

High Tech - No Rights? A One Year Follow Up Report on the Working Conditions in the Electronic Hardware Sector in China

Un an après le lancement de la campagne «High Tech – No Rights?», Pain pour le prochain et l'Action de Carême, en collaboration avec leur partenaire chinois sacom, publient une nouvelle étude sur les conditions de travail dans les usines qui fabriquent nos ordinateurs.

Pour savoir si le quotidien des ouvriers/ères s'est amélioré, elles ont mené une enquête indépendante dans sept usines du sud de la Chine¹, qui fournissent Hewlett Packard, Dell, Apple et ACER. Sur la base d'un questionnaire, elles ont également interrogé les firmes, sur les mesures de responsabilité sociale mise en œuvre entre janvier 2007 et mars 2008. Le résultat est décevant: malgré l'engagement de certaines marques en Chine, les droits les plus élémentaires du travail des ouvriers/ères continuent à être bafoués.

Dans les usines: de nombreux abus...

Les principaux abus dans les usines concernent: les horaires de travail, les mesures de protections de la santé, les contrats, ainsi que le droit de connaître ses droits.

Au niveau des *horaires*: pour répondre à la fluctuation des commandes, les directions des usines exigent une flexibilité absolue de la part de leurs ouvriers/ères. Les heures supplémentaires, ainsi que le travail les week-end sont, le plus souvent, obligatoires. Résultat: les ouvriers/ères travaillent entre 10 et 12 heures par jour, six à sept jours par semaines. Chaque mois, elles effectuent entre 80 et 200 heures supplémentaires, ce qui est bien en-dessus des 36 heures permises par la loi chinoise.

Au niveau de la *santé* les mesures de prévention et de protection ne sont pas respectées: ventilations insuffisantes dans les salles de soudages, manipulations de produits toxiques sans masques ou gants, obligation de rester debout toute la journée ou encore quotas de production intenable sont des phénomènes récurrents. Plusieurs des ouvriers/ères interrogés souffrent d'allergies, d'irritations des yeux, de maux de tête ou encore de douleurs dorsales. Ils ne bénéficient cependant d'aucun contrôle ou de service médical dans l'usine. Et dans aucune des fabriques dans lesquelles nous avons enquêtées, les ouvriers/ères n'ont reçu de formation systématiques sur la manipulation de produits toxiques, les mesures de protections contre els accidents ou quand à la santé et sécurité sur la place de travail en général.

Au niveau des *mesures disciplinaires*, des formes de punitions abusives ont été découvertes dans plusieurs usines (Yonghong, Primax, Lite-On Electronics). A Primax par exemple un jeune travailleur chargé de fixer des logos sur des souris explique: «En période de haute production, la cadence augmente et il est difficile de suivre le rythme. Nous faisons plus d'erreurs. Si l'inspecteur le découvre, il nous impose une amende, sous forme d'une demi-journée de salaire de déduction. Nous sommes extrêmement tendus»

Au niveau des *contrats de travail*, les usines qui donnent aux employés/es une copie de leur contrat, ainsi que l'exige la législation chinoise sont une exception. Pire, dans deux usines (Yonghong, Lite-On Electronics) la direction ne donne pas aux ouvriers l'autorisation de quitter leur emploi, en période de haute production, même si les ouvriers démissionnent dans les délais légaux.

Au niveau de la *connaissance des codes de conduite*, enfin, il n'y a aucune usine dans laquelle les ouvriers/ères ont signalé avoir connaissance du contenu du code de conduite adopté par leur usine. Pourtant le code de l'initiative sectorielle «Electronic Industry Code of conduct» (EICC), adopté par la majorité des marques et donc de leur fournisseurs, met en exergue le droit à l'information des travailleurs/euses.

¹ Les usines sont situées dans les villes de Shenzhen, Dongguan et Zhongshan.

... et quelques améliorations

L'amélioration la plus importante concerne la question du *salaires*: concrètement le nombre d'usines qui ne paient pas leurs ouvriers selon le salaire minimum légal en vigueur semble avoir baissé. En 2008, deux des usines étudiées (Lite-On Electronics et Yonghong) ne respectent pas la loi sur ce point, particulièrement lorsqu'il s'agit de dédommager les heures supplémentaires. A Lite-On Electronics, les heures supplémentaires sont payées à 150% le week-end, au lieu de 200%. Et toute absence est sanctionnée par la soustraction d'un bonus de 60 yuans sur le salaire. Au final, les travailleurs/euses passent donc de longues heures en usines pour moins de 62 centimes par heure². A Yonghong, des abus similaires ont été constatés. Dans les cinq autres usines le salaire minimum est cependant respecté. Cette amélioration est récente. Les audits et mesures de responsabilité sociale des marques occidentales ont peut-être influencé cette évolution. Mais la hausse des salaires semble en premier liée à la pénurie de main d'œuvre qu'ont connue les zones industrielles: pour retenir les ouvriers et éviter une trop forte rotation du personnel, les directions d'usines ont été obligées d'améliorer leur politique salariale et, au minimum, de respecter la loi.

Les *autres améliorations* que nous avons pu relever dans les usines³, sont ponctuelles: efforts pour diminuer le nombre d'heures supplémentaires à Primax, distribution à chaque ouvrier d'une copie du contrat de travail à Tyco, suppression d'une retenue alimentaire automatique de 102 yuans⁴ à Volex ou encore présentation du code de conduite dans l'usine. Enfin, dernier constat: à Yonghong, il n'y a plus de travailleurs/euses mineurs. Toutefois, sacom n'a pas pu savoir ce que sont devenus les enfants qui travaillaient illégalement dans l'usine en 2007. Ont-ils reçu leur dernier salaire, ainsi que le paiement de leurs heures supplémentaires? Ont-ils reçu un dédommagement financier pour leur départ forcé? Autant de questions restées sans réponse puisque suite à la publication du premier rapport, tous les employés mineurs ont subitement disparus.

Les réponses des marques: un engagement variable

Dans les usines qui fabriquent des composants pour leurs ordinateurs, la loi et les droits du travail ne sont pas respectés. Face à ce constat, les marques occidentales ont-elles entrepris quelque chose depuis la publication du premier rapport de la campagne «High Tech – No Rights?»? Pour le savoir, nous avons envoyé un questionnaire à Hewlett Packard, Dell, Apple, Acer et Fujitsu Siemens, les cinq leaders sur le marché suisse des ordinateurs. Les réponses des marques révèlent des degrés d'engagement très divers en matière de responsabilité sociale sur la chaîne de production.

*Hewlett Packard: donne le ton
(engagement: élevé, transparence: élevée)*

Hewlett Packard donne le ton en matière de responsabilité sociale en Chine. *Premièrement*, l'entreprise s'est donné des moyens importants, en terme de ressources humaines et financière, pour mettre en oeuvre son code de conduite en. Elle a un coordinateur sur place, qui coordonne des équipes locales de contrôle. Hewlett Packard affirme avoir réalisé des formations au code de conduite pour 45 fournisseurs et des audits dans 80 usines au cours de l'année dernière. Ces chiffres sont élevés.

Deuxièmement, la firme américaine est la seule qui accepte de rendre publique la liste de ses fournisseurs et qui accepte de commenter des cas précis d'usines. L'attitude est novatrice: jusqu'ici les entreprises d'ordinateurs invoquaient la concurrence économique et les lois anti-trust pour refuser de divulguer, ou même de seulement confirmer, le nom de leurs fournisseurs. *Troisièmement*, Hewlett Packard est la marque d'ordinateur qui fait le plus d'effort pour entamer un dialogue «multi-acteurs», c'est-à-dire avec des acteurs externes et indépendants. En Chine, elle a notamment accepté de réaliser

² Le salaire-horaire minimum à Dongguan, siège de l'usine Lite-On Electronics, est de : 4.12 yuans par heure (0.62 francs CHF) la journée, de 6.18 yuans (0.92 CHF) pour les heures supplémentaires le soir et de 8.24 yuans le week-end (1.24 Chf)

³ Quatre usines qui fabriquent des composants pour Hewlett Packard, Dell, Apple et ACER avaient déjà fait l'objet d'une enquête de terrain en 2006-2007. Il s'agit de Yonghong, Primax, Tyco et Volex cable.

⁴ En 2006, l'enquête de terrain a révélé que dans l'usine Volex, une somme de 102 yuans – soit près de 15% du salaire – était retirée du salaire pour les frais de repas. Ceci même si les ouvriers ne mangeaient pas à la cantine. Cette déduction automatique a été supprimée.

un projet-pilote de formation des ouvriers/ères, en collaboration avec des organisations de la société civile. Ce projet constitue une réponse concrète aux demandes faites par la campagne «High Tech – No Rights?».

Dell: ralentissement

(engagement: moyen, transparence: moyenne)

En 2007, Dell a multiplié les annonces en matière de durabilité: objectifs chiffrés pour diminuer les émissions de CO2 et recyclage accru des ordinateurs usagés. Le même dynamisme n'a cependant pas empreint les mesures de responsabilité sociale: en Chine, les mesures décrites par Dell révèlent peu d'innovations, peu de progrès concrets. Dell a une personne avec un poste de 30% chargée de suivre la mise en œuvre du code de conduite en Chine. En 2007, elle a organisé deux séminaires de formation pour ses fournisseurs, ainsi que 32 audits. Ces mesures demeurent cependant modestes si l'on considère que Dell s'est engagé depuis quatre ans déjà dans un travail de responsabilité sociale sur sa chaîne de production.

Apple: la pomme mûrit, mais dans le noir

(engagement: moyen, transparence: médiocre)

Depuis quelques mois, Apple semble avoir mis les bouchées doubles pour accroître son contrôle sur la chaîne de production: son équipe en charge des questions de responsabilité sociale est passée d'une personne en 2007, à huit personnes en 2008. Selon ses affirmations, la firme multiplie les audits en Chine et réalise des cours de formation non seulement pour les cadres, mais également pour les ouvriers des usines. Apple continue cependant de souffrir d'une lacune majeure: l'opacité. La firme donne des réponses lacunaires à ceux qui enquêtent sur ses pratiques⁵, refuse de confirmer la liste de ses fournisseurs et ne donne aucun chiffre sur le nombre concret d'audits et de formations réalisées en Chine. Difficile donc d'avoir des certitudes sur la crédibilité de ses déclarations. Apple refuse également tout débat public au sujet de sa responsabilité sociale et toute collaboration avec des organisations non-gouvernementales ou des syndicats.

ACER: un changement de cap... à suivre!

(engagement: faible, mais progrès importants; transparence: faible)

En février 2007, lors du lancement de la campagne «High Tech – No Rights» en Suisse, cumulait les indicateurs rouges: absence de code de conduite et de politique de responsabilité sociale, absence de communication et de transparence, refus de reconnaître le non-respect des droits du travail dans les usines de ses fournisseurs, etc. Quatorze mois plus tard, un changement de cap important a eu lieu: pour la première fois, la firme taiwanaise a accepté d'entamer une démarche de responsabilité sociale sur sa chaîne de production. ACER a créé un cellule de travail au sein de son comité exécutif. En novembre 2007 la firme a réalisé les premiers audits dans les usines de fournisseurs. Et en juin 2008, Acer devrait annoncer officiellement son adhésion à l'initiative sectorielle, l'Electronic Industry Citizenship Coalition. Des premiers pas à suivre.

Fujitsu Siemens: une entreprise à la traîne

(engagement: médiocre; transparence: médiocre)

Les réponses données à notre questionnaire révèlent que l'entreprise est peu engagée et peu transparente en matière de responsabilité sociale en Chine. Au niveau normatif d'abord, le code de conduite de Fujitsu Siemens présente des lacunes importantes. Au niveau de la mise en œuvre ensuite, Fujitsu Siemens affirme évaluer les performances de ses fournisseurs au cours de séances semestrielles, mais n'a aucune personne en charge des questions de responsabilité sociale au sein du groupe international, ou en Chine. Au niveau de la formation, enfin, l'entreprise affirme qu'elle considère que la formation des fournisseurs au code de conduite ne relève pas de ses responsabilités

Accélérer le changement!

L'engagement plus progressiste de certaines marques, particulièrement Hewlett Packard, est à saluer. Dans les usines cependant, la réalité évolue lentement. Et pour les ouvriers/ères, le respect de leurs

⁵Dans le cadre de notre questionnaire également, Apple a répondu de façon lacunaire et superficielle.

droits les plus élémentaires demeure un rêve lointain. Pour accélérer le changement, Pain pour le prochain, l'Action de Carême et Sacom demandent aux marques de prendre deux mesures:

a. *Poser les bases d'un vrai dialogue social.* Même si la question syndicale est particulière en Chine, étant donné que la liberté d'association n'est pas reconnue, des mécanismes de communication avec les ouvriers/ères peuvent concrètement être mis en place. Ce dialogue social est crucial, car les ouvriers/ères sont quotidiennement dans les usines. Entre deux audits, ils sont les seuls à pouvoir surveiller la mise en oeuvre effective du code de conduite, et donc, le respect de leurs droits.

b. *Adapter les politiques d'achats:* la responsabilité des firmes est de ne pas prendre d'une main ce qu'elles donnent de l'autre. C'est-à-dire de ne pas annuler les effets d'une politique de responsabilité sociale par une perpétuelle réduction des délais de livraison, une compression systématique des prix et mise en concurrence inconsidérée des divers fournisseurs.