹⁶ Mattel, Global Citizenship Report 2012, p.20

¹⁷ Voir sur le site de Peuples Solidaires : <http://www.peuples-solidaires.org/la-federation-internationale-des-industries-du-jouet/>

directement les conditions de travail. Pour l'usine de Wei Lee, l'enquête a été réalisée sur la base d'entretiens avec des travailleurs-ses, en dehors de l'usine.

De nombreuses violations éthiques et des droits des travailleur-s-es

Des violations éthiques et/ou des droits des travailleurs-ses ont été observées dans chacune des usines ayant fait l'objet d'une enquête. En tout, 15 catégories de violations ont été relevées :

1. *Illégalité dans la rémunération des heures supplémentaires*

A Winty, les ouvrièr-e-s sont payé-e-s 10 yuans (1,25 €) par heure supplémentaire travaillée le week-end. Les travailleurs-ses intérimaires sont payé-e-s 7,5 yuans (0,94 €) par heure supplémentaire, quelque soit le moment de la semaine où ces heures sont effectuées. Or, selon la loi locale, les heures supplémentaires devraient être payées 12,8 yuans (1,60 €) en semaine, et 17 yuans (2,14 €) le week-end. Les implications de cette violation de la loi sont graves : cette usine est débitrice de millions d'euros d'arriérés de salaires.

2. *Heures supplémentaires excessives*

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par les ouvrièr-e-s de ces quatre usines est deux à six fois supérieur à la limite imposée par la loi, qui est de 36 heures supplémentaires par mois. Beaucoup de travailleurs-ses ne bénéficient que d'un seul jour de repos toutes les deux semaines. L'usine Dong Yao fait travailler ses ouvrièr-e-s entre 180 et 210 heures supplémentaires par mois pendant les pics de production. Afin de pouvoir continuer de faire travailler ses ouvrièr-e-s le dimanche, Dong Yao n'enregistre pas leurs heures de travail, et leur verse en espèces, des sommes bien inférieures à ce que la loi prévoit, en totale illégalité.

3. *Travail forcé*

A Nanhai Mattel, les travailleurs-ses ne sont jamais autorisé-e-s par la direction à quitter leur poste après leurs huit heures réglementaires de travail, et sont contraint-e-s d'effectuer des heures supplémentaires. Pourtant la loi et le règlement de l'usine prévoient que les heures supplémentaires doivent toujours être acceptées volontairement.

4. *Mise en danger des travailleurs-ses*

Dans chacune des usines, les enquêteurs du CLW ont pu observer au moins une atteinte grave à la sécurité ou à la santé des travailleurs-ses. A Nanhai Mattel et à Dong Yao, les ouvrièr-e-s en charge de peindre par aérosol ne portent pas de masques de protection. A Winty et Wei Lee, les travailleurs-ses en charge du moulage du plastique ne portent ni masques, ni casques de protection auditive contre le bruit des machines. A Nanhai Mattel, la direction n'autorise pas les ouvrièr-e-s à porter des gants de protection, car le port de gants entrave la productivité.

5. *Absence de formation*

Nanhai Mattel, Winty et Dong Yao ne dispensent pas de formation à leurs travailleurs-ses. Certaines n'en dispensent que des formes extrêmement sommaires

largement insuffisantes. Bien que dans l'industrie du jouet, les dangers pour la santé soient plus importants que dans d'autres secteurs, compte tenu de l'utilisation massive de produits chimiques, les formations en santé et sécurité au travail sont quasi inexistantes. La loi¹⁸ prévoit pourtant que toutes les unités de production fournissent à leurs nouveaux-elle-s employé-e-s trois niveaux de formations à la santé et sécurité pendant 24 heures.

6. Absence d'examens médicaux

Winty et Dong Yao ne font passer aucun examen médical à leurs travailleurs-ses. Et ce malgré le fait que la santé des travailleurs-ses peut être mise en danger par les produits chimiques utilisés dans la fabrication des jouets.

7. Impossibilité pour les travailleurs-ses de démissionner

A Winty et Dong Yao, le processus de démission peut prendre jusqu'à deux mois. Les demandes de démission de certain-e-s employé-e-s sont systématiquement refusées. Beaucoup de travailleurs-ses décident donc tout simplement de partir, et renoncent à leurs salaires impayés. Selon la loi chinoise, les travailleurs-ses ne doivent demander leur démission qu'un mois à l'avance.

8. Contrats de travail vierges

Winty fait signer à ses employé-e-s des contrats dans lesquels de nombreuses informations essentielles, telles que le salaire ou les dates de contrat, ne sont pas indiquées.

9. Travail non rémunéré

A Dong Yao, les travailleurs-ses sont contraint-e-s d'assister à des réunions de 15 minutes le matin et le soir, mais ce temps de travail n'est pas rémunéré. Pour un-e travailleur-se qui travaille 26 jours dans le mois, cela fait 40 heures de travail non rémunéré tous les six mois.

10. Absence d'assurance sociale

La loi sur l'assurance sociale chinoise oblige les employeurs à acheter cinq types d'assurances pour tous leurs employés, dont: une assurance médicale, une assurance pour accidents du travail, une assurance retraite, une assurance chômage et une assurance maternité. Cependant, à Dong Yao et Wei Lee, de nombreux-s-es travailleurs-ses ne sont pas couvert-e-s.

11. Recours abusif au travail intérimaire

Winty et Dong Yao emploient de nombreux travailleurs-ses temporaires par le biais d'agences d'interim. Souvent, ces travailleurs sont traités différemment et n'ont pas de contrat avec l'usine pour laquelle ils travaillent. Par exemple, les travailleurs-ses

¹⁸ Article 14 des Provisions on SAfety Training of Production and Operation Entities.

intérimaires de Dong Yao ne sont payé-e-s pour leur travail à l'usine qu'après avoir fini leur contrat. Ils-elles sont alors payé-e-s comptant par l'agence d'intérim. Les travailleurs-ses temporaires n'ayant pas de contrat avec l'usine, celle-ci se sent autorisée à ne pas assumer ses responsabilités vis-à-vis de ces travailleurs-ses. Les travailleurs-ses temporaires n'ont ainsi bien souvent pas d'assurance parce que l'usine ne cotise pas pour les travailleurs-ses temporaires.

12. Salaire insuffisant pour vivre

Les quatre usines qui ont fait l'objet de enquête sont situées dans de grandes villes développées. La vie dans ces villes est chère. Les travailleurs-ses qui fabriquent les produits Mattel gagnent entre 2000 et 3000 yuans (soit entre 250 et 375 €) par mois seulement. Faute de moyens, les travailleurs-ses doivent s'entasser dans des appartements partagés ou des dortoirs. Avec de si bas salaires, le développement des travailleurs-ses est limité. Et même pour ces salaires, ils-elles doivent travailler jusqu'à 13 heures par jour, 6 ou 7 jours sur 7. C'est pourquoi de nombreux-ses travailleurs-ses *veulent* faire des heures supplémentaires. Mais ce travail n'est ni légal, ni sain, ni juste.

13. Conditions de vie indignes

Dans les dortoirs, les travailleurs-ses sont loge-e-s à douze par chambre. Les travailleurs-ses qui travaillent de jour et ceux-celles qui travaillent de nuit se retrouvent parfois logé-e-s dans les mêmes dortoirs, ce qui nuit au sommeil des uns et des autres. L'hygiène dans certaines cantines constitue un problème majeur. Par exemple à Dong Yao, il n'y a qu'un bassin d'eau pour que les travailleurs-ses lavent leurs bols et baguettes, et l'eau y est généralement sale et pleine de restes de nourriture.

14. Règlements abusifs

A Nanhai Mattel, si un-e travailleur-se oublie la carte qu'il utilise pour pointer, il sera considéré comme absent toute la journée et ne touchera pas son salaire. A Dong Yao, la direction explique aux travailleurs-ses que s'ils disent à qui que ce soit qu'ils ont travaillé après 21h30 alors ils seront licenciés.

15. Absence de mécanismes de plainte efficaces

En dehors de Wei Lee, aucune des usines n'a de groupe qui représente les travailleurs-ses de et qui puisse leur permettre de demander l'amélioration des conditions de travail et de vie. Wei Lee a un comité de représentation des travailleurs-ses, mais les problèmes qui sont soulevés au sein de ce comité sont systématiquement mis de côté par les contremaitres et de fait ne sont jamais traités.

5. Demandes

Le CLW et Peuples Solidaires demandent à Mattel de s'assurer qu'il soit rapidement mis un terme aux violations éthiques et des droits des travailleurs-ses dénoncées dans ce rapport. Afin de prévenir de nouveaux abus, Mattel doit prendre des mesures pour renforcer la protection des droits des travailleurs-ses et améliorer leurs conditions de travail et de vie, tout au long de sa chaîne d'approvisionnement, y compris dans les usines qu'elle ne gère pas directement mais auprès desquelles elle se fournit.

1/ Réduire sa dépendance aux audits sociaux

Mattel doit cesser d'être dépendante des audits dans la gestion des conditions de travail dans les usines. Les audits sont inefficaces la plupart du temps, ils font l'objet de corruptions, et leurs critères de vérification sont déterminés par les entreprises elles-mêmes et ne sont pas suffisamment exigeants.

2/ Réformer ses pratiques d'achat

Mattel offre à ses fournisseurs des prix trop faibles et exige de leur part des délais de livraison trop serrés. Le résultat, ce sont des heures supplémentaires excessives pour les travailleurs-ses en bout de chaîne et des salaires trop bas. Mattel doit réformer ces pratiques afin de permettre de faire baisser la pression qui pèse sur les travailleur-ses.

3/ Faire preuve de davantage de transparence sur sa production

Mattel doit publier la liste de tous ses fournisseurs et mettre les noms de ces usines sur ses produits. De cette manière, la chaîne d'approvisionnement de Mattel sera plus transparente

4/ Mettre en place des hotlines gérées par une organisation indépendante

Des acteurs tiers indépendants, comme des ONG, peuvent jouer le rôle de médiateurs dans des cas de conflits de travail. Les travailleurs-ses se voient offrir un canal direct à travers lequel ils peuvent contacter cette ONG et exprimer leurs plaintes. En retour, cette ONG peut transmettre les plaintes à l'usine et discuter de possibles solutions.

5/ Organiser des table rondes multi parties prenantes

Mattel peut organiser des discussions semestrielles en mettant autour de la table des représentants des travailleurs-ses, de l'usine, des marques clientes et d'ONG. Ces tables-rondes permettraient à toutes les parties de discuter ouvertement des règles de l'usine, des conditions de travail, et de toute autre question que les travailleurs-ses souhaiteraient voir abordée. Ces tables-rondes devraient mettre l'accent sur l'équité entre les différentes parties, en s'assurant notamment qu'il y ait un nombre équivalent (ou supérieur) de représentants des travailleurs-ses et de représentants de l'usine et des

marques clientes. Les représentants des travailleurs-ses doivent être directement choisis par les travailleurs-ses.

6/ Demander la mise en place de comités de travailleurs

Chaque usine devrait avoir un comité indépendant de travailleurs-ses dirigé par des représentant-e-s des travailleurs-ses, sélectionnés directement par les travailleurs-ses de l'usine. Les candidats à la tête du comité ne doivent être nommés que par les travailleurs-ses, et pas par les dirigeants de l'usine. Le comité de travailleurs-ses représente les travailleurs-ses dans les discussions avec la direction de l'usine sur n'importe quel aspect du travail ou des conditions de vie que les travailleurs-ses jugent importants.

Mattel a engrangé plus de 700 millions de dollars de profits en 2011. C'est une entreprise leader dans le secteur du jouet et sur la scène mondiale. Peut-être plus qu'une autre, Mattel a la capacité d'influencer positivement les normes du travail dans le secteur du jouet. Le CLW et Peuples Solidaires appellent Mattel à commencer ce travail immédiatement.

6. Résultats détaillés des enquêtes

Foshan City Nanhai Mattel Diecast Co., Ltd.

29 septembre 2012-15 octobre 2012

Nanhai Mattel a été créée en 1998 par Mattel. Elle compte plus de 3000 ouvrière-s. La plupart de ces ouvrière-s sont des travailleurs-ses migrant-es venu-e-s de zones rurales. Certain-e-s viennent des régions économiquement sous développées du Guangdong.

L'usine compte quatre unités de production : moulage par injection ; impression (par tamponnage) ; impression par aérosol et assemblage.

Nanhai Mattel produit essentiellement des jouets en plastique Fisher-Price dont la plus grande part est destinée à l'exportation.

Chaque ligne de production compte entre 10 et 15 ouvrière-s, chacun-e en charge de la confection d'une partie du jouet. Le volume de production varie en fonction des pièces fabriquées, mais chaque ligne de production a pour mission de produire 1200 à 1500 pièces en 11 heures, soit environ deux jouets par minute, en moyenne.



Jouets fabriqués à Nanhai Mattel

- **Formation à l'embauche :** Une formation de quatre heures est proposée aux nouveaux-elles ouvrière-s. Elle porte sur l'entreprise, les exigences de confidentialité, les salaires, les congés, les règles disciplinaires et les questions de sécurité. La partie concernant la santé et la sécurité au travail dure moins d'une heure et ne fait pas l'objet d'une présentation orale, mais écrite (sous forme de test écrit).
- **Démision /fouilles des bagages:** la démission est possible selon une procédure spécifique. Pour quitter l'usine avec ses bagages, un-e ouvrière-e qui a démissionné

doit se soumettre à une vérification de ses bagages, et obtenir une autorisation de sortie.



Ouvrier de Nanhai Mattel en train d'être fouillé

- **Contrats de travail** : la fiche de paie d'une ouvrière (cf. photo ci-dessous) fait état d'heures supplémentaires excédant les 100 heures par mois (la fiche montre que cette ouvrière a travaillé 113 heures supplémentaires pendant le mois d'août 2012, pour un salaire net de 2796,5 yuans, soit environ 346 euros). Cela dépasse largement la limite indiquée sur son contrat de travail qui stipule : « *en fonction des besoins de production, l'usine peut prolonger les heures de travail après négociation avec le syndicat de l'usine et le travailleur concerné. Les heures supplémentaires réalisées en cas de circonstances spéciales ne peuvent excéder 36 heures par mois* ».

| Mattel Fashion China | | | |
|----------------------|---------|-----|-----|
| 2012年8月工资单 | | | |
| 姓名 | 工号 | 部门 | 职位 |
| 李某某 | 12345 | 生产部 | 操作工 |
| 基本工资 | 1500.00 | | |
| 加班工资 | 1296.50 | | |
| 合计 | 2796.50 | | |

Fiche de paie d'une ouvrière de Nahai Mattel

- **Heures supplémentaires non volontaires** : Selon le code de conduite de Mattel, « *les heures supplémentaires doivent être réalisées de manière volontaire* ». L'enquêteur

du CLW a demandé à son contremaître trois fois de ne pas faire d'heures supplémentaires, et a été averti que s'il n'acceptait pas de faire les heures supplémentaires qui lui étaient demandées, il ne serait pas gardé à l'issue de sa période d'essai.

- **Pointage** : les ouvrièr-e-s doivent pointer à leur arrivée et à leur départ. S'ils oublient de pointer, ils sont considérés comme absents pour raison inexcusable et ne sont pas rémunérés pour la journée.
- **Absences** : une absence de trois jours d'affilée, ou plusieurs absences pendant l'année sont considérées comme une violation grave des règles de l'entreprise, et entraînent le licenciement immédiat, sans indemnité de l'ouvrier-ère.
- **Travail forcé** : d'après les ouvrièr-e-s interrogé-e-s, les travailleurs-ses ne sont jamais autorisés à quitter leur poste de travail après leurs 8 heures de travail journalières.
- **Rémunérations** : le salaire de base à Nanhai Mattel est de 1100 yuans par mois (soit 136 euros). Cela correspond au salaire minimum local. Les heures supplémentaires constituent la majeure partie du salaire net que touchent les travailleurs-ses. S'il n'est pas absent une seule journée, et qu'il travaille 11 heures par jour, 26 jours dans le mois, un ouvrier gagnera ainsi 2800 yuans (soit 346 euros) dans le mois. Seront déduits de cette somme : les cotisations à la sécurité sociale, les taxes sur le revenu, le loyer du dortoir (45 yuans, soit environ 5,60 euros) et les repas (8,7 yuans soit environ 1 euro par jour).
- **Repas** : les ouvrièr-e-s se plaignent des repas qu'ils-elles trouvent trop peu copieux, notamment en viande. (Cf. photo d'un déjeuner ci-dessous.)



Déjeuner à Nanhai Mattel

- **Dortoirs** : L'usine comprend deux bâtiments de dortoirs, chacun de 6 étages. Chaque dortoir héberge 8 travailleurs-se. Environ un tiers des travailleurs-ses choisit de vivre en dehors de l'usine.

Dans chaque dortoir, chaque travailleur-se a droit à un placard (qu'ils peuvent cadenasser, mais à leurs frais). Les chambres sont équipées de ventilateurs. Chaque étage doit se partager une seule et même salle de bain. Les chambres font entre 20 et 30 m² chacune. Les chambres ne sont pas équipées de prises électriques. Pour téléphoner, les travailleurs-ses doivent se rendre dans une pièce spéciale dans laquelle ils peuvent brancher leur téléphone portable.

Les ouvrière-s qui travaillent de jour et ceux qui travaillent de nuit sont mélangés dans les dortoirs, de sorte qu'ils se gênent les uns les autres pour dormir.



Dortoir de l'usine de Nahai Mattel

- **Santé et sécurité au travail** : Une formation d'une heure est proposée à l'embauche des nouveaux-elles ouvrière-s sur les questions de santé et sécurité au travail. La formation prend la forme d'un simple test pour lequel il faut recopier les réponses qui figurent dans un livre ouvert, et les tests ne sont même pas corrigés. Les travailleurs-ses ne sont pas informé-e-s des risques pour leur santé de leur environnement de travail.

Les travailleurs-ses chargé-e-s de nettoyer les jouets avec des diluants chimiques toxiques ne sont pas autorisés à porter des gants de protection.

L'enquêteur a été assigné à un poste de peinture par aérosol. La peinture se déposait sur ses mains. Il a porté des gants et le contremaître lui a demandé de les retirer sous prétexte que les gants empêchaient de travailler avec suffisamment de précision. Il a dit « en portant des gants, le nombre de produits défectueux augmente et ça n'est pas bon. Notre usine donne la priorité à l'efficacité. Tu dois les retirer. Regarde, personne d'autre n'en porte ».

Dans l'unité de peinture par aérosol, l'odeur de peinture est extrêmement forte. Certain-e-s travailleurs-ses ne portent pas les masques de protection qu'ils devraient porter.



Travailleur de l'unité de peinture par aérosol qui ne porte pas de masque

- **Discipline** : le règlement à Nanhai Mattel est très strict : deux avertissements oraux dans l'année aboutissent à un avertissement écrit. Deux avertissements écrits entraînent le licenciement de l'ouvrière.

Les raisons pour les avertissements sont nombreuses : refus de fouille des sacs à l'entrée ou à la sortie de l'usine par les agents de sécurité ; inefficacité au travail ; bavardage ; utilisation de téléphone portable sur le lieu de travail ; retards ; ne pas finir son travail à temps ; négligences qui résultent dans un gâchis de produits, d'équipement ou de matériel etc.

D'après le rapport disciplinaire du mois de septembre, quatre travailleurs ont été licenciés en septembre pour raisons disciplinaires pour avoir « joué avec des extincteurs, et fait sortir des jouets de l'usine ».

- **Représentation des travailleur-ses** : Il n'y pas de syndicat de travailleurs-ses dans l'usine. Le règlement dispose clairement que « ceux qui appellent à la grève » seront licenciés.

Winty Industries Corporations (Shenzhen) Co., Ltd.

15 octobre 2012 au 19 octobre 2012

Winty Industries Corporation (Shenzhen) Co., Ltd. (Winty) est une filiale de Kwok's Winty Manufacturing Limited. Elle a été créée en 1989 dans la zone industrielle de San Lian dans la ville de Shiyan, district de Bao'an dans la municipalité de Shenzhen.

D'après les informations fournies aux travailleurs-ses à l'embauche, cette usine aurait des relations commerciales stables avec Mattel, mais aussi d'autres marques de jouets (Disney et Hasbro notamment). L'usine fournit également des marques d'électronique.

Elle emploie 600 travailleurs-ses.

Deux autres entreprises (Yu Tian Xun Communications Technology (Shenzhen) Limited et Shenzhen Rota Intelligent Life Appliance Co., Ltd. sont implantées sur la campus de Winty. Elles ont toutes les trois le même représentant légal.



Usine de Winty Industries

- **Recrutement :** l'usine recrute essentiellement des travailleurs-ses via des agences d'interim. La procédure de recrutement consiste simplement en la fourniture d'une photocopie de pièce d'identité. Aucun examen médical n'est demandé, aucune formation professionnelle n'est proposée.
- **Démission :** d'après le règlement interne, les travailleurs-ses ne peuvent démissionner qu'après avoir travaillé deux mois complets dans l'usine, et avec un préavis d'un mois. Ils doivent obtenir de leur contremaître qu'il valide leur demande de démission. Les contremaîtres vont tout faire pour retarder au maximum leur

réponse et tenter de refuser la démission. Or, si la démission n'est pas acceptée, les travailleurs-ses sont contraints de partir sans leur dernier salaire...

- **Contrat de travail** : Le travailleur ne se voit pas remettre de copie de son contrat de travail. Les seules informations que comporte le contrat de travail sont : le nom du travailleur, son papier d'identité, son adresse, ses dates d'embauche, et sa signature. Le terme du contrat, de la période d'essai, le salaire et les avantages sociaux ne sont pas indiqués.
- **Heures de travail** : L'entreprise fabrique des jouets mais aussi des produits électroniques. Les unités de production de jouets de l'usine exigent beaucoup plus d'heures supplémentaires de la part de leurs travailleurs-ses, que celle d'électronique. Les travailleurs-ses de l'unité de production de jouets font des heures supplémentaires quasiment toutes les nuits. Ils finissent de travailler à 22h15, après avoir commencé à 7h45 le matin. Ils travaillent également les week-ends, et bien les deux jours.
- **Heures supplémentaires volontaires** : Les heures supplémentaires sont faites volontairement par les travailleurs-ses. Mais la plupart des travailleurs-ses de l'usine étant des travailleurs-ses intérimaires, temporaires, leur salaire dépend beaucoup du nombre d'heures supplémentaires qu'ils travaillent. Afin d'augmenter leurs salaires, les travailleurs-ses veulent généralement faire des heures supplémentaires et se plaignent même de ne pas s'en voir proposer suffisamment... Avec les heures supplémentaires, le temps de travail mensuel dans cette usine s'élève environ à 300 heures par mois.
- **Absences** : si un-e travailleur -se est absent-e une journée, trois jours de salaire vont lui être retenus.
- **Travail temporaire** : 80 % des travailleurs-ses sont des travailleurs-ses temporaires. La plupart sont embauché-e-s via des agences d'interim. Ces travailleurs-ses restent généralement un mois ou deux, puis sont envoyé-e-s dans une autre usine.
- **Rémunérations** : Un-e travailleur-se permanent-e gagne un salaire de base de 1500 yuans (environ 186 euros) et avec les heures supplémentaires, son salaire moyen peut atteindre 3000 yuans (371 euros). Un-e travailleur-se intérimaire est payé en fonction du nombre d'heures qu'il travaille. Le salaire horaire est entre 6 (0,74 euros) et 9 yuans (1,11 euros). Et ils ne sont pas davantage payés s'ils travaillent le week-end ou les jours-fériés. Le salaire mensuel moyen des travailleurs-ses temporaires est de 2250 yuans (278 euros). Ils bénéficient en plus de 120 yuans (15 euros) pour les repas.

- **Dortoirs** : les travailleurs-ses permanent-e-s paient 100 yuans (14,8 euros) pour vivre dans un dortoir. Les dortoirs sont payants pour les travailleurs-ses permanent-e-s, et gratuits pour les travailleurs-ses temporaires. Ils comptent six lits superposés par chambre, et peuvent héberger jusqu'à 12 personnes.
- **Dépôt de salaire**: Les travailleurs-ses nouvellement embauché-e-s doivent verser un mois de salaire en dépôt à l'entreprise.



Dortoir de l'usine Winty

- **Santé et sécurité au travail** : malgré les risques liés à la production de jouets en plastique, Winty ne forme pas ses travailleurs-ses aux problèmes de santé et sécurité au travail. La toxicité du plastique provient essentiellement des fumées qui sont liées au moulage des jouets.. L'environnement de travail est difficile : il est bruyant, l'odeur de plastique dans toute l'usine est très forte. Ceux qui restent trop longtemps dans cet environnement disent souffrir de nausées et avoir la tête qui tourne. L'usine ne fournit d'équipement de sécurité (masques, protections auditives...), que sur demande.



Ligne de production à Winty

Dong Guan Dong Yao Toys Co., Ltd

2 novembre 2012

L'usine produit des jouets en plastique, des peluches et des jouets électroniques pour l'exportation vers l'Europe et les Etats Unis. Elle est implantée depuis 2006 dans le Guangdong. Mattel est l'une de ses clientes.

Les unités de production sont : couture, coupage, couture à la main, sérigraphie, moulage par injection, peinture, électronique, broderie, emballage.

L'usine emploie 900 travailleurs-ses à temps plein.

D'après le personnel de l'usine, la main d'œuvre a atteint les 2100 personnes pendant les périodes de pics de production (de juin à septembre). Le nombre de travailleurs-ses temporaires est d'environ 450. Tous les travailleurs temporaires sont embauchés via des agences d'interim. Il y a plus de femmes que d'hommes pendant la saison basse et plus d'hommes que de femmes pendant la saison haute, parce que les agences d'interim fournissent majoritairement des hommes.



Usine Dong Yao

- **Salaires** : Les travailleurs-ses temporaires sont payé-e-s à l'heure. Le salaire horaire varie en fonction des groupes de travailleurs-ses. Le salaire horaire est négocié entre l'agence d'interim et l'usine, et va de 7,7 yuans à 9 yuans (0,95 à 1,1 euros de l'heure). L'usine paie pour les repas à la cantine et l'hébergement dans les dortoirs.
- **Formation** : des manuels de formation sont distribués aux nouveaux venus. Ils sont ensuite soumis à un test écrit, pour lequel les réponses leur sont fournies... En tout la formation dure 45 minutes.
- **Assurance sociale** : La cotisation à l'assurance sociale est optionnelle. Si les travailleurs-ses la veulent, ils doivent se rendre au service des ressources humaines. Sinon, ils sont présumés ne pas en vouloir.



Travailleuses de Dong Yao, en pleine formation juste après leur embauche

- **Uniformes** : l'uniforme est obligatoire, mais n'est pas pris en charge par l'usine. Le prix des premiers uniformes est déduit de la fiche de paie des travailleurs-ses. Ils doivent ensuite payer directement leur uniforme (entre 14,5 et 25 yuans soit entre 1,8 et 3,1 euros).
- **Démission** : il est impossible de démissionner pendant la période d'essai. Il est plus facile de démissionner pendant la saison creuse, avec un préavis de 30 jours. Pendant les périodes de pic de production, l'autorisation de démissionner est systématiquement suspendue pendant un mois.
- **Contrat de travail** : les travailleurs-ses n'indiquent que leur nom, numéro d'identité, adresse, téléphone et signent leur contrat. Le reste des informations est rempli par l'employeur.
- **Heures de travail** : les travailleurs-ses travaillent des heures supplémentaires le samedi, qui ne sont pas payées au taux légal (elles sont payées comme des heures normales). Pendant les pics de production (entre juin et septembre), les heures supplémentaires sont de 6 à 7 heures par jour. Le dimanche, les travailleurs-ses font des heures supplémentaires qui ne sont pas enregistrées, et qui sont payées comptant par l'usine. Les heures supplémentaires peuvent aller de 180 à 210 heures par mois. Pendant la saison creuse, ils ne font que 3 à 4 heures supplémentaires par jour (entre 60 et 90 heures par mois).

Pendant les périodes de pics de production, les travailleurs-ses n'ont qu'un jour de repos tous les 14 jours. Ils peuvent travailler jusqu'à 14 heures par jour.

Les heures de travail de l'unité d'emballage doivent travailler chaque jour une demi heure qui n'est pas rémunérée.

- **Quotas** : Dans l'unité d'emballage, les travailleurs-ses ont des quotas à atteindre : 3000 articles pendant les périodes de pics de production et 2000 pendant les périodes creuses. Des heures supplémentaires sont ajoutées si les quotas ne sont pas respectés.
- **Salaires** : Un-e travailleur-se permanent-e de l'unité d'emballage gagne en moyenne 2000 yuans (248 euros) par mois. Les salaires dans les autres unités de production sont plus élevés (couture notamment), parce qu'ils font davantage d'heures supplémentaires. 3 yuans (0,4 euros) de participation au syndicat des travailleurs présent dans l'usine et 20 yuans (2,5 euros) de loyer de dortoir sont déduits des salaires des travailleur-ses. Le salaire horaire pour les travailleurs-ses temporaires est de 6,32 yuans (0,8 euros). Les heures supplémentaires sont payées 9,48 yuans (1,2 euros) et le week end, ils ne sont pas payé le taux légal (qui est de deux fois le taux normal). Pendant les périodes de pic de production, les travailleurs-ses sont parfois payé-e-s 8 yuans (1 euros) de l'heure pour les heures supplémentaires le dimanche. Mais le montant n'est pas fixe. Les heures supplémentaires le dimanche sont payées comptant, et ne sont pas déclarées dans la fiche de paie.
- **Congés maladie** : Pendant les congés maladie, les travailleurs-ses ne sont pas payés.
- **Conditions de vie** : Les ouvrièr-e-s partagent des dortoir qui peuvent héberger jusqu'à 12 personnes par chambre. Les travailleurs-ses se plaignent de la qualité de la nourriture qui est servie à la cantine. Ils doivent apporter leurs propres ustensils de cuisine et nettoyer leurs affaires dans une seule et même bassine d'eau sale, remplie de restes de nourriture.
- **Santé et sécurité au travail** : Aucune formation n'est proposée et aucune pas de protection n'est fournie (masques, chapeau etc.) aux travailleurs-ses. Il y a une trousse de premiers secours dans l'usine, mais le contremaître dit qu'il ne mettent du matériel médical dedans que quand les inspecteurs de leurs clients viennent inspecter l'usine.



Trousse de premiers secours vide



Travailleur sans équipement de protection

- **Discipline** : Le responsable de la ligne de production répète à chaque réunion que « *quiconque vous demande, vous devez toujours dire que vous sortez du travail avant 9h30, peu importe combien de temps vous avez réellement travaillé* ». Les travailleurs-ses sont menacé-e-s de licenciement s'ils ne respectent pas cette règle. Il existe un manuel des punitions et récompenses pour les employé-e-s. D'après les travailleurs-ses, ce manuel n'est pas respecté.
- **Syndicat** : 9.13 yuans (1,1 euro) sont déduits des salaires des employé-e-s chaque mois pour le syndicat. En réalité, il n'y a pas de syndicat.
- **Grève** : Deux ans plus tôt, une grève a eu lieu dans cette usine. 50 travailleurs-ses se sont rendu-e-s au département des ressources humaines pour expliquer que leurs contrats de travail et le manuel des employé-e-s n'étaient pas appliqués. Ils ont demandé des indemnités, mais n'ont rien obtenu. Ces travailleurs-ses ont été battus à leur sortie de l'usine par des inconnus.
- A la question pourquoi avez vous choisi de travailler dans cette usine : l'un des travailleurs répond : « parce qu'elle ne réclame pas de travailleurs compétents. Les gens sont forcés de venir là. Ils acceptent les conditions difficiles. ».

Shenzhen Wei Lee Fung Plastic Product Co., Ltd.

L'enquête s'est déroulée pendant la période de creux de production. L'usine ne recrutait pas au moment de l'enquête. Celle-ci a donc été menée essentiellement via des entretiens avec des travailleurs et des travailleuses.



Wei Lee appartenait précédemment au Groupe Tsuen Lee (Holdings) Ltd. basé à Hong Kong. Le Groupe avait investi dans la construction de l'usine en 1982, pour la production de jouets en plastique, des peluches, des jouets électroniques et des appareils électroménagers. Elle vend ces produits pour l'exportation aux Etats Unis, en Europe, au Canada et en Asie. Parmi ses clients, Wei Lee compte Mattel mais aussi Mc Donalds et Disney.

Le nombre de commandes au moment de l'enquête avait beaucoup baissé, en raison de la période de creux de production à ce moment de l'année. Le Groupe, qui compte moins de 6000 employé-e-s, s'est transformé en entreprise indépendante en avril 2012. Elle a pris le nom de Shenzhen Wai Lee Fung Plastic Product Co., Ltd.

- **Examen medical:** Le processus de recrutement exige le passage d'un examen medical, mais les salarié-e-s doivent payer eux-mêmes pour cet examen. Ils peuvent être remboursés après trois mois de travail à temps complet.



Pancarte de recrutement

- **Heures de travail et salaires** : Les ouvrièr-e-s travaillent 11 heures par jour, pour un salaire de base de 1500 yuans (185 euros). En période de creux de production, les occasions de faire des heures supplémentaires sont plus rares. La plupart des unités de production donnent donc deux jours de repos par semaine à leurs travailleurs-ses. Le salaire moyen final d'un-e travailleur-se est d'environ 3000 yuans (371 euros). Si peu d'heures supplémentaires ont pu être travaillées, le salaire peut baisser à 2200-2300 yuans (272 -284 euros). Certain-e-s rapportent avoir touché 1800 yuans (222,50 euros).
- **Conditions de vie** : d'après les travailleurs-ses, les conditions de vie sont très difficiles à Wei Lee. Les dortoirs hébergent jusqu'à 12 travailleurs-ses par chambre. Les repas et le loyer sont directement déduits de leurs salaires. Bien qu'ils-elles paient pour leurs repas, les travailleurs-ses disent devoir re-manger à l'extérieur de l'usine, car les repas ne sont pas suffisamment copieux.
- **Santé et sécurité au travail** : Dans l'unité de moulage, les travailleurs-ses ne portent que rarement l'équipement de sécurité adapté. Ils portent des casques pour se protéger du bruit des machines qui est très fort. Ils ne portent pas de masques malgré les fortes odeurs de plastique, parce que les masques les gênent pour travailler.
- **Représentation des travailleurs** : Il existe un comité de représentant-e-s des travailleurs-ses dans l'usine, avec un-e représentant-e de chaque unité de production. Cependant, selon les travailleurs-ses, ce syndicat n'est qu'une apparence. A chaque réunion du syndicat, les travailleurs-ses font part de leurs problèmes, mais la plupart des problèmes ne sont pas traités par les supérieurs hiérarchiques et donc pas résolus.

ANNEXE

Mattel, Inc.

Global Manufacturing Principles

Mattel's Global Manufacturing Principles (GMP) apply to all parties that manufacture, assemble, license or distribute any product or package bearing any of the Mattel logos.

GMP provides guidance and minimum standards for all manufacturing plants, assembly operations and distribution centers that manufacture or distribute Mattel products. GMP requires safe and fair treatment of employees and that facilities protect the environment while respecting the cultural, ethnic and philosophical differences of the countries where Mattel operates. GMP also requires internal and periodic independent monitoring of our performance and our partners performance to the standards.

Mattel is committed to executing GMP in all areas of its business and will only engage business partners who share our commitment to GMP. Mattel expects all its business partners to adhere to GMP, and will assist them in meeting GMP requirements. However, Mattel is prepared to end partnerships with those who do not comply.

Mattel and its partners will operate their facilities in compliance with applicable laws and regulations. Mattel has defined the following overarching principles to which all facilities and partners are required to comply. These principles are dynamic and evolving to continually improve our efforts to ensure on-going protection of employees and the environment. In addition, Mattel has developed a comprehensive and detailed set of underlying procedures and standards that enable us to apply and administer our GMP in the countries where we operate. The procedures and standards are updated and refined on an ongoing basis.

1. Management Systems

a. Facilities must have systems in place to address labor, social, environmental, health and safety issues.

2. Wages and Working Hours

a. Employees must be paid for all hours worked. Wages for regular and overtime work must be compensated at the legally mandated rates.

b. Wages must be paid in legal tender and at least monthly.

c. Working hours must be in compliance with country and Mattel requirements.

d. Regular and overtime working hours must be documented, verifiable and accurately reflect all hours worked by employees.

e. Overtime work must be voluntary.

- f. Employees must be provided with rest days in compliance with country and Mattel Requirements.
- g. Payroll deductions must comply with applicable country and Mattel requirements.

3. Age Requirements

- a. All employees must meet the minimum age for employment as specified by country and Mattel requirements.

4. Forced Labor

- a. Employees must be employed of their own free will.
- b. Forced or prison labor must not be used to manufacture, assemble or distribute any Mattel products.

5. Discrimination

- a. The facility must have policies on hiring, promotion, employee rights and disciplinary practices that address discrimination.

6. Freedom of Expression and Association

- a. The facility must recognize all employees' rights to choose to engage in, or refrain from, lawful union activity and lawful collective bargaining through representatives selected according to applicable law.
- b. Management must create formal channels to encourage communications among all levels of management and employees on issues that impact their working and living conditions.

7. Living Conditions

- a. Dormitories must be separated from production and warehouse buildings.
- b. Dormitories and canteens must be safe, sanitary and meet the basic needs of employees.

8. Workplace Safety

- a. The facility must have programs in place to address health and safety issues that exist in the workplace.

9. Health

- a. First aid and medical treatment must be available to all employees.

b. Monitoring programs must be in place to ensure employees are not exposed to harmful working conditions.

10. Emergency Planning

a. The facility must have programs and systems in place for dealing with emergencies such as fires, spills and natural disasters.

b. Emergency exit doors must be kept unlocked at all times when the building is occupied. Emergency exits must be clearly marked and free of obstructions.

11. Environmental Protection

a. Facilities must have environmental programs in place to minimize their impact on the environment.