

# La réforme syndicale et la législation du travail en Chine: entretien avec deux militants ouvriers

Elaine Sio-ieng Hui

Un front de résistance des travailleurs s'est développé dans toute la Chine en 2010, avec le suicide de quelques travailleurs de Foxconn (fabricant multinational de matériel électronique) et une vaste grève des travailleurs de Honda qui a fait beaucoup parler d'elle, au niveau tant local que mondial. Ces événements ont forcé le gouvernement chinois à élaborer de nouvelles initiatives de politique pour contenir les troubles sociaux, y compris une réforme syndicale et une législation sur la négociation collective. Compte tenu de ces réformes du travail, quelques questions se posent:

- Sur quoi cette réforme débouche-t-elle?
- Quels sont les facteurs importants susceptibles de faire en sorte que les travailleurs bénéficient de cette réforme?
- Les syndicats d'État dirigés par le Parti peuvent-ils être transformés de façon à servir les intérêts des travailleurs?

Dans un entretien qui s'est déroulé en 2011, Monina Wong, directrice du Bureau de liaison de Hong-kong de la Confédération syndicale internationale/la Global Union Federation<sup>1</sup> (IHLO), et Parry Leung, président de l'Association des étudiants et universitaires opposés aux actes répréhensibles des entreprises<sup>2</sup> (SACOM), ont fait part de leur point de vue sur ces questions en fonction de leurs conversations avec les travailleurs.

**Elaine Sio-ieng Hui [E]:** *Quels types de questions liées travail la série des suicides de travailleurs survenus à Foxconn en 2010 a-t-elle soulevées?*

**Parry Leung [P]:** Même si la société Foxconn, qui est le fournisseur de nombreuses marques mondiales de matériel électronique, n'enfreint pas la législation, elle a un régime de production très oppressif qui ne ménage aux travailleurs aucun moyen de manifester leur mécontentement. Ils se sont sentis si désespérés qu'ils ont eu recours au suicide comme expression silencieuse de leur méfiance. Selon moi, quel que soit le nombre de travailleurs migrants de l'intérieur issus des zones rurales qui sont exploités

dans les usines urbaines, en général ils ont toujours une possibilité, si petite soit-elle, de manifester leur résistance, par exemple au moyen de grèves, de blocage de routes, etc. Mais à Foxconn, cela n'est pas possible. L'entreprise exerce un contrôle strict non seulement sur le processus de production dans les usines, mais aussi sur la vie privée des travailleurs. Par exemple, tous les travailleurs doivent résider dans le dortoir fourni par l'entreprise, mais ceux qui viennent de la même province ou qui travaillent sur la même chaîne de production ne sont pas autorisés à partager la même chambre; il s'agit d'une tactique visant à empêcher que les travailleurs n'établissent des relations et se soutiennent mutuellement. Comme autre exemple de l'ingérence de Foxconn dans la vie privée des travailleurs, on peut mentionner le fait que tout appel passé à la permanence téléphonique de la police municipale depuis le dortoir sera automatiquement détourné vers le poste de la sécurité du dortoir; Foxconn a bâti son propre petit royaume qui, pour l'essentiel, n'est soumis à aucune ingérence étrangère.

**E:** *La grève des travailleurs de Honda en 2010, qui a duré dix-sept jours et à laquelle ont participé plus de 1 800 travailleurs pour exiger une augmentation de salaire, est considérée comme le début d'une nouvelle étape de la résistance des travailleurs en Chine. Quelles sont les conséquences pour les relations professionnelles en Chine?*

**Monina Wong [M]:** Cette grève a pris fin avec une augmentation de salaire de 32,4 pour cent pour les travailleurs de Honda, qui ont fait preuve d'un niveau de conscience élevé concernant leur position dans la production et connaissent l'incidence importante de leur grève sur la production globale de l'entreprise. Ils ont aussi montré qu'ils avaient clairement conscience du fonctionnement approprié des syndicats; ils ont été exaspérés quand ils ont constaté que le syndicat d'entreprise était du côté de la direction, au lieu de soutenir les grévistes. Au cours des décennies écoulées, nous traitons les travailleurs migrants chinois comme des sujets exploités qui avaient besoin d'une aide extérieure pour se protéger. Mais, aujourd'hui, nous voyons que ce sont des agents actifs qui sont suffisamment conscients des questions de travail pour défendre leurs intérêts par des moyens collectifs. Et, jusqu'ici, la grève des travailleurs de Honda est la grève la plus efficace et la plus puissante jamais lancée par des travailleurs migrants, capables de perturber la production régionale d'une entreprise transnationale.

La confrontation physique entre les responsables syndicaux (qui étaient du côté de la direction) et les travailleurs durant la grève a déclenché un vaste débat social sur le rôle approprié des syndicats chinois. Après la grève, la Fédération nationale des syndicats de Chine (ACFTU), dirigée par le parti officiel, et le gouvernement ont tenté d'atténuer le mécontentement des ouvriers en accélérant le rythme de la réforme

syndicale et en établissant une législation sur la négociation collective. C'est une bonne chose que ces deux questions fassent désormais partie du programme d'action de l'ACFTU. Cependant, actuellement, la majeure partie de la formation syndicale, si tant est qu'il y en ait une, est exclusivement menée par l'ACFTU tandis que les autres acteurs relativement indépendants (par ex., les syndicats internationaux, les ONG spécialisées dans les questions de travail) n'ont aucun rôle à jouer dans le processus. Le niveau de démocratie et de responsabilisation en ce qui concerne les membres des syndicats et de l'ACFTU pour le moment est encore très bas. Nous avons donc besoin d'une formation syndicale relativement indépendante pour les responsables syndicaux, de façon à garantir la mise en œuvre effective et réelle de la réforme syndicale et du mécanisme de négociation collective.

**E:** *Récemment, le gouvernement chinois et l'ACFTU faisaient la promotion d'une législation sur la négociation collective. À votre avis, quelles sont les éléments moteurs de cette action?*

**M:** En 2004, le gouvernement a essayé d'établir un mécanisme de négociation collective sur les lieux de travail par voie de règlements ministériels arrêtés par le Bureau du travail et de la sécurité sociale, mais cela n'a pas été très efficace car les entreprises n'ont pas été nombreuses à suivre ces instructions. En 2005, l'AFCTU a entrepris d'établir un syndicat dans chacune des 500 sociétés les plus riches en Chine. Par la suite, des syndicats ont été établis à Wal-Mart et dans beaucoup d'autres entreprises étrangères, mais nombreux sont ceux qui savent qu'il ne s'agit que de syndicats symboliques et que les conventions collectives qu'ils ont signées avec les entreprises demeurent une formalité.

Après que la crise économique mondiale a éclaté en 2008, beaucoup d'entreprises situées dans le delta de la rivière des Perles ont été fermées. Le gouvernement central et beaucoup d'autorités locales ont réalisé que l'économie du pays ne pouvait plus dépendre entièrement des industries axées sur l'exportation et qu'il fallait développer une économie fondée sur la consommation. C'est dans ce contexte que l'ACFTU et le gouvernement ont relancé leur action en faveur d'une législation sur la négociation collective, dont ils espèrent qu'elle se traduira par de meilleurs salaires et donc par une hausse de la consommation chez les travailleurs. Ils espèrent aussi que ces mesures contribueront à réduire l'agitation sociale et à maintenir la stabilité politique.

**P:** La législation sur la négociation collective est liée aux mouvements de résistance des travailleurs qui se sont produits dans le pays, surtout dans le sud de la Chine, sur les dernières décennies. Le gouvernement est conscient que le mécontentement des travailleurs est de plus en plus fort, et il s'est efforcé de l'atténuer par une approche légale individualisée; cela explique pourquoi la Loi sur les contrats de travail et la Loi sur la médiation et l'arbitrage des conflits du travail, axées sur les droits légaux individuels, ont été adoptées en 2008. Cependant, après l'éclatement de la crise

économique mondiale en 2008, il est évident que cette approche légale individualisée ne fonctionne plus. D'une part, le nombre de conflits du travail a spectaculairement augmenté à cette époque, et les tribunaux se sont trouvés surchargés par le grand nombre de travailleurs qui ont engagé des procédures d'arbitrage; les travailleurs devaient attendre en moyenne neuf mois pour que leurs revendications soient examinées. D'autre part, un grand nombre de conflits du travail échappent au champ d'application des lois existantes et ne pouvaient donc pas être efficacement réglés par les tribunaux. Puisque l'approche légale individualisée ne permet pas de traiter correctement les doléances des travailleurs, beaucoup d'entre eux ont recours à des moyens collectifs, tels que les grèves et le blocage de routes, pour défendre leurs intérêts. Pour prévenir les troubles sociaux et faire en sorte qu'ils ne dégénèrent pas en rébellion, le gouvernement s'efforce d'absorber le mécontentement des travailleurs par la voie de la négociation collective.

La législation sur la négociation collective projetée a ménagé une certaine marge de manœuvre aux organisations collectives de travailleurs, mais elle demeure contraignante dans certains domaines. Par exemple, le projet de législation permet seulement aux travailleurs de négocier certaines questions (comme les salaires, la durée du travail et la protection sociale) avec les employeurs. En outre, la négociation collective ne peut être menée que par les syndicats, en dépit du fait que nombre de responsables syndicaux sont nommés par les entreprises ou par les syndicats de niveau supérieur; les travailleurs ne sont pas autorisés à élire leurs propres représentants pour négocier. Le gouvernement s'efforce de supprimer les facteurs susceptibles de provoquer des troubles sociaux en élaborant une législation sur la négociation collective; il essaie de dissuader les travailleurs mécontents de manifester publiquement leur résistance aux procédures de négociation. Et, surtout, il a délégué aux syndicats dirigés par le parti la tâche de mener les négociations de façon que tout demeure sous son contrôle.

**E:** *Quel est le rôle des syndicats dirigés par le parti dans la promotion du mécanisme de négociation collective?*

**M:** Un véritable système de négociation collective devrait inclure un processus de consultation des membres avant que les syndicats n'entreprennent de négocier avec les employeurs. Cependant, en Chine, l'AFCTU a suivi une approche privilégiant les dirigeants et non la base. Elle a pour pratique habituelle d'envoyer des invitations aux employeurs pour négocier collectivement et de conclure des accords sans informer ni consulter ses membres. La participation démocratique est un processus servant à former les travailleurs au syndicalisme véritable. Mais, en Chine, la «négociation» est habituellement axée sur des objectifs, et ces objectifs (par exemple, une hausse des salaires) ne doivent pas être contraires aux conditions du «contexte général». La priorité accordée au «contexte général», défini par le parti et le gouvernement, se traduit par

des «négociations» conduites par l'administration et non pas par les travailleurs. Compte tenu de ces circonstances, pour élaborer un véritable système de négociation collective en Chine, il faudrait que les syndicats commencent par engager une réforme appropriée, permettant une participation démocratique de la base, de façon qu'ils puissent vraiment représenter les intérêts des travailleurs. Actuellement, il y a beaucoup de syndicats «factices» au niveau des entreprises; pour s'attaquer à ce problème, il est capital de mener une action appropriée de sensibilisation des syndicats de travailleurs, de façon qu'ils comprennent l'importance de faire en sorte que leurs représentants puissent représenter les intérêts des travailleurs et leur rendre des comptes. Pour y parvenir, un facteur essentiel consiste à rendre les syndicats financièrement indépendants des entreprises ou du gouvernement. Dans le passé, la plupart des représentants des syndicats d'entreprise étaient rémunérés par les entreprises, tandis que la tendance actuelle est de faire en sorte que leur salaire soit payé par le gouvernement. Aucune de ces deux pratiques n'est idéale; elles auront pour résultat de faire des syndicats d'entreprise des syndicats dévoués à la direction des entreprises ou au parti.

### *Quelques remarques à propos de l'entretien*

L'entretien s'est déroulé le 10 mars 2011. Au bout de presque une année, la Réglementation sur la gestion démocratique des entreprises et l'Ordonnance de Shenzhen sur la négociation collective ont été suspendues, car un grand nombre de chambres de commerce étrangères s'opposaient fortement à ces deux instruments législatifs. À Hong-kong (Chine), plus de 40 associations professionnelles ont fait paraître une pétition dans des journaux, et certains de leurs représentants se sont rendus officiellement à Guangdong et auprès du gouvernement central pour faire part de leurs préoccupations (*Sing Tao News*, 27 septembre 2010; *Ming Pao*, 10 septembre 2010). Et un juriste chinois, qui a été consulté par les autorités de Shenzhen au sujet d'un grand nombre de règlements en matière de travail, a révélé que de nombreux investisseurs étrangers étaient opposés à la législation sur la négociation collective dans le sud de la Chine.

Le 2 janvier 2012, 300 travailleurs de Foxconn à Wuhan ont essayé d'obliger le fabricant mondial taïwanais à relever les salaires en le menaçant de suicides collectifs (*HuffPost Tech*, 15 janvier 2012). Et, récemment, Apple a autorisé la Fair Labor Association (FLA) à procéder à un audit des usines de Foxconn en Chine. Toutefois, certaines ONG spécialisées dans les questions de travail, comme GoodElectronics Network et la SACOM, ont souligné que l'audit de la FLA n'était pas mené dans les règles, car Foxconn avait été informée de l'enquête à l'avance, ce qui est contraire à la pratique habituelle qui consiste à procéder à des audits sans avertissement préalable. De ce fait, Foxconn a pu masquer ses abus, par exemple en faisant en sorte que les

travailleurs en principe trop jeunes pour travailler ne soient pas là pendant l'enquête de la FLA (voir <http://goodelectronics.org/>).

**La réforme du travail  
en Chine [...] a encore  
beaucoup de progrès  
à faire**

Il semble que les travailleurs chinois continuent de travailler dans de mauvaises conditions et que leurs droits fondamentaux ne soient toujours pas protégés. La réforme du travail en Chine, si tant est qu'il y en ait une, a encore beaucoup de progrès à faire.

## Notes

<sup>1</sup> L'IHLO est le bureau de liaison de Hong-kong du mouvement syndical international; il a pour mandat de soutenir et de représenter le mouvement à Hong-kong (Chine) et de surveiller les droits des syndicats et des travailleurs ainsi que l'évolution politique et sociale en Chine. Le lecteur trouvera de plus amples renseignements sur ce bureau sur son site Web (<http://www.ihlo.org>).

<sup>2</sup> La SACOM vise à rassembler les étudiants, universitaires, militants syndicaux et consommateurs concernés pour surveiller le comportement des entreprises et militer en faveur des droits des travailleurs. Elle travaille de concert avec des ONG spécialisées dans les questions sociales pour offrir aux travailleurs une formation dans le cadre des usines dans le sud de la Chine. Le lecteur trouvera de plus amples renseignements sur ce bureau sur son site web (<http://sacom.hk/mission>).

*Elaine Sio-ieng Hui est doctorante à l'Université de Kassel (Département des sciences sociales), en Allemagne.*