

Le syndicat chinois, l'ACFTU All-China Federation of Trade Unions

Sous la rédaction de ChinaWorks.be

"Quoi ? Il existe un syndicat là-bas?" est l'une des réactions les plus entendues lorsque vous dites que vous partez en Chine rencontrer le syndicat chinois. Au sein du mouvement syndical règne l'idée que l'ACFTU (All-China Federation of Trade Unions) n'est rien d'autre qu'un syndicat officiel d'Etat, contrôlé par le Parti communiste (PC) et le gouvernement chinois. Ceux-ci auraient fait de la Chine un pays capitaliste et collaboreraient avec les multinationales pour exploiter les ouvriers chinois. De réels progrès ne pourraient être réalisés que par la création de syndicats libres.

Dans le courant de l'année 2006, une série de faits nous parviennent tout à coup qui sortent de ce schéma de pensée. Cet été-là, le syndicat chinois prétendument impuissant réussit un exploit qu'aucun syndicat au monde n'a jamais réussi: ils obligent, le 16 août 2006, la chaîne de grandes surfaces Wal-Mart, tristement célèbre pour son attitude antisyndicale, à accepter un syndicat. Et environ au même moment, le gouvernement chinois lance, en collaboration avec cet ACFTU, une nouvelle loi sur les contrats de travail qui devrait améliorer considérablement la situation des ouvriers immigrés surtout. Les multinationales tirent la sonnette d'alarme, mettent leurs groupes de pression au travail et menacent d'emmener leurs investissements vers des pays meilleur marché.

Les faits se heurtent aux idées, ce qui suscite généralement d'intéressants débats. Le deuxième plus grand syndicat américain 'Change to Win' s'installe officiellement à Pékin en mai 2007, suivi par des délégations de l'AFL-CIO. La CES témoigne son soutien à la nouvelle loi sur le travail. La CSI envoie le 25 mai une lettre au président chinois Hu Jintao dans laquelle elle soutient prudemment les nouvelles mesures sociales mais persiste à dire clairement qu'aucun progrès social n'est possible en Chine sans syndicats libres. Le débat est ouvert.

Une série de dossiers se sont clarifiés quelque peu ces derniers mois mais de nombreuses questions subsistent. Le pays est-il encore socialiste ou la propriété collective n'est-elle plus qu'un oasis provisoire dans un désert capitaliste en pleine progression ? La nouvelle direction sous Hu Jintao essaie indubitablement d'opérer un revirement social mais peut-elle renverser la vapeur avec une population, une jeunesse et une partie du PC chinois (PCC) déjà loin sur la voie de l'individualisme, de l'appât du gain et de la corruption ? Et les nouvelles mesures sociales et la syndicalisation, sont-elles de réels changements ou surtout des façades de papier ? Les capitalistes pourront-ils continuer à développer librement leurs positions au sein du PC chinois ?

Comme c'est souvent le cas dans la vie, le temps devra porter conseil...

Conditions de travail inhumaines: à nuancer quelque peu

A l'heure actuelle, il est impossible de parler en Chine de conditions de travail en termes généraux, la situation en matière de travail y étant tellement diverse en raison des réformes économiques engagées depuis 1978. Il s'est avéré impossible de développer une économie dirigée de manière centralisée, liée à un modèle social égalitaire, tant que les moyens de production étaient si peu développés et si morcelés. Un retour temporaire vers le socialisme s'imposait. L'économie dirigée de manière centralisée devait être assainie et assouplie par des mécanismes de marché, des privatisations et des investissements étrangers. Aussi devons-nous parler aujourd'hui de conditions de travail selon le type de rapports de propriété. (1) Citons en premier lieu les entreprises publiques et collectives qui représentent environ un tiers de l'économie chinoise. La législation sociale avancée (semaine de 44 heures, semaine de 5 jours, interdiction du travail des enfants de moins de 16 ans, salaires minimums suffisamment élevés, égalité des sexes, sécurité au travail, etc.) y est généralement bien respectée. Dans ces entreprises, on retrouve des départements du PC chinois, le syndicat (ACFTU) et le Congrès des ouvriers, le 'Staff and Workers Representative Congress' (SWRC), une sorte de conseil d'entreprise dont les membres siègent aussi au comité de direction. Selon l'entreprise, ceux-ci ont un pouvoir de pacotille ou un pouvoir réel sur les projets de production, les budgets, l'évaluation et le licenciement des cadres.

En deuxième lieu, citons le modèle occidental de concertation que l'on rencontre surtout dans les grandes joint ventures entre des entreprises publiques chinoises et des multinationales américaines et d'Europe occidentale. On y retrouve souvent des syndicats actifs hérités du temps de l'économie collective. Dans de nombreux cas, on rencontre également un système de négociation collective avec la direction occidentale.

Les gros problèmes d'exploitation se posent surtout dans certains secteurs spécifiques et certaines entreprises privées.

Citons les entreprises de construction dans les grandes villes qui usent et abusent de la sous-traitance à grande échelle. Mentionnons l'exploitation privée de mines à petite échelle et très peu sécurisées à la campagne qui persiste malgré des mesures parfois drastiques comme le dynamitage de puits par les services d'inspection. Citons également les situations intolérables dans les multinationales étrangères comme McDonald's, KFC, etc.

La situation d'une série d'entreprises établies en Corée du Sud, à Taïwan et à Hong Kong, opérant surtout dans l'exportation, a surtout été révélée par un reportage du journaliste altermondialiste Dirk Barrez. Ce sont surtout des sous-traitants qui travaillent dur pour de grandes marques et de grandes chaînes occidentales. 90% de la main-d'œuvre est constituée d'immigrés de la campagne. Ils travaillent souvent 11 heures, jour après jour. Ils dorment dans des dortoirs bondés et mangent dans de misérables cantines. Souvent, ils ne touchent même pas le salaire minimum. Les syndicats y sont pour ainsi dire inexistantes. Ces immigrés viennent de la campagne et, en quittant leur domicile, ils ont perdu leur droit à l'enseignement, à la sécurité sociale

(prévue par le système Hukou ou le système d'enregistrement chinois) et sont même indésirables au syndicat. Entre-temps, gouvernement et syndicat ont pris fermement cette discrimination en main mais elle n'est pas encore éliminée tout à fait.

Les immigrés ont ainsi formés pendant tout un temps un groupe d'ouvriers saisonniers particulièrement vulnérables face à une coalition de capitalistes et de fonctionnaires corrompus du parti local.

La critique de la campagne Vêtements propres et de la campagne PlayFair 2008 (à l'occasion des Jeux olympiques de Pékin en 2008) vise ce type d'entreprises. Leur récente analyse de la production des produits portant le logo des Jeux olympiques et leur critique envers le CIO (Comité international olympique) concernant le merchandising vise concrètement quatre entreprises asiatiques: Mainland Headwear (Hong Kong), Eagle Leather (Hong Kong), Le Kit Stationary (Taïwan) et Yue Wing Cheong (Hong Kong/USA). Cette dernière, par exemple, fabrique divers sacs pour Disney, Nike, Reebok, Wal-Mart, etc. (2). Il est notoire, dans bon nombre de pays en développement, que ces multinationales sont, en raison des bas prix payés aux sous-traitants, directement responsables de ces conditions de travail mais se dérobent à leur responsabilité directe... et peuvent ainsi continuer à brandir leurs codes de conduites face aux concurrents du Tiers monde.

Conclusion: il faut se garder de généraliser les situations réellement intolérables. Un entrepreneur flamand à Shanghai est probablement proche de la vérité lorsqu'il déclare: "Vous pouvez aussi vous interroger sur le degré de vérité des médias occidentaux. Il y a certes en Chine des usines où les gens travaillent dans des conditions scandaleuses et où les règles de protection de l'environnement ne sont pas respectées. Le gouvernement ne parvient pas à tout contrôler. Mais ce sont les produits d'un système. La plupart des entreprises travaillent correctement, mais ce sont là des nouvelles moins passionnantes." (3)

Le fait est qu'une industrie gigantesque d'exportation est en plein essor à l'Est et au Sud de la Chine grâce à des salaires très bas (d'immigrés) qui généralement ne suivent pas la tendance générale de croissance rapide.

Et le syndicat chinois ?

Que fait le syndicat chinois face à de telles situations intolérables ?

Commençons par une petite leçon histoire.

Le syndicat chinois ACFTU est fondé en 1925. Mao Zedong et Zhou En-Lai font partie des premiers dirigeants syndicaux, respectivement à Hunan et Shanghai. Ils mènent une lutte pour remplacer la journée de 14 heures par une journée de 8 heures. Ils s'insurgent contre le travail des enfants de 7-8 ans dans les filatures de coton de Shanghai. Simultanément, ils œuvrent, avec leur Parti communiste fondé en 1921, à un changement fondamental de la société. Ils veulent casser le pouvoir de la grande propriété locale et des puissances étrangères, qui, selon eux, sont la cause de toutes les misères sociales. Le mouvement syndical grandit très rapidement et connaît l'une de ses premières apogées avec le grand mouvement de grève de 1927 à Shanghai. La répression est toutefois sanglante. Les ouvriers en grève sont massacrés par dizaines de milliers par les troupes de Chiang-Kai-Shek.

Une partie du mouvement syndical, notamment les mineurs d'Hunan, forment la base de l'Armée rouge qui crée à la campagne des bases libérées. Une autre partie doit tenter de réaliser un travail syndical clandestin sous un réel régime de la terreur de Guomindang et, ultérieurement, de l'occupant japonais.

À la libération, en 1949, la position de l'ACFTU devient tout autre. À la place de la répression et d'un travail clandestin, le syndicat reçoit un rôle dans la reconstruction du pays. Dans un pays totalement épuisé et appauvri où ouvriers et agriculteurs prennent le pouvoir, cette reconstruction et ce développement ont la priorité absolue, même pour un syndicat. Le travail syndical n'est plus une question de faire grève pour obtenir une redistribution, contre les riches et les patrons... puisque ceux-ci sont dépossédés. Et il n'y a pas de grande richesse à redistribuer... puisqu'il ne reste presque plus rien. Pendant toute cette période de 1949 à 1978, le travail du syndicat consiste en deux choses. D'abord et avant tout, les gens doivent être impliqués dans la construction du pays. Une tâche inconnue pour les syndicalistes occidentaux (et qui fait aussi froncer les sourcils lors d'une visite à Cuba). Un syndicat qui s'engage à augmenter la productivité du travail et la qualité des produits fait penser à la cogestion maudite.

Dans un pays comme la Belgique, la richesse produite par ouvrier est 20 fois plus élevée. Il y a une immense richesse dont, par rapport à 1980, 25 milliards d'euros sont transférés chaque année des salaires et allocations sociales vers les bénéficiaires. Et c'est bien là le problème: pas tant l'absence de richesse, mais bien la répartition de celle-ci. Et le rôle des syndicats n'est pas d'aider à générer de la richesse mais à obtenir qu'elle soit redistribuée.

La révolution chinoise et la construction socialiste rapide du pays engendrent, malgré les nombreux errements du Grand bond en avant (1958) et de la Révolution culturelle (1966), un progrès social remarquable. Des centaines de millions de personnes sont sorties de la pauvreté, deux tiers de la population chinoise n'est plus analphabète et l'espérance de vie du Chinois moyen passe de 35 ans en 1949 à 65 ans en 1980. C'est effectivement le projet du PC chinois mais est-ce une raison pour parler avec condescendance d'un "syndicat d'Etat" ?

Outre une collaboration active à la construction économique générale, l'ACFTU avait une seconde tâche. Dans les usines, le syndicat assurait le contrôle de la sécurité et de l'hygiène, et s'est vu confié la garde de divers chantiers sociaux (allant de l'octroi de logements à la gestion des cantines, en passant par les crèches et les maisons de vacances). Grâce au système du Congrès des ouvriers, l'ACFTU a également reçu, du moins sur papier, un droit de regard sur la production et le personnel dirigeant.

Le passé continue à marquer l'ACFTU aujourd'hui et a déterminé, dans une première phase, sa réaction plutôt faible face à la nouvelle exploitation. Dès 1978, le syndicat chinois est confronté au chômage résultant de l'assainissement des entreprises publiques non rentables. À cet égard, il réussit souvent à imposer des indemnités de licenciement raisonnables et guide les gens à travers le dédale bureaucratique des allocations et les aide à suivre des programmes de recyclage. Mais l'ACFTU perd ainsi des dizaines de millions de ses membres et donc aussi une bonne partie de ses revenus. La confrontation avec les nombreuses entreprises étrangères est encore plus dure. La moitié d'entre elles proviennent de Hong Kong, Taïwan, Singapour et

de Corée du Sud, et apportent des formes brutales d'exploitation capitaliste. L'ACFTU y assiste sans broncher puisque, depuis 1949, le syndicat chinois connaît à peine le syndicalisme dans les entreprises capitalistes caractérisées par un conflit d'intérêts entre travail et capital. L'ACFTU est habitué à être cogestionnaire, ayant obtenu d'emblée et sans effort ni engagement sa position au sein des entreprises publiques. De plus, la loi sur le syndicat stipule que 2% des coûts salariaux sont destinés au syndicat pour lui permettre d'organiser ses activités. Or, le syndicat chinois se retrouve à présent nez à nez avec des capitalistes brutaux et roublards. Et par-dessus le marché, la plupart des usines d'exportation sont peuplées d'ouvriers issus de la campagne, totalement inexpérimentés et ignorants (au plan syndical). Bon nombre d'entre eux ignorent les concepts de salaire minimum et d'horaire fixe. Et pour compliquer les choses, il s'agit surtout de petites entreprises qui disparaissent souvent aussi vite qu'elles ont vu le jour. En tant que syndicalistes européens, nous connaissons le problème de l'encadrement de quelques dizaines voire centaines d'ouvriers. En Chine, il s'agit de dizaines de millions...

De la crise à la contre-réaction

Cette situation totalement nouvelle met l'ACFTU dans une situation de crise à la fin des années 90. Le nombre de membres et les recettes chutent de façon spectaculaire en raison des licenciements en masse dans les entreprises publiques. Ils n'ont aucune expérience dans l'élaboration d'un syndicalisme de base dans les nouvelles entreprises étrangères et ils sont confrontés à des ouvriers totalement inexpérimentés. Pour comble de malheur, une partie de leurs propres cadres sont aussi submergés par la pensée néolibérale et acceptent les situations sociales intolérables comme la conséquence inévitable des réformes économiques. A ce moment croissent les tensions sociales et les conflits sociaux spontanés qui menacent de déstabiliser le pays. Un syndicat est plus que jamais nécessaire, mais le syndicat est absent.

L'ACFTU réagit dès la fin des années 80, surtout par un travail législatif. Anita Chan note: "Sur ce plan, l'ACFTU peut se targuer de quelques réussites. Depuis la fin des années 80, il a réussi, comme une partie du gouvernement, à exercer des pressions pour que des règles en faveur des ouvriers et du syndicat soient intégrées dans les lois sur le travail." (4). Et Chan de mentionner 'The Enterprise Law' de 1988, et surtout la 'Trade Union Law' de 1992 et 2001, qui octroie aux syndicats, dès 25 travailleurs, le droit aux grèves du zèle et aux interruptions de travail, ainsi que le droit aux négociations collectives. L'article 51 prévoit la réintégration de syndicalistes licenciés abusivement et des poursuites judiciaires pour ceux qui entravent ou sanctionnent le travail syndical. (5)

Il est dès lors clair que tant le gouvernement que le syndicat veulent mettre un terme aux excès brutaux dans les 'sweatshops' (ateliers où la main-d'œuvre est exploitée). Mais le point faible subsiste: comment imposer cette législation sur le terrain lorsque l'on n'a aucune expérience de l'action syndicale de base ? La mise en œuvre de la législation se limite surtout à rectifier une série d'affaires individuelles par le biais des tribunaux du travail et des tribunaux

ordinaires où, dans la grande majorité des dossiers, les ouvriers obtiennent gain de cause.

Dès la fin des années 90, on voit les premières tentatives de création de syndicats de base. Le syndicat se fixe des objectifs pour recruter de nouveaux membres et créer des unités de base. Les dirigeants syndicaux locaux se rendent alors dans les usines pour y proposer un marché à la direction. Celle-ci autorise le syndicat et reçoit, en échange, le choix ultime du délégué principal local (souvent un membre des cadres moyens) et la garantie que le syndicat restera calme. Ce genre d'implantation syndicale n'apporte bien sûr pas grand-chose en termes de force syndicale, mais permet au syndicat d'avoir à nouveau un pied dans l'entreprise et d'apprendre à mieux connaître la situation réelle dans les usines.

Dès 2002 s'annonce un réel revirement, avec l'arrivée de Hu Jintao, et une nette rectification du tir. Les réformes économiques ont fourni rapidement des résultats spectaculaires. En 25 ans, 250 millions de personnes sont à nouveau sorties de la pauvreté, le revenu net augmente de 4% par an à la campagne et de 8% dans les villes. Mais le coût de cette méga-croissance est aussi élevé: un profond écart de bien-être se creuse entre la ville et la campagne et entre une nouvelle classe de millionnaires et la population ordinaire. Les dégâts écologiques sont très grands. Des millions d'ouvriers de la nouvelle industrie privée connaissent une exploitation brutale. Le système de sécurité sociale lié aux entreprises publiques a pratiquement disparu. La corruption, le crime et l'égoïsme supplantent la morale collective.

Mais arrive donc une correction en profondeur dès 2002 sous le dénominateur "Vers une société harmonieuse". Il convient à la fois d'agrandir le gâteau et de le répartir de manière plus équitable, disent les nouveaux dirigeants. Et le syndicat reçoit un rôle crucial à cet égard. Cette vision est traduite dans un document de base de l'ACFTU de 2005 qui formera en quelque sorte le fil conducteur des années suivantes. (6). On y lance le slogan: "Organiser les non-organisés et lutter pour les droits des ouvriers." Concrètement, l'accent est mis sur une participation plus active au travail législatif au profit des ouvriers et du syndicat mais surtout "nous devons défendre ces droits légaux dans la pratique, oser défendre les travailleurs, être des experts dans la défense des ouvriers." Pour y parvenir, on tente une rectification idéologique: retour au marxisme, voir la classe ouvrière comme la principale force dans la construction d'une société prospère, promouvoir un esprit de collectivisme et de socialisme, et aussi organiser plus activement les relations internationales avec des syndicats du monde entier.

Dans une récente déclaration, en avril 2007, l'ACFTU résume sa campagne comme suit: "L'ACFTU a décidé de mener une campagne nationale pour renforcer l'harmonie entre travailleurs et direction (...). Pour y parvenir, les entreprises doivent appliquer strictement le système des contrats de travail et mettre sur pied un système de négociations collectives; elles doivent défendre les droits et intérêts économiques des travailleurs; soutenir et perfectionner le système de gestion démocratique comme le Congrès des ouvriers et respecter et défendre les droits mentaux et culturels des ouvriers; les entreprises doivent élaborer des mécanismes de contrôle par les syndicats de l'application des lois sur le travail et du règlement des conflits entre salariés et employeur; elles doivent défendre les droits légaux des femmes et des

minorités et soutenir les syndicats dans l'exercice de leur travail et payer les cotisations syndicales légales.”

L'imposer aux capitalistes est bien sûr une autre paire de manches. Et on allait le découvrir rapidement lorsque l'ACFTU tenta de forcer une percée en 2006 sur deux plans: un renforcement de la législation sur le travail avec la loi sur les contrats de travail et une percée du syndicalisme à la base, notamment chez Wal-Mart.

La loi sur les contrats de travail: les multinationales s'agitent.

En mars 2006, le gouvernement chinois lance son premier projet pour une nouvelle loi sur le travail: "The Law on Employment Contracts" (loi sur les contrats de travail).

Ce projet de loi vise en premier lieu à éliminer un grand nombre d'abus dont sont surtout victimes les ouvriers immigrés. 70% des travailleurs à la campagne, 15% dans les villes et 40% dans la construction n'ont pas de contrat de travail écrit et 60% de l'ensemble des contrats sont conclus pour une durée de 3 ans voire moins. (7) De ce fait, les ouvriers sont souvent victimes d'employeurs malhonnêtes qui les paient trop peu ou parfois au bout d'une attente de plusieurs semaines. La loi rend les contrats écrits obligatoires et à défaut de ceux-ci, les contrats de travail deviennent automatiquement des contrats à durée indéterminée. En deuxième lieu, le chapitre 5 du projet de loi prévoit un système de CCT, à négocier avec le syndicat sur les problèmes de sécurité et d'hygiène, l'organisation du travail, et même l'approbation préalable du syndicat en cas de licenciements collectifs. S'il n'y a pas de syndicat, les ouvriers ont le droit de choisir eux-mêmes des délégués et de négocier. Même les travailleurs intérimaires peuvent créer des syndicats. En troisième lieu est prévu un assouplissement des "clauses de non-concurrence" qui limitent la liberté de changer d'emploi sous prétexte d'une atteinte aux secrets de production ou qui exigent le remboursement des frais de formation. En quatrième lieu, les périodes d'essai sont limitées, de 1 à 6 mois selon l'emploi, mais sont généralement de 2 mois. En cinquième lieu, une limitation du travail intérimaire est prévue. Au bout d'un an, le travailleur recevrait automatiquement un contrat fixe. En sixième lieu, la loi prévoit aussi des contrôles plus stricts par les autorités sur les salaires, les heures supplémentaires et les conditions de travail. Le chapitre 6 prévoit l'installation d'un système d'inspection du travail tel que nous le connaissons ici.

Le gouvernement chinois envoie des délégués du comité législatif du Congrès populaire national dans les usines pour analyser l'impact de la nouvelle loi en préparation et demande par la même occasion la réaction du grand public.

191.849 réactions sont reçues, souvent de simples ouvriers. Mais suit immédiatement une vaste contre-attaque des plus grandes multinationales, lancée par leurs trois principaux groupes de pression. Le premier est la Chambre européenne de commerce en Chine qui regroupe 860 multinationales européennes sous la direction du Belge Serge Janssens de Varebeke, représentant principal de la S.A. Fortis Bank à Pékin. Viennent ensuite l'US-China Business Council et la Chambre américaine de commerce (à Shanghai) qui rassemble 1300 entreprises dont 150 font partie des 500

plus grosses fortunes. Cette dernière menace en termes très clairs le gouvernement chinois: "Les termes stricts du nouveau projet de loi limiteront la flexibilité des entrepreneurs et engendreront en fin de compte une augmentation des coûts de la main-d'œuvre en Chine. Une hausse des coûts de production obligera les entreprises étrangères à remettre en question d'éventuels nouveaux investissements ou la poursuite de leurs activités en Chine." (8)

L'enjeu est effectivement grand. Environ 66% de la multiplication par trois des exportations chinoises de ces 12 dernières années viennent directement ou indirectement de ces multinationales et une hausse du coût de la main-d'œuvre pourrait affecter considérablement leurs bénéfices. Et, ... pourrait affecter leur délocalisation. En outre, 25% de la main-d'œuvre mondiale est chinoise et une augmentation de leurs salaires ne peut rester sans conséquence pour les salaires dans les autres pays. De plus, les multinationales ont compris que le gouvernement chinois et l'ACFTU estiment grand temps de mettre un frein aux formes d'exploitation grave que les multinationales ont instaurées en Chine. Le journal New York Times a bien compris l'enjeu du débat: "Cet affrontement place la Chambre américaine de commerce, qui représente des entreprises comme Dell, Ford, General Electric, Microsoft et Nike, face aux syndicalistes et au syndicat officiel du Parti communiste 'All-China Federation of Trade Unions'."(9).

Aide internationale fructueuse

Ces évolutions représentent un défi majeur pour les syndicats occidentaux (qui depuis les incidents de Tienanmen en 1989 ont cessé toute collaboration avec le syndicat chinois). Nombreux sont ceux qui se sont mis, ces derniers temps, à préconiser des taxes à l'importation ou des limitations volontaires des importations du textile chinois en réaction à la "concurrence déloyale". Ils exigent une amélioration sérieuse des conditions de travail dans l'industrie chinoise de l'exportation. A présent que le gouvernement et le syndicat chinois entreprennent une tentative sérieuse à cette fin se pose la question de savoir s'ils recevront l'aide du mouvement syndical international pour ce faire. Quel camp va-t-on choisir, celui du gouvernement et du syndicat chinois, ou celui des multinationales ?

La fédération internationale du textile, de l'habillement et du cuir a joué un rôle de pionner à cet égard. Celle-ci a exigé, par la voix de son secrétaire-général Neil Kearney, de différents producteurs de vêtements et de chaussures qu'ils cessent de s'opposer à la nouvelle loi. La CES est également entrée en action et a porté l'affaire des menaces de la Chambre européenne de commerce devant la Commission européenne. Et diverses ONG se sont également mises à réagir fin 2006. Aux Etats-Unis, 31 membres du Congrès ont demandé à Bush qu'il se prononce en faveur de la nouvelle loi sur les contrats de travail et condamne l'opposition des multinationales. Les syndicalistes américains constatent qu'il s'agit d'un tournant majeur dans le débat sur la solidarité internationale. Au lieu de reprocher aux ouvriers chinois de "piquer le travail des Américains" et au lieu de revendiquer des limitations des importations, ils pointent du doigt les multinationales qui veulent maintenir les ouvriers chinois dans la pauvreté en bloquant la

législation sociale. Ils concluent: "Cette approche permet de défendre les normes américaines du travail et simultanément de soutenir les ouvriers chinois dans leur lutte pour leurs droits fondamentaux sur leur lieu de travail."(10)

Et cette approche paie. Différentes multinationales, comme Nike et Ericsson, se distancient ouvertement de leur groupe de pression. Même la Chambre européenne de commerce fait marche arrière dans une déclaration (du 8 décembre 2006). Elle "accueille" désormais la nouvelle législation mais aurait malgré tout préféré qu'on en fasse davantage pour appliquer la réglementation existante plutôt que d'en créer une nouvelle. (11)

Sous la pression des multinationales et de leurs hommes de paille au sein du PC chinois, le gouvernement chinois a entre-temps atténué un certain nombre de points dans la législation, surtout après la deuxième lecture. En cas d'absence de contrat écrit par exemple, celui-ci n'est plus converti automatiquement en un contrat à durée indéterminée mais l'employeur a un mois pour régler la situation. Les contrats temporaires restent possibles sur la base de contrats oraux. Tout changement dans l'organisation du travail ne requiert plus "l'approbation" du syndicat, mais uniquement une "concertation". Et les contrats intérimaires ne deviennent pas fixes au bout d'un an mais au bout de dix ans. Les grandes lignes du premier projet de la loi sur les contrats de travail restent toutefois maintenues. Dans la version définitive de la loi qui est approuvée le 29 juin 2007 par le Congrès populaire national, la version originale est rétablie à l'article 14 qui stipule qu'à défaut d'un contrat écrit, un contrat à durée indéterminée sera automatiquement accordé (12). La nouvelle loi entre en vigueur le 1er janvier 2008.

L'affaire Wal-Mart

Imposer une législation est une chose, mais la faire appliquer en pratique en est une autre. L'inspection du travail est un élément, mais l'élément crucial reste la construction d'organisations syndicales de base pour imposer la législation. Depuis 1999, l'ACFTU a décidé d'augmenter ses effectifs dans les entreprises étrangères. L'opposition des multinationales étant très grande, l'ACFTU voulait une percée dans le dossier symbolique de la chaîne américaine de grandes surfaces Wal-Mart clairement antisyndicale. En novembre 2004, en guise de soutien, le gouvernement a édicté un décret supplémentaire (n° 423) qui interdit explicitement aux entrepreneurs d'entraver la création et le fonctionnement de syndicats. (13)

Wal-Mart se targuait de n'avoir autorisé nulle part au monde des syndicats. Dès 2003, l'ACFTU tente d'appliquer ses vieilles méthodes qui avaient donné des "résultats" chez Carrefour. La direction du district du syndicat chinois avait demandé la création d'une section du syndicat pour laquelle la direction pouvait choisir l'un des cadres moyens comme président. Sans élections donc. (14). Wal-Mart refuse et l'ACFTU menace l'entreprise de la traîner devant le juge. Wal-Mart réplique habilement en disant que selon la loi, l'affiliation à un syndicat est volontaire et qu'il revient aux ouvriers de la demander. L'ACFTU décide donc de relever le défi dans la ville de Quanzhou, dans la province de Fujian. Le 29 juillet 2006, Ke Yulong, travailleur du département d'emballage de la viande, rassemble 29 de ses collègues et au

beau milieu de la nuit, ils créent ensemble le premier syndicat de Wal-Mart au monde. Wal-Mart lance une lourde contre-offensive : l'entreprise menace de licenciements, de ne plus verser les 2% des coûts salariaux au syndicat et accuse le syndicat d'avoir acheté les ouvriers pour qu'ils s'affilient. Wal-Mart finit par céder, selon certaines sources grâce à une intervention directe du président Hu Jintao en personne, et signe le 16 août une convention.

L'ACFTU conclut dans une déclaration ce jour-là: "Cette approche totalement différente impliquait que nous ne comptions plus sur la direction pour nous aider à créer un syndicat. Nous nous tournons à présent vers la conscientisation syndicale des ouvriers: c'est ce que nous voulons propager, encourager, cultiver et renforcer. (...) Même là où les employeurs freinent le cours des choses, voire s'y opposent, nous allons désormais créer nos sections. (...) La nouvelle logique de l'établissement de syndicats requerra des adaptations de notre travail, de nos méthodes, de nos structures. Nous chercherons les militants qui doivent former la colonne vertébrale de notre organisation." (15)

Entre-temps, le chemin à parcourir se révèle long. Aujourd'hui, nombre de ces syndicats Wal-Mart ne fonctionnent pas ou peu. La base fait preuve de peu d'initiative vu le manque total d'expérience dans ce domaine. Seule une partie limitée des 170 millions de membres de l'ACFTU est affiliée à des sections actives.

La solidarité de l'ACFTU avec les autorités locales qui ne veulent pas mettre en péril les investissements et l'emploi, apparaît aussi comme un frein. Dans certaines régions, l'ACFTU est également touchée par la corruption et la fédération se focalise davantage sur des activités commerciales que sur le travail syndical. (16) Pour tempérer le népotisme toutefois, une mesure a été prise entre-temps selon laquelle les dirigeants syndicaux locaux ne peuvent pas être membres de la famille des propriétaires de l'usine.

Les forces actives poursuivent toutefois, en tombant et en se relevant, et lancent en mars de cette année une campagne contre les salaires inférieurs au salaire minimum et les heures supplémentaires illégales chez McDonald's, "McScandal" pour l'occasion. Elles planifient la création de 866 nouvelles "boutiques de droit", surtout pour les ouvriers immigrés et veulent atteindre un taux de syndicalisation de 70% dans les multinationales d'ici la fin de l'année 2007.

Un élément crucial pour la combativité et la représentativité est la démocratisation de l'ACFTU, et celle-ci s'inscrit, selon le professeur britannique Jude Howell, dans un processus plus large de démocratisation et de massification par des élections directes des conseils des villages, par des expérimentations avec l'élection de sections locales du PCC et de bourgmestres. (17)

Un grand défenseur de cette théorie au sein du syndicat est Guo Wencai, le responsable national du Département pour la construction d'organisations de base. La province la plus avancée à cet égard est la province de Guangdong où un tiers déjà des 40.000 sections syndicales organise des élections libres. Tous les trois ans, à la base et tous les cinq ans, au niveau de la fédération régionale. (18)

Qui veut des “syndicats libres”?

Anita Chan écrit en conclusion de son étude sur l'affaire Wal-Mart: “S'ils ont réussi à mettre Wal-Mart à genoux, c'est grâce au contenu des lois chinoises sur le travail et à la capacité de l'Etat chinois à imposer aussi le respect de ces lois.” (19) En d'autres termes, contrairement à ce que l'on pense ici en général à ce sujet, c'est précisément le lien avec le PCC et le gouvernement qui donne aujourd'hui au syndicat chinois de solides impulsions. L'ACFTU a connu d'autres temps, notamment avant 1949 lorsqu'ils devaient travailler sous une répression abominable. Aujourd'hui, empêcher toute activité syndicale est punissable en Chine. Le cadre légal dans son ensemble a créé, dans un temps relativement court, un instrumentaire qui devrait permettre au syndicalisme de se développer rapidement. L'ensemble du projet sociétal qui vise un développement économique et social rapide, et à présent aussi plus équilibré, crée des conditions favorables. La pauvreté disparaît rapidement, l'analphabétisme est pratiquement éradiqué et de sérieux montants sont investis dans une sécurité sociale. L'augmentation des salaires réels varie ces dernières années entre 5 et 10% selon le secteur et la région. Jamais dans l'histoire du monde entier, on n'avait vu un progrès social d'une telle ampleur.

Il est dès lors compréhensible que le syndicat chinois éprouve les pires difficultés à se voir systématiquement condamné par l'Organisation internationale du travail pour le travail des enfants et le non-respect des conventions de l'OIT sur la liberté des syndicats et les négociations collectives (conventions 87 et 98). La CSI a récemment envoyé une lettre au président Hu Jintao dans laquelle elle accueille prudemment la nouvelle loi sur le travail mais déclare que “sans progrès délibéré vers la liberté d'association, aucun progrès réel n'est possible.” (20)

Allons droit au but... Qui sont ces syndicats libres alors ? Selon la CSI, ils existent réellement en Chine et sont réprimés. La CSI commence d'ailleurs sa fameuse lettre par une référence à de précédents courriers sur “la détention d'ouvriers arrêtés uniquement parce qu'ils exerçaient pacifiquement leurs droits syndicaux légaux.” Anita Chan, dont nous avons déjà parlé et qui suit depuis plus de 25 ans le monde du travail en Chine, a également analysé cette question. Anita Chan, qui n'est pas du tout une adepte du gouvernement chinois mais une chercheuse à l'université nationale d'Australie, a déclaré lors d'une conférence au Palais d'Egmont à Bruxelles, devant des parlementaires européens (22 juin 2007): “Depuis 1989, 23 activistes syndicaux sont détenus. Huit d'entre eux ont été arrêtés pour leur affiliation au Parti démocratique chinois, condamné par le gouvernement comme étant une organisation dangereuse pour la sûreté de l'Etat. Deux ont été arrêtés pour des raisons politiques et sept pour leur participation au mouvement de 1989. Il en reste ainsi cinq qui ont été condamnés pour des activités syndicales de protestation qui étaient toutes liées à des licenciements et à un accompagnement social. Pas un seul d'entre eux ne s'était mobilisé pour la liberté des syndicats.”(21). Il existe aujourd'hui d'innombrables situations intolérables et erreurs graves que l'on peut imputer au gouvernement chinois mais que des ouvriers chinois lutteraient aujourd'hui pour des syndicats libres et soient opprimés pour cette raison est quand même exagéré.

Le China Labor Bulletin (CLB) de Han Dongfang

Ainsi s'appelle l'embryon de "syndicat libre". Le CLB est une organisation dirigée depuis Hong Kong par Han Dongfang. Il était l'un des dirigeants de la révolte de Tiananmen de 1989. Il fût arrêté puis libéré sous la pression occidentale. Han Dongfang émigra en 1990 aux USA où il fut accueilli par la 'Heritage Foundation', la cellule de réflexion derrière Reagan et Bush, et se convertit à l'église sectaire de ce mouvement.

Par après, il retourne à Hong Kong et, aux frais de la 'National Endowment for Democracy', une succursale de la CIA, se met à travailler pour Radio Free Asia, une chaîne de la CIA, dont Condoleezza Rice fait partie du comité de coordination. Dongfang y crée le China Labor Bulletin, le journal du "syndicat libre" en devenir.

Son objectif est celui de ses patrons: "Le socialisme est un frein au développement (...). Changer le régime sans attiser le chaos par la lutte des ouvriers." (22)

L'idée de "syndicats libres" est perçue comme sympathique. « Qui donc peut bien vouloir être contre? », penserait-on à première vue. Or, derrière ce slogan se cache un agenda politique clair des Etats-Unis. Il leur est impossible de s'incliner devant le fait que la Chine est devenue au cours de ce siècle un réel concurrent pour leur hégémonie mondiale. Seule une minorité des milieux politiques américains envisage une attaque militaire contre la Chine. Ils visent plutôt un scénario yougoslave par une séparation du Tibet, de la province occidentale de Xinjiang, de la Mongolie intérieure et de la Mandchourie. Et c'est surtout un scénario polonais de "syndicats libres" qui plaît à certains décideurs politiques américains. La création de "syndicats libres" a toujours été un moyen important des Etats-Unis pour affaiblir les régimes progressistes et nationalistes et pour tenter de les saper. Nous savons à présent, 20 plus tard, que Solidarnosc a vu le jour grâce au soutien logistique et financier de la CIA et du Vatican. En pleine guerre du Vietnam, la CIA envoyait des syndicalistes au Vietnam pour y créer des "syndicats libres". Ils devaient veiller à créer une rupture entre le mouvement de libération et le mouvement des ouvriers. La CIA a tenté la même stratégie de "syndicats libres" contre le Chili d'Allende, contre les Sandinistes au Nicaragua, contre le gouvernement de Lumumba et contre le Cuba de Castro. En Chine, la stratégie ne semble pas différente. Han Dongfang est ici à l'avant-poste; son "syndicat libre" doit attiser les oppositions dans le pays et au sein du PCC. Peut-on imaginer un scénario polonais en Chine ? Qu'advierait-il alors des conditions de travail ? Et des droits syndicaux ? Et quel serait alors le sort de millions de Chinois si une guerre civile devait déchirer leur pays s'ils devaient se présenter à nos frontières par milliers ?

Il s'agit-là peut-être de l'enjeu réel du choix posé par le deuxième plus grand syndicat des Etats-Unis ('Change to Win' a établi un contact officiel avec l'ACFTU en mai 2007) ... mais le mouvement syndical international reste vague sur un point à ce jour: aider l'ACFTU à créer un syndicalisme actif et puissant ou suivre la logique américaine des "syndicats libres" ?

Le vrai débat semble être lancé...

- (1) Chan Anita, The evolution of Chinese Labor conditions, Forum à l'université de Bruxelles et au Palais d'Egmont, Bruxelles, 21-22 juin 2007, pp. 4-8, sponsorisé par Chinaworks et BICCS
- (2) Syndicaliste, 22.06.07
- (3) De Morgen, 16.06.07
- (4) Chan Anita, Realities and possibilities for Chinese Trade Unionism, p.288
- (5) Trade Union Law of the PRC, Order of the President Jiang Zemin, 27 octobre 2001, art. 51
- (6) Resolution on Taking the Development Road of Socialist Trade Union with Chinese Characteristics, 4 juillet 2005
- (7) Global Labour Strategies, Behind the great wall of China, US Corporations opposing new rights for Chinese workers, NYork 2007, p. 3
- (8) South China Morning Post, 22.4.06, gec. In Global Labor Strategies, Undue Influence, Corporations gain ground in battle over China's New Labor Law, but human rights and labor advocates pushing back, NYork, mars 2007
- (9) New York Times, 13.10.06
- (10) Undue influence, o.c., p.31
- (11) European Chamber, Statement on the Draft Labour Contact Law, 8.12.06
- (12) Law of the PRC on Employment Contracts, Adopted on June 29 2007. Effective from Jan. 2008)
- (13) Howell Jude, New Democratic Trends in China, Reforming the ACFTU, Institute of Development Studies, mars 2006, p.9 (note 14)
- (14) Chan Anita, Vakbonden bij Wal-Mart; de Chinese vakbond op een tweesprong. p.2 (traduction: Dirk Nimmegeers, édition Chinaworks)
- (15) Ibidem, p. 7
- (16) Kan Wang, A changing area of industrial relations in China, What is happening after 1978, (Renmin People's University of China, Beijing), The International Journal, Strathclyde University, UK, Vol. 30, issue 2, 2007
- (17) Howell Jude, o.c., p.12
- (18) Ibidem, p. 18
- (19) Chan Anita, Vakbonden bij Wal-Mart, p.9
- (20) ITUC au Président Hu Jintao, Chine: projet de loi sur les contrats de travail, 25 mai 2007
- (21) Chan Anita, The evolution..., o.c., p. 14
- (22) Témoignage de Han Dongfang devant la Commission de la Chine du Congrès américain, le 11 avril 2006. Disponible sur: http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getdoc.cgi?dbname=109_house-hearings&docid=f:27931.wais