

# Y Arriver Tout Seul

## Le Mouvement des Travailleurs en Chine (2007-2008)

Début novembre 2008 les enseignants des écoles primaires et des collèges de la zone rurale autour de Chongqing frustrés par les arriérés non payés, ont organisé des grèves dans toute la région. En réponse, les autorités locales ont fait quelque chose qui seulement peu d'années auparavant aurait été inconcevable; elles ont accepté de rencontrer les représentants des enseignants pour résoudre la dispute par la négociation.

En 2007 et 2008, partout en Chine les autorités ont été forcées de s'asseoir à la table des négociations non seulement dans les cas de conflits dans le secteur public, mais aussi dans ceux de conflits dans le secteur privé. Les ouvriers chinois, victimes de l'augmentation des prix, des effets du chômage, des abus de pouvoir et encouragés par l'établissement d'une nouvelle législation sur le travail, ont protesté dans tout le pays et demandé l'intervention du gouvernement. Dans la plupart des cas cela s'est soldé par un succès. Un acteur important a toutefois souvent oublié de jouer son rôle: la "Fédération Nationale des syndicats chinois" (ACFTU), le seul syndicat reconnu officiellement.

"China Labour Bulletin" (CLB) analyse dans ce rapport le décalage préoccupant entre les protestations collectives organisées de façon autonome par les travailleurs et les activités de l'ACFTU, qui devraient défendre leurs intérêts.

### Les développements socio-economique et législatif, 2007-08

Tout d'abord il est nécessaire de retracer les développements économique et législatif des années 2007 et 2008 afin de comprendre les changements dans le mouvement ouvrier au cours de cette période.

- Après une **croissance** à deux chiffres pendant presque dix ans, l'économie chinoise a commencé à ralentir à la fin de la deuxième moitié de 2008. Le **chômage** a augmenté considérablement au cours des années 2007 et 2008; à cause du prix élevé des matières premières, un grand nombre de petites et moyennes entreprises ont réduit leur production et licencié une partie de leurs employés, parmi lesquels se trouvent surtout des travailleurs migrants venus des campagnes. Le **taux d'inflation** a atteint son pic le plus haut des dix dernières années (4.1%), et a surtout touché les produits alimentaires. Pour faire face à cette augmentation du **coût de la vie**, de nombreux gouvernements locaux ont procédé à une hausse du salaire minimum de sorte que les revenus disponibles des familles vivant à la campagne tout comme ceux de celles des villes ont continué à croître jusqu'à la fin 2008. La crise économique mondiale a toutefois ralenti cette tendance, à tel point que **l'écart entre riches et pauvres** en Chine a continué d'augmenter.
- Suite aux scandales et accidents sur le lieu de travail qui témoignent des abus et de l'exploitation subis par les ouvriers, **la législation chinoise** a promulgué trois nouvelles lois sur le travail, qui ont fait de 2007 une année décisive dans le développement de la législation sur le travail en Chine:
  1. La Loi sur les Contrats de Travail, dont le but est de réduire le nombre des travailleurs migrants employés sans contrats.

2. La Loi pour la Promotion de l'Emploi, qui a pour but de créer un marché du travail plus ouvert et plus juste et de lutter contre la discrimination au travail et à l'embauche.
3. La Loi sur la Médiation et la Juridiction Arbitrale, destinée à rationaliser et accélérer les processus de médiation et d'arbitrage.

Cette vague sans précédents de réformes dans la législation sur le travail dans la période étudiée a été la réponse directe du gouvernement aux pressions exercées par le mouvement des travailleurs au cours des dix années précédentes. Un gouvernement voué à la préservation de l'ordre et de l'harmonie sociale ne pouvait ignorer plus longtemps les grèves et les protestations quotidiennes. Le cadre législatif plus clair que les gouvernements central et locaux ont cherché à créer, a permis aux ouvriers de devenir plus conscients de leurs droits et les a rendu disposés à se servir de la négociation et des tribunaux comme des instruments de lutte.

Malgré les efforts, « l'index de satisfaction » chinois et les nombreux « incidents de masse » sont la preuve que les citadins et les habitants de la campagne n'ont pas perçu de réelle amélioration de leurs conditions de vie.

### **Les protestations ouvrières**

L'étude de 100 protestations ouvrières collectives, qui ont eu lieu en 2007 et 2008 nous offre une image représentative du mouvement des travailleurs chinois et met en scène des ouvriers toujours moins enclins à accepter la souffrance et bien décidés à défendre leurs intérêts.

Les **causes** principales des conflits sont les suivantes: la discrimination institutionnalisée et répandue des travailleurs migrants dont le système d'enregistrement de résidence (*hukou*) est la pierre angulaire; les mauvaises conditions de travail et les heures supplémentaires à basse rémunération (58 sur 100 cas); les violations explicites des droits de l'homme, comme par exemple le non paiement des salaires ou des charges sociales (un tiers des cas); les demandes particulières (un tiers des cas); les difficultés économiques (12 cas).

Le fait que des protestations ouvrières soient organisées quotidiennement même en période de boom économique, souligne combien les ouvriers, et plus particulièrement les travailleurs migrants, sont exploités. Les violations intentionnelles des droits des ouvriers de la part des administrations des différentes usines représentent la cause majeure du mécontentement des ouvriers dans la période de temps analysée.

Les **revendications ouvrières** ont été surtout: la hausse des salaires et des contributions à la retraite; l'amélioration du traitement des ouvriers suite à la restructuration des entreprises d'État; la diminution des horaires et des charges de travail; le droit de former de syndicats autonomes ou d'élire de façon démocratique les contingents détachés par l'ACFTU au niveau de l'usine; des investigations sur la corruption et le détournement de fonds des administrations des entreprises. Les ouvriers n'ont pas seulement demandé des dédommagements après avoir été victimes d'abus, ils ont également formulé des requêtes plus ambitieuses. A l'issue de trente-sept protestations, les ouvriers ont partiellement obtenu ce qu'ils avaient demandé; trois fois seulement leurs exigences n'ont pas été prises en considération.

Parmi les **facteurs déclencheurs** des conflits on signale: les tactiques managériales des entreprises pour survivre à la crise économique (par exemple réduction des salaires, licenciements et démissions forcées; 14 cas); le manque de vrais syndicats et

d'un mécanisme de résolution des conflits intérieur à l'entreprise ce qui permet la prise de décisions arbitraires et injustes pour les employés (sept cas); les différentes stratégies employées par les entrepreneurs pour échapper aux nouveaux règlements de la Loi sur les Contrats de Travail (11 cas); les abus commis dans des installations secondaires ou des entreprises voisines; la restructuration des entreprises de propriété de l'État (21 cas).

Les actions entreprises sont de plusieurs types différents: grèves (47), occupations (43), marches et grèves sauvages (18), pétitions collectives (21) et dommages intentionnels aux usines (5).

Les protestations étant considérées par l'État comme des menaces à la stabilité sociale, la plupart des **réponses gouvernementales** à celles-ci a été un mélange entre mesures répressives et clémentes, dont le but était de restaurer l'harmonie le plus vite possible. La police locale est intervenue dans le cas de 51 protestations et a souvent provoqué une augmentation de la violence et de la tension (dans 21 cas des manifestants ont été blessés). Beaucoup de grévistes ont dû faire face à des sanctions pécuniaires ou pénales pour avoir « dérangé l'ordre public »; de nombreux militants pour les droits des ouvriers ont été envoyés en camp de rééducation par le travail (RTL) ((Li Guohong, Zeng Jianyu, Li Shuchun). En général les ouvriers ont souffert d'intimidations et de violences en tous genres. Les officiels du gouvernement ont servi de médiateurs et ont conduit directement les négociations entre travailleurs et administration d'usine dans 47 cas.

L'ACFTU a obéi aux gouvernements locaux et n'a joué aucun rôle actif dans les conflits entre les représentants des ouvriers et les administrations des entreprises, en renforçant ainsi l'impression de ne pas être disposée à défendre les droits des ouvriers. L'ACFTU est parfois intervenue alors que les droits des ouvriers avaient déjà été violés en faisant part de sa stupeur et de son étonnement, sans pour autant être disposée ni à punir les responsables ni à dédommager les victimes. Elle ne s'est montrée plus combative que dans quatre cas de conflits.

## **La Fédération Nationale des Syndicats Chinois**

A la fin 2008, la Fédération Nationale des Syndicats Chinois comptait 212 millions de membres, parmi lesquels 70 millions de travailleurs migrants. **La réorganisation, la syndicalisation et la professionnalisation** des officiels recrutés dans le secteur public par l'ACFTU dans la période étudiée n'ont pas contribué à améliorer sa capacité à représenter les intérêts des ouvriers. L'ACFTU a promulgué de **nouveaux règlements**, qui reflètent clairement sa dépendance au Parti, celui-ci restant le seul responsable des décisions du syndicat. **L'intégration de l'ACFTU dans l'apparat du Parti Communiste Chinois** commencée au cours des vingt dernières années s'est accélérée au cours des années 2007-08 suite à l'adoption de l'approche dite des « cinq facettes unifiées pour la défense des droits des travailleurs » qui se fonde sur la supériorité des décisions prises par le Parti dans l'exercice des fonctions de l'ACFTU.

La conclusion d'un grand nombre de **contrats collectifs**, encouragée dès les années '90 par l'ACFTU n'a pas été accompagnée d'une amélioration des conditions de négociation. De ce fait, les accords trouvés entre entreprises et syndicats n'ont presque jamais été mis en place. L'opinion des ouvriers n'a pas été prise en compte dans la plupart des processus de négociation.

Enfin, l'ACFTU a élaboré des **mesures supplémentaires pour la protection des intérêts des travailleurs** qui ont contribué à améliorer les conditions de vie des

ouvriers. Reste que l'approche essentiellement **caritative** de l'ACFTU est loin d'être suffisante pour améliorer les relations entre ouvriers et employeurs et prévenir les conflits.

Bien que l'ACFTU soit le plus grand syndicat au monde il est paradoxalement celui qui est le plus inutile à la défense des droits des ouvriers. Ceci est dû au fait qu'il s'agit d'un syndicat **purement nominal, dépendant économiquement des gouvernements locaux et soumis au Parti Communiste Chinois.**

L'ACFTU est dépendante du Parti Communiste Chinois au point d'être incapable de définir en quoi consiste précisément sa mission. Elle se contente de souligner son particularisme (syndicat chinois et socialiste) qui la différencie de ceux d'autres pays en « oubliant » de mentionner la mission principale de tout syndicat, la défense des droits des travailleurs.

En résumé, le mouvement ouvrier des années 2007-2008, qui a vu le nombre de protestations multiplié par cinquante par rapport à 2005 est caractérisé par:

- L'élargissement des requêtes des ouvriers de ponctuelles et spécifiques à collectives; il ne s'agit plus seulement de défendre des droits mais aussi des intérêts collectifs;
- L'intervention médiatrice directe du gouvernement dans les conflits;
- L'éloignement entre l'action des ouvriers, dont le but est de défendre leurs intérêts économiques et légaux, et l'action strictement politique de l'ACFTU dont le but est de sauvegarder la stabilité sociale.

### **Commentaires de China Labour Bulletin**

En 2007 et 2008 les autorités ont été plus conciliantes vis-à-vis des ouvriers, en se montrant disponibles pour faciliter le dialogue entre travailleurs et employeurs. Toutefois leur approche ad-hoc aux situations de conflit social les empêche de protéger les intérêts économiques des ouvriers sur le long terme. Les media et les discussions sur internet sont contrôlés par le gouvernement, les travailleurs n'ont ni le droit de former des syndicats indépendants ni le droit de grève. Le Bureau de sécurité publique n'accepte normalement pas les demandes d'organisation de manifestations publiques et le système des « consultations collectives » mis en place par le gouvernement et l'ACFTU exclut les ouvriers.

Les protestations ouvrières ont été la réponse à ces interdictions. De véritables négociations collectives en Chine seront donc possible uniquement à partir du moment où les ouvriers auront le droit d'y participer, comme cela a été le cas dans quatre des cas étudiés.

CLB souligne en outre que les ouvriers et l'ACFU pourront travailler ensemble si:

- L'ACFTU se mettra du côté des ouvriers pendant les conflits, dépassera son aversion des grèves et d'autres genres d'actions et promouvra les négociations collectives en tant que moyen de résolution des conflits, sans chercher à trouver des excuses pour son inaction (par exemple la crise économique mondiale);
- Le Parti et le gouvernement permettront à l'ACFTU de représenter vraiment les ouvriers et accepteront que les différences d'intérêts entre travailleurs et employeurs sont à la base des économies de marché et que le rôle du gouvernement se limite à celui de juge impartial.