

Le témoignage des ouvrier.e.s conduit à la mise en place de mesures correctives contre le harcèlement sexuel chez Tripod



Usine: Tripod (Wuxi) Electronic Co., Ltd.

Localisation: Wuxi, Jiangsu, Chine

Vue extérieure de l'usine Tripod à Wuxi, tirée d'un avis de recrutement publiée en ligne par l'entreprise.

Au cours des dix dernières années, le monitoring d'Electronics Watch a révélé plusieurs cas d'exploitation affectant des étudiants stagiaires et d'autres jeunes ouvrier.e.s dans de nombreux sites en Chine. Les jeunes, ainsi que les ouvrier.e.s migrants, les femmes, les minorités ethniques et les ouvrier.e.s contractuels, sont particulièrement exposés aux abus en matière de travail. En 2024, le monitoring d'Electronics Watch à l'usine Tripod à Wuxi a identifié plusieurs problèmes relatifs aux droits humains, notamment le harcèlement sexuel d'un.e étudiant.e, des heures de travail excessives, des déductions salariales et un recrutement abusif. Bien que l'usine n'ait pas traité la question des horaires de travail, sa direction a immédiatement accepté les résultats du monitoring et a fait état de mesures concrètes visant à remédier à la situation.

Monitoring et conclusions

Entre avril et juin 2024, un partenaire de monitoring d'Electronics Watch a examiné les annonces de recrutement et les publications sur les réseaux sociaux, mené des entretiens à distance avec les ouvrier.e.s de Tripod et analysé la documentation correspondante. Ensemble, ces éléments ont permis de rendre compte des expériences et des observations de 21 personnes.

Parmi les sources publiques figurait un post en ligne publié en mars 2024, faisant état d'allégations de harcèlement sexuel formulées par une étudiante salariée à l'encontre d'un collègue. Cette allégation a été corroborée lors d'un entretien à distance en juillet 2024, lorsqu'un.e ouvrier.e a fourni un témoignage indirect de harcèlement chez Tripod. Selon les propos de l'interviewé, la direction de l'usine a procédé à la mutation de la personne incriminée après que les parents de la victime ont exprimé leurs inquiétudes. D'autres publications en ligne suggéraient un déséquilibre de pouvoir entre les ouvriers masculins et les étudiant.e.s tenues d'effectuer les tâches nécessaires à la validation de leur stage et à l'obtention de leur diplôme.

Cette inégalité structurelle de pouvoir crée un contexte qui dissuade souvent les victimes de s'exprimer.

Il y avait également des preuves d'abus dans le recrutement, notamment une dépendance excessive à la main-d'œuvre étudiante. Des sources en ligne suggéraient que les étudiants représentaient plus de 50 % de la main-d'œuvre dans certains services. La loi chinoise limite la proportion d'étudiants à 20 % d'ouvrier.e.s occupant un poste similaire.

D'autres problèmes incluaient la déduction de 6 % des salaires des ouvrier.e.s par les agences de placement, ce qui violait la loi chinoise. Les avis de recrutement ont démontré une discrimination fondée sur le genre et l'âge, et les ouvrier.e.s ont décrit une exposition à des produits chimiques toxiques. Leurs témoignages et bulletins de paie ont documenté des heures de travail excessives bien au-delà des limites fixées par la loi chinoise. Des heures de travail excessives et le travail des étudiants peuvent faire partie de la même stratégie pour répondre à la demande de production très fluctuante sans augmenter de façon permanente la main-d'œuvre.

Remédiation

En août 2024, Electronics Watch a soumis le dossier à la Responsible Business Alliance (RBA) pour remédiation. Tripod a immédiatement accepté les preuves de harcèlement sexuel et a présenté un plan d'action. La direction de l'usine a examiné ses pratiques internes de recrutement et de gestion du travail et a conclu que des changements étaient nécessaires. L'entreprise a également reconnu l'utilisation excessive de main-d'œuvre étudiante.

Tripod a communiqué un résumé détaillé d'un audit sur la question du travail étudiant avec Electronics Watch. Malgré les inquiétudes suscitées par le fait que cette enquête ait eu lieu fin avril, une période où les usines n'emploient généralement pas d'étudiants, les résultats semblaient crédibles.

Le résumé incluait le nombre exact d'étudiants ouvrier.e.s au cours de la dernière année et divulguait des informations que les entreprises auraient normalement hésité à partager, à savoir que la proportion d'étudiants dans un service était supérieure à ce que la loi autorise. Il a documenté que la personne ayant harcelé sexuellement des étudiant.e.s salarié.e.s avait été mutée et que des

formations régulières et continues contre le harcèlement et la lutte contre les brimades avaient été mises en place. L'audit n'a pas révélé de dialogue significatif avec les ouvrier.e.s de la part de Tripod ou des auditeurs, cependant, il a documenté que des canaux de signalement appropriés sont en place. Le seul problème qui ne semble pas avoir été correctement traité par l'audit est celui concernant les heures supplémentaires excessives.

Points clés

Les entreprises peuvent accélérer la remédiation en acceptant la charge de la preuve

Il est rare que les entreprises acceptent de traiter des questions de droits humains identifiées en dehors du processus d'audit standard. Elles exigent généralement un audit tiers pour confirmer les conclusions avant d'agir, ce qui peut prolonger le processus de plusieurs mois. En acceptant dès le départ les conclusions d'Electronics Watch, Tripod a pu se concentrer sur la réparation du préjudice et le renforcement de ses mesures de prévention.

Les heures de travail excessives restent un problème systémique.

Traiter cette question au cas par cas est rarement efficace, car les heures supplémentaires constituent une stratégie essentielle pour faire face aux fluctuations de la demande de production. Au contraire, il faut l'aborder collectivement, dans un cadre de responsabilité partagée entre acheteurs et fournisseurs.

La coopération et la transparence renforcent la confiance dans le processus.

La direction de Tripod n'a pas tenté de défendre son comportement face à des preuves crédibles d'abus. Et, contrairement à beaucoup de ses pairs, l'entreprise a rapidement donné à la RBA l'autorisation de partager un résumé détaillé des conclusions de l'audit avec Electronics Watch. Grâce à sa réaction constructive et à sa volonté de fournir des documents attestant des mesures prises, la plupart des problèmes ont pu être résolus.

Les témoignages des ouvrier.e.s méritent qu'on leur accorde une plus grande importance dans les processus d'évaluation.

Les atteintes aux droits humains passent souvent inaperçues lors des audits, qui privilégient les systèmes de gestion au détriment des témoignages des ouvrier.e.s. Les ouvrier.e.s vulnérables craignent des représailles, et ne parlent pas. L'examen des plaintes des ouvrier.e.s sur les réseaux sociaux et la réalisation d'entretiens à distance ont permis à Electronics Watch d'identifier et de prendre des mesures correctives concernant le harcèlement sexuel et d'autres problèmes.

Réflexions supplémentaires

Au moment de la rédaction de cette histoire d'impact, des preuves d'une autre violation grave des droits humains sur ce site ont émergé. Electronics Watch poursuivra un dialogue avec Tripod sur cette question dans le but d'obtenir des réparations pour les personnes lésées.

Les sites de production, à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement en TIC, présentent des risques pour les droits humains susceptibles de se traduire par des préjudices avérés et de façon répétée. Ces préjudices subis par les ouvrier.e.s peuvent résulter des activités des entreprises, des mesures prises par l'État, ou des deux.