



Bienvenue dans le monde (pas si) merveilleux de Disney



Rapport d'enquête sur les conditions de travail  
chez des sous-traitants de Disney en Chine  
Octobre 2008

« Je travaille dans des conditions  
proches de l'esclavage. Je n'ai  
même pas suffisamment de temps  
pour dormir. »

Ouvrière de Tianyu Toys -  
Usine chinoise fabricant des jouets pour Disney



Conception : Peuples Solidaires & Ez-Theory

PEUPLES  
Solidaires

# Sommaire

Introduction	3
I. L'association des étudiants et des universitaires contre la mauvaise conduite des entreprises (SACOM)	6
1) Le partenariat entre Peuples Solidaires et la SACOM	6
2) Qu'est-ce que la SACOM ?	6
3) Le rôle spécifique de la SACOM	7
4) Comment travaille la SACOM ?	7
II. La Walt Disney Company	9
1) Histoire d'une entreprise à succès	9
2) L'Empire Disney	9
3) La stratégie Disney	10
4) La sous-traitance chez Disney	10
5) Les mesures prises par Disney en matière de RSE	11
III. Le Conseil international de l'industrie du jouet (ICTI)	13
IV. Les conditions de travail chez Tianyu Toys et chez Yonglida Toys	14
1) Des horaires de travail insoutenables	15
2) Des salaires de misère	16
3) Des contrats de travail falsifiés	17
4) Des conditions de santé et sécurité au travail déplorables	17
5) Conditions d'hébergement insalubres	18
6) Absence de couverture sociale	18
7) Restrictions à la liberté du travail	19
8) Dissimulation des conditions de travail réelles lors des inspections	19
V. Les demandes adressées à Disney	22
Annexes	24
Bibliographie	29

---

# Introduction

---

Jouets, livres, vêtements, films, émissions de télé et parcs d'attractions, voilà avec quoi Disney fait rêver des générations d'enfants depuis sa création en 1923. Avec 35,5 milliards de dollars de chiffre d'affaires en 2007, cette multinationale est aujourd'hui l'un des plus grands groupes de divertissement au monde. Et pourtant, à en croire les conditions dans lesquelles travaillent les ouvriers chinois qui fabriquent ses produits, le "monde merveilleux" de Disney semble avoir viré au cauchemar...



Dans une série de six rapports publiés entre 2005 et 2007, la SACOM, une association d'étudiants et d'universitaires de Hong Kong qui se bat pour la défense des droits des travailleurs, révèle l'envers du décor chez plusieurs sous-traitants de Disney en Chine et dénonce la passivité de la compagnie face à la violation systématique des droits des travailleurs.

Une première enquête menée par la SACOM durant l'été 2005 auprès de quatre usines sous-traitantes de Disney situées dans des zones industrielles de la province du Guangdong (*Nord Race Paper International, Lam Sun* à Dongguan, *Hung Hing Printing* à Shenzhen et *Hung Hing Printing and Packaging* à Zhonghan<sup>1</sup>), a révélé de multiples violations des droits des travailleurs. Durant l'été 2006, une nouvelle investigation a été réalisée auprès de trois autres fournisseurs de Disney (les usines *Huang Xing* et *Qi Sheng* à Shenzhen, et *Kam Long* à Zhuhai<sup>2</sup>) et la SACOM a ainsi pu constater, avec dépit, que les problèmes dénoncés dans son premier rapport n'avaient pas été résolus.

Au cours de ces enquêtes, la SACOM a en effet constaté que les travailleurs de ces usines recevaient des salaires de misère, nettement inférieurs au minimum légal. En basse saison, lorsque les commandes se raréfiaient, faute de travail, certains ouvriers se voyaient contraints de prendre jusqu'à 16 jours de congé sans solde en un mois. Pendant ces périodes creuses, les salaires diminuaient de fait quasiment de moitié, tandis qu'en haute saison, alors que les commandes affluaient, les salaires restaient encore trop bas pour assurer un niveau de vie convenable, et ce malgré des journées de travail qui pouvaient aller jusqu'à 16 heures. Certains ouvriers confiaient même aux enquêteurs avoir été contraints de travailler jusqu'à 30 heures d'affilée pour honorer les délais d'une commande.

Doigts écrasés ou amputés, membres mutilés, de nombreux ouvriers de ces usines témoignaient avoir été victimes de l'utilisation de machines non sécurisées à des rythmes effrénés. La manipulation de produits chimiques dangereux sans protection adéquate, le défaut d'information sur les différentes mesures de sécurité liées à la manipulation de ce type d'appareils et de produits, ainsi que la chaleur insoutenable dans les ateliers, sans compter l'alimentation peu équilibrée servie aux travailleurs, comptaient parmi les facteurs de dégradation des conditions d'hygiène et de sécurité rapportées par les ouvriers.

---

<sup>1</sup> Rapport de la SACOM d'août 2005, « Looking for Mickey Mouse's Conscience : A Survey of Working Conditions of Disney Supplier Factories in China » (A la recherche de la conscience de Mickey Mouse : une enquête sur les conditions chez les fournisseurs de Disney en Chine), disponible en anglais sur le site de Peuples Solidaires : [http://www.peuples-solidaires.org/IMG/pdf/Rapport\\_SACOM\\_2005.pdf](http://www.peuples-solidaires.org/IMG/pdf/Rapport_SACOM_2005.pdf)

<sup>2</sup> Rapport de la SACOM de décembre 2006, « A second attempt at looking for Mickey Mouse's Conscience » (Deuxième tentative pour trouver la conscience de Mickey Mouse), disponible en anglais sur le site de Peuples Solidaires : <http://www.peuples-solidaires.org/IMG/pdf/DisneyRe.pdf>

Dans ces usines, les accidents de travail étaient quasiment quotidiens et les travailleurs blessés ou malades ne pouvaient généralement, faute de moyens, accéder aux soins.

Face à ces révélations, et aux sollicitations de son partenaire chinois de relayer ces informations en France, Peuples Solidaires avait alors décidé de lancer une grande campagne de lettres, à destination du PDG de Disney aux Etats-Unis, Mr Iger, et en soutien de la mobilisation sur place des ouvriers de ces trois usines sous-traitantes de Disney en Chine (cf. Appel Urgent n° 301 de Peuples Solidaires, « Disney : du rêve au cauchemar », du 15 décembre 2006<sup>3</sup>).

À l'issue de cette campagne, et suite à l'interpellation de Disney sur les conditions de travail chez ses sous-traitants, Disney a admis que certaines violations des droits des travailleurs avaient pu être constatées chez certaines usines fabriquant ses produits, et avait exigé de la part de celles-ci qu'elles y remédient. Toutefois, dans le cas de l'usine de *Huang Xing* notamment, au lieu d'aboutir à une amélioration des conditions de travail des ouvriers, les directives de la marque ont été rejetées par l'usine et 800 ouvriers se sont retrouvés licenciés suite à l'arrêt des commandes de Disney auprès de cet établissement. Malgré les demandes de la SACOM auprès de Disney, ces ouvriers n'ont pas été indemnisés...

Dix mois plus tard, la publication d'un troisième rapport d'enquête par la SACOM révélait de nouvelles violations des droits des travailleurs chez *Haowei Toys*, un autre fournisseur chinois de Disney situé à Shenzhen<sup>4</sup>. Ce nouveau rapport dévoilait le quotidien des 800 ouvriers de l'usine : forcés de travailler jusqu'à 15 heures par jour, 28 jours par mois, et pas même autorisés à prendre de jours de repos pendant les périodes d'activité les plus importantes, ils percevaient des salaires extrêmement bas, bien inférieurs à ceux prévus par la loi. Le rapport dénonçait également les amendes totalement arbitraires que la direction infligeait aux ouvriers s'absentant plus de cinq minutes pour aller aux toilettes ou refusant d'effectuer des heures supplémentaires.

Constatant que la situation de ceux qui étaient en train de fabriquer les jouets qui allaient rapidement remplir les étals de nos magasins pour Noël ne s'était nullement améliorée, Peuples Solidaires décidait de relayer un deuxième fois l'Appel de la SACOM.

C'est ainsi que nous lançons en octobre 2007 une deuxième grande campagne de lettres à destination de Disney, en soutien des 300 ouvriers de l'usine qui, le 10 septembre 2007, avaient courageusement organisé une action de protestation, se postant jour et nuit devant le Bureau du Travail de Shenzhen pour obtenir le respect de leurs droits sociaux (cf. Appel Urgent n°310, « Disney se joue des travailleurs », du 5 octobre 2007<sup>5</sup>).

Là encore, Disney admis que des violations graves des droits des travailleurs avaient été effectivement observées chez *Haowei Toys*, l'un de leurs fournisseurs en Chine, et s'est engagée à prendre des mesures pour y mettre un terme. Sous la pression des militants et des médias sur place et à l'étranger, certaines améliorations ont alors pu être constatées, notamment en matière de temps de travail et de rémunération des heures supplémentaires.

Toutefois, en continuation de son travail d'enquête sur les fournisseurs de Disney en Chine, la SACOM a publié en octobre et novembre 2007, deux nouveaux rapports, respectivement sur les

---

<sup>3</sup> L'Appel Urgent n°301 de Peuples Solidaires est disponible sur son site Internet à l'adresse suivante : <http://www.peuples-solidaires.org/article763.html>, ainsi qu'en format PDF : [http://www.peuples-solidaires.org/IMG/pdf/APPEL301\\_CHINE\\_PDF.pdf](http://www.peuples-solidaires.org/IMG/pdf/APPEL301_CHINE_PDF.pdf)

<sup>4</sup> Rapport de la SACOM de septembre 2007, « Haowei Toys Brings you... Mickey Mouse » (Haowei Toys vous présente... Mickey Mouse), disponible en anglais sur le site de Peuples Solidaires : <http://www.peuples-solidaires.org/IMG/pdf/HaoweiTo.pdf>

<sup>5</sup> Appel Urgent de Peuples Solidaires n°310, disponible sur le site Internet de Peuples Solidaires à l'adresse suivante : <http://www.peuples-solidaires.org/article822.html>, ainsi qu'en format PDF à l'adresse suivante : [http://www.peuples-solidaires.org/IMG/pdf/APPEL310\\_CHINE\\_PDF.pdf](http://www.peuples-solidaires.org/IMG/pdf/APPEL310_CHINE_PDF.pdf)

conditions de travail chez *Tianyu Toys* et *Yongli da Toys*, deux autres fournisseurs de Disney, tous deux situés dans la province du Guangdong, lesquels révèlent de nouvelles violations des droits de l'Homme au travail dans la fabrication des jouets Disney.

C'est le résultat de ces deux dernières enquêtes menées par notre partenaire chinois que nous avons décidé de vous présenter dans le présent document.

Ce rapport reprend ainsi les principaux résultats des enquêtes menées par la SACOM sur les conditions de travail des ouvriers chez des sous-traitants de Disney en Chine, déjà présentés par la SACOM en octobre et novembre 2007, dans deux rapports publiés uniquement en anglais et en chinois.

Il s'efforce également de souligner, à la lumière des enseignements que les chercheurs de la SACOM ont pu tirer après plus de trois ans d'enquête et de campagne sur les sous-traitants de Disney, l'insuffisance du système de vérification établi par la multinationale américaine pour répondre à ces problèmes.

Enfin, ce rapport constitue un outil de campagne et de sensibilisation que Peuples Solidaires souhaite utiliser dans le cadre d'une campagne sur les conditions de travail chez les sous-traitants de Disney en Chine, pour demander à l'entreprise américaine de respecter l'engagement qu'elle a pris publiquement, de mettre fin à l'exploitation des travailleurs tout au long de sa chaîne d'approvisionnement<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Voir les engagements de Disney en matière de respect de droits des travailleurs, sur son site Internet: [http://corporate.disney.go.com/corporate/intl\\_labor\\_standards.html](http://corporate.disney.go.com/corporate/intl_labor_standards.html)  
« *The Walt Disney Company is committed to the promotion and maintenance of responsible international labor practices in its licensing and direct sourcing operations throughout the world.* »

# I. L'association des étudiants et des universitaires contre la mauvaise conduite des entreprises (SACOM)

---



## 1) Le partenariat entre Peuples Solidaires et la SACOM

Pour Peuples Solidaires, la solidarité peut se décliner de différentes manières : elle peut se concrétiser par un soutien matériel ou logistique à un projet de terrain au Sud, par le relais d'une information venue du Sud sur une violation des droits économiques et sociaux des populations locales, par des campagnes de lettres pour

demander le respect des droits des populations du Sud ou encore par un soutien financier permettant à une organisation de défendre les intérêts qu'elle représente.

Dans tous les cas, cette solidarité s'appuie avant tout sur une organisation du Sud avec laquelle nous avons décidé d'entrer en relation de partenariat, avec qui nous entretenons des rapports réguliers, en qui nous avons pleinement confiance et qui œuvre dans son pays, à son niveau, pour la défense des droits économiques et sociaux de la population locale.

Cette relation privilégiée sur laquelle nous basons toute notre action implique également un respect en une grande rigueur de notre part dans le traitement des informations qui nous sont fournies par nos partenaires. Parce que ce sont eux les mieux placés pour savoir ce qu'il se passe réellement chez eux; parce qu'ils sont les mieux à même d'évaluer quelles actions sont les plus efficaces pour aboutir à une amélioration des conditions de vie des personnes qu'ils défendent, qu'ils sont ceux qui connaissent le mieux l'environnement dans lequel les victimes de violations des droits humains évoluent : pour toutes ces raisons, nous mettons un point d'honneur à nous baser scrupuleusement sur les informations et les activités menées par nos partenaires au Sud. C'est sur une relation de partenariat de ce type que se base le présent rapport.

Peuples Solidaires a commencé à travailler avec l'Association des étudiants et des universitaires contre la mauvaise conduite des entreprises (SACOM) en 2006, après qu'une délégation de notre organisation se soit rendue en Chine pour rencontrer sur place différents représentants de la société civile. Les liens tissés à l'occasion de cette rencontre ont par la suite permis à nos deux organisations de travailler ensemble sur un dossier que la SACOM avait ouvert depuis déjà un an : celui des conditions de travail chez les sous-traitants de Disney en Chine.

Pour Peuples Solidaires, le sujet n'était pas nouveau, et notre association avait déjà acquis au fil des années, une certaine expertise sur la question des conditions de production des jouets. Ce travail de recherche, de sensibilisation et de campagne auquel nous avons participé avec la SACOM depuis 2006, en lançant notamment deux campagnes de lettres en France visant à demander à Disney le respect des droits des ouvriers chez ses sous-traitants en Chine, nous a toutefois permis de renforcer notre expertise sur la question et de concrétiser un partenariat avec cette organisation chinoise.

## 2) Qu'est-ce que la SACOM ?

L'association *Students and Scholars Against Corporate Misbehavior (SACOM)*, soit en français, « Étudiants et universitaires contre la mauvaise conduite des entreprises », est une ONG chinoise basée à Hong-Kong. Créée en juin 2005 par un groupe d'étudiants, elle compte également aujourd'hui parmi ses membres de nombreux intellectuels et militants pour les droits de l'Homme au travail en Chine.

Initialement créée pour améliorer les conditions des employés des secteurs sanitaire et de sécurité des universités de Hong Kong, l'objectif actuel de cette association est de surveiller le comportement des entreprises et de faire campagne contre les pratiques entrepreneuriales qui violent le droit des travailleurs en Chine, notamment celles qui portent atteinte à leur santé, leur sécurité ou encore leur dignité.

Pour la SACOM, le système actuellement en place et initié par les entreprises elles-mêmes pour autoréguler leurs pratiques en cette matière souffre de sévères lacunes. La dite « responsabilité sociale d'entreprise » (RSE) ne repose en effet pas sur des mécanismes indépendants et participatifs de surveillance et de formation. C'est pourquoi la SACOM vise à rassembler les étudiants et militants sensibilisés à ces questions afin d'évaluer le comportement des entreprises transnationales en Chine en matière de RSE, notamment en ce qui concerne la santé et sécurité au travail, les droits des travailleurs et leur protection sociale.

### 3) Le rôle spécifique de la SACOM

La SACOM est convaincue que le moyen le plus efficace pour que soient respectés les droits des travailleurs est d'œuvrer avec les travailleurs eux-mêmes, au niveau de leur lieu de travail, pour l'amélioration de leurs conditions de travail. C'est pourquoi elle milite pour l'établissement d'un « comité de surveillance » composé de travailleurs, qui serait en mesure de représenter démocratiquement la majorité des travailleurs. La SACOM travaille en ce sens avec des ONG réellement indépendantes et à but non lucratif pour fournir des formations dans les usines aux travailleurs. À travers ce processus, elle aide les entreprises à appliquer le véritable esprit de la RSE de sorte qu'elles puissent adopter un comportement réellement citoyen dans la région.

La création de la SACOM et son relatif succès en 2005 a permis à d'autres étudiants désireux de s'engager pour la défense des droits des travailleurs, de se rassembler au sein de cette structure. Nombreux étaient alors les étudiants qui se sentaient profondément concernés par l'exploitation des travailleurs des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre en Chine, résultat des politiques de sous-traitance des grandes multinationales venant chercher dans ce pays une main d'œuvre bon marché et peu à même de défendre ses droits. Profitant de cet élan militant de la part des étudiants, la SACOM s'est octroyé un rôle d'observation et de surveillance des pratiques des usines en Chine qui très souvent violent les dispositions législatives en matière de salaires, sécurité ou encore de protection sociale.

La SACOM travaille avec des étudiants chinois mais aussi étrangers, pour sonder l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, c'est-à-dire aussi bien les principaux acheteurs - le plus souvent des multinationales portant de nom de marques bien connues du grand public - que leurs fournisseurs, tous considérés par l'ONG chinoise comme responsables des violations des droits de leurs travailleurs.

Étant elle-même basée à Hong Kong, la SACOM occupe une position unique et joue un rôle spécifique dans les efforts de la société civile internationale pour promouvoir la RSE. Elle examine les performances des entreprises en matière de RSE, dans la chaîne d'approvisionnement, et demande aux entreprises chinoises fournisseurs ou sous-traitantes, ainsi qu'à leurs acheteurs, d'assumer la responsabilité de leur impact social en Chine. La SACOM enquête sur les pratiques de ces usines en Chine, en travaillant main dans la main avec plusieurs ONG basées dans les régions dans lesquelles sont implantées ces usines.

### 4) Comment travaille la SACOM ?

Chaque année, la SACOM définit des stratégies et lance des projets d'enquête sur les conditions de travail dans des compagnies produisant en Chine. Elle mobilise ensuite son réseau d'étudiants pour rejoindre les projets des groupes qu'elle met en place. Pour chaque projet, la SACOM conduit des recherches, discute avec les étudiants et universitaires membres, définit des stratégies, lance des campagnes publiques contre des entreprises qui violent les droits de leurs travailleurs, sensibilise et mobilise les médias, mène des activités d'éducation et négocie directement avec les entreprises concernées. Elle invite également des experts internationaux et nationaux à fournir leurs analyses et à partager leurs idées sur les projets, stratégies et positionnements qui sont les siens.

## II. La Walt Disney Company

---



Du petit studio de dessins animés fondé en 1923 par un simple fils d'ouvrier irlandais immigré au gigantesque empire lourd de plus de 35 milliards de dollars et présent partout dans le monde, l'histoire et le succès de la Walt Disney Company illustrent parfaitement le rêve américain.

Aujourd'hui l'un des plus grands groupes de divertissement au monde, Disney peut se vanter d'être partout et d'avoir imprimé sa marque dans l'inconscient de centaines de milliers d'enfants mais également d'adultes. Un succès qui va toutefois de pair avec un certain compromis en matière de responsabilité sociale.

### 1) Histoire d'une entreprise à succès

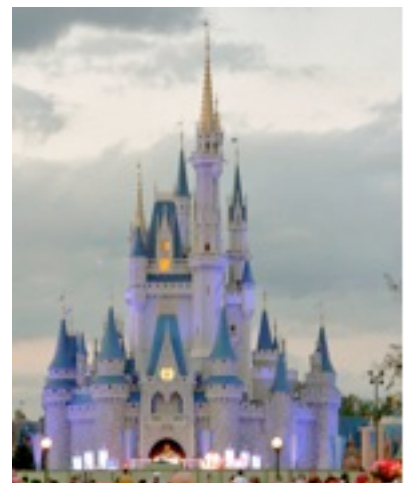
L'aventure Disney démarre le 16 octobre 1923, lorsque les frères Walter et Roy Disney s'installent à Hollywood pour créer la société *Disney Brothers Studios*, afin de produire une série de courts-métrages d'animation intitulée « Alice », et mettant en scène une jeune fille dans un monde en dessins animés. La série remporte un vif succès qui permet à l'entreprise des frères Disney de s'agrandir. Mais ça n'est que cinq ans plus tard, en 1928, que Disney conçoit un nouveau personnage qui deviendra la symbole de sa société : la souris Mickey Mouse. Disney enchaîne alors les innovations : en synchronisant l'animation avec du son, il fait parler sa souris fétiche : une première dans l'histoire du dessin animé, et en 1932, c'est la couleur qui fait son apparition dans les films Disney. En 1937, Disney réalise le premier long métrage d'animation, inspiré d'un conte de Grimm, *Blanche neige et les sept nains*, qui connaîtra un succès phénoménal, fera le tour du monde et sera traduit en pas moins de 19 langues. Un succès qui en appellera d'autres : *Pinocchio*, *Fantasia*, *Dumbo*, *Bambi*, *Cendrillon* etc., autant de films qui lui permettront de créer un véritable « monde magique » peuplé de ses différents personnages, et qu'il pourra décliner sous toutes les formes : jouets, meubles, montres, vêtements, magazines, livres, parcs d'attraction, chaînes de télévision et même bateaux de croisière.

### 2) L'Empire Disney

Outre les dessins animés qui ont forgé sa réputation, *Disney* est présente dans une multitude de domaines.

Depuis 1998, la société compte d'ailleurs pas moins de quatre divisions :

- la division cinéma, théâtre et musique (*Walt Disney Studios Entertainment*) ;
- la division tourisme et loisirs (*Walt Disney Parks and Resorts*) ;
- la division produits de consommation (*Disney Consumer Products*)
- la division médias, télévision, internet et téléphonie mobile (*Walt Disney Media Network*).



Disney c'est donc aussi des milliers de produits de consommation (jouets, meubles, montres, stylos, livres, vêtements etc), des centaines de chaînes de télévision, des sites Internet, des services de téléphonie mobile, de labels musicaux, des jeux vidéo, des magazines mais aussi des parcs d'attractions, des hôtels, des voyages organisés et même des croisières.

Les cinq parcs d'attractions Disney, basés respectivement en Californie, en Floride, à Tokyo, à Paris et à Hong Kong, sont de véritables « mondes » parallèles à eux seuls. Le *Walt Disney World Resort*, en Floride, par exemple, est le plus grand complexe de loisirs de la *Walt Disney Company*. Il regroupe plusieurs parcs de loisirs, de nombreux hôtels et tous les services associés. C'est une véritable ville fondée sur le tourisme, un domaine qui s'étend sur plus de 11000 hectares (110 km<sup>2</sup>), soit plus que Paris intra-muros.

### 3) La stratégie Disney

Le secret de Disney pour créer et renforcer son empire, c'est d'être partout.

À cette fin, la multinationale capitalise sur son image de marque, en déclinant notamment les personnages de ses dessins animés, qui bénéficient d'un capital sympathie indéniable. Pour cela, Disney a mis au point dans les années 30, un système de licence, qui lui permet de faire payer aux fabricants des produits portant sa marque, le droit de reproduire ses personnages.

C'est ainsi que l'on retrouve Mickey et ses amis sur toutes sortes de produits. Une stratégie gagnante qui consiste à apposer sa marque sur tous les espaces imaginables de la vie du consommateur, et à transformer chaque produit en une publicité pour les autres activités du groupe.

Ainsi, comme le décrivent Carole Crabbé et Isabelle Delforge, « *les films permettent la création de nouvelles attractions dans les parcs de loisirs ; les parcs génèrent d'importants bénéfices tout en contribuant à la vente de produits dérivés ; la télévision permet une rentabilisation optimale des personnages et devient une vitrine publicitaire pour les autres activités de l'empire ; et chaque produit vendu à l'effigie d'un personnage permet à Disney de toucher de royalties, tout en attirant un public plus nombreux dans les salles de cinéma* »<sup>7</sup>.

### 4) La sous-traitance chez Disney

Pour *Disney*, le plus important c'est la marque, pas le produit. C'est pourquoi l'entreprise prend tant soin de son image et parvient toujours à se maintenir parmi les 10 plus grandes marques du monde<sup>8</sup>.

Mais bichonner son image coûte cher. Ces dernières années, Disney n'a pas hésité à racheter d'autres entreprises comme Pixar, et à investir des sommes astronomiques dans le marketing et la publicité. Les activités à moindre valeur ajoutée en revanche ont été déléguées à des sous-traitants ou délocalisées. Les produits de consommation n'ont pas échappé à ce mouvement, et la plupart des marchandises estampillées du logo de Disney ne sont plus directement produites par la marque, mais par des sous-traitants, parfois via des détenteurs de licence.

La fabrication de ces produits requiert en effet une forte intensité de main d'œuvre, mais de faibles compétences technologiques. Or, une telle main d'œuvre abondante, peu qualifiée et bon

---

<sup>7</sup> *Jouets de la mondialisation*, Carole Crabbé et Isabelle Delforge, Edition Vista pour Oxfam- Magasins du Monde, 2002, p.84.

<sup>8</sup> Selon une étude réalisée par Interbrand, Disney était en 2007 la 9<sup>ème</sup> marque du monde [http://www.ourfishbowl.com/images/surveys/Interbrand\\_BGB\\_2007.pdf](http://www.ourfishbowl.com/images/surveys/Interbrand_BGB_2007.pdf)

marché se retrouve dans des pays comme la Chine, mais également la Thaïlande ou encore l'Indonésie, dans lesquels les grandes entreprises du Nord viennent se fournir à des prix défiant toute concurrence.

## 5) Les mesures prises par Disney en matière de RSE

Faute d'un système juridique contraignant qui permette de tenir les multinationales comme Disney responsables de leurs activités au Sud, seules les initiatives d'autorégulation à caractère volontaire composent l'actuelle « responsabilité sociale d'entreprise » (RSE).

Sous la pression de la société civile et des médias, les grandes multinationales sensibles à leur image comme Disney, se sont donc rapidement dotées de codes de conduite et de programme de RSE.

En adoptant en 1996 un « Programme sur les normes internationales du travail » (ILSP), Disney s'est engagé à « *promouvoir et maintenir des pratiques internationales de travail responsables, aussi bien dans ses octrois de licences que dans ses opérations de sous-traitance directe, partout dans le monde* »<sup>9</sup>.

Ce programme s'articule autour du Code de conduite de Disney à destination des fabricants (voir en Annexe du présent rapport)<sup>10</sup>. Celui-ci, également adopté en 1996, contient la liste des exigences de la société en matière de droits de l'Homme au travail (conditions de travail, heures de travail, liberté d'association, non-discrimination etc.) et il est intégré dans les contrats de licence et d'approvisionnement de Disney. L'application et le respect de ce code de conduite sont en outre théoriquement renforcés par les milliers de formations réalisées par Disney auprès de ses titulaires de licence, revendeurs, fournisseurs etc., et assurés par les dizaines de milliers d'audits sociaux réalisés par Disney chez ses fournisseurs et titulaires de licence, dans plus de 50 pays dans le monde. Enfin, en cas de violation avérée de son code de conduite par l'un de ses fournisseurs, Disney s'est engagée à donner la priorité à la mise en conformité de l'usine avec les normes de droit des travailleurs, plutôt qu'à mettre un terme à sa relation commerciale avec ce partenaire, cette solution n'étant théoriquement envisagée qu'en tout dernier recours.

Pourtant, les conditions de travail observées chez les sous-traitants de Disney sont contraires à la fois à la législation chinoise et au propre Code de conduite de Disney, dans lequel l'entreprise s'engage à adopter « une conduite responsable et éthique » et à « respecter les droits de tous les individus »<sup>11</sup>.

Disney a beau se targuer d'avoir réalisé des dizaines de milliers d'audits, supposés permettre l'application effective des dispositions de son Code, les enquêtes révèlent que ces audits sont inefficaces. Dans la pratique, et comme le démontre le résultat des enquêtes menées par la SACOM, la direction des usines auditées est informée à l'avance de l'arrivée des inspecteurs et a donc le temps de fabriquer de faux contrats de travail et de fausses fiches de paye avant l'arrivée des inspecteurs.

---

<sup>9</sup> cf. site Internet de Disney, en anglais : [http://corporate.disney.go.com/corporate/intl\\_labor\\_standards.html](http://corporate.disney.go.com/corporate/intl_labor_standards.html)

<sup>10</sup> Disponible en français sur :

[http://corporate.disney.go.com/media/corporate/compliance/languages/French\\_5771\\_COC\\_w\\_En\\_template.pdf](http://corporate.disney.go.com/media/corporate/compliance/languages/French_5771_COC_w_En_template.pdf)

<sup>11</sup> Code de conduite de Disney, disponible en anglais sur :

[http://www.corporate.disney.go.com/corporate/conduct\\_manufacturers.html](http://www.corporate.disney.go.com/corporate/conduct_manufacturers.html)

Les conditions de travail observées chez les différents sous-traitants et fournisseurs de l'entreprise en Chine mettent en exergue l'échec du système de vérification établi par Disney et son incapacité à répondre efficacement aux entraves à son Code de conduite.

Interrogée sur ces différentes affaires, la direction de Disney a toujours affirmé prendre très au sérieux les plaintes concernant des conditions de travail abusives. La multinationale a souvent admis que ses propres enquêtes avaient révélé des violations chez les sous-traitants mis en cause par la SACOM, et ajouté que des mesures seraient prises pour y mettre un terme. Mais s'il est vrai que sous la pression des militants et des médias, certaines améliorations ont pu être constatées chez certains fournisseurs, on est encore loin des exigences légales, et le problème crucial des salaires n'a toujours pas été résolu.

En outre, les usines produisant pour Disney sont aujourd'hui présentes un peu partout dans le monde. Et pourtant, contrairement à d'autres grandes marques américaines comme Nike ou plus récemment Adidas, qui ont par exemple publié la liste de leurs fournisseurs dans le monde, Disney n'a toujours pas adopté de mesure de ce type pour promouvoir le respect des droits de l'Homme au travail. Or, dans la mesure où Disney refuse de révéler la liste des noms de ses différents fournisseurs et sous-traitants en Chine, retrouver l'origine des produits Disney s'avère une mission difficile.

Les enquêteurs de la SACOM ont malgré cette difficulté réussi à identifier une dizaine d'usines dans les régions de Zhongshan, Dongguan et Shenzhen, fabriquant des produits dérivés pour Disney. La presque totalité des usines visitées par les enquêteurs de la SACOM se sont avérées irrespectueuses de droits des travailleurs et de la loi du travail chinoise. Seule la gravité des violations diffère d'une usine à l'autre.

### III. Le Conseil international de l'industrie du jouet (ICTI12)

---

L'ICTI rassemble les fédérations nationales de producteurs et distributeurs de jouets de 20 pays, y compris la Chine et la France, et fournit un lieu de discussion et d'échanges sur les tendances et les problèmes que rencontrent les industriels du jouet dans le monde. Cette fédération défend les intérêts de l'industrie du jouet et promeut les normes internationales de sécurité et la responsabilité sociale dans le secteur.

On assiste aujourd'hui à une tentative d'harmonisation interne dans le secteur du jouet avec la publication, en juin 2001, du Code de pratiques commerciales de l'ICTI (voir code en annexe)<sup>13</sup>.

Les plus importantes fédérations nationales de producteurs de jouets, y compris les fédérations européenne et américaine, l'ont adopté. La volonté affichée par l'ICTI est de permettre en particulier aux petites entreprises de se référer à des standards harmonisés et d'obtenir d'éventuels soutiens pour les mettre en œuvre. Toutefois, le risque est réel que des entreprises transnationales tirent profit de cet effort d'harmonisation pour diminuer leurs exigences en matière de respect des droits sociaux...

La mise en œuvre de ce code est supposée correspondre globalement à une amélioration des conditions de travail généralement observées dans l'industrie du jouet. Mais les critères inclus dans le code sont relativement faibles par rapport à d'autres codes du secteur. Seule l'interdiction du recours au travail d'enfants y fait l'objet d'une référence à des conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT), tandis que la liberté syndicale des travailleurs y est laissée à l'appréciation de la loi locale.

En parallèle à ce code, l'ICTI a développé des outils de mise en œuvre et de contrôle à destination de ses membres. Elle a notamment mis en place un programme appelé le « CARE Process », pour promouvoir « une fabrication éthique, un traitement juste du travail et la santé et la sécurité des employés tout au long de la chaîne d'approvisionnement de cette industrie, partout dans le monde »<sup>14</sup>.

L'ICTI, qui a décidé de lancer ce programme en Chine dans un premier temps, fait ainsi réaliser des audits dans les usines qui fabriquent des jouets, et délivre des certificats de conformité pour celles d'entre elles considérées par ces auditeurs comme respectueuses des dispositions de son Code.

Toutefois, comme le démontre les enquêtes de la SACOM, ces audits n'ont, pas plus que ceux de Disney, été capables de mettre en lumière les violations chez les sous-traitants de Disney en Chine

---

<sup>12</sup> International Council of Toy Industries

<sup>13</sup> ICTI Code of Business Practices de 2001, [http://www.icti-care.org/resources/code\\_pratiques.html](http://www.icti-care.org/resources/code_pratiques.html).

<sup>14</sup> Voir le site Internet de l'ICTI : <http://www.icti-care.org/foundation.html>

## IV. Les conditions de travail chez *Tianyu Toys* et chez *Yonglida Toys*

*Tianyu Toys* et *Yonglida Toys* sont deux usines sous-traitantes de Disney appartenant au même propriétaire et situées toutes deux dans la province du Guangdong, dans le Sud de la Chine, une zone industrielle où sont fabriqués grand nombre de produits destinés à l'exportation.



*L'usine de Tianyu Toys*

L'usine de *Tianyu Toys* compte entre 1000 et 2000 salariés, qui ont tous entre 18 et 35 ans. Elle fabrique des peluches mais aussi des jouets en plastique, des vêtements, des sacs, des chapeaux et des articles similaires.



*L'usine de Yonglida Toys*

L'usine de *Yonglida Toys* compte entre 800 et 1000 salariés, qui ont tous entre 17 et 35 ans, et produit des peluches, des jouets en plastique et d'autres produits similaires.

Toutes deux fabriquent pour Disney des peluches à l'effigie des personnages de la marque. La plupart des produits fabriqués par ces usines sont exportés vers les Etats-Unis, l'Europe, la Japon et la Corée.



*Exemple de peluche produite chez Tianyu T...*



*Exemple de peluches produites chez Yonglida Toys*

Yonglida Toys et Tianyu Toys sont également toutes deux membres du Conseil international de l'industrie du jouet (ICTI<sup>15</sup>), et sont « certifiées » comme étant en conformité avec le Code de l'ICTI depuis 2005.

Les rapports intitulés « Tianyu Toys vous présente... Winnie l'ourson » (en anglais, « *Tianyu Toys brings you... Winnie the Pooh* ») et « Yonglida Toys vous présente... les cadeaux de Noël » (en anglais, « *Yonglida Toys brings you... Christmas gifts* »), publiés par la SACOM respectivement

<sup>15</sup> International Council of Toy Industries : <http://www.toy-icti.org/index.html>

en octobre et en novembre 2007, sont deux rapports d'enquête sur les conditions de travail chez ces sous-traitants de Disney. Ils ont été publiés en anglais et en chinois par la SACOM et sont disponibles dans ces langues sur le site internet de la SACOM : [www.sacom.hk](http://www.sacom.hk).

Ces enquêtes ont permis aux enquêteurs de la SACOM de constater que ces sous-traitants de Disney, à l'instar des neuf premiers sous-traitants ayant fait l'objet d'une enquête, violent gravement le droit du travail chinois, le Code de conduite de Disney et le Code des pratiques d'entreprise du Conseil international de l'industrie du jouet.

### 1) Des horaires de travail insoutenables

En Chine continentale, selon la loi, les heures de travail ne devraient théoriquement pas dépasser 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Les heures supplémentaires ne devraient quant à elles pas dépasser 3 heures par jour, et 36 heures par mois.



*Les ouvriers du département « couture » de Tianyu Toys souffrent de problèmes de sécheresse oculaire, car ils sont forcés de faire de nombreuses heures supplémentaires (Ligne 9 du Département « couture »).*

Pourtant, *Tianyu Toys* impose à ses ouvriers de travailler entre 12 et 15 heures par jour, 28 jours par mois en moyenne. Les travailleurs commencent à 8 heures le matin et finissent à minuit, épuisés.

« *Je me sens trop fatiguée pour porter la moindre attention aux détails ou à la beauté des jouets que je tiens dans mes mains* », témoigne une jeune ouvrière.

Pendant la saison haute, lorsque les commandes affluent, les ouvriers ne sont pas autorisés à prendre des jours de repos, et ils peuvent être conduits à travailler plus de 400 heures par mois.

Les ouvriers de *Yonglida* font quant à eux des journées de 13 heures, généralement 30 jours par mois. Les ouvriers travaillent de 7h30 le matin jusqu'à 23h la nuit, et souffrent tous du manque de sommeil. Et ils n'ont même pas un jour de repos par semaine.

Une ouvrière de *Tianyu Toys* témoigne :

« *J'ai l'impression de travailler dans des conditions proches de l'esclavage pour fabriquer ces jouets destinés à l'exportation. Je n'ai même pas suffisamment de temps pour dormir. Je voudrais démissionner, mais ça n'est pas si facile : la direction retient 45 jours de notre salaire...* ».



*De centaines de travailleurs effectuant des heures supplémentaires de nuit chez Yonglida Toys.*

« *Pouvez-vous imaginer travailler tous les dimanches comme nous le faisons ?* », interroge un travailleur de *Yonglida* interviewé par les enquêteurs de la SACOM.

## 2) Des salaires de misère

Dans la ville de Dongguan, le salaire minimum légal est de 690 yuans par mois<sup>16</sup> (soit environ 67 euros par mois). La direction de *Tianyu Toys* diminue toutefois le paiement à la pièce au fur et à mesure que les ouvriers augmentent la cadence. Dès lors, les employés payés « à la pièce » n'ont aucun moyen de faire valoir leurs heures supplémentaires. Il n'y a par ailleurs aucune garantie pour ces travailleurs « à la pièce » de recevoir le salaire minimum légal.



Une peluche Disney produite à Tianyu Toys

Selon les témoignages recueillis par la SACOM, une ouvrière en charge de la couture finale permettant de fermer les peluches de « Winnie l'ourson » chez *Tinayu Toys*, gagne à peine 0,11 yuan (soit 1 centime d'euro) par pièce fabriquée, soit 11 yuans (1,10 euros) pour 100 pièces.

Malgré l'excès d'heures supplémentaires effectuées par les ouvriers « à la pièce », ceux-ci gagnent en moyenne seulement 600 à 800 yuans par mois (soit entre 58 et 77 euros environ).

Pourtant, la loi chinoise du travail exige que la rémunération des heures supplémentaires corresponde à au moins 150% de la rémunération des heures de travail normales lorsqu'elles sont effectuées en semaine (soit 6,18 yuans / 60 centimes

d'euro), à 200% de celle-ci lorsqu'elles sont effectuées le week-end (soit 8,24 yuans / 80 cts d'euro) et à 300% pendant les jours de vacances nationales (soit 12,36 yuans / 1,2 euro).

Une ouvrière du département « assemblage » de Tinayu témoigne de la pression qui pèse sur elle : « Pendant la saison basse, je gagne à peine 500 à 600 yuans par mois (soit entre 48 et 58 euros par mois environ), ce qui est bien en dessous du salaire minimum qui est de 690 euros par mois (soit 67 euros par mois). Pire encore, le dortoir et la nourriture ne sont pas fournis gratuitement, ils me coûtent 150 yuans par mois (soit 12,6 euros), ce qui correspond à peu près à un quart de mon salaire, automatiquement déduit de ma paye. Par conséquent, je ne peux rien économiser ».

À *Yongliða*, ni le droit du travail local, ni le code de conduite de Disney ne sont appliqués.

À l'automne 2007, les salaires des ouvriers de *Yongliða* ont été payés avec un retard de 45 jours. Lorsque les travailleurs ont finalement reçu leurs payes, à la mi-novembre 2007, ils ont touché en moyenne entre 700 et 900 yuans (soit entre 68 et 87 euros).

Les employés des départements « remplissage » et « conditionnement » de *Yongliða* ont rapporté que la direction payait les heures supplémentaires, « à la pièce », au tarif des heures normales, alors qu'elles devraient être payées 8,24 yuans (4,12 x 2) ou 12,36 yuans (soit 80 centimes d'euro ou 1,2 euro) par heure.

Pire encore, trois ouvrières « à la pièce » ont déclaré aux enquêteurs de la SACOM qu'elles étaient « contraintes d'atteindre les quotas imposés, faute de quoi elles n'étaient pas payées ». Et malgré les diverses inspections d'usine qui ont eu lieu, ces pratiques illégales sont en place depuis des années.

Le 13 septembre 2007, 30 travailleurs de l'atelier de peinture de l'usine de *Tianyu* ont déclenché un mouvement de protestation contre les longues heures de travail auxquelles ils étaient soumis et les salaires impayés (ceux-ci n'ayant pas été versés pendant 45 jours). Ce mouvement de

<sup>16</sup> Législation effective au 1<sup>er</sup> septembre 2006.

protestation s'est rapidement propagé au reste de l'usine, et de nombreux ouvriers ont alors décidé de cesser le travail. Devant l'impératif d'honorer et livrer les commandes de fabrication en temps et en heure, la direction de l'usine a augmenté la prime de salaire pour les heures supplémentaires de 0,5 yuan, soit à peine 5 centimes d'euros (celle-ci est passée de 3 à 3,5 yuans par heure pour les heures effectuées en semaine (soit de 29 centimes d'euro à 34 centimes d'euro)). Ce nouveau taux reste illégal puisqu'il ne correspond qu'à 56,6% du niveau légal qui est de 6,18 yuans par heure (4,12 x 1,5), soit 60 centimes d'euros par heure. Qui plus est, la direction applique le même taux pour les heures travaillées le week-end et les jours fériés que pour celles travaillées en semaine, alors que la prime devrait alors selon la loi être de 8,24 yuans (soit 80 centimes d'euros) ou de 12,36 yuans (soit 1,20 euro). Ni le Code de conduite de Disney, ni celui de l'ICTI ne sont donc ici appliqués.

### 3) Des contrats de travail falsifiés

*Tianyu Toys* n'a jamais fourni de contrat de travail écrit à ses ouvriers. Bien que cela soit illégal, la direction exige de la part de ses employés qu'ils signent des contrats dans lesquels ne sont indiqués ni le salaire, ni les heures de travail, ni les autres avantages. Les responsables récupèrent ensuite les contrats et complètent avec les données qu'ils choisissent. Les ouvriers pensent que la direction utilise également ces contrats signés pour falsifier les audits sociaux.

### 4) Des conditions de santé et sécurité au travail déplorables



Département « peinture » à *Tianyu Toys*,

Dans l'atelier « peinture » de *Tianyu Toys*, les ouvriers souffrent de la chaleur insoutenable dans ces locaux, la ventilation étant inadéquate. Les ventilateurs fixés au plafond sont en effet généralement éteints, pour préserver la qualité de la peinture et du produit fini. Les ouvriers sont littéralement couverts de sueur. L'odeur des produits chimiques utilisés pour les peintures et diluants est très forte. Certains employés disent avoir souffert de maux de tête terribles certains soirs, et avoir même vomi à leur poste de travail, tant l'odeur leur était insupportable.



Département « remplissage » à *Tianyu Toys*.

Dans l'atelier de « remplissage » des peluches de *Tianyu*, les fibres utilisées s'éparpillent dans l'air et se collent à la peau des ouvriers, dont seuls les nez et bouche sont protégés par des masques. Faute de formations et d'examen de santé sur le lieu

de travail, les employés en charge des machines de remplissage s'inquiètent de la composition chimique des fibres synthétiques utilisées pour le remplissage. Personne ne sait de quelles matières est composé le produit utilisé pour le remplissage des peluches. Le danger qui pèse sur la santé des employés est dès lors difficile à évaluer.

En ce qui concerne la sécurité des locaux, et notamment la prévention anti-incendie, les employés de *Tianyu* qui travaillent dans l'usine depuis plus de deux ans ont rapporté n'avoir eu l'occasion de participer à aucun exercice d'évacuation d'urgence ou d'incendie.

## 5) Conditions d'hébergement insalubres



*Dortoirs de Tianyu Toys.*

Les conditions de vie dans les dortoirs fournis par *Yongliða* à ses employés sont particulièrement mauvaises. L'insalubrité de ces locaux est telle que nombreux sont les ouvriers qui tombent malades. Dans les dortoirs des hommes, chaque dortoir accueille entre 15 et 16 ouvriers, dans une pièce de taille réduite.

L'odeur dans les toilettes communes est abominable. Et les locaux sont infestés de rats et autres vermines.



*Les toilettes communes à Yongliða.*

« Et pourtant, nous devons payer 110 yuans (soit 10,60 euros) pour le logement et la nourriture chaque mois » témoigne un ouvrier.



*Dortoirs à Yongliða.*

## 6) Absence de couverture sociale

La loi chinoise exige de l'employeur qu'il fournisse une couverture à tous ses employés comprenant un système de retraite, une assurance contre les accidents du travail, et une assurance santé recouvrant notamment les frais liés à la maternité.

Les employés de la production à *Tinayu Toys* ne bénéficie aucunement de ce type d'assurances.

La plupart des ouvriers de *Yongliða* ne sont pas couverts non plus. Les ouvrières de *Yongliða* ne bénéficient pas non plus de droits liés à la maternité.

## 7) Restrictions à la liberté du travail

Pendant la saison haute, les travailleurs de *Tianyu* ne sont pas autorisés à démissionner, même en déposant un préavis auprès de leur direction. S'ils quittent leur travail pendant la saison haute, la plupart des employés n'ont d'autre choix que de tirer un trait sur un mois et demi de leur salaire.

Par conséquent, la direction de *Tianyu* est soupçonnée d'avoir recours au travail forcé, ce qui viole bien entendu à la fois la loi chinoise du travail, le code de conduite de Disney et celui de l'ICTI.

## 8) Dissimulation des conditions de travail réelles lors des inspections

La direction de *Tianyu* est devenue très efficace en matière de dissimulation des abus dont elle se rend coupable. Ainsi, pour faire face aux questions des auditeurs, la direction de *Tianyu* a eu recours à des tactiques frauduleuses en préparant une série de questions/réponses (43 questions ont été préparées par la direction, le 14 mai 2007), et en demandant aux travailleurs de mémoriser les réponses type proposées.

Il apparaît également clairement que, en préparation d'inspections qui avaient été annoncées à l'avance, les responsables des employés de *Tianyu* ont conduit des « sessions de formation » avec les travailleurs pour leur apprendre à répondre aux questions des auditeurs sociaux. Lors de ces formations, les responsables ont prévenu les employés : « *si vous répondez mal aux questions des auditeurs, nous allons perdre des commandes et vous perdrez vos emplois* ».

Le document de questions/réponses réalisé par la direction de l'usine à destination de ses employés comporte une note supplémentaire dans laquelle il est stipulé :

### *« ATTENTION :*

*Lorsque vous répondez aux questions des inspecteurs, n'exprimez aucune forme d'empressement et ne réagissez pas de manière exagérément enthousiaste. Ne fournissez que des réponses courtes. Dans l'hypothèse où vous ne sauriez pas quoi répondre, vous pouvez simplement dire « je ne sais pas » ou « je n'arrive pas à me souvenir ». Vous n'avez pas besoin de répondre à l'intégralité des questions ».*

Voici un extrait du document de 43 réponses types pour les contrôles d'audits :

**Question n°2 : Lorsque vous étiez enfant (moins de 16 ans), travailliez-vous à la maison ou dans cette usine ?**

**Réponse :** Je travaillais à la maison.

**Question n°3 : Lorsque vous avez commencé à travailler dans cette usine, avez-vous signé un contrat de travail ? Quelles clauses contient ce contrat de travail ? Etes-vous en possession d'une copie de ce contrat ?**

**Réponse :** Oui. Le contrat indique les tâches qui nous sont assignées, les heures de travail, la rémunération et les consignes. J'ai signé mon contrat dans le mois qui a suivi mon embauche. J'ai une copie de ce contrat chez moi, les deux autres copies de ce contrat étant en la possession, respectivement, de la direction de la société et du bureau du travail local.

**Question n°5 : Quels sont vos horaires de travail ?**

**Réponse :** du lundi au vendredi, je travaille 8 heures par jour, de 8h à 12h, puis de 13h30 à 17h30. Il nous arrive de faire des heures supplémentaires à l'occasion, afin d'honorer une commande. Ce mois-ci, nous faisons des heures supplémentaires les lundis, mercredis et vendredis. Les heures supplémentaires se font entre 19h et 21h, et ne sont jamais plus de deux. Les samedis, nous travaillons de 8h à 12h et de 13h30 à 17h30. Ce mois-ci, nous n'avons pas eu à

faire d'heures supplémentaires les samedis. Lorsque nous travaillons le samedi, nous sommes payés 200% des salaires normaux.

Nous avons au moins un jour de repos par semaine. Habituellement, nous avons un jour de repos le dimanche.

**Question n°7 : La nuit dernière, combien d'heures supplémentaires avez-vous fait ? La semaine dernière ? Le mois dernier ?**

(...) *Si on vous demande combien d'heures vous avez travaillé la semaine dernière ou le mois dernier, vous pouvez soit répondre « Je n'arrive pas à me souvenir » ou « la direction de la société nous demande parfois de faire des heures supplémentaires la nuit, mais jamais plus de deux heures ».*

**Question n°8 : Combien gagnez-vous lorsque vous travaillez en heures supplémentaires ? Les heures supplémentaires sont-elles rémunérées comme les heures normales de travail ?**

Réponse : Les heures supplémentaires sont payées au moins 150% du salaire normal lorsqu'elles sont effectuées pendant la semaine (du lundi au vendredi), 200% si elles sont effectuées le week-end (le samedi et le dimanche) et 300% pendant les jours de fête nationale.

**Question n°9 : Si vous vous sentez fatigué ou malade, que faites-vous ? Avez-vous la possibilité de refuser de faire des heures supplémentaires ?**

Réponse : Je demande un congé. Oui, je peux refuser de faire des heures supplémentaires.

**Question n°10 : Travaillez-vous tous les jours de la semaine (c'est-à-dire sept jours par semaine) ?**

Réponse : Non. J'ai des jours de repos pendant le week-end.

**Question n°15 : Quel est votre salaire ? Comment votre salaire est-il calculé ?**

Réponse : Je gagne environ 1000 yuans par mois (soit 97 euros), en comptant à la fois mes heures normales de travail et les heures supplémentaires.

**Question n°16 : Quel est la méthode de paiement ? À l'heure ? À la pièce ? Tous les combien êtes-vous payé(e) ?**

Réponse : À l'heure. Je suis payé à la fin de chaque mois, c'est-à-dire que je serai payé(e) le 30 avril pour mon travail de mars par exemple. (...).

**Question n°19 : Avez-vous déjà trouvé des erreurs dans votre fiche de paie ? Si oui, comment pouvez-vous les corriger ?**

Réponse : Non. Il n'y a pas d'erreur.

**Question n°21 : Avez-vous déjà été blessé(e) au travail ? Que s'est-il passé ? Si vous deviez être blessé(e), comment pourriez-vous demander de l'aide ? Vos frais médicaux sont-ils couverts ?**

Réponse : Non. Je n'ai pas été blessé(e). Il existe une boîte de premiers secours dans l'usine.

**Question n°25 : Savez-vous vous servir d'un extincteur d'incendie ?**

Réponse : Oui. Il y a des formations pour cela.

**Question n°27 : êtes-vous logé dans les dortoirs de l'usine ? Quel dortoir ? Mangez-vous à la cantine de l'usine ?**

(...). *N'oubliez pas d'indiquer un dortoir qui soit situé soit au 2<sup>ème</sup>, soit au 3<sup>ème</sup> étage, et pas au 4<sup>ème</sup> ou 5<sup>ème</sup> étage. Vous devez indiquer que les hommes et les femmes sont logés dans des dortoirs différents.*

**Question n°30 : Quelles sont les formations proposées par la direction ?**

Réponse : Parmi les formations proposées par la direction, il y a : une introduction au fonctionnement de l'entreprise et à ses règles, aux politiques de contrôle de la qualité et à ses

objectifs, aux codes de conduite, à la santé et à la sécurité au travail, aux premiers secours et aux soins médicaux, à la prévention contre le feu, aux heures de travail, aux salaires et aux avantages, aux mesures anti-terroristes, au système ISO, aux formations professionnelles et au fonctionnement des machines.

**Question n° 31 : Quand recevez-vous des formations relatives à la prévention des incendies ?**

**Réponse :** Nous avons des exercices de prévention contre le feu quatre fois par an, deux fois dans les ateliers de production et deux autre fois dans les dortoirs. La dernière fois que nous avons eu une formation dans les ateliers de production, c'était le 11 janvier dernier, et le 6 mars dans les dortoirs.

*Faites attention à tenir compte de votre jour d'embauche pour répondre à cette question. Si vous n'êtes pas sûr de votre réponse, vous pouvez simplement répondre « Nous avons reçu de nombreuses formations relatives aux questions de prévention des incendies ». Si on vous demande quand ces formations on eu lieu, vous pouvez répondre : « J'ai oublié ».*

Bien que la direction de *Tianyu Toys* soit responsable en tout premier plan des violations au droits du travail chinois dans son usine, la multinationale Disney, en tirant profit des conditions d'exploitation de ces ouvriers, manque indiscutablement à son engagement de protéger les droits des travailleurs produisant des articles signés Disney, un engagement qu'elle a pourtant pris en adoptant son code de conduite et en établissant son « programme sur les normes internationales du travail ».

Ni le Code de conduite de Disney et ni ses audits ne permettent de protéger efficacement les droits des travailleurs qui fabriquent les produits estampillés du logo de la multinationale.

Aucun des travailleurs interviewés par les enquêteurs de la SACOM à *Yongliða* et à *Tianyu* ne connaissait l'existence du Code de conduite de Disney, bien que celui-ci ait été traduit en plus de 50 langues différentes.

Aucun d'entre eux n'était non plus au courant de l'existence d'un mécanisme de contrôle de l'ICTI ni des droits des travailleurs que le code de l'ICTI prétend défendre.

## V. Les demandes adressées à Disney

---

Les producteurs chinois, en l'occurrence les usines de *Tianyu* et *Yongliða Toys*, sont indubitablement responsables directement des violations du droit du travail chinois et des normes internationales du travail que la SACOM a pu constater dans leurs établissements. De même, les autorités chinoises, théoriquement responsables de l'application de la loi sur leur territoire, sont également responsables directement des violations qui ont pu être constatées chez *Yongliða*, *Tianyu* et chez les autres fournisseurs de Disney en Chine.

Mais si ces responsabilités peuvent, et doivent, être mises en cause, il est également nécessaire de mettre en exergue la responsabilité de Disney, le donneur d'ordre, une compagnie de dimension internationale qui tire profit de l'exploitation des travailleurs chez ses sous-traitants et fournisseurs chinois.

### Des pratiques d'achat coupables

« Nous attendons des fabricants qu'ils reconnaissent que les salaires sont essentiels pour subvenir aux besoins de base des salariés. Les fabricants respecteront, au minimum, toutes les lois et réglementations en vigueur concernant les salaires et la durée du temps de travail... »

*Extrait du Code de Conduite de Disney.*

Certes, la responsabilité des bas salaires revient en tout premier lieu aux fournisseurs eux-mêmes, qui violent la législation de leur pays en même temps que les dispositions internationales et celles du Code de conduite de Disney. Les multinationales comme Disney doivent toutefois reconnaître que leurs pratiques d'achat, et en particulier, la pression exercée pour obtenir des prix toujours plus bas, constituent un obstacle significatif à l'amélioration des salaires dans les chaînes d'approvisionnement du secteur du jouet.

### Des ouvriers qui n'ont pas voix au chapitre

« Les fabricants prendront les mesures nécessaires pour que les provisions de ce Code de Conduite soient communiquées aux salariés »

*Extrait du code de Conduite Disney.*

Chez *Tianyu* et *Yongliða Toys*, aucun des ouvriers interrogés par la SACOM n'avait jamais entendu parler du Code de Conduite Disney. Ici encore, les fournisseurs sont sans conteste les principaux responsables, mais on peut tout de même regretter que les démarches d'éducation et de formation de Disney ne s'adressent pas aux travailleurs des unités de production et qu'aucun système de plainte ne soit mis en œuvre à l'initiative de Disney.

« Les fabricants respecteront le droit des salariés à s'associer, s'organiser et à négocier collectivement... ».

*Extrait du Code de Conduite de Disney.*

En Chine, les travailleurs ne sont pas libres de former des syndicats de leur choix ou d'y adhérer, puisque le gouvernement n'a pas souscrit aux normes fondamentales de l'OIT sur la liberté d'association et de négociation collective. Des formes de représentation collective des travailleurs sont toutefois possibles, dans le cadre de la loi. Or, les organisations de la société civile le martèlent depuis des années : pour que les droits des travailleurs soient réellement respectés dans les pays producteurs, il faut avant tout que les travailleurs connaissent leurs droits et qu'ils soient en mesure de les défendre eux-mêmes. Il y a fort à parier en effet que les difficultés que

rencontre Disney dans la mise en œuvre de son Code de conduite seraient contournées en impliquant davantage les travailleurs.

### C'est pourquoi nous demandons à Disney de :

**1. Augmenter le prix à la commande afin de permettre à ses fournisseurs de payer un salaire décent aux ouvriers**

Disney doit en effet s'assurer que les ouvriers qui fabriquent les produits Disney reçoivent un salaire décent, en tenant compte des salaires dans les prix négociés avec ses fournisseurs

**2. Favoriser la création de mécanismes de représentation des travailleurs chez tous les fournisseurs de Disney**

Dans le cadre de la loi chinoise, Disney doit promouvoir la mise en place de mécanismes permettant aux travailleurs d'être informés de leurs droits, et notamment des dispositions contenues dans le Code de conduite Disney, et de les faire valoir.

**3. Engager un dialogue sérieux avec Peuples Solidaires, la SACOM et les organisations syndicales internationales, en vue d'améliorer sa responsabilité sociale tout au long de sa chaîne d'approvisionnement en chine et dans les autres pays.**

Les organisations de la société civile jouent un rôle d'alerte face aux dérives ou aux abus de multinationales comme Disney. Elles constituent également un interlocuteur privilégié, auprès desquelles les entreprises peuvent faire valoir leurs démarches vers plus de responsabilité. Dans le cadre de ce dialogue, Disney devrait notamment rendre publique la liste de ses fournisseurs dans le monde, comme d'autres marques (Nike, Adidas etc.) l'ont fait avant elle.

## Code de conduite Disney

[http://corporate.disney.go.com/media/corporate/compliance/languages/French\\_5771\\_COC\\_w\\_En\\_template.pdf](http://corporate.disney.go.com/media/corporate/compliance/languages/French_5771_COC_w_En_template.pdf)

# The WALT DISNEY Company

## Code de Conduite pour les Fabricants

Les engagements de The Walt Disney Company sont les suivants :

- des critères d'excellence s'appliquant à tous les aspects des affaires que nous traitons, et ce dans chaque partie du monde ;
- une conduite éthique et responsable en ce qui concerne toutes nos opérations ;
- le respect des droits de l'individu dans tous les cas ; et
- le respect de l'environnement.

Nous demandons à tous les fabricants de produits Disney de partager ces mêmes engagements. Nous exigeons *au minimum* que tous les fabricants de produits Disney répondent aux normes suivantes :

<b>Travail infantile</b>	Les fabricants n'utiliseront pas le travail infantile. « Infantile » fait référence à toute personne de moins de 15 ans (ou 14 ans là où les lois le permettent) ou, si plus, à l'âge minimum légal d'embauche ou à l'âge d'achèvement de la scolarité obligatoire. Les fabricants qui emploient des jeunes personnes ne faisant pas partie de la catégorie « infantile » devront également se conformer aux lois et réglementations en vigueur concernant ces personnes.
<b>Travail involontaire</b>	Les fabricants n'utiliseront pas de travail forcé ou involontaire, que ce soit à travers incarcération, « asservissement », contrat de travail obligatoire ou autre.
<b>Contrainte et harcèlement</b>	Les fabricants traiteront chaque salarié avec dignité et respect et n'auront pas recours aux châtimements corporels, aux menaces de violence ou à toute autre forme de harcèlement ou abus physique, sexuel, psychologique ou verbal.
<b>Non-discrimination</b>	Les fabricants ne pratiqueront pas la discrimination en matière d'embauche et de recrutement, y compris en ce qui concerne les salaires, les avantages, les promotions, les mesures disciplinaires, le licenciement ou la mise à la retraite, sur la base de la race, la religion, l'âge, la nationalité, l'origine sociale ou ethnique, l'orientation sexuelle, le sexe, les opinions politiques ou les handicaps.
<b>Association</b>	Les fabricants respecteront le droit des salariés à s'associer, s'organiser et à négocier collectivement de manière calme et en respectant les lois, sans sanction ou interférence.
<b>Salubrité et sécurité</b>	Les fabricants offriront aux salariés un lieu de travail salubre et non dangereux, conformément à toutes les lois et réglementations en vigueur, et assureront au minimum l'accès correct à l'eau potable et aux équipements sanitaires ; la sécurité contre l'incendie ; et un éclairage et une aération adéquates. Les fabricants feront également en sorte que les mêmes normes de salubrité et de sécurité s'appliquent à tout logement qu'ils fournissent à leurs salariés.

<b>Rémunération</b>	<p>Nous attendons des fabricants qu'ils reconnaissent que les salaires sont essentiels pour subvenir aux besoins de base des salariés. Les fabricants respecteront, au minimum, toutes les lois et réglementations en vigueur concernant les salaires et la durée du temps de travail, y compris celles ayant trait au salaire minimum, aux heures supplémentaires, à la durée de travail maximum, aux tarifs à la pièce et aux autres éléments concernant la rémunération et fourniront les avantages requis par la loi. Sauf en cas de circonstances extraordinaires pour l'entreprise, les fabricants n'exigeront pas des salariés qu'ils travaillent plus que la durée la plus courte parmi les durées de temps de travail suivantes : (a) 48 heures par semaine et 12 heures supplémentaires ou (b) limites légales pour le nombre d'heures normales et supplémentaires ou, là où les lois ne limitent pas la durée du temps de travail, la semaine de travail normale pour le pays en question plus 12 heures supplémentaires. De plus, sauf en cas de circonstances extraordinaires pour l'entreprise, les salariés auront droit à au moins un jour de congé par période de sept jours.</p> <p>La rémunération des heures supplémentaires des employés par les fabricants se fera au taux majoré légalement en vigueur ou, en l'absence de réglementation sur les heures supplémentaires, à un taux au minimum équivalent au taux horaire habituellement pratiqué.</p> <p>Lorsque les normes locales de l'industrie vont au-delà de la réglementation en vigueur, nous demandons aux fabricants de se conformer aux normes les plus élevées.</p>
<b>Protection de l'environnement</b>	Les fabricants respecteront toutes les lois et réglementations en vigueur sur l'environnement.
<b>Autres lois</b>	Les fabricants respecteront toutes les lois et réglementations en vigueur, y compris celles ayant trait à la fabrication, aux prix, à la vente et à la distribution de marchandises. Toutes les références aux « lois et réglementations en vigueur » dans ce Code de Conduite comprennent les codes, règlements et réglementations locaux et nationaux, ainsi que les traités et normes volontaires de l'industrie en vigueur.
<b>Sous-traitance</b>	Les fabricants n'emploieront pas de sous-traitants pour la fabrication de produits Disney ou de parties de ceux-ci sans l'autorisation écrite préalable de Disney, et ce uniquement après que le sous-traitant se soit engagé par écrit vis-à-vis de Disney à respecter les normes figurant dans ce Code de Conduite.
<b>Surveillance et conformité</b>	Les fabricants autoriseront Disney et les agents qu'il aura désignés (y compris les tiers) à prendre part à des activités de surveillance pour confirmer que ce Code de Conduite soit respecté, y compris inspections sur site, à l'improviste, des installations de fabrication et des logements fournis par l'employeur ; études des livres et dossiers relatifs à l'embauche ; et entretiens en privé avec les salariés. Les fabricants conserveront sur site toute la documentation pouvant permettre de démontrer que leur conduite est conforme à ce Code de Conduite.
<b>Publication</b>	Les fabricants prendront les mesures nécessaires pour que les provisions de ce Code de Conduite soient communiquées aux salariés, y compris l'affichage d'une copie dans la langue locale de ce Code de Conduite, de façon à ce qu'il soit bien en vue, et ce dans un endroit où les salariés peuvent accéder facilement à tous moments.

\* \* \* \* \*

## Code de Pratiques Commerciales de la Fédération internationale des industries du jouet (ICTI)

( [http://www.icti-care.org/resources/code\\_pratiques.html](http://www.icti-care.org/resources/code_pratiques.html) )

*Approuvé en juin 2001*

La Fédération Internationale des Industries du Jouet (International Council of Toy Industries, ICTI) est un groupement d'associations. Au nom des sociétés qui la composent, elle s'est engagée dans une action visant à garantir que les usines de fabrication de jouets fonctionnent dans la légalité et dans de parfaites conditions d'hygiène et de sécurité. Au nombre des principes qui sous-tendent ses activités figurent l'interdiction du recours à la main d'œuvre mineure, au travail forcé ou au travail en milieu carcéral\*, le refus de la discrimination sur la base du sexe, de l'origine ethnique, de la religion, de l'appartenance à une organisation ou à une association, et le respect par les usines de la législation en matière de protection de l'environnement. Les contrats d'approvisionnement conclus avec des entreprises assurant la fabrication pour le compte de membres de l'ICTI doivent également prévoir le respect de ces principes

Le rôle de l'ICTI consiste à informer, former et étudier ses membres, de sorte que chaque société membre soit en mesure de se conformer à son Code de pratiques commerciales. En tant qu'association, elle encourage également les pouvoirs publics, à l'échelon local ou national, à adopter et à appliquer des législations en matière de salaire minimum, d'horaires de travail, ainsi que d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

Au nombre des conditions d'exploitation spécifiques que les sociétés membres sont tenues de respecter, et pour lesquelles elles doivent obtenir un engagement préalable de leurs sous-traitants, figurent notamment les suivantes:

### **1) Main d'œuvre**

- a) que le nombre d'heures de travail hebdomadaires, 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;
- b) que nul n'ayant pas atteint l'âge légal minimum ne soit employé à une quelconque étape de la fabrication de jouets, et que, en tout état de cause, s'applique une condition d'âge minimum de 14 ans, mais que, nonobstant ce qui précède, la conformité à la Convention C138 sur l'âge minimum (1973) et la Convention C182 sur les pires formes de travail des enfants (1999) de l'Organisation Internationale du Travail soit assurée;
- c) qu'il ne soit en aucun cas fait appel à une quelconque main d'œuvre forcée ni recouru au travail en milieu carcéral\*, que les employés soient libres de quitter le site de l'entreprise une fois leur temps de travail écoulé, et que les gardes éventuellement chargés d'assurer la surveillance des locaux n'aient vocation qu'à assurer des tâches de sécurité normales;
- d) que tous les employés bénéficient des congés maladie et de maternité prévus par la loi;
- e) que l'ensemble des travailleurs soient en droit d'exercer en toute liberté leurs droits, en termes de représentation des employés, tels que prévus par le droit local;

### **2) Les Conditions de Travail**

- a) que les usines de fabrication de jouets assurent à leurs employés un environnement de travail

sûr, et qu'elles se conforment, à tout le moins, à l'ensemble des dispositions du droit local en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité, et de protection contre les risques;

b) que l'usine soit convenablement éclairée et ventilée, et que les espaces de circulation et les sorties soient, à tout moment, accessibles;

c) qu'il existe une assistance médicale adéquate en cas d'urgence, et que les employés désignés à cet effet soient dûment formés aux procédures en matière de premiers secours;

d) qu'il existe des sorties de secours adéquates et clairement signalées, et que tous les employés soient formés aux procédures d'urgence;

e) que des équipements de protection en matière d'hygiène et de sécurité soient disponibles, et que les employés soient dûment formés à leur utilisation;

f) que les dispositifs de protection des machines soient, à tout le moins, conformes au droit en vigueur au plan local;

g) qu'il existe des installations sanitaires adaptées, conformes aux normes d'hygiène locales, et qu'elles soient entretenues de manière satisfaisante;

h) qu'il existe des installations ou que des dispositions adéquates soient prises pour les repas ou les autres pauses;

i) si une entreprise fournit un logement à ses employés, qu'elle fasse en sorte que les dortoirs ou chambres, et les installations sanitaires, répondent aux besoins de base, qu'ils soient ventilés de manière adéquate et conformes aux règles de sécurité en matière d'incendie, ainsi qu'aux autres normes locales;

j) qu'aucunes mesures disciplinaires d'ordre psychologique ou physique ne soient mises en œuvre.

### **3. Conformité**

a) L'objet du présent Code est d'instituer des normes de performance, de former et d'encourager un mouvement en faveur d'une fabrication responsable, et non de réprimer.

b) Pour déterminer dans quelle mesure il est respecté, les sociétés membres de l'ICTI évalueront leurs propres installations, ainsi que celles de leurs sous-traitants. Ils étudieront tous livres et registres et procéderont à des inspections sur site des installations, et elles demanderont à leurs sous-traitants d'agir de même à l'égard de leurs propres sous-traitants.

c) Une déclaration annuelle de conformité au présent Code doit être signée d'un dirigeant de chaque société ou sous-traitant de fabrication.

d) Les contrats de fabrication de jouets doivent prévoir que tout défaut de conformité au Code ou de mise en œuvre d'un plan comportant des mesures correctives sur une base ponctuelle constitue une rupture de contrat susceptible d'entraîner la résiliation dudit contrat.

e) En raison de la grande diversité du type de jouets fabriqués et de la multiplicité des méthodes de fabrication utilisées, ainsi que des grandes différences entre les tailles des usines et du nombre des employés, trois annexes sont jointes au présent Code afin de définir des recommandations pour déterminer la conformité. En ce qui concerne le caractère applicable des dispositions annexes, il faut faire preuve de bon sens.

f) Il est conseillé d'afficher le présent Code, ou de le mettre à la disposition de l'ensemble des employés, dans la langue locale.

\* De nombreux pays considèrent le travail en milieu carcéral comme essentiel à la réinsertion. Cette disposition englobe l'exportation de biens fabriqués en milieu carcéral vers des pays interdisant ou limitant l'importation de telles marchandises.

# Bibliographie

---

- **La SACOM**

[www.sacom.hk](http://www.sacom.hk)

Rapports d'enquête sur Disney :

- 1) *Looking for Mickey Mouse's Conscience: A Survey of the Working Conditions of Disney's Supplier Factories in China* (August 2005);
- 2) *'A World without Strangers' – A Report of the Working Conditions of Giordano Subsidiaries and Suppliers in China* (December 2005) [Hong Kong firm Giordano, a Disney's licensee in apparel for children, men, and women];
- 3) *A Second Attempt at Looking for Mickey Mouse's Conscience: A Survey of the Working Conditions of Disney's Supplier Factories in China* (December 2006);
- 4) *Haowei Toys Brings You...Mickey Mouse: A Survey of Conditions at a Disney Supplier in China* (September 2007);
- 5) *Tianyu Toys Brings You...Winnie the Pooh: A Survey of Conditions at a Disney Supplier in China* (October 2007);
- 6) *Yongli da Toys Brings You...X-Mas Gifts: A Survey of Conditions at a Disney Supplier in China* (November 2007);

- **La Walt Disney Company**

- International Labor Standards (ILS) program, Code of Conduct for Manufacturers, and Monitoring:

[http://corporate.disney.go.com/corporate/intl\\_labor\\_standards.html](http://corporate.disney.go.com/corporate/intl_labor_standards.html)

- "Jouets de la mondialisation: dans le monde désenchanté de Walt Disney", Carole Crabbé et Isabelle Delforge, Editions Vista pour Oxfam Magasins du Monde, 2002.

- **Le Conseil international de l'industrie du jouet (ICTI)**

- International Council of Toy Industries

<http://www.toy-icti.org/index.html>

- ICTI Code of Business Practices de 2001 :

[http://www.icti-care.org/resources/code\\_pratiques.html](http://www.icti-care.org/resources/code_pratiques.html) .

- le « CARE process » de l'ICTI:

<http://www.icti-care.org/foundation.html>

- **Peuples Solidaires**

- [www.peuples-solidaires.org](http://www.peuples-solidaires.org)

- Appel Urgent de Peuples Solidaires n° 301

CHINE - DISNEY : DU RÊVE AU CAUCHEMAR  
(du 15 décembre 2006 au 15 février 2007)

- Appel Urgent de Peuples Solidaires n° 310  
CHINE - DISNEY SE JOUE DES TRAVAILLEURS  
(du 5 octobre 2007 au 25 novembre 2007)

Rapport réalisé par Fanny Gallois, Peuples Solidaires, en octobre 2008, sur la base des travaux  
de la SACOM.

Pour tout renseignement supplémentaire, merci de contacter Peuples Solidaires au :

2B, rue Jules Ferry

93100 Montreuil

Tel : 01 48 58 21 85

[f.gallois@peuples-solidaires.org](mailto:f.gallois@peuples-solidaires.org)