

LES TRAVAILLEURS CHINOIS A LA CONQUÊTE DE LEURS DROITS QUEL RÔLE POUR LES MARQUES?

En collaboration avec
China Labour Bulletin (CLB)

Article premier : Tous les êtres humains naissent libres

et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. Article 2 : Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. De plus, il ne sera faite aucune distinction fondée sur le statut politique, juridique ou international du pays ou du territoire dont une personne est ressortissante, que ce pays ou territoire soit indépendant, sous tutelle, non autonome ou soumis à une limitation quelconque de souveraineté. Article 3: Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne.

Article 4: Nul ne sera tenu en servitude ;



Sommaire

Résumé	4
Introduction	8
Contexte et méthodologie	8
Historique de la coopération entre Carrefour et la FIDH	9
Évolution des conditions de travail en Chine	11
Mouvement des travailleurs chinois	11
– Aperçu historique	11
– Grèves et conflits sociaux	13
– La Fédération syndicale panchinoise (ACFTU)	15
– Répression des ONG engagées dans la défense des travailleurs à Shenzhen au cours de l'année 2012	17
Récentes réformes législatives relatives aux droits des travailleurs	17
– Loi relative au contrat de travail de 2007	18
– Loi relative au règlement des conflits du travail de 2008	19
– Loi relative à la sécurité sociale de 2010	20
Principales observations de la mission de la FIDH	21
Principaux problèmes constatés dans les usines visitées	21
– Sous-traitance d'activités polluantes ou dangereuses	21
– Absence de liberté syndicale et de négociations collectives	21
– Salaire minimum, rémunération décente et heures supplémentaires	23
– Contrat de travail	25
– Assurance sociale	26
– Nourriture et logement	26
– Intérimaires et stagiaires	26
– Santé et sécurité	27
Rôle des marques internationales s'approvisionnant en Chine	28
– Audits sociaux	29
– Systèmes de certification	30
– Programmes de formation	31
– Pratiques d'achat	32
Conclusion et recommandations	34

Résumé

La FIDH a mandaté une mission d'enquête en Chine continentale et à Hong Kong en novembre 2012 afin d'évaluer les conditions de travail dans une sélection d'usines chinoises de la province de Guangdong.

En dépit d'un relatif ralentissement économique entre 2011 et 2012, la Chine reste le premier producteur et exportateur mondial. Sa compétitivité à l'exportation est principalement basée sur de faibles coûts salariaux. La province de Guangdong, dans le sud-est de la Chine, est le centre historique de l'économie chinoise d'exportation. Elle détient également le taux le plus élevé d'incidents liés au travail, et notamment de grèves.

Évolution des conditions de travail en Chine

Les travailleurs migrants venus des provinces intérieures de la Chine constituent la majorité des travailleurs dans les usines des zones côtières. La plupart d'entre eux laissent leurs enfants dans leur village natal, car ailleurs, l'accès aux services d'éducation et de santé subventionnés leur est dénié en vertu du système du *hukou*.

Ces dernières années, la Chine a adopté une série de lois visant à améliorer la protection des droits des travailleurs, notamment en ce qui concerne les heures de travail (Code du travail de 1994), les contrats de travail écrits (Loi relative au contrat de travail de 2007), les procédures de règlement des différends (Loi relative à la médiation et l'arbitrage des conflits du travail de 2008) ou la sécurité sociale (Loi relative à la sécurité sociale de 2010).

Au cours des dix dernières années, les travailleurs ont de plus en plus pris conscience de leurs droits, avec le soutien de groupes de défense des droits des travailleurs basés à Hong Kong. La nouvelle génération de travailleurs, familière des réseaux sociaux, est plus en mesure de s'exprimer et de mener des actions que les générations précédentes. Les conflits sociaux se multiplient. La récurrence des grèves est une forte incitation pour les employeurs à négocier avec les travailleurs, et la répression des grèves ne semble plus être systématique.

En Chine, aucun syndicat ne peut être créé en-dehors de la Fédération syndicale panchinoise (ACFTU), une « organisation de masse » utilisée par le Parti communiste comme courroie de transmission et instrument de préservation de la stabilité sociale. ACFTU s'est fixé comme objectif de créer des syndicats dans toutes les entreprises et de procéder à la généralisation des négociations collectives sur les salaires. Cependant, il semble que ce système soit sans réel effet sur les conditions de travail, étant donné que les dirigeants syndicaux sont généralement nommés par les gérants des usines et non élus par les travailleurs.

Problèmes principaux constatés dans les usines visitées

Les visites d'usines effectuées par la FIDH ont permis de faire un certain nombre de constats préoccupants.

Tout d'abord, les usines qui travaillent pour des marques internationales sous-traitent souvent une partie de leur production, à savoir le « sale boulot » ; or, ces clients étrangers n'exercent aucun contrôle sur les performances sociales des sous-traitants.

La liberté d'association, les négociations collectives et le dialogue social sont totalement absents, étant donné que les soi-disant « représentants des travailleurs » sont nommés par la direction de l'usine pour satisfaire les clients étrangers, mais ne sont ni conscients de leur rôle ni consultés par la direction sur quelque sujet que ce soit.

Dans toutes les usines visitées, les heures supplémentaires dépassaient largement le plafond fixé par la loi : le nombre d'heures hebdomadaires était en général de 60 heures par semaine et pouvait s'élever jusqu'à 80 heures hebdomadaires, alors que le droit du travail chinois prévoit un maximum de 40 heures par semaine et 36 heures supplémentaires par mois.

En dépit de l'augmentation récente des salaires, ces derniers demeurent faibles en raison de la flambée des prix, ce qui explique en grande partie pourquoi les ouvriers acceptent de travailler de si longues heures. Le système de rémunération à la pièce pour certaines tâches pose également problème, car les objectifs ne correspondent pas nécessairement aux quantités qui peuvent être produites par la plupart des ouvriers, et que les méthodes de calcul ne sont connues que de la direction. Il a également été rapporté qu'un exemplaire de leur contrat de travail n'était pas toujours remis aux ouvriers et que, dans certaines usines, les prestations sociales concernant la maladie ou la retraite étaient en option, alors que la loi relative à la sécurité sociale les rend obligatoires.

Rôle des marques internationales s'approvisionnant en Chine

L'influence des entreprises multinationales qui s'approvisionnent en Chine est considérable sur la situation des travailleurs chinois. La responsabilité des entreprises concernant le respect des droits de l'Homme dans leurs relations commerciales est désormais largement reconnue par les Principes directeurs des Nations unies, adoptés en juin 2011, ainsi que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, qui précisent que les entreprises doivent exercer une diligence raisonnable afin de prévenir et d'atténuer toute incidence négative sur les droits de l'Homme, y compris dans leur chaîne d'approvisionnement.

La plupart des marques et des distributeurs internationaux ont adopté des codes de conduite volontaires et des chartes à l'intention de leurs fournisseurs, dont la mise en œuvre est vérifiée par des audits sociaux. La plupart des fournisseurs en Chine a tendance à prendre des mesures uniquement cosmétiques afin de répondre aux critères des audits sociaux. Cela est particulièrement frappant dans le domaine de la liberté d'association dans les usines, ce qui témoigne des limites intrinsèques aux audits sociaux. Les audits sociaux sont toutefois nécessaires pour vérifier le respect de certains aspects du droit du travail et exclure les usines les moins regardantes, mais il y a de claires limites à ce que l'audit social et les programmes de RSE peuvent améliorer pour les travailleurs. Les marques internationales devraient soutenir les efforts des travailleurs pour l'amélioration de leurs conditions de travail. Ils devraient donc énoncer clairement que le respect du droit du travail chinois est une exigence minimale non négociable. Ils devraient en outre s'interdire de contrecarrer les efforts des salariés visant à faire respecter leurs droits.

De meilleures pratiques d'achat pourraient conduire à des améliorations pour les travailleurs, y compris la stabilité de la relation avec les fournisseurs, l'intégration effective de la performance sociale dans les décisions d'achat, ou la coordination entre les acheteurs internationaux afin d'accroître leur influence auprès des fournisseurs. Cependant, la tendance actuelle à la

réduction des délais de production favorise une pression croissante sur les ouvriers, qui doivent constamment s'adapter au processus de fabrication de nouveaux articles, ce qui affecte leur productivité et donc leur salaire. Surtout, la tendance à transférer l'approvisionnement dans des pays où la main-d'œuvre est moins chère est également préjudiciable à l'amélioration des droits des travailleurs en Chine.

Recommandations principales

La FIDH recommande au Gouvernement chinois de :

- Renforcer le système d'inspection du travail en fournissant des moyens d'action adéquats et traiter le problème de corruption chez les inspecteurs ;
- S'assurer que les autorités locales n'accordent pas de dispenses incompatibles avec la législation nationale, notamment en ce qui concerne les heures supplémentaires et la sécurité sociale ;
- Soutenir les élections de représentants des travailleurs dans les usines ; et
- Rompre le lien qui existe entre les services sociaux et le *hukou* comme première étape vers l'abolition de ce système.

La FIDH exhorte les propriétaires et la direction des usines chinoises à :

- Respecter leurs obligations juridiques concernant la durée du travail, la sécurité sociale, les salaires, la santé et la sécurité au travail ;
- Accepter de participer aux négociations collectives et permettre la libre élection des représentants des salariés ;
- Renoncer à sous-traiter les activités « polluantes » ou dangereuses et contribuer à l'amélioration des normes relatives à la santé et à la sécurité pour les postes de travail les plus dangereux ; et
- Éviter le système du salaire à la pièce.

La FIDH demande aux entreprises qui s'approvisionnent en Chine de :

- Rendre publique la liste de leurs fournisseurs en Chine ;
- Les entreprises multinationales et notamment les distributeurs présents en Chine directement ou au travers de filiales devraient engager de véritables négociations collectives avec des représentants des travailleurs élus et ne pas s'opposer à la participation des travailleurs dans les négociations ;
- Prendre un engagement en faveur d'une rémunération décente sur la base de la durée légale du travail, et prévoir dans les contrats la révision des tarifs payés aux fournisseurs en cas de hausses salariales ;
- S'assurer que les questions sociales font partie intégrante des pratiques d'achat ; adopter les moyens nécessaires à cette fin et organiser les formations qui s'imposent ;
- Inclure, si ce n'est déjà fait, des critères sociaux dans les contrats conclus avec ces fournisseurs ;
- Accélérer les efforts de coopération entre les marques et distributeurs à l'échelon international afin d'harmoniser les pratiques en matière d'audits sociaux, et surtout, afin d'augmenter leurs moyens de pression pour envoyer des messages communs aux fournisseurs et aux autorités gouvernementales ; et
- S'abstenir de transférer l'approvisionnement vers des pays moins chers, sans avoir préalablement procédé à une évaluation complète des enjeux et possibles impacts sociaux et environnementaux sur place.

La FIDH recommande aux Etats d'origine des entreprises multinationales s'approvisionnant en Chine de :

- S'assurer que les entreprises sous leur juridiction mettent en œuvre leur devoir de vigilance en matière de droits de l'Homme tout au long de leur chaîne d'approvisionnement, en particulier s'assurer que les entreprises rendent compte publiquement de leurs impacts sur les droits de l'Homme dans leur chaîne d'approvisionnement et sur les mesures prises pour atténuer les impacts négatifs sur les droits de l'Homme ; vérifier que des sanctions adéquates sont en place en cas de manquement au devoir de vigilance.

Introduction

Contexte et méthodologie

En dépit du ralentissement relatif de l'économie au cours des années 2011 et 2012, notamment en raison de la faiblesse de la demande extérieure consécutive à la crise économique mondiale et de la perte de compétitivité des produits de bas de gamme liée à la hausse des coûts salariaux, la Chine conserve son titre de plus grand exportateur et producteur du monde. « La compétitivité du pays en matière d'exportation repose sur ses faibles coûts de production ; en outre, plus de la moitié des produits exportés sont fabriqués dans des coentreprises (ou joint ventures) ou dans des établissements sous contrôle étranger »¹.

Les principaux médias en Chine et à l'étranger se font de plus en plus l'écho des mouvements sociaux liés aux mauvaises conditions de travail dans les usines chinoises travaillant pour des marques internationales. Les suicides provoqués, semble-t-il, par les conditions de travail dans l'usine Foxconn, un géant de l'électronique fournissant entre autres Apple en produits de la gamme iPhone, ont particulièrement attiré l'attention sur les conditions dans lesquelles se déroule la fabrication des produits manufacturés en Chine. Les consommateurs et les marques sont de plus en plus sensibles aux conditions de travail dans lesquelles sont produits les articles qu'ils achètent ainsi qu'à leur impact environnemental. Au-delà de ces événements tragiques qui ont connu un large écho médiatique, les manifestations de protestation des travailleurs n'ont cessé de se multiplier au cours des dernières années dans les régions industrielles chinoises.

La province de Guangdong, située au sud-est du pays, est le centre historique de l'économie chinoise d'exportation où se trouvent également les trois premières zones économiques spéciales, à savoir Shenzhen, Zhuhai et Shantou. La part de cette province dans le PIB national s'élevait à 11 % en 2008². Elle détiendrait également le taux le plus élevé d'incidents liés au travail, y compris de grèves³. Jusqu'à ces derniers mois, on parlait du « modèle Guangdong », en raison de l'ouverture relative dont les autorités de la province ont fait preuve à l'égard du mouvement ouvrier et groupes de défense des travailleurs, mais aussi d'une manière plus générale, pour leurs politiques sociales⁴.

La mission de la FIDH, qui s'est rendue à Hong Kong et dans la province de Guangdong s'était fixé deux objectifs : (1) évaluer les conditions de travail dans quelques usines chinoises axées sur l'exportation et fournissant plusieurs marques et distributeurs de renommée mondiale ; (2) formuler des recommandations à l'intention de Carrefour et à d'autres multinationales s'approvisionnant en Chine afin qu'au sein de leur chaîne d'approvisionnement, les droits des travailleurs soient mieux respectés.

1. Banque Mondiale, China Quarterly Update, avril 2012.

2. Banque Mondiale, *Réduire les inégalités pour une croissance partagée en Chine : diverses possibilités d'interventions stratégiques des pouvoirs publics dans la province de Guangdong*, 2011, p. 4 (en anglais uniquement).

3. Depuis 2011, *China Labour Bulletin* constitue des dossiers sur les incidents liés au travail signalés dans la presse locale et les médias sociaux. En 2012, la Chine aurait connu 388 grèves, dont 111 se sont déroulées dans la province de Guangdong, soit 28,9 %.

4. *The Economist*, *Governing China, The Guangdong model, One Chinese province adopts a beguilingly open approach—up to a point*, article paru le 26 novembre 2011.

Cette mission s'est déroulée du 7 au 16 novembre 2012. Elle a été menée dans le cadre de la coopération entre la FIDH et Carrefour, le groupe mondial de distribution (Cf. ci-après). La délégation était composée de Isabelle Brachet et Elin Wrzoncki, respectivement directrice des Opérations et responsable du bureau Mondialisation de la FIDH ; Jason Law, chercheur au *China Labour Bulletin*, diplômé en droit de la New York University et Bill Taylor, professeur associé à la City University de Hong Kong.

Cette délégation a séjourné 4 jours à Hong Kong, où elle a pu rencontrer plusieurs organisations non gouvernementales travaillant sur les questions de droits des travailleurs en Chine continentale. La mission s'est ensuite rendue dans le Guangdong pour visiter cinq usines qui fournissent le groupe Carrefour (à Shenzhen, Foshan, Dongguan et à Huizhou). La FIDH avait établi un certain nombre de critères pour sélectionner les établissements industriels devant être visités afin de refléter la diversité des secteurs de production et des relations commerciales avec le distributeur mondial. Ces établissements sont spécialisés dans l'habillement, les ustensiles de cuisine, les équipements sportifs et les produits électroniques. Pour certaines de ces usines, le groupe Carrefour était un client important avec lequel elles entretenaient des relations commerciales durables très stables, et représentant jusqu'à 20 % de leur production. Pour d'autres, ce pourcentage pouvait être moins élevé, mais avec des perspectives d'augmentation de commandes. Les audits sociaux qui avaient été menés dans l'ensemble des établissements visités avaient relevé la persistance de problèmes liés aux heures supplémentaires. Deux de ces établissements appartenaient à des groupes de Chine continentale et trois autres avaient comme propriétaires des sociétés ayant leur siège à Hong Kong.

Les membres de la délégation de la FIDH ont rencontré la direction des cinq usines. Ils se sont également entretenus avec 21 salariés (10 femmes et 11 hommes) ; aucun responsable ou représentant de Carrefour n'était présent lors des entretiens avec les travailleurs. Les entretiens se sont déroulés dans les locaux des usines⁵ ; les chargés de mission de la FIDH ont choisi les salariés au hasard, sauf lorsqu'ils étaient informés de l'existence d'un comité de représentants des travailleurs et qu'ils ont alors spécifiquement demandé à rencontrer ces représentants.

Historique de la coopération entre Carrefour et la FIDH

La coopération entre la FIDH et Carrefour a été initiée en 1998 à travers une association conjointe dénommée Infans. Dès 1997, Carrefour avait contacté la FIDH pour trouver les moyens d'améliorer les conditions de travail dans les usines et, en particulier, éliminer le travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. La FIDH avait insisté sur l'adoption d'une approche générale et cohérente axée sur les droits humains, qui prendrait en compte le respect de l'ensemble des droits fondamentaux au travail et s'appuierait sur les normes internationalement reconnues en la matière. En 2000, Carrefour a adopté sa Charte sociale fondée sur la Déclaration universelle des droits de l'Homme et sur huit conventions fondamentales de l'OIT. Les méthodes d'audit social ont été élaborées avec l'aide de la FIDH, laquelle a procédé aux premières vérifications. En 2002, le mandat de l'association Infans a été modifié

5. Pour que les travailleurs s'expriment en toute sincérité, idéalement, les interviews devraient se dérouler ailleurs que sur leur lieu de travail (en dehors des locaux de l'usine), et en présence d'une personne de confiance. Il peut s'agir d'un membre de l'un des groupes qui organisent des formations sur les questions liées au travail à l'intention des travailleurs ou leur fournissent une aide judiciaire. Cela étant, même si les salariés interrogés par les chargés de mission de la FIDH n'ont pas toujours dit la vérité, sans doute parce qu'ils ne se sentaient pas en sécurité ou ne souhaitaient pas critiquer les responsables de l'usine de peur qu'il y ait des répercussions sur les commandes des acheteurs étrangers et par conséquent leur travail, les entretiens réalisés sur site ont malgré tout permis d'obtenir des renseignements utiles pour mieux comprendre les conditions de travail actuelles en Chine.

afin de mettre fin à l'engagement systématique de la FIDH dans les procédures d'audit social. Pour aller au-delà des audits, de nouveaux domaines de coopération ont été définis, à savoir le rôle des acteurs sociaux locaux, la liberté syndicale, les pratiques d'achat, et le soutien au renforcement des normes internationales concernant les entreprises et les droits de l'Homme. La FIDH a toutefois conservé la possibilité de visiter les fournisseurs de Carrefour, quels qu'ils soient.

L'accord de coopération avec le distributeur mondial porte uniquement sur sa chaîne d'approvisionnement et non sur sa qualité d'employeur (secteur des services)⁶. En conséquence, le présent rapport ne traite pas de la situation des droits des travailleurs dans les supermarchés de l'enseigne en Chine.

Les précédentes visites de la FIDH effectuées en Chine dans le cadre de l'association Infans se sont déroulées en janvier 2008 et en juin 2009, pour ne mentionner que les plus récentes. Des recommandations ont ensuite été adressées à Carrefour. La multinationale a incontestablement fait des progrès dans le traitement des problèmes en jeu au cours des trois dernières années ; elle a également commencé à mettre en œuvre les recommandations qui lui avaient été faites. Il n'en reste pas moins que les conditions de travail dans les usines travaillant pour Carrefour et d'autres enseignes restent préoccupantes. La FIDH encourage Carrefour comme d'autres acheteurs internationaux à prendre des mesures supplémentaires, en matière de pratiques d'achat notamment.

Le présent rapport offre une vue d'ensemble sur les enjeux actuels concernant les droits des travailleurs en Chine. Il vise également à indiquer les mesures susceptibles d'être appliquées par les marques internationales afin d'améliorer la situation sur place, conformément à leur obligation de respecter les droits de l'Homme dans leur chaîne d'approvisionnement

6. Concernant les salariés de Carrefour, veuillez consulter l'Accord-cadre mondial conclu avec l'organisation syndicale internationale UNI commerce (ou UNI Global union).

Évolution des conditions de travail en Chine

Mouvement des travailleurs chinois

Aperçu historique

Dès 1978, le Parti communiste chinois (PCC) a lancé un important programme de réformes qui prévoyait de renforcer le rôle des mécanismes du marché et de réduire les interventions du Gouvernement en matière de planification économique. L'ouverture progressive de l'économie a permis d'attirer des flux d'investissements privés et étrangers. Les premiers investissements étrangers en Chine étaient originaires de Hong Kong, et concernaient les zones économiques spéciales⁷. En 2008, la province de Shenzhen a reçu à elle seule des investissements étrangers directs de 148 sociétés figurant au classement Fortune des 500 plus grandes entreprises originaires de 82 pays⁸. Au fil des ans, de nombreuses entreprises publiques ont progressivement été privatisées partout dans le pays, entraînant le licenciement de plusieurs millions de salariés⁹. À la fin des années 90, le processus de privatisation s'est accéléré en vue de l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Les relations sociales en ont pâti : les entreprises publiques offraient à leurs salariés un ensemble d'avantages comprenant la sécurité de l'emploi, baptisé la politique du « bol de riz en fer »¹⁰.

Si la plupart des indicateurs de développement humain se sont dans l'ensemble améliorés en Chine¹¹, l'écart de revenus s'est creusé entre les zones rurales et les régions côtières industrialisées. Un rapport récent de l'Académie chinoise des sciences sociales, un groupe de réflexion lié au Gouvernement, montre que le revenu moyen en ville serait 5,2 fois plus élevé que dans les zones rurales¹². Selon la même source, l'écart de revenus serait supérieur de 26 pour cent par rapport à 1997 et de 68 pour cent si l'on se réfère à 1985. L'augmentation des frais d'éducation et de santé a maintenu dans la pauvreté les paysans qui constituaient une énorme réserve de main-d'œuvre – et sont devenus ensuite des travailleurs migrants.

7. Cf. *China Statistical Yearbook*, 2012, p. 255.

8. Monitor Resource Centre, *We, in the zones* (2), p. 122. Il convient de signaler que les investissements directs étrangers s'élevaient à 111,72 milliards de dollars en 2012, soit une baisse de 3,7 % par rapport à l'année 2011. Cf. *China Begins to Lose Edge as World's Factory Floor*, article du *Wall Street Journal* disponible à l'adresse suivante : <http://online.wsj.com/article/SB10001424127887323783704578245241751969774.html>.

9. Les travailleurs licenciés lors de la privatisation des entreprises publiques étaient en grande majorité des femmes (62,8 %). Sur ce point, voir Wang Zhen (2003), *Gender, employment and women's resistance in* Perry, Elisabeth, J./ Selden, Mark : *Chinese society, 2nd edition, Change, Conflict and Resistance*, London/NY.

10. BBC, "China's Communist Revolution: A Glossary – Iron Rice Bowl" (sans date) disponible à l'adresse suivante : http://news.bbc.co.uk/1/hi/english/static/special_report/1999/09/99/china_50/iron.htm.

11. Cf. PNUD, *Indice de développement humain. Tendances régionales et nationales 1980 à nos jours*, disponible à l'adresse suivante : <http://hdrstats.undp.org>.

12. *The Urban Blue Book : China City Development Report No 5*, cité dans le *China Daily* du 15 août 2012 et disponible à l'adresse suivante : http://www.chinadaily.com.cn/business/2012-08/15/content_15677951.htm

De 2003 à 2007 le pays a affiché un taux de croissance annuelle à deux chiffres qui, depuis 2008, s'est stabilisé autour de 9 % (9,3 % en 2011)¹³. Certains experts estiment que « sans l'exploitation systématique et inhumaine des travailleurs migrants, la Chine n'aurait jamais connu une croissance aussi fulgurante »¹⁴.

D'après le Bureau national des statistiques, le nombre de ruraux devenus travailleurs migrants s'élèverait à 262 millions à la fin de l'année 2012¹⁵. En 2011, les provinces côtières industrialisées ont employé près de la moitié de la main-d'œuvre migrante du pays¹⁶. On estime qu'à Shenzhen, ces travailleurs étaient plus de 10 millions en 2011, alors que la population locale (officiellement enregistrée) ne comptait que trois millions de personnes¹⁷.

La plupart des travailleurs migrants laissent leurs enfants dans leur village natal, car ailleurs, l'accès aux services d'éducation et de santé subventionnés leur est dénié en vertu du *hukou*, le système d'enregistrement des ménages¹⁸. L'école coûte très cher pour les enfants des travailleurs migrants. On estime à 50 millions les enfants qui ont dû rester au village d'origine de leurs parents et ont été le plus souvent confiés à leurs grands-parents. Des initiatives ont été lancées, notamment dans la province de Guangdong, pour modifier le système du *hukou* et permettre aux migrants de bénéficier de certaines prestations sociales. Nombreux sont ceux, y compris des universitaires et des juristes, qui demandent la suppression pure et simple du *hukou*, car il est discriminatoire et expose les travailleurs particulièrement vulnérables à toutes sortes d'abus. Cependant, le système en tant que tel est toujours en vigueur, il constitue en effet pour le Gouvernement un moyen indispensable pour contrôler la population.

Si les usines étaient initialement surtout situées dans les zones côtières, celles-ci se développent rapidement dans les provinces intérieures de la Chine. Certains travailleurs préfèrent rester travailler dans leur province d'origine pour ne pas s'éloigner de leur famille. D'autant que partir travailler dans les régions côtières paraît aujourd'hui moins avantageux que par le passé. Les directeurs d'usine ainsi que les spécialistes des conditions de travail rencontrés par les membres de la mission confirment que cette tendance, combinée aux effets de la politique de l'enfant unique, contribue à la pénurie de main-d'œuvre¹⁹ qui touche les établissements industriels de Guangdong, sachant que la question de savoir si ce problème concerne le pays tout entier reste controversée²⁰. Cette situation, particulièrement critique dans le secteur de l'électronique²¹, favorise des taux de rotation élevés²² : les travailleurs peuvent en effet choisir

13. Données de la Banque mondiale, croissance du PIB (pourcentage annuel), disponibles à l'adresse suivante : <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG>

14. Asia Monitor Resource Centre, *We, in the zone* (2), 2012, p. 123.

15. http://www.cncworld.tv/news/v_show/31724_Rural_migrant_worker_number_rises.shtml

16. China Labour Bulletin (CLB), *Migrant workers wages increase by 21 percent*, 1^{er} mai 2012

17. Asia Monitor Resource Centre, *We in the zone* (2), 2012, p. 124.

18. Pour des données générales sur le système Hukou et son évolution, cf. *Human Rights In China, Institutionalized Exclusion: The tenuous legal status of internal migrants in China's major cities*, 6 novembre 2002; cf. également China Labour Bulletin, *Paying the Price of Economic Development: The Children of Migrant Workers in China*, 2009, document téléchargeable à l'adresse suivante : http://www.clb.org.hk/en/files/share/File/research_reports/Children_of_Migrant_Workers.pdf

19. Selon certains experts, la pénurie de main-d'œuvre résulte notamment de la politique de l'enfant unique, laquelle influe sur le nombre de jeunes arrivant sur le marché du travail. Consulter en particulier les articles en ligne sur les sites suivants : <http://www.chinalaborwatch.org/news/new-267.html>; <http://www.bloomberg.com/news/2012-07-04/china-needs-to-ease-one-child-policy-state-researchers-say.html>; Geoffrey Coathall, *Manufacturing dissent in China*, décembre 2012, disponible à l'adresse suivante : <http://www.redpepper.org.uk/manufacturing-dissent-in-china/>

20. Concernant le débat sur l'excès ou la pénurie de main-d'œuvre, cf. Banque mondiale, *Reducing Inequality...* p. 111.

21. Ces usines emploieraient des travailleurs jeunes en raison de la finesse de leurs doigts et de leur acuité visuelle.

22. Selon les dirigeants des usines visitées par les membres de la mission FIDH, le taux de rotation se situerait entre 8 et 10 %. Ce taux serait beaucoup plus élevé dans le secteur de l'électronique. Après le Nouvel An chinois, les usines enregistrent en général des départs massifs de salariés.

les établissements qui leur conviennent le mieux. Si bien que ces ouvriers peuvent *de facto* faire pression pour obtenir de meilleures conditions de travail.

Au cours des dix dernières années, les travailleurs ont de plus en plus pris conscience de leurs droits, parallèlement à l'amélioration du cadre juridique visant à protéger lesdits droits (cf. ci-après). Les actions en faveur des droits des travailleurs menées en Chine continentale et à Hong Kong y ont certainement contribué. Les ONG de Hong Kong engagés dans la défense des droits de l'Homme et des travailleurs, les propriétaires d'usine et plusieurs salariés rencontrés par la mission de la FIDH conviennent tous que la nouvelle génération de travailleurs est beaucoup mieux informée sur ses droits. Une salariée a ainsi déclaré : « *les jeunes sont différents ; ils ne font pas ce qu'ils n'aiment pas. Ils sont allés à l'école, ils ont d'autres attentes. Ma génération n'avait pas d'argent pour étudier. Nous, nous payons l'instruction de nos enfants. Ils nous haïraient jusqu'à la fin de nos jours si nous ne faisons pas tout notre possible pour qu'ils aillent à l'école. Ils aiment les gadgets, les loisirs, ils se servent de l'Internet* ». ²³

Les jeunes possèdent souvent des téléphones portables et communiquent par textos avec les autres travailleurs de leur province d'origine. Ils lisent également des microblogs et naviguent sur Internet. Certains d'entre eux préfèrent vivre en dehors de l'usine plutôt que dans les dortoirs. Ils ne sont pas disposés à accepter les mêmes conditions de travail que leurs parents ; ils sont plus en mesure de s'exprimer et de mener des actions.

Grèves et conflits sociaux

Les conflits sociaux se sont multipliés en Chine, les travailleurs ne disposant d'aucun canal efficace pour exprimer leurs demandes et leurs préoccupations. Entre 1993 et 2006, le nombre de manifestations de travailleurs et de paysans est passé de 8 700 à plus de 90 000²⁴. Ces mouvements de protestation s'élevaient à 180 000 en 2011, selon M. Sun Liping, chercheur indépendant près la Tsinghua University²⁵.

Jusqu'en 2005, des statistiques officielles étaient rendues publiques sur les soi-disant « incidents collectifs », une notion vague pouvant renvoyer à des épisodes impliquant des dizaines, voire des milliers de participants. Selon les données gouvernementales, le nombre de ces incidents s'élevait à 87 000 en 2005. Il est estimé que ce chiffre aurait dépassé les 127 000 en 2008²⁶. Il s'agissait dans la majorité des cas de mouvements de protestation de travailleurs et de paysans.

En 2012, pour le seul mois de mars, China Labour Bulletin (CLB) a recensé 38 grèves dans tout le pays, principalement dans le secteur de la production industrielle et celui du transport²⁷. La majorité des grèves portait sur des revendications salariales, en particulier sur le paiement des arriérés de salaires. Dans certains cas, la question de la représentation des travailleurs était également évoquée. Les salariés ont alors réclamé de vrais représentants dans les usines dans le cadre (et non pas indépendamment) de la Fédération syndicale panchinoise (ACFTU),

23. Pour plus d'information, cf. le rapport de la société Business for Social Responsibility (BSR) *Between the lines: listening to female factory workers in China*, disponible à l'adresse suivante : <http://www.bsr.org/en/our-insights/report-view/between-the-lines-listening-to-female-factory-workers-in-china>

24. Suki Chung de l'ONG Labour Action China, *Reflections on the recent trends in China's labour movement*, 2012.

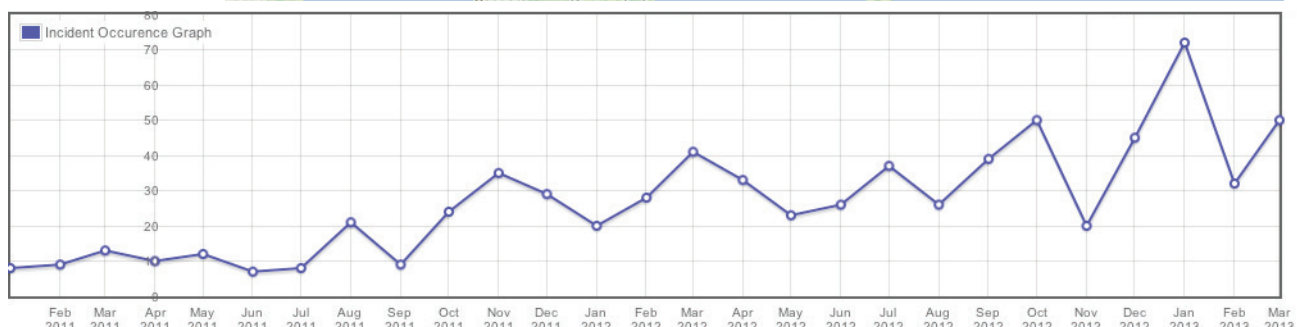
25. Cf. Tom Orlik, *Unrest on Rise as Economy Booms*, paru dans le *Wall Street Journal*, le 26 novembre 2011, disponible à l'adresse suivante : <http://online.wsj.com/article/SB10001424053111903703604576587070600504108.html>

26. Estlund, Cynthia et Gurgel, Seth, *A new Deal for China's Workers? Labor Law Reform in the Wake of Rising Labor Unrest*, New York University Public Law and Legal Theory Working Papers, document n° 297, 2012, p. 11.

27. *China's workers emboldened: Strikes escalate in March*, 8 avril 2012.

le syndicat officiel chinois. En mai 2012, un nouveau dirigeant syndical a été librement élu à l'usine Ohm electronics de Shenzhen à l'issue d'une grève suivie par plusieurs centaines d'ouvriers²⁸.

-  Arriérés de salaires
-  Majorité d'hommes
-  Majorité de femmes
-  Grève des taxis
-  Grève des bus
-  Grève des transporteurs routiers
-  Grève des cheminots



La carte des grèves de CLB pour l'année 2012 est disponible à l'adresse suivante: www.numble.com/PHP/clbmap.html

Les grèves déclenchées dans le Guangdong ont fortement incité les employeurs à négocier avec les salariés. Grâce aux réseaux sociaux et aux textos envoyés sur les téléphones portables, les salariés peuvent être mobilisés très rapidement. Cette mobilisation fonctionne notamment dans les réseaux de travailleurs migrants originaires d'une même ville. Ces mouvements ne semblent plus être systématiquement réprimés. En 2010, deux situations particulières ont fait la une de la presse internationale : la vague de suicides à Foxconn, un fournisseur d'Apple et d'autres grands noms de l'informatique, et le mouvement de grève déclenché dans plusieurs usines Honda.

Foxconn est une société de production de composants électroniques taïwanaise. Apple est son client principal. C'est elle qui fabrique les iPhones. En 2010, 18 ouvriers ont fait des tentatives de suicide, plusieurs d'entre eux sont morts. Largement couverts par la presse internationale, ces événements qui ont provoqué un tollé général illustrent les risques que les marques internationales encourent pour leur réputation lorsqu'elles s'approvisionnent en Chine.

28. CLB, *Shenzhen trade union promises more direct elections*, 28 mai 2012. Cf. également CLB, *A prescription for workplace democracy in China*, 25 juillet 2012.

Les grévistes de Honda réclamaient des hausses de salaires et de meilleures conditions de travail. Lancé sur le site de Foshan, le mouvement s'est rapidement étendu aux établissements du constructeur, ce qui témoigne de la capacité de communication des travailleurs. Ils ont en particulier demandé de pouvoir élire leurs propres représentants dans l'entreprise. Lors des négociations, la Fédération syndicale panchinoise (ACFTU) s'est montrée inefficace. Cette grève a mis en évidence le fait que ce syndicat devait se réformer en profondeur afin de pouvoir se mobiliser pour de véritables négociations collectives et l'émergence de dirigeants syndicaux réellement élus. A défaut, ACFTU sera totalement marginalisé²⁹.

Les propriétaires et les directeurs d'usines se rendent de plus en plus compte que les salariés se trouvent dans une position de négociation plus forte qu'auparavant et qu'une grève nuirait à leurs activités commerciales. Les gouvernements locaux, pressés par le pouvoir central de maintenir un semblant de stabilité, sont désormais tout autant susceptibles d'inciter les employeurs à faire des concessions qu'à contraindre les grévistes à reprendre le travail³⁰.

Les autorités chinoises ne peuvent plus répondre aux incidents liés au travail uniquement par la répression ; ces incidents sont considérés comme une menace à « l'harmonie de la société » et à l'existence même du Parti. Les travailleurs réclament l'application du droit chinois, des salaires décents et des avantages sociaux, et demandent à être payés intégralement dans les délais légaux. Ils fondent leurs doléances sur la législation nationale³¹. Les autorités semblent avoir « remplacé leur stratégie visant à réprimer les manifestations par la force par une politique d'endiguement et de gestion » par crainte des conséquences préjudiciables à leur légitimité politique³².

La Fédération syndicale panchinoise (ACFTU)

La Fédération syndicale panchinoise (ACFTU) a été fondée en 1925. Elle a été officiellement reconnue comme représentative de la classe ouvrière en vertu de la loi relative aux syndicats de 1950. Cette loi, modifiée en 2001, lui octroie le monopole de la représentation et lui donne la désignation de syndicat officiel. Aucun syndicat ne peut être créé en dehors de cette fédération officielle.

L'ACFTU compte 200 millions d'affiliés répartis pour la plupart dans des entreprises publiques des secteurs de l'énergie, de l'administration, de l'acier et des banques. Cette « organisation de masse » est présente à tous les niveaux dans le pays. Pour le Parti, elle est un instrument servant à préserver la stabilité ; elle sert également de courroie de transmission avec le peuple. Elle permet en outre au Parti d'exercer un contrôle sur les travailleurs³³.

Sa mission est double : protéger les intérêts des travailleurs ET défendre la cause du Parti et la stabilité. En cas de conflit entre ces deux objectifs, c'est le second qui l'emporte³⁴.

29. *New deal*, p. 22.

30. Geoffrey Coathrall, *Manufacturing dissent in China*, décembre 2012 disponible à l'adresse suivante : <http://www.redpepper.org.uk/manufacturing-dissent-in-china/>

31. *New deal*, p. 18.

32. Christian Göbel et Lynette H. ONG du Réseau de recherche et de conseil sino-européen (*Europe China Research and Advice Network*), *Social unrest in China*, 2012, p. 13, téléchargeable à l'adresse suivante : http://www.euecran.eu/Long%20Papers/ECRAN%20Social%20Unrest%20in%20China_%20Christian%20Gobel%20and%20Lynette%20H.%20Ong.pdf

33. Cf. également Bill Taylor et Qi Li, *Is the ACFTU a union and why it matter*, paru dans le *Journal of Industrial Relations*, vol. 49, n° 5, 701-715, 2007 disponible à l'adresse suivante : <http://jir.sagepub.com/content/49/5/701.short>

34. *New deal*, p. 24.

La loi chinoise de 2001 évoque des « arrêts de travail », mais il n'existe pas de réglementation particulière sur les grèves, et elles ne font pas l'objet d'une interdiction explicite. En tout état de cause, l'ACFTU est chargée d'assurer la continuité de la production et d'éviter les arrêts de travail³⁵.

Selon certains experts, il existe une distinction importante entre la hiérarchie de cette fédération à l'extérieur des entreprises (le bras du Parti) et ses sections dans les unités de production (le bras de la direction et des firmes locales)³⁶.

L'ACFTU s'est fixé deux objectifs généraux pour les années 2010-2013 : créer des syndicats dans toutes les sociétés, et procéder à la généralisation des négociations collectives sur les salaires. La campagne nationale de syndicalisation a débuté dans les années 2008-2009. Elle visait les sociétés étrangères. À Shenzhen, 92 % des entreprises privées auraient déjà une représentation syndicale. Il s'ensuit que l'ACFTU perçoit 2 % des charges salariales pour financer ses activités³⁷.

La Fédération espère que d'ici la fin de l'année 2013, 95 % des sociétés figurant au classement Fortune des 500 plus grandes entreprises opérant en Chine auront entamé des négociations collectives sur les salaires. Près de 80 % des 4 100 sociétés classées par Fortune présentes en Chine ont démarré ce processus³⁸. Il semblerait que ces négociations soient purement cosmétiques et sans réel effet sur les conditions de travail. Selon les informations dont nous disposons, le dirigeant syndical serait désigné par la direction de l'usine et les conventions collectives ne reproduiraient que les normes nationales relatives au travail. Aucun des éléments essentiels à une négociation collective ne figure dans la version actuelle des « discussions entre employeurs et salariés ». Pour le moment, ces négociations restent un processus imposé d'en haut dans lequel les éléments centraux de la négociation collective restent absents, à savoir un syndicat indépendant avec des compétences en matière de négociation et des représentants élus par les salariés et ayant les moyens de s'organiser³⁹.

Après les élections organisées en mai 2012 à l'usine d'Ohms electronics, la section d'ACFTU à Shenzhen a annoncé qu'elle envisageait de démocratiser la nomination des dirigeants syndicaux. La Fédération aurait recensé quelques 163 entreprises de plus de 1 000 salariés pour organiser des élections à suffrage direct partout où le mandat des délégués syndicaux vient à terme⁴⁰. Cette politique du nombre pourrait ne pas être la plus rationnelle pour favoriser la démocratie dans les usines. China Labour Bulletin (CLB) estime ainsi que cibler des établissements où les salariés ont déjà organisé des grèves et des mouvements de protestation pour réclamer des hausses de salaire et de meilleures conditions de travail permettrait d'éviter que les élections soient une fin en soi et ouvrirait davantage la voie à des négociations collectives efficaces avec la direction⁴¹.

35. *New deal*, p. 37.

36. *New deal*, p. 26.

37. *New deal*, p. 29.

38. CLB, *Trade union negotiates pay increase for Carrefour employees in Shanghai*, 20 août 2012.

39. Suki Chung de l'ONG Labour Action China, *Reflections on the recent trends in China's labour movement*, novembre 2012, disponible à l'adresse suivante : <http://www.lac.org.hk/en/node/109>.

40. CLB, *Shenzhen trade union promises more direct elections*, 28 mai 2012. Cf. également le quotidien *Southern Daily (Nanfang Ribao)* à l'adresse suivante : http://news.nfmedia.com/nfdsb/content/2012-05/28/content_46499926.htm

41. Han Dongfang, *A Chance to help build grassroots democracy in China*, disponible à l'adresse suivante : <http://www.clb.org.hk/en/content/chance-help-build-grassroots-democracy-china-0>

Répression de plusieurs ONG engagées dans la défense des travailleurs à Shenzhen en 2012

En Chine, de nombreux groupes agissent en faveur du respect des droits des travailleurs à travers des formations, des campagnes de sensibilisation et en fournissant une aide juridique ainsi que des services sociaux aux salariés. Ces groupes fonctionnent souvent comme des entreprises commerciales, car il leur est impossible de se faire enregistrer en tant qu'organisation non gouvernementale s'ils veulent rester indépendants⁴². En juillet 2012, le Comité du parti de la province de Guangdong a approuvé la décision relative au renforcement de l'édification sociale, visant à autoriser l'enregistrement des organisations de la société civile auprès du ministère des Affaires civiles, sans accord préalable du Gouvernement ou d'un organe du Parti. À première vue, cette réforme semble une avancée. Toutefois, dans la pratique, les groupes doivent obtenir l'aval de l'administration locale. De plus, parallèlement à l'adoption de ce règlement, de nombreuses ONG qui sont installées à Shenzhen et défendent les droits des travailleurs ont soudainement subi des contrôles fiscaux, leurs contrats de location ont été résiliés, les services d'utilité publique ont été interrompus, et ainsi de suite. Ces groupes ont pour la plupart dû fermer leurs bureaux⁴³. En outre, dans la pratique les organisations indépendantes souhaitant s'enregistrer se heurtent à des tracasseries administratives. Cette situation a été décrite comme une tentative de la part des autorités chinoises de « coopter la majorité [enregistrer et institutionnaliser les groupes de travailleurs dans la mesure du possible] et d'appliquer des mesures coercitives contre la minorité [dissoudre les groupes qui ne peuvent être contrôlés] afin de renforcer la surveillance de l'État sur la société⁴⁴. »

Cette vague de répression montre que certaines autorités locales, même dans le Guangdong, sont encore hostiles à l'existence d'une société civile indépendante et qu'à cet égard, il n'y a pas de consensus parmi les dirigeants chinois.

Cette situation est également l'illustration de l'intolérance de certains responsables locaux à l'encontre d'acteurs indépendants qui tentent d'organiser les salariés et pourraient contourner le syndicat officiel, à savoir l'ACFTU, qui détient le monopole de la représentation des travailleurs. Toute activité collective indépendante échappant au contrôle de l'État est considérée comme une menace à la stabilité politique et à la mainmise du Parti communiste⁴⁵.

Récentes réformes législatives relatives aux droits des travailleurs

Depuis les années 90, la Chine a adopté une série de lois visant à améliorer le cadre législatif régissant les droits des travailleurs. Ainsi, la loi relative au travail de 1994 dispose que les travailleurs ne peuvent exercer plus de huit heures par jour et plus de 40 heures par semaine en moyenne (article 36, amendé par la décision du Conseil d'Etat le 25 Mars 1995) et qu'ils doivent disposer d'au moins un jour de congé hebdomadaire (article 38). En ce qui concerne les heures supplémentaires, elles peuvent aller jusqu'à trois par jour et pas plus de 36 par mois (article 41). La loi précise que ces heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration du salaire de base de 150 %, de 200 % si elles sont effectuées durant les jours de congés et de 300 %

42. Préalablement à son enregistrement auprès du ministère des Affaires civiles, une organisation doit obtenir l'accord de son unité de contrôle. Cette unité est un organisme officiel chargé de planifier les activités quotidiennes de l'organisation. Il s'agit d'un organisme ayant reçu l'aval du gouvernement.

43. Lettre commune de 14 groupes de défense des droits des travailleurs installés à Hong Kong, *Please confirm the legitimate work of NGOs and support their continued development*, 15 août 2012.

44. Suki Chung de l'ONG Labour Action China, *Reflections on the recent trends in China's labour movement*, 2012.

45. *New deal*, p. 2.

s'il est demandé aux travailleurs d'être à leur poste les jours fériés (article 44). L'employeur doit verser le salaire minimum fixé par les autorités locales ou celles de la province. Une étape importante a été franchie avec le vote de la loi relative au contrat de travail en 2007.

Selon certains experts, ces réformes législatives constituent une réponse du régime à la multiplication des mouvements sociaux liés aux conflits du travail qui représentent une menace à la stabilité et pourraient ébranler l'hégémonie du Parti communiste chinois. Quoi qu'il en soit, les enjeux liés à l'application efficace des lois sont considérables comme le montrent les exemples présentés ci-après. Les inspections du travail semblent largement inefficaces en raison de la corruption, mais aussi parce que dans la pratique, le bureau du travail ne déclenche une enquête dans une usine que lorsqu'il reçoit un nombre important de plaintes.

Si plusieurs améliorations législatives importantes ont été introduites, notamment en ce qui concerne les contrats de travail, la durée légale du travail, le règlement des conflits et, dans une certaine mesure, les négociations collectives, des restrictions importantes pèsent encore sur le droit à la liberté syndicale. La Chine n'a pas ratifié les Conventions de l'OIT relatives à la liberté syndicale et la protection du droit syndical (n° 87) et sur le droit d'organisation et de négociation collective (n° 98). Elle a également émis une réserve à l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) traitant de la liberté syndicale.

Loi relative au contrat de travail de 2007

En vertu de cette loi, tous les travailleurs, qu'ils soient urbains ou migrants, doivent avoir un contrat écrit. Cette obligation est valable aussi bien pour les sociétés privées que pour le secteur public. Le texte régit le recours aux travailleurs temporaires ou à ceux venant d'agences d'intérim. Il définit la durée de la période d'essai et prévoit des contrôles de l'inspection du travail. Enfin, cette loi garantit aux travailleurs la possibilité de négocier une convention collective avec leur employeur, et prévoit la possibilité que les salariés élisent au suffrage direct leurs délégués au niveau de l'usine.

Article 51 : *Les salariés d'une entreprise peuvent ensemble, en tant que partie, négocier avec leur employeur pour conclure une convention collective portant sur la rémunération, la durée du travail, les pauses, les congés, la sécurité et l'hygiène, l'assurance, les prestations, etc. Le projet de cette convention doit être présenté à l'assemblée générale des salariés ou à l'ensemble du personnel pour discussion et approbation. Un syndicat peut signer, au nom des salariés, une convention collective avec l'employeur. S'il n'existe pas encore de syndicat dans l'entreprise, le contrat peut être signé entre l'employeur et les représentants choisis par les salariés sous l'autorité du syndicat dont la position hiérarchique est la plus élevée. (Traduction non officielle)*

Cette disposition semble très prometteuse, mais dans la pratique, elle n'est pas réellement mise œuvre, comme nous le verrons dans la section sur les négociations collectives ci-après.

La loi de 2001 relative aux syndicats protège les délégués syndicaux, c'est-à-dire ceux qui sont issus de l'ACFTU :

Article 51 : *Si, en violation des dispositions de la présente loi, une organisation exerce des représailles à l'encontre de syndicalistes remplissant leur mandat et leur mission conformément à la loi et décide de les muter sans motif valable, elle recevra de la*

direction du travail l'ordre de rectifier sa décision et de réintégrer les agents concernés, lesquels devront recevoir une indemnité s'ils ont subi des pertes du fait de leur mutation.
(Traduction non officielle)

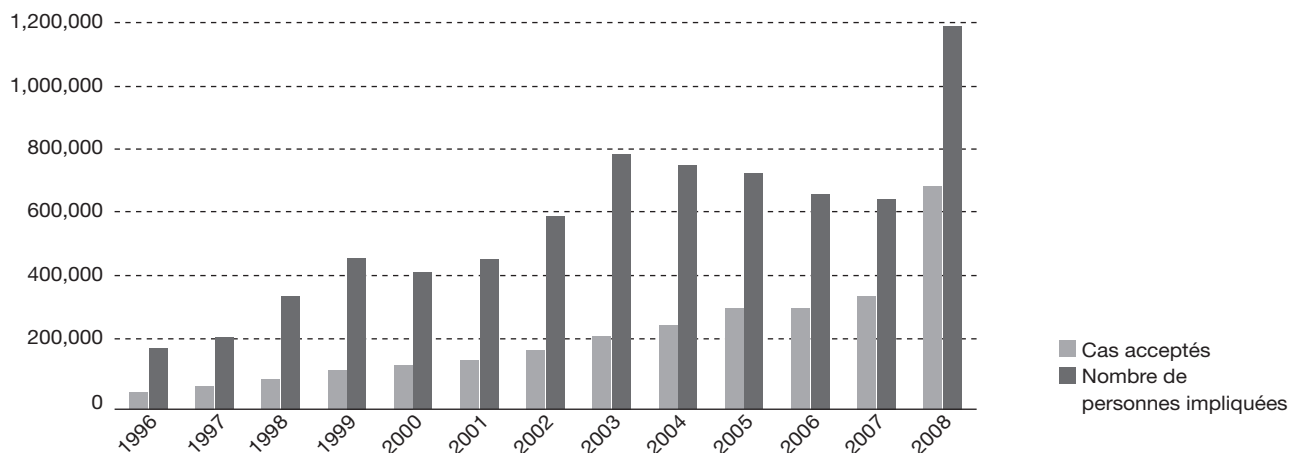
Cela étant, si les membres de l'ACFTU bénéficient d'une protection particulière, il n'en existe aucune pour les représentants des salariés directement élus dans l'usine. Or, les travailleurs militants pour défendre leurs droits sont régulièrement réprimés. Cette protection pourrait être étendue aux représentants des travailleurs démocratiquement élus qui participent aux discussions avec la direction. Ceci dit, la qualité du représentant véritablement choisi par les salariés peut être sujet à controverse avec la direction en cas de litige devant les tribunaux, ce qui viderait de tout effet une telle protection⁴⁶. Selon l'ONG China Labour Bulletin (CLB), organiser des élections au sein du syndicat de l'entreprise, lorsqu'il existe, serait pour les travailleurs la meilleure solution.

Loi relative à la médiation et à l'arbitrage des conflits du travail de 2008

La loi relative à la médiation et à l'arbitrage des conflits du travail prévoit une procédure de règlement des litiges mise en place à la faveur de plusieurs règlements datant de 1993. Ce mécanisme comporte trois étapes : la médiation, l'arbitrage (qui se déroule à l'échelon local) et le procès.

La médiation, qui ne constitue pas une obligation, a vu son rôle s'éroder progressivement. L'arbitrage, première étape obligatoire du système de règlement des litiges, relève de la compétence des Comités d'arbitrage des conflits du travail. Les décisions de ces comités sont exécutoires. Si l'une ou l'autre des parties est insatisfaite, elle dispose de 15 jours pour saisir un tribunal. Dans ce cas, le conflit est instruit au civil par un tribunal du district. Un appel peut être interjeté devant une juridiction intermédiaire (à l'échelon municipal) ou d'un degré supérieur (une cour provinciale)⁴⁷.

Nombre de cas acceptés par les commissions d'arbitrage des conflits du travail, 1996-2008



Les chiffres pour 1996-2007 ont été obtenus à partir de l'Annuaire Statistique de la Chine (plusieurs années)

Les chiffres de 2008 proviennent du ministère des ressources humaines et de la sécurité sociale

Source: www.clb.org.hk/en/files/share/File/statistics/disputes/number_of_disputes_1996-2008.pdf

46. CLB, *Protecting workers' representatives*, 7 décembre 2012, disponible à l'adresse suivante : <http://www.clb.org.hk/en/node/110178>

47. China Labour Bulletin, *China's labour dispute resolution system*, disponible à l'adresse suivante : <http://www.clb.org.hk/en/view-resource-centre-content/100618>

Il n'existe pas de statistiques annuelles sur les décisions de justice portant sur des conflits de travail, seulement quelques documents publiés de manière sporadique par les juges et les fonctionnaires de l'État. On peut toutefois affirmer que les litiges examinés par les tribunaux et les comités d'arbitrage ont considérablement augmenté dans les années 2000, en particulier après l'entrée en vigueur de la loi relative à la médiation et à l'arbitrage des conflits du travail en 2008.

Loi relative à la sécurité sociale de 2010

La loi relative à la sécurité sociale est entrée en vigueur en juillet 2011. Elle garantit des prestations en matière de retraite, de santé, d'accidents du travail, de chômage et des indemnités de maternité. Les dispositions antérieures étaient disséminées dans plusieurs textes. La loi de 2010 consolide les règlements existants sous un cadre normatif national. Elle précise en outre que les salariés conservent leurs droits s'ils changent d'employeur. Cependant, dans la pratique, l'application de cette loi est très limitée, notamment en raison des systèmes et logiciels incompatibles entre les différentes provinces ainsi que des politiques locales différentes⁴⁸. À cela s'ajoutent les scandales qui éclaboussent régulièrement les autorités accusées d'utilisation abusive des fonds de la sécurité sociale et de détournement. De nombreux travailleurs migrants sont de ce fait peu disposés à demander leur inscription aux régimes d'assurance retraite, chômage et maladie.

La participation des travailleurs à ces différents régimes est extrêmement faible, sauf en ce qui concerne l'assurance contre les accidents du travail. Selon les informations disponibles, en 2011, seuls 46 millions de travailleurs migrants avaient une couverture maladie, 41 millions étaient inscrits au régime retraite de base et moins de 24 millions bénéficiaient d'une assurance chômage⁴⁹. Ces travailleurs étaient en revanche 68 millions à disposer d'une couverture contre les accidents du travail. Les employeurs risquent en effet des amendes très lourdes s'ils n'ont prévu aucun système d'indemnisation. Il convient de noter que les travailleurs non assurés et blessés en exerçant leurs activités peuvent adhérer à un fonds gouvernemental pour percevoir des avances sur indemnités si leur employeur refuse de les leur verser. Toutefois, dans la pratique, les autorités municipales dans leur grande majorité se sont semble-t-il opposées à la mise en place de ce système de paiement anticipé⁵⁰.

48. <http://www.clb.org.hk/en/view-resource-centre-content/110107>

49. <http://www.clb.org.hk/en/view-resource-centre-content/110107>

50. Centre d'aide juridique et de recherche sur le travail de Yilian, Beijing (*Beijing Yilian Legal Aid and Research Centre*) cité par le CLB, *Local governments refuse financial aid for uninsured workers*, 4 juillet 2012.

Principales observations de la mission de la FIDH

Principaux problèmes majeurs constatés dans les usines visitées

Les informations présentées ci-après ont été recueillies lors de la visite des usines de le Guangdong au cours de la mission de la FIDH ; elles convergent avec les informations sur les conditions de travail en Chine fournies par les groupes engagés dans la défense des droits des travailleurs installés à Hong Kong.

Sous-traitance d'activités polluantes ou dangereuses

Les usines qui travaillent pour des marques internationales sous-traitent souvent une partie de leur production, sans que ces clients étrangers exercent le moindre contrôle sur les performances sociales des sous-traitants. Dans l'un des établissements visités, le polissage avait été sous-traité en raison de sa dangerosité. La quantité de poussière produite finit en effet par être toxique pour les travailleurs. Selon la direction de cet établissement, les autorités locales ont conseillé à la société de sous-traiter cette partie-là de la production car elle était trop « sale ». Le polissage peut également provoquer le syndrome des vibrations du système main-bras (SVMB), une maladie professionnelle incapacitante provoquée par l'utilisation d'outils manuels vibrants.

Dans un autre établissement visité, seul l'atelier d'assemblage avec lequel les acheteurs étrangers avaient conclu un contrat faisait l'objet d'un audit. Il n'en reste pas moins que les 15 filiales de la société (certaines d'entre elles sont installées sur le même site industriel) vendaient la totalité de leurs produits à l'atelier d'assemblage, sans avoir été soumises au moindre audit social ou contrôle extérieur. La direction de l'établissement n'a pas autorisé la délégation de la FIDH à visiter les autres ateliers de production arguant qu'il s'agissait de sociétés indépendantes.

Ouvriers dans
l'atelier de polissage.



La chaîne d'approvisionnement internationale est devenue extrêmement complexe, ce qui rend la traçabilité des produits plus difficile en raison du nombre important de sous-traitants disséminés dans plusieurs provinces chinoises et à l'étranger. La sous-traitance de certains processus de production est également monnaie courante. Cette pratique limite *de facto* le champ d'action des audits sociaux et des politiques adoptées par les marques internationales pour améliorer les conditions de travail et l'impact environnemental de la chaîne d'approvisionnement dans son ensemble. Toutefois, les marques pourraient considérablement renforcer leur vision d'ensemble sur les lieux de production de leurs articles.

Absence de liberté syndicale, de négociations collectives et de dialogue social

Comme cela a été expliqué précédemment, la loi relative au contrat de travail prévoit la possibilité d'élire des représentants de salariés dans les usines.

À noter que dans la plupart des établissements visités par la FIDH, il y avait des soi-disant « représentants des travailleurs ». Ce système ne visait toutefois qu'à donner une image flatteuse de l'unité de production, sans doute parce que la question de la liberté syndicale dans les usines était systématiquement incluse dans les audits sociaux effectués à la demande des marques internationales. Même lorsque la direction affirmait que ces représentants avaient été élus par les travailleurs à l'issue de véritables élections à bulletin secret, on pouvait aisément conclure à l'issue des entretiens que ces représentants avaient généralement été nommés par les responsables de l'usine pour satisfaire les clients étrangers. Les membres de la délégation de la FIDH ont rencontré une directrice qui a admis qu'elle avait sélectionné les travailleurs en privilégiant ceux qui se montraient « humbles »... Très souvent, les « représentants » interrogés ne savaient pas quel était leur rôle et comment ils avaient été choisis. En dépit des réunions récentes qu'ils avaient prétendument eues avec la direction, les salariés ne se souvenaient ni des dates, ni des sujets abordés. Ils ne savaient pas ce que signifiait l'expression « action collective ».

D'autres travailleurs ont indiqué qu'ils ne connaissaient pas leurs soi-disant représentants ou ont prétendu qu'ils existaient tout en précisant qu'ils s'adresseraient à leur chef d'atelier en cas de problème. Dans certains cas, les représentants d'une même usine ne se connaissaient pas, n'avaient jamais eu de réunions sur des questions courantes et, souvent, n'avaient même pas rencontré la direction, même si celle-ci avait affirmé le contraire. Ces représentants estimaient qu'ils n'avaient pas pour mission de s'occuper de la question des salaires. Dans la pratique, la situation pourrait être résumée de la façon suivante : ils ne comprennent pas quel est leur rôle, ils n'ont aucun pouvoir pour négocier ou conclure un accord avec l'employeur et ils n'abordent pas la question des salaires. En théorie, on pourrait supposer que ces représentants puissent dans certains cas servir de courroie de transmission entre la direction et les salariés, plutôt que de voir l'information passer par l'encadrement intermédiaire. À l'heure actuelle, il ne semble pas que ce soit le cas.

*Boîte destinée
à recevoir les
suggestions des
salariés dans l'une
des usines visitées.*

D'après les résultats des audits sociaux effectués dans les usines visitées, dans trois d'entre elles un syndicat était établi. Cela étant, ce n'est que dans un seul de ces établissements qu'un salarié a déclaré qu'il y avait un représentant de l'ACFTU sans être sûr de son rôle ; les membres de la FIDH n'ont pas pu le rencontrer. Lorsque une branche de l'ACFTU est présente avec un ou plusieurs de ses représentants dans une usine (le plus souvent au sein des entreprises publiques, mais de plus en plus au sein des sociétés privées étrangères), ces représentants sont généralement désignés par le syndicat.



Des boîtes aux lettres destinées à recueillir des suggestions des salariés étaient installées dans les usines visitées par la délégation de la FIDH. Pour autant, les travailleurs ne semblaient pas les utiliser, un fait attesté aussi bien par les intéressés que par la direction. En revanche, les « représentants des salariés » seraient parfois sollicités pour faire des enquêtes à l'aide de questionnaires sur des sujets divers, comme la nourriture à la cantine, et pour améliorer le contrôle de la direction et le respect des règles par les employés. La FIDH n'a pas pu confirmer que ces enquêtes étaient effectivement menées par les représentants en question.

Qu'il y ait des représentants de travailleurs ou pas, le dialogue social semble extrêmement pauvre dans les usines visitées. Si le sujet des négociations collectives est très sensible, les salariés ne sont consultés ni sur le travail en général ni sur leurs conditions de vie. À titre d'exemple, l'un des établissements inspectés devait être déménagé vers un autre lieu, à la suite d'un accord conclu avec les autorités locales, afin de libérer le terrain pour des projets d'aménagement urbain. Aucun salarié n'en avait été informé. Citons également le cas du rangement de la vaisselle des travailleurs : pour des questions d'hygiène, les plans d'actions correctives établis lors des audits sociaux effectués dans une usine exigeaient l'installation de nouvelles étagères. La direction, qui ne savait pas comment s'y prendre, n'avait jamais demandé aux salariés ce qu'ils souhaitaient, en dépit de l'existence supposée d'un « comité des travailleurs » sur place...



Étagères de rangement pour la vaisselle des ouvriers dans la cantine de l'une des usines visitées.

L'absence de dialogue social en général et dans les usines en particulier peut expliquer pourquoi les travailleurs tendent à recourir à la grève pour faire entendre leurs revendications, aucun autre moyen n'étant à leur disposition.

Salaire minimum, rémunération décente et heures supplémentaires

Le salaire minimum, qui est fixé par les autorités locales, varie selon les municipalités et les provinces. En 2011, 24 provinces ont augmenté la base salariale de 22 % en moyenne⁵¹. Le salaire minimum le plus élevé, avec 1 500 yuan, est perçu à Shenzhen où le coût de la vie dépasse celui des autres villes du Guangdong. Le plancher salarial est en effet fixé à 950 yuan à Huizhou et à 1 100 yuan à Dongguan par exemple. Les cinq usines visitées par la délégation de la FIDH payaient le minimum en vigueur dans leur zone et offraient parfois des salaires supérieurs, pour attirer les ouvriers qui, sinon, refusaient de travailler dans leurs ateliers. Ceci à travers des intéressements et des primes.

Plusieurs directeurs d'usines ont mentionné des primes accordées pour la quantité de production, sa qualité, le rendement quotidien et la ponctualité. Dans un autre établissement, les « ouvriers exceptionnels » pouvaient gagner une prime de 100 yuan par mois, même s'ils ignoraient quel était le critère qui permettait d'obtenir cette gratification, à part le fait qu'elle n'était pas versée en cas de non respect des horaires. Selon l'une des salariées, chargée du contrôle de qualité, des déductions étaient faites sur son salaire lorsqu'un client se plaignait.

Les membres de la FIDH ont demandé à l'ensemble des travailleurs rencontrés ce qu'ils considéraient comme une rémunération décente. Elle oscillait entre 2 400 et 3000 yuan pour la plupart d'entre eux, sauf pour un chef d'atelier qui avait répondu 5 000 yuan (il supervisait le travail de 370 personnes). Il convient de rappeler que selon la Campagne en faveur d'un salaire minimum en Asie⁵², un salaire décent se situerait autour de 2 332,8 yuan en Chine pour l'année 2012. Dans toutes les usines visitées, les heures supplémentaires dépassaient largement le plafond

51. *Beijing raises minimum wage, Shenzhen to follow next month*, 3 janvier 2012.

52. Ce chiffre est un indicateur du salaire minimum permettant de subvenir aux besoins d'une famille de trois adultes, y compris la salariée si elle travaille 8 heures par jour et 36 heures supplémentaires maximum par mois. Pour plus d'information sur la campagne en faveur d'un salaire minimum, consulter le site Internet suivant : <http://www.asiafloorwage.org/>

fixé par la loi chinoise. Le nombre d'heures hebdomadaires s'élevait au moins à 60 heures par semaine (dix heures par jour, six jours par semaine) et jusqu'à 80 heures hebdomadaires. Parfois, les rapports d'audits sociaux ont même mentionné des chiffres plus élevés pendant certaines périodes. Quelques-unes de ces usines ont affirmé avoir obtenu une dispense des autorités locales leur permettant d'aller jusqu'à 85, voire 90 heures supplémentaires par mois, et ce, en parfaite violation de la loi. La législation nationale l'emporte sur les lois et règlements locaux, sauf s'ils offrent une meilleure protection. Autrement dit, les dispositions locales concernant les conditions de travail ne peuvent être moins protectrices que celles garanties à l'échelon national. Étant donné que la loi fixe le nombre d'heures supplémentaires à 36 par mois, une autorité locale ne peut aller au-delà ; elle peut en revanche les restreindre davantage. Il est par conséquent surprenant que des cabinets d'audits concluent au respect des dispositions légales en matière d'heures supplémentaires lorsqu'elles sont manifestement foulées au pied.

Si les travailleurs interrogés connaissaient tous le montant du salaire minimum et le taux des heures supplémentaires, aucun d'entre eux n'était informé sur la durée légale du travail. À ce propos, selon les audits sociaux, l'absence fréquente de données fiables n'a pas permis d'effectuer une vérification rapide des heures supplémentaires. Les directeurs de quatre usines sur les cinq visitées ont affirmé ne pas pouvoir respecter les dispositions légales en la matière, car les travailleurs s'en iraient pour cause de salaire insuffisant. Dans l'un de ces établissements, la direction affirmait respecter la loi et ne pas dépasser les 36 heures supplémentaires par mois, alors que les travailleurs se plaignaient justement à ce sujet. Cela étant, aucun système de trois équipes n'avait été mis en place dans les unités de production où les machines, de moulage par injection par exemple, fonctionnaient 24 heures sur 24 avec deux équipes, de sorte qu'il était impossible de respecter la durée légale du travail.

*Femmes emballant
des ustensiles de
cuisine. Cette tâche
est souvent payée
à la pièce.*

Dans de nombreuses usines, en particulier dans le secteur de l'habillement ou dans les unités d'emballage, les ouvriers sont payés à la pièce, ce qui stimulerait la productivité. Cependant, les objectifs fixés ne correspondent pas forcément aux quantités qui peuvent être produites par la plupart des ouvriers. De plus, dans certains cas, les heures supplémentaires ne sont tout simplement pas payées aux ouvriers qui n'ont pas atteint leurs quotas. Ces travailleurs ne perçoivent par conséquent que leur salaire minimum en dépit du nombre d'heures en plus qu'ils ont faites, ce qui constitue une violation des dispositions du droit du travail en la matière. Les ouvriers

d'une même chaîne de montage reçoivent tous la même rémunération, même s'ils n'ont pas travaillé au même rythme. D'après les directeurs d'usine, pour « ceux qui obtiennent de bons résultats », autrement dit qui produisent beaucoup, le taux de salaire à la pièce serait plus intéressant que le taux horaire. Cette information est toutefois impossible à vérifier car en général personne, hormis la direction, ne connaît la méthode de calcul. D'autant que le montant varie en fonction de la pièce, de l'étape à laquelle elle se situe dans le processus de production et qu'il baisse à mesure que les travailleurs se familiarisent avec le produit. Il est par ailleurs difficile d'établir un compte précis des pièces produites et auxquelles chaque ouvrier a contribué.



Le paiement à la pièce constitue également un problème en ce qui concerne les tâches ou postes à risques. En effet, s'il serait souhaitable que les ouvriers changent de poste de travail de temps à autre afin d'éviter les maladies professionnelles lorsque leur activité consiste à répéter les mêmes gestes, ce changement est impossible s'ils ont acquis de l'expérience dans la production de pièces précises, car toute autre affectation dans la chaîne de production entraînerait une baisse leur revenu.

La plupart des ouvriers rencontrés par la mission se sont dit disposés à faire un nombre important d'heures supplémentaires pour gagner plus. La plupart d'entre eux sont des migrants originaires d'autres provinces, telles que le Hunan, le Henan, le Guangxi et le Sichuan. Quelques-uns d'entre eux avaient un enfant, souvent deux, restés au village avec les grands-parents. Dans certains cas, ces enfants et grands-parents venaient passer les vacances scolaires chez le migrant qui, autrement, ne voyait sa famille qu'à l'occasion du Nouvel an chinois. Ces ouvriers semblaient avoir sacrifié famille et vie personnelle pour travailler loin de chez eux et gagner de l'argent afin d'élever leurs enfants et aider leurs parents âgés restés à la campagne. Leur objectif était de gagner le plus possible pour que leur sacrifice en vaille la peine et, plus tard, revenir éventuellement dans leur ville natale. Ce projet n'est souvent plus celui de la jeune génération qui envisage de rester dans les zones urbaines. Le fait que pour gagner un revenu décent (qualifié comme tel par les ouvriers eux-mêmes) il faille faire un nombre d'heures supplémentaires au delà de la limite légale indique clairement que le salaire minimum est insuffisant bien qu'il ait été récemment augmenté.

Certains parmi les ouvriers interrogés avaient emmené leurs enfants en ville avec eux ; c'était souvent le cas lorsque le mari et la femme travaillaient dans la même zone. Ils ont indiqué que le système du *hukou* avait été assoupli, si bien qu'ils avaient pu inscrire leurs enfants dans une école publique après avoir résidé quelques années sur place et rempli un certain nombre de critères stricts.

Contrat de travail

Tous les travailleurs rencontrés ont confirmé avoir signé un contrat de travail. Ils ont affirmé en avoir reçu un exemplaire, mais les charges de la mission de la FIDH n'ont pas pu le vérifier. Il semblerait, d'après les ONG spécialisées, qu'un exemplaire ne soit pas toujours remis aux salariés, ce qui constitue une violation de l'article 16 de la loi relative au contrat de travail. La FIDH a pu vérifier que dans certaines usines les ouvriers avaient signé un contrat d'un an reconduit d'année en année. Toutefois, il n'a pas été possible de savoir s'ils pouvaient conserver un exemplaire du précédent contrat lorsqu'ils en signaient un nouveau. Or, cela devrait être le cas pour prouver leur durée de service dans l'usine, élément qui peut s'avérer indispensable lors d'un conflit portant sur la sécurité sociale ou sur une maladie professionnelle par exemple.

L'article 14 de la loi relative au contrat de travail dispose que toute personne ayant effectué 10 ans de service ou signé deux engagements successifs doit obtenir un contrat à durée indéterminée. Le respect de cette disposition était loin d'être systématique dans les usines visitées.

Assurance sociale

Tous les ouvriers rencontrés ont confirmé qu'ils avaient une assurance accident dans les établissements où les membres de la FIDH se sont rendus. Toutefois, dans certaines usines, d'autres prestations sociales concernant notamment la maladie ou la retraite étaient en option, et ce en violation de l'article 73 de la loi relative au contrat de travail. Une salariée a déclaré au cours de son interview : *Je suis contente de bénéficier d'une assurance sociale avec des prestations de retraite, car ainsi mon fils n'aura pas à s'occuper de moi lorsque je serai vieille.* À l'inverse, une de ses collègues a confié : *Pour moi, l'assurance maladie est très importante, les soins médicaux sont beaucoup moins chers quand j'en ai besoin et tout est compris. Dans cette usine, le régime de retraite n'est pas obligatoire. Je n'en veux pas ; mes enfants s'occuperont de moi quand je serai âgée. Et je ne suis pas sûre que ce soit utile* – en s'exprimant ainsi, elle voulait dire que dans sa province d'origine, elle n'avait pas la certitude de percevoir ses prestations de retraite (cf. ci-dessus, la section sur la loi relative à la sécurité sociale).

Nourriture et logement

Durant les entretiens, les ouvriers ont dans leur ensemble déclaré recevoir une allocation de leur employeur lorsqu'ils ne vivaient pas dans le dortoir l'usine (sur les cinq établissements visités quatre en avaient). Pour ce qui est de la nourriture, à savoir les repas du déjeuner et du dîner à la cantine, 50 % des frais étaient déduits du salaire, soit 4 à 5 yuan par jour. Une ouvrière a protesté contre le fait que le repas du soir lui était décompté alors qu'elle passait la nuit chez elle et pas à l'usine. Les directeurs ont indiqué que la qualité de la nourriture était un problème soulevé de manière régulière par les salariés. Les membres de la FIDH n'ont toutefois pas pu le vérifier dans les établissements où ils se sont rendus.

Dortoir de l'une des usines visitées.



Deux dortoirs très semblables ont été visités : ils comportaient huit à dix lits superposés avec des matelas très fins (nattes) apportés par les ouvriers. Dans l'un des dortoirs, il n'y avait aucun placard pour que les salariés puissent y ranger leurs effets, alors qu'ils ne rentrent chez eux qu'une fois l'an. Il y avait une seule salle de bains par chambre. Toutes les pièces n'étaient pas entièrement occupées, elles ne comptaient que quatre personnes chacune. Ces dortoirs, dont le confort est extrêmement rudimentaire, semblent être délaissés par les ouvriers qui préfèrent se loger à l'extérieur. Ce qui laisse plus de place à ceux qui restent sur place.

Dans les usines visitées par la délégation de la FIDH, les ouvriers qui ne restent pas dans les dortoirs reçoivent entre 30 à 100 yuan d'allocation de logement par mois. Une colocation en dehors de l'usine peut coûter 150 yuan par personne environ, en fonction de la zone.

Intérimaires et stagiaires

Les usines où les membres de la FIDH se sont rendus n'employaient pas de stagiaires ni de travailleurs venant d'agences d'intérim. Toutefois, le recours aux intérimaires, en particulier dans le secteur de l'électronique et dans les entreprises publiques est largement établi. L'emploi

de travailleurs temporaires ou d'intérimaires a augmenté depuis l'entrée en vigueur de la loi relative au contrat de travail de 2008 afin de contourner les dispositions visant à protéger les salariés (en les sous-traitant). C'est en particulier le cas dans les entreprises publiques où les personnes licenciées ont été recrutées par des agences d'intérim dans les années 90. Bon nombre de ces sociétés sont des institutions publiques. Placées sous la tutelle du ministère du Travail, elles devaient à l'origine remplacer les employés licenciés des entreprises publiques. L'ACFTU et des universitaires plaident en faveur du durcissement des réglementations concernant les agences de recrutement. Un amendement de décembre 2012 portant modification de la loi relative au contrat de travail entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2013. Il vise à résoudre les problèmes causés par le recours à une main-d'œuvre contractuelle fournie par les agences. L'amendement précise qu'il ne faut faire appel à ces agences que pour des emplois temporaires, des postes supplémentaires et d'auxiliaires⁵³. « Selon le nouveau projet, les emplois (临时性) temporaires ne peuvent dépasser six mois, les postes (辅助性) d'auxiliaires ne doivent servir qu'à faciliter ou à soutenir l'activité principale d'une entreprise et les postes de (替代性) remplacement ne peuvent être pourvus que pour une durée limitée, lorsque les employés permanents sont en formation, en congés, etc.⁵⁴ »

Le recours à des stagiaires de soi-disant écoles professionnelles dans des usines de produits électroniques, telles que Foxconn, est bien connu. Cette pratique est soutenue par les autorités locales⁵⁵ qui s'engagent à fournir aux unités de production un certain nombre de jeunes travailleurs. Pour obtenir leur certificat, les étudiants en troisième année sont placés dans des usines où ils restent de trois mois à un an. Parfois, ils ne sont pas payés directement : leur salaire est versé à l'école qui leur en reverse une grosse partie. Ces étudiants ne bénéficient pas automatiquement des prestations ou de la sécurité sociale. En l'absence de données statistiques officielles, il est impossible d'évaluer le pourcentage de cette main-d'œuvre de « stagiaires »⁵⁶.

Santé et sécurité

La santé et la sécurité sont des sujets très importants, mais elles ne figuraient pas parmi les priorités de la mission de la FIDH. En conséquence, les questions abordées dans la présente section sont limitées. Des études plus approfondies seront nécessaires pour examiner dans le détail les situations qui prévalent dans les usines.

La direction des établissements visités était consciente des dangers et soucieuse de montrer les mesures prises en conformité avec les inspections effectuées au titre de la RSE, les diverses exigences en matière de sécurité, les modalités et les pratiques. Les extracteurs de fumée toxique et les dispositifs de protection sur les presses en étaient les illustrations. À noter toutefois des différences au sein des usines entre les sections de production et de grandes disparités entre les sites.

53. Pour plus d'information, consulter les sites Internet suivants : <http://www.out-law.com/en/articles/2013/january/chinese-agency-workers-will-be-entitled-to-equal-employment-rights-from-july/>

54. <http://www.clb.org.hk/en/content/revisions-china%E2%80%99s-labour-contract-law-focus-abuse-employment-agency-system>

55. SACOM, *New iPhone, Old abuses: Have working conditions at Foxconn in China improved?* n° 20 septembre 2012.

56. Pour plus d'information, consulter le site Internet suivant : <http://www.clb.org.hk/en/content/mass-production-labour-exploitation-students-china%E2%80%99s-vocational-school-system>



Section du métal
dans une usine.

En général, les ouvriers ne sont pas informés de la dangerosité des substances utilisées dans leurs unités et ne savent pas quelles incidences elles pourraient avoir sur leur santé. Il leur est par conséquent souvent difficile, voire impossible d'apporter des preuves sur l'origine de leurs maladies professionnelles. Une situation rendue encore plus compliquée dans les cas où les travailleurs n'ont pas reçu un exemplaire de leur contrat de travail, car ils ne peuvent pas prouver qu'ils ont travaillé dans une usine. En raison du temps d'incubation qui peut être long, l'établissement où ils ont exercé peut avoir cessé ses activités entre-temps, de sorte qu'ils ne peuvent plus demander réparation à leur ancien employeur. La nouvelle loi relative à la

sécurité sociale dispose que dans ce cas, il incombe à l'administration locale de leur verser une indemnité. Dans la pratique, cette disposition n'est en général pas mise en œuvre.

Les ouvriers sont censés passer une visite médicale avant leur prise de service. Or, c'est rarement le cas. Ils ne semblent pas être suffisamment préparés à la manipulation de substances toxiques et n'ont pas non plus de formation sur la sécurité et la santé en milieu professionnel.

Rôle des marques internationales s'approvisionnant en Chine

Certaines entreprises ont fait campagne contre l'adoption en Chine de réglementations plus sévères en matière de droit du travail. Ainsi, des sociétés et des investisseurs de Hong Kong ainsi que les chambres de commerce américaine et européenne avaient tenté de faire pression sur le Gouvernement chinois pour qu'il retarde l'adoption de la loi relative au contrat de travail de 2007 ou la vide d'une bonne partie de sa substance.⁵⁷ À d'autres occasions, la chambre de commerce de Hong Kong s'est opposée à l'approbation d'une loi sur la gestion démocratique à Guangdong, en raison d'une disposition portant sur les négociations collectives. Shenzhen et Guangdong n'ont par conséquent pas suivi les 37 autres gouvernements locaux qui ont voté ce texte.

La plupart des marques et des distributeurs internationaux ont cependant adopté des codes de conduite volontaires fixant des règles strictes en matière sociale et environnementale valables pour les fournisseurs également. En général, ces codes se réfèrent aux normes internationales du travail. Pour s'assurer de leur application, les donneurs d'ordre étrangers mènent eux-mêmes des audits sociaux ou les confient à des sociétés internationales spécialisées. La méthodologie et la fréquence de ces audits varient, de même que les réactions des marques aux résultats présentés. Cela étant, les acheteurs étrangers s'efforcent d'harmoniser leurs pratiques et de renforcer leur coopération⁵⁸.

57. IHLO, *Hong Kong labour groups and unions demand Hong Kong companies to respect China's new labour contract law*, 5 février 2008. *Foreign Policy in Focus, Labor Rights in China*, 19 décembre 2006, articles disponibles à l'adresse suivante : http://www.fpif.org/articles/labor_rights_in_china; Labor and Worklife Program de la Harvard Law School, *Corporations Opposing New Rights for Chinese Workers*, disponible à l'adresse suivante : http://www.law.harvard.edu/programs/lwp/GLS_ChinaArticle.html

58. Voir par exemple, *Global Social Compliance Programme*, : www.gscpnet.com

La responsabilité des entreprises concernant le respect des droits de l'Homme dans leurs relations commerciales, y compris au sein de leur chaîne d'approvisionnement, est désormais largement reconnue. Les Principes directeurs des Nations unies adoptés en juin 2011 ainsi que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales précisent que les entreprises doivent exercer une diligence raisonnable afin d'identifier, d'éviter, d'atténuer toute incidence négative sur les droits de l'Homme conformément aux normes internationales en la matière ainsi qu'à celles relatives au droit du travail⁵⁹.

Audits sociaux

Les audits sociaux sont devenus une procédure de routine pour la plupart des usines axées sur l'exportation. Pour certaines d'entre elles, elles y sont soumises jusqu'à une à deux fois par mois et, pour y faire face, elles ont désormais une équipe spéciale chargée des questions sociales. Selon un directeur interrogé, les marques internationales ne devraient pas s'intéresser aux modalités de production : si les articles sont bons, les clients devraient s'en réjouir quelles que soient les conditions de travail. Il n'en reste pas moins qu'en la matière, la majorité des responsables d'usines rencontrés par la FIDH avaient compris que les exigences qui leur étaient faites devaient être respectées qu'ils le veuillent ou non. Ils n'étaient toutefois pas tout à fait convaincus de l'importance de cette question, pas seulement du point de vue éthique, mais également concernant les risques pour la réputation des marques ou pour la leur. C'est pour cette raison qu'ils tentent encore de s'adonner à des mesures cosmétiques afin de répondre aux critères des audits sociaux. La délégation de la FIDH a constaté avec étonnement qu'en général, les directeurs d'usine n'usaient pas de moyens très ingénieux pour dissimuler les mauvaises conditions de travail dans leurs établissements, malgré les procédures de vérification auxquelles ils sont soumis depuis des années.

Cela dit, les audits sociaux jouent un rôle important, car ils permettent d'exercer des pressions sur les fabricants afin qu'ils améliorent la situation des travailleurs. Les membres de la FIDH ont consulté des rapport d'audits qui signalaient plusieurs sujets de préoccupation et notamment les heures supplémentaires excessives. Or, cette procédure d'audit ne peut fonctionner que si elle fait régulièrement l'objet d'un suivi adéquat par les marques internationales concernant la mise en œuvre de plans d'actions correctives. De plus, pour que les directeurs comprennent l'enjeu, il incombe aux équipes d'acheteurs d'insister sur l'importance donnée aux questions sociales et de l'inclure dans les transactions commerciales. Cette mission ne peut être confiée à une personne en charge uniquement de la conformité sociale.

Le champ d'action des audits sociaux est manifestement limité ; la liberté syndicale au sein de l'usine, le droit des travailleurs à élire librement leurs délégués et le droit aux négociations collectives constituent les limites. Deux raisons à cela. Tout d'abord, ces procédures de vérification et la responsabilité sociale des entreprises (RSE) sont l'illustration d'une approche verticale allant du haut vers le bas. Or, en matière de liberté syndicale et de droit aux négociations collectives, ce sont les travailleurs qui doivent être les principaux acteurs du changement – il s'agit par définition d'un mouvement ascendant partant de la base vers le sommet. Ensuite, les audits ne permettent pas d'évaluer correctement le respect des droits en question. Les salariés craignent en effet les retombées de leurs propos s'ils sont interrogés

59. Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations unies, 2011. Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, mai 2011.

sur site, tandis que la direction semble constamment vouloir donner une image plus flatteuse que la réalité. Concernant l'élection des représentants des ouvriers dans les usines, certains directeurs ont mentionné et même communiqué aux membres de la délégation de la FIDH, des directives qui, en réalité, étaient rédigées à l'intention des auditeurs sociaux. De toute évidence, on avait demandé à des salariés d'affirmer qu'ils avaient été élus. Il est par conséquent important que les experts chargés d'effectuer les audits sociaux ne soient pas abusés par l'existence de ces soi-disant représentants. En incitant la direction à présenter de faux « représentants des salariés », les procédures de vérification pourraient même empêcher toute possibilité d'organisation spontanée des travailleurs.

Les membres de la mission FIDH ont relevé plusieurs erreurs et points faibles dans les rapports d'audits des usines visitées. Par exemple, la présence de représentants de l'ACFTU était ainsi mentionnée, alors qu'il n'en était rien ; même erreur concernant le fait que les ouvriers connaissaient les délégués, ce qui n'était pas le cas. Les audits ont également admis que des dispenses accordées par les autorités locales pour relever le nombre d'heures supplémentaires ou contourner l'obligation de souscription d'un contrat d'assurance sociale pour les salariés contrevenaient à la loi chinoise. Ces dispenses ont été validées par les cabinets d'audits comme acceptables, alors qu'elles contreviennent à la législation en vigueur. Les audits effectués n'ont pas abordé la question des contrats temporaires successifs.

Malgré leurs erreurs, leurs appréciations erronées et leurs limites intrinsèques, les audits sociaux sont utiles pour signaler certains sujets de préoccupation et constituent une bonne base de départ pour engager des discussions avec les fournisseurs sur les actions correctives à mener. Cela étant, pour garantir l'efficacité de ce processus, les équipes d'approvisionnement devront s'approprier les résultats des audits sociaux, attacher une attention particulière aux conditions de travail dans les usines visitées et discuter régulièrement des questions sociales ainsi que des actions correctives avec les fournisseurs. Il faudrait expliquer clairement que les exigences sociales sont tout aussi importantes que la qualité et les délais. S'ils ne voient pas les effets qu'entraîne un rapport d'audit négatif ou inversement de bons résultats d'audit, les fournisseurs ne sont pas incités à améliorer les conditions de travail de leurs salariés.

Systèmes de certification

L'une des usines visitées a obtenu la certification SA 8000, un référentiel que la Social Accountability International a mis au point en s'appuyant sur les normes internationales du travail. Une entreprise doit respecter les lois nationales pour obtenir cette certification. Il est par ailleurs précisé que la durée hebdomadaire de travail ne doit normalement pas dépasser 48 heures avec 12 heures supplémentaires maximum par semaine, ce qui va au-delà des dispositions locales ainsi que cela a été expliqué précédemment. L'audit social de cette usine avait mis en lumière le dépassement systématique du plafond d'heures supplémentaires défini par la législation chinoise ainsi que la norme des 60 heures hebdomadaires. Des excès confirmés lors d'entretiens avec les membres de la FIDH. De plus, reconnaissant que certains pays restreignent la liberté syndicale, la norme de la SAI établit qu'une usine doit au moins avoir des délégués du personnel élus. Lors des entrevues avec les directeurs et les salariés, il était évident que le comité des représentants des ouvriers avait été mis en place par la direction de l'usine.

Une autre usine s'était vu attribuer un certificat du Conseil international des industries du jouet (ICTI), lequel s'appuie sur son propre code des pratiques commerciales dont les critères, moins exigeants, précisent toutefois que les normes nationales en vigueur doivent être respectées.

Dans cet établissement comme dans les autres établissements visités, les heures supplémentaires dépassaient largement le plafond légal. En effet, les ouvriers travaillaient régulièrement 10 heures par jour, 6 jours par semaine.

La capacité et l'indépendance des organismes de certification sont par conséquent mises en question, de même que le processus de surveillance une fois le certificat obtenu.

Programmes de formation

Durant plusieurs années, certaines marques ont apporté leur assistance à des formations dans les usines de leurs chaînes d'approvisionnement en collaboration avec des ONG. Ces formations portaient sur le droit du travail ainsi que sur des questions de sécurité et de santé en milieu professionnel. Les portes des usines ont ainsi été ouvertes aux ONG, mais face à la forte réticence des propriétaires, il n'a pas été possible d'aborder des sujets portant sur l'autonomisation des travailleurs, à savoir le droit de s'organiser, le droit de négociation collective. Les représentants des ONG rencontrés par les membres de la FIDH à Hong Kong pensaient en général que ces formations devraient se concentrer sur le système de représentation des travailleurs, sur le dialogue entre la direction et les salariés ; elles devraient en outre donner à ces derniers les moyens d'être autonomes et renforcer leurs compétences en matière de négociation. Cela étant, la plupart de ces groupes ne veulent pas organiser des ateliers dans les usines ; ils préfèrent informer et renforcer la capacité des travailleurs en dehors de leur lieu de travail.

Certaines marques ont mis en place des permanences téléphoniques pour les salariés dans leur chaîne d'approvisionnement ⁶⁰. Les appels sont dirigés soit vers les équipes internes des marques internationales, soit vers des ONG ou des services de conseil RSE. D'après les groupes chargés de gérer ces permanences, les travailleurs sont nombreux à leur signaler des problèmes, des informations qui sont ensuite transmises aux marques. S'il est bien conçu, ce système peut servir à collecter des renseignements sur les conditions de travail grâce aux salariés à condition que leur identité soit protégée correctement. Cela étant, il est difficile de savoir de quelle manière les problèmes qui ont été rapportés sont réglés avec les fournisseurs. Les marques internationales devraient envisager de généraliser ce système et les permanences téléphoniques devraient de préférence être gérées par un groupe indépendant local auquel les salariés peuvent se fier. Confier le traitement de ces appels à un groupe indépendant chargé d'aider les travailleurs qui soit capable de les informer et de leur prodiguer des conseils pourrait leur permettre de mieux protéger leurs droits.

Pratiques d'achat

Stabilité du parc de fournisseurs

Toutes les usines visitées travaillaient pour plusieurs clients (plus de 10). Manifestement, leur stratégie était de ne pas réserver une part trop importante de leur production à un acheteur unique, afin de ne pas en dépendre sur le plan économique. Avoir une clientèle diversifiée leur permet également de répartir la production sur toute l'année et d'éviter les problèmes de

60. Il convient de citer les permanences téléphoniques mises en place par l'Institute for Contemporary Observation (ICO) dans les chaînes d'approvisionnement de plusieurs marques, y compris Burberry et Nike. Le groupe Adidas a travaillé avec les groupes China Labour Support Network (CLSN) et Handshake. Le groupe Chinese Working Women Network (CWWN) avait mis en place une permanence téléphonique pour les salariées des fournisseurs de Hewlett-Packard (HP). Le Conseil international des industries du jouet (ICTI) a mis un service de téléassistance à la disposition des salariés des 2 400 usines du secteur participant au processus CARE, de l'ICTI.

saisonnalité. Cette tendance est générale dans les usines chinoises où la part de la production d'une usine pour un client est généralement faible. Elle fait également partie de la politique de certaines marques internationales qui vise à ne pas concentrer l'essentiel de leur production chez un seul fournisseur pour écarter toute dépendance et conserver leur pouvoir de négociation.

En conséquence, les marques individuelles ont peu de moyens de pression. Aussi, est-il crucial qu'elles adoptent vis-à-vis de leurs fournisseurs une approche et un discours communs. Malgré les efforts qu'ils déploient à l'échelon mondial pour harmoniser leurs pratiques en matière d'audit social, la FIDH n'a pas trouvé que les acheteurs étrangers coopéraient entre eux de manière efficace sur le terrain. En effet, les distributeurs et les marques ne révèlent pas volontiers le nom de leurs fournisseurs à des concurrents.

Délai de production, organisation de la production

Les modes de consommation et d'approvisionnement ont rapidement évolué au fil des ans. Certains produits sont saisonniers, comme dans le secteur du textile où il existe au moins quatre saisons pour les marchés européen et américain. D'autres articles sont très demandés avant Noël ou ils doivent se trouver sur les étagères juste après les soldes. Les marques et les distributeurs tentent de réduire au maximum le nombre de jours de stock en raison du coût que cela représente et des risques d'inventus en trop grosses quantités. Cette situation a un effet direct sur les cycles de production et exige des usines qu'elles s'adaptent à des niveaux de production différents en fonction de la période de l'année et des ventes effectives.

Même si les domaines de production et les enjeux des usines diffèrent, tous les interlocuteurs de la FIDH, quel que soit leur secteur d'activités, estiment que les délais de production tendent à se raccourcir : commencer le plus tard possible permet à l'acheteur d'avoir une meilleure perception du marché et, par conséquent, des quantités dont il a besoin. Dans l'industrie de l'habillement, cette tendance est illustrée par les huit à dix collections par an qui existent désormais dans le secteur de la mode. Les ouvriers sont de ce fait de plus en plus sous pression, car ils doivent constamment adapter le processus de fabrication aux nouveaux articles, ce qui porte atteinte à leur productivité – et éventuellement à leur salaire, dans la mesure où ils sont payés à la pièce. Des délais de production courts peuvent également déclencher le recours à la sous-traitance quand les usines ne peuvent plus assurer les commandes, en particulier lorsqu'elles arrivent juste avant le Nouvel An chinois.

Les propriétaires d'usine ont signalé un autre problème auquel ils sont confrontés, notamment dans le secteur de l'habillement mais pas uniquement : il s'agit du délai nécessaire pour approuver les produits. Ainsi, à chaque étape de fabrication, un simple article de sous-vêtement peut avoir besoin d'une douzaine d'approbations concernant la couleur des tissus utilisée pour une seule pièce, la qualité de l'étoffe, la taille, l'ajustement, etc. Des solutions techniques peuvent être mises en place afin de rendre les procédures d'approbation moins pesantes, notamment en utilisant des spectrophotomètres pour analyser une couleur et éviter l'envoi d'échantillons. De grandes marques peuvent économiser du temps grâce à des équipes locales d'approvisionnement. En tout état de cause, l'organisation des acheteurs et les processus internes sont très importants. Instaurer avec le fournisseur un dialogue fondé sur une relation à long terme semble essentiel pour fluidifier le processus de production.

Conditions de paiement

Les conditions de paiement des clients étrangers pourraient générer des problèmes de trésorerie, en particulier lorsque le fournisseur achète en Europe la matière première qu'il doit régler sur-le-champ pour en disposer. Par exemple, certaines marques internationales ne paient la marchandise que 90 jours après le chargement des marchandises (autrement dit, Franco à bord [FAB], ce terme renvoyant au moment où les produits ont été embarqués et sont prêts pour le départ). D'autres règlent à 30 jours après le FAB. Dans l'industrie de l'habillement, plusieurs marques s'acquittent immédiatement de la facture des matières premières nécessaires pour produire leurs articles ou elles les achètent elles-mêmes, évitant ainsi aux fournisseurs des problèmes de liquidité. Ces pratiques d'achat peuvent avoir des conséquences sur la date de versement des salaires et, à cet égard, entraîner des retards qui, comme cela a été expliqué précédemment, constituent l'une des causes principales des protestations des travailleurs.

Recours à des importateurs et à d'autres intermédiaires

Certaines marques internationales se fournissent en Chine en passant par leur bureau mondial d'approvisionnement ou en s'adressant directement à des importateurs. Dans ce dernier cas, les audits sociaux ne sont pas nécessairement menés dans les lieux de production. Il est de ce fait difficile de savoir de quelle manière ces importateurs tiennent compte des normes sociales dans leurs décisions d'achats. Pour la FIDH, il est crucial que l'ensemble des fournisseurs d'un groupe soit soumis aux mêmes règles et à des audits sociaux, quel que soit le circuit d'achat et que ces audits figurent comme l'un des critères des décisions d'approvisionnement dans une usine plutôt qu'une autre.

Renégociation des prix après une hausse de salaire

L'augmentation des salaires en Chine au cours des dernières années a inévitablement renchéri le prix des produits fabriqués sur place. Les marques internationales devraient être prêtes à renégocier les prix convenus avec les fournisseurs lorsque ceux-ci augmentent le salaire de leurs ouvriers. La charge ne peut reposer uniquement sur l'entrepreneur chinois ; elle doit être partagée de manière équitable avec l'acheteur étranger. Dans ce domaine, les pratiques divergent largement d'une marque à l'autre.

Conclusion et recommandations

Plusieurs des usines visitées ont enregistré l'année dernière une baisse, considérable parfois, du nombre de leurs salariés. Dans au moins trois établissements sur les cinq inspectés, la direction a indiqué qu'elle était confrontée à une réduction des commandes de la part des clients. La crise économique en Europe et la chute de la consommation en seraient la cause. Cette situation découlerait également de l'augmentation du prix des matières premières et des coûts salariaux, la Chine devenant moins compétitive pour les industries à fort coefficient de main-d'œuvre. Ainsi, début 2012, la Fédération des industries de Hong Kong évoquait le risque de fermeture en cours d'année de plus de 2 000 usines sous le contrôle de Hong Kong et installées dans le Guangdong, car les commandes à l'exportation avaient chuté tandis que les salaires avaient augmenté⁶¹. Afin d'accroître leurs gains de productivité, les fabricants chinois tentent de réduire la main-d'œuvre en augmentant l'automatisation.

Dans une économie mondialisée, la hausse des coûts salariaux en Chine a de multiples conséquences. Les acheteurs étrangers tendent à s'approvisionner de plus en plus en Asie du Sud-Est, y compris au Cambodge, au Vietman et désormais en Birmanie⁶². Cette évolution touche tout particulièrement les industries à fort coefficient de main-d'œuvre, notamment dans le secteur du textile⁶³. Certains entrepreneurs chinois auraient même transféré leur propre production dans des pays où la main-d'œuvre est bon marché.

Cette situation est préoccupante lorsque les questions sociales et environnementales ne sont pas prises en compte, car elle est l'illustration d'un nivellement par le bas. La décision de s'approvisionner dans un autre pays ne s'appuie en effet que sur le critère du prix : les usines chinoises sont par conséquent en position défavorable du fait de l'amélioration des conditions de travail, lesquelles entraînent nécessairement des coûts de production plus élevés.

L'influence des entreprises multinationales qui s'approvisionnent en Chine peut être et est déjà considérable sur la situation des travailleurs chinois. Il faut procéder à des audits sociaux afin de vérifier certaines modalités d'application des droits des travailleurs et exclure les établissements dont le bilan est catastrophique. Ces audits ont incontestablement contribué à améliorer les conditions de travail dans les usines axées sur l'exportation, notamment en ce qui concerne le travail des enfants ou le paiement d'un salaire minimum. Cela étant, s'agissant des travailleurs, les procédures de contrôle et la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ont manifestement une portée limitée.

61. *Guangdong factories may close as exports falter*, paru dans le *China Daily*, disponible à l'adresse suivante : http://www.chinadaily.com.cn/business/2012-07/17/content_15590446.htm

62. *China Begins to Lose Edge as World's Factory Floor* paru dans *The Wall Street Journal* le 16 janvier 2013, disponible à l'adresse suivante : <http://online.wsj.com/article/SB10001424127887323783704578245241751969774.html>

63. *Higher costs forcing firms to relocate* paru dans le *China Daily USA*, le 21 octobre, 2012, disponible à l'adresse suivante : http://usa.chinadaily.com.cn/business/2012-10/21/content_15834957.html

Au fond, il incombe aux travailleurs d'agir pour défendre leurs droits. Les marques internationales devraient par conséquent soutenir les tendances actuelles, faire comprendre que le respect du droit chinois du travail est une exigence minimale non négociable ; elles devraient en outre s'interdire de contrecarrer les efforts des salariés visant à obtenir le respect de leurs droits.

Il est important que les entreprises multinationales physiquement présentes en Chine ne portent pas atteinte aux droits des travailleurs dans l'exercice de leurs propres activités. Au contraire, elles devraient se conformer strictement aux plus hauts standards de protection. Seules de véritables négociations collectives avec des représentants élus peuvent garantir le respect des droits des travailleurs. À maintes reprises, la FIDH a encouragé Carrefour à entamer des négociations collectives dans ses supermarchés en Chine, conformément aux dispositions de la législation nationale. D'autres marques et distributeurs⁶⁴ internationaux avec une présence directe en Chine devraient également envisager d'urgence un tel développement.

Recommandations

Au Gouvernement chinois

Concernant les questions relatives au travail

- Renforcer le système d'inspection du travail en le dotant de moyens d'action adéquats et traiter le problème de corruption chez les inspecteurs ;
- S'assurer que les autorités locales n'accordent pas de dispenses incompatibles avec la législation nationale, notamment en ce qui concerne les heures supplémentaires et la sécurité sociale ;
- Améliorer la mise en œuvre des dispositions relatives aux travailleurs intérimaires, y compris les amendements portant modification de la loi relative au contrat de travail adoptés en décembre 2012, réglementer les stages des écoles professionnelles et en limiter le nombre ;
- Encourager la candidature des travailleurs eux-mêmes dans le cadre des élections syndicales organisées dans les usines ;
- Soutenir les élections de délégués à suffrage direct dans les usines ;
- Étendre à l'ensemble des délégués élus dans les usines la protection dont bénéficient les responsables de l'ACFTU contre toute forme de représailles de la part de l'employeur ;
- Veiller au transfert entre les régions des prestations versées au titre de la loi relative à la sécurité sociale et faire en sorte que les employeurs s'acquittent mieux de leurs obligations ;
- Ratifier les Conventions 87 et 98 de l'OIT ainsi que le Pacte international relatif aux droits civils et politiques ; retirer la réserve figurant à l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) ; ratifier le Protocole facultatif au PIDESC ;
- Collaborer pleinement avec les mécanismes des Nations unies et adresser une invitation permanente à l'ensemble des titulaires de mandats au titre des procédures spéciales.

64. La convention collective conclue entre Walmart et l'ACFTU en 2008 a été beaucoup débattue. Pour un aperçu, voir : CLB, Workers accrue little benefit from Walmart's much publicized collective labour contract, 20 May, 2009 ; et Anita Chan, Wal-mart workers in China, September 29, 2008.

De manière plus générale

- Rompre le lien qui existe entre les services sociaux et le *hukou* comme première étape en vue d'une abolition de ce système ;
- Lever les restrictions imposées aux ONG et groupes de travailleurs indépendants, car ce sont des acteurs essentiels à la paix sociale et à l'harmonie d'une société fondée sur le respect des droits ;
- Développer la formation des magistrats ainsi que l'indépendance du système judiciaire.

À la Fédération syndicale panchinoise (ACFTU)

- Soutenir l'organisation de véritables élections à suffrage direct dans les usines, en priorité dans celles où des grèves et des mouvements de protestation des salariés ont déjà eu lieu ;
- Promouvoir auprès des salariés l'importance des élections de représentants syndicaux au suffrage direct ; prendre également l'initiative de mettre en place des comités chargés de la préparation du scrutin ;
- Coopérer avec les syndicats internationaux en vue d'élaborer un système de négociation collective en Chine.

Aux acteurs privés

Aux propriétaires et directeurs d'usines en Chine

- Respecter les obligations juridiques concernant la durée du travail, la sécurité sociale, les salaires, la santé et la sécurité au travail ;
- Renoncer à sous-traiter les activités « polluantes » ou dangereuses ; contribuer à l'amélioration des normes relatives à la santé et à la sécurité pour les postes de travail les plus dangereux ;
- Informer les salariés sur les substances dangereuses utilisées et leur fournir des équipements de protection conformément à la législation chinoise ;
- S'abstenir de créer des sociétés structurellement distinctes pour échapper aux vérifications des marques internationales ;
- Accepter de participer aux négociations collectives avec les représentants des salariés désignés à cette fin à l'occasion d'élections libres dont l'organisation aura été autorisée ;
- Eviter de sélectionner les salariés qui participeront aux comités de travailleurs pour les besoins des audits sociaux ;
- Offrir aux salariés un contrat à durée indéterminée après deux embauches consécutives de courte durée ou lorsqu'ils travaillent dans l'usine depuis dix ans, conformément aux dispositions de la loi chinoise relative au contrat de travail ;
- Verser aux travailleurs une rémunération décente ;
- Éviter le système du salaire à la pièce et s'assurer au minimum que les objectifs correspondent au taux de production de la plupart des salariés.

Aux marques internationales s'approvisionnant en Chine

Cohérence des politiques adoptées par les marques

- Les entreprises multinationales et notamment les distributeurs présents en Chine directement ou au travers de filiales devraient engager de véritables négociations collectives avec des délégués élus et ne pas s'opposer à la participation de travailleurs dans ces négociations ;

- Prendre un engagement en faveur d’une rémunération décente sur la base de la durée légale du travail ;
- Prévoir dans les contrats la révision des tarifs payés aux fournisseurs en cas de hausses salariales.

Transparence

- Rendre publique la liste de leurs fournisseurs en Chine.

Pratiques d’achat

- S’assurer que les obligations en matière de normes sociales font intégralement partie des pratiques d’achat ; adopter les moyens nécessaires à cette fin et organiser les formations qui s’imposent ;
- Renforcer les capacités des équipes d’approvisionnement travaillant avec la Chine en ce qui concerne les dispositions du droit du travail et les évolutions en ce domaine afin qu’elles aient une meilleure compréhension des enjeux ainsi que des tendances et analysent correctement les audits sociaux ;
- S’efforcer de prolonger les délais de production et de raccourcir les procédures d’autorisation, en particulier dans le secteur de l’habillement, pour que le fournisseur puisse améliorer l’organisation de sa production et du temps de travail de ses salariés ;
- Écourter les échéances de paiement des fournisseurs afin d’éviter les problèmes de trésorerie susceptibles d’entraîner des retards dans le versement des salaires aux travailleurs ;
- S’abstenir de transférer l’approvisionnement vers des pays moins chers, sans avoir préalablement procédé à une évaluation complète des enjeux et possibles impacts sociaux et environnementaux sur place ;
- Instaurer un dialogue permanent avec les fournisseurs, fondé sur une relation plus durable et plus stable afin de rendre l’organisation de la production plus efficace et de respecter la durée légale du travail.

Concernant la portée des audits sociaux et autres mécanismes de surveillance de la conformité avec les normes sociales

- S’assurer que tous les fournisseurs d’un groupe de sociétés sont couverts par des systèmes semblables de contrôle du respect des normes sociales et environnementales (c.-à-d. que sont concernées toutes les unités travaillant avec des importateurs, des agents etc.) ;
- Énoncer clairement aux fournisseurs quelles sont leurs obligations en matière de respect des droits de l’Homme au travail et préciser que celles-ci sont aussi importantes que les exigences de qualité ; inclure, si ce n’est déjà fait, des critères sociaux dans les contrats conclus avec ces fournisseurs ;
- Attacher une attention toute particulière aux activités dangereuses dans les ateliers et recenser les opérations qui sont sous-traitées ;
- Étendre les contrôles aux sous-traitants et aux fournisseurs de second rang ; le stipuler de manière précise dans les contrats ;
- Compte tenu des limites inhérentes aux audits sociaux, créer une permanence téléphonique afin d’aider les travailleurs qui se trouveraient en difficulté dans leur usine et éviter ainsi les conflits. Ces permanences devraient être mises en place en collaboration avec des groupes indépendants de défense des droits des travailleurs installés à Hong Kong ou en Chine continentale.

Concernant les audits sociaux en particulier

- Exiger des sociétés d’audit qu’elles ne tiennent pas compte des dispenses accordées par les autorités locales qui seraient en infraction avec la législation nationale, notamment pour ce qui est des heures supplémentaires et de la couverture de la sécurité sociale ;
- Accélérer les efforts de coopération entre les marques et distributeurs à l’échelon international afin d’harmoniser les pratiques en matière d’audit social, et surtout, afin d’augmenter leurs moyens de pression pour envoyer des messages communs aux fournisseurs et aux autorités gouvernementales ;
- Sensibiliser les fournisseurs aux risques qu’ils encourent s’ils manquent à leurs obligations ; établir un échéancier pour des plans d’actions correctives à surveiller de près.

Aux sociétés d’audits

- Examiner avec attention la représentation des ouvriers dans les usines et ne pas déclarer conformes celles où des comités de représentants des travailleurs seraient installés compte tenu de la situation qui prévaut dans les unités de production du pays ;
- Ne pas prendre en compte les soi-disant dispenses des autorités locales si elles offrent une protection inférieure à celle qui est garantie par la loi nationale, car elles enfreignent le droit chinois ;
- Vérifier si les salariés ont en leur possession un exemplaire de leur contrat de travail et, lorsqu’ils en signent un nouveau, s’ils peuvent conserver l’ancien ;
- Vérifier de manière aléatoire à travers le système en ligne de la sécurité sociale si les travailleurs sont effectivement couverts par la sécurité sociale.

Aux Etats d’origine des entreprises s’approvisionnant en Chine

- S’assurer que les entreprises sous leur juridiction mettent en œuvre leur devoir de vigilance en matière de droits de l’Homme tout au long de leur chaîne d’approvisionnement, en particulier s’assurer que les entreprises rendent compte publiquement de leurs impacts sur les droits de l’Homme dans leur chaîne d’approvisionnement et sur les mesures prises pour atténuer les impacts négatifs sur les droits de l’Homme ; vérifier que des sanctions adéquates sont en place en cas de manquement au devoir de vigilance ;
- Exiger des entreprises la publication de la liste de leurs fournisseurs en Chine.

Établir les faits

Des missions d'enquête et d'observation judiciaire

Depuis l'envoi d'un observateur judiciaire à un procès jusqu'à l'organisation d'une mission internationale d'enquête, la FIDH développe depuis cinquante ans une pratique rigoureuse et impartiale d'établissement des faits et des responsabilités. Les experts envoyés sur le terrain sont des bénévoles.

La FIDH a mandaté environ 1 500 missions dans une centaine de pays ces 25 dernières années.

Ces actions renforcent les campagnes d'alerte et de plaidoyer de la FIDH.

Soutenir la société civile

Des programmes de formation et d'échanges

En partenariat avec ses organisations membres et dans leur pays, la FIDH organise des séminaires, tables rondes... Ils visent à renforcer la capacité d'action et d'influence des défenseurs des droits de l'Homme et à accroître leur crédibilité auprès des pouvoirs publics locaux.

Mobiliser la communauté des États

Un lobbying permanent auprès des instances intergouvernementales

La FIDH soutient ses organisations membres et ses partenaires locaux dans leurs démarches au sein des organisations intergouvernementales. Elle alerte les instances internationales sur des situations de violations des droits humains et les saisit de cas particuliers. Elle participe à l'élaboration des instruments juridiques internationaux.

Informier et dénoncer

La mobilisation de l'opinion publique

La FIDH alerte et mobilise l'opinion publique. Communiqués et conférences de presse, lettres ouvertes aux autorités, rapports de mission, appels urgents, web, pétitions, campagnes... La FIDH utilise ces moyens de communication essentiels pour faire connaître et combattre les violations des droits humains.

La FIDH
fédère 164 organisations de
défense des droits humains
réparties sur les 5 continents

中国劳工通讯 China Labour Bulletin

China Labour Bulletin (CLB) est une organisation non-gouvernementale qui a été fondée à Hong Kong en 1994. À travers les années, CLB est devenue une organisation proactive qui vise à défendre et promouvoir les droits des travailleurs en Chine. Sur le terrain, CLB travaille de pair avec des groupes de travailleurs, des cabinets d'avocats et des universitaires basés dans différentes régions du pays, ainsi qu'avec le mouvement syndical international. Grâce à ces programmes de coopération, CLB encourage le respect et l'application du droit du travail ainsi que la pleine participa-

tion des travailleurs au développement de la société civile en Chine. De plus, CLB publie régulièrement des rapports de recherche et enquêtes sur le terrain de manière à sensibiliser le mouvement ouvrier international aux plus récents développements légaux et sociaux de la classe ouvrière chinoise. CLB œuvre pour que la Chine reconnaisse officiellement les normes et conventions internationales sur la liberté syndicale des travailleurs et le droit de négociation collective.

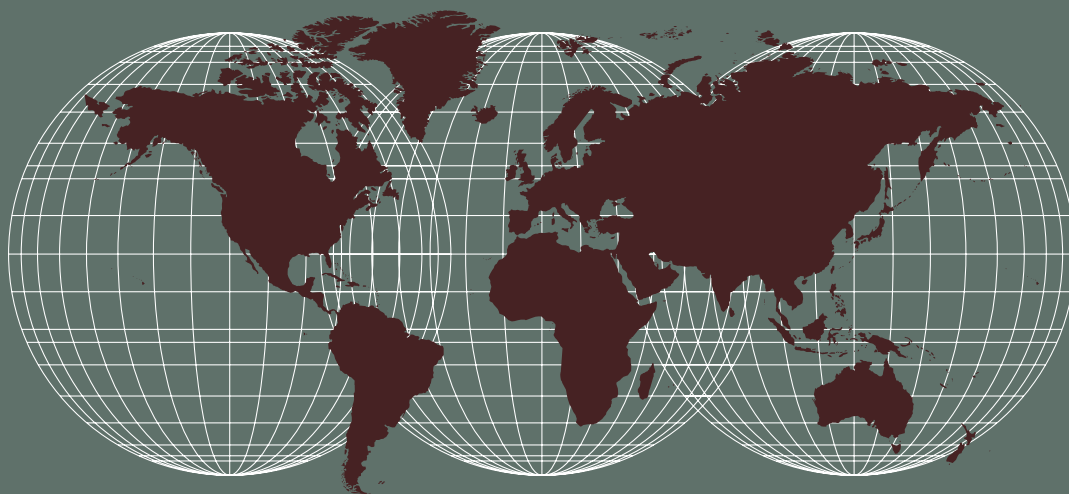
www.clb.org.hk

FIDH - Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme

17, passage de la Main-d'Or - 75011 Paris - France
CCP Paris: 76 76 Z
Tél: (33-1) 43 55 25 18 / Fax: (33-1) 43 55 18 80
www.fidh.org

Directrice de la publication: Souhayr Belhassen
Rédacteur en chef: Antoine Bernard
Auteurs: Isabelle Brachet, Elin Wrzoncki avec
la participation de Jason Law et Bill Taylor
Design: Bruce Pleiser
Photographies: FIDH

La FIDH
fédère 164 organisations de
défense des droits humains
réparties sur les **5 continents**



l'esclavage et la traite des esclaves sont interdits sous toutes leurs formes. Article 5 : Nul ne sera soumis à la torture, ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants. Article 6 : Chacun a le droit à la reconnaissance en tous lieux de sa personnalité juridique. Article 7 : Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination. Article 8 : Toute personne a droit à un recours effectif devant les juridictions nationales compétentes contre les actes violant les droits fondamentaux qui lui sont reconnus par la constitution ou par la loi. Article 9 : Nul ne peut être arbitrairement arrêté, détenu ou exilé. Article 10 : Toute personne a droit, en pleine égalité, à ce que sa cause soit entendue équitablement et publiquement par un tribunal indépendant et impartial,

CE QU'IL FAUT SAVOIR

La FIDH agit pour la protection des victimes de violations des droits de l'Homme, la prévention de ces violations et la poursuite de leurs auteurs.

Une vocation généraliste

La FIDH agit concrètement pour le respect de tous les droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme – les droits civils et politiques comme les droits économiques, sociaux et culturels.

Un mouvement universel

Créée en 1922, la FIDH fédère aujourd'hui 164 organisations nationales dans plus de 100 pays. Elle coordonne et soutient leurs actions et leur apporte un relais au niveau international.

Une exigence d'indépendance

La FIDH, à l'instar des ligues qui la composent, est non partisane, non confessionnelle et indépendante de tout gouvernement.

fidh

Retrouvez les informations sur nos 164 ligues sur www.fidh.org