

La question syndicale en Chine

La question syndicale en Chine

Documents officiels,
officieux et militants

Echanges et Mouvement

mai 2010

ÉCHANGES

Bulletin du réseau « Echanges et mouvement »
pour abonnement, informations
et correspondance :
echanges.mouvement@laposte.net

BP 241, 75866 Paris Cedex 18, France

Sur Internet :
http:// www.mondialisme.org

Abonnement : 15 euros pour quatre numéros
comprenant les brochures publiées
dans l'année.

Les publications d'Echanges
et mouvement sont régulièrement
déposées dans les librairies
suivantes :

à Paris

La Brèche, 27 rue Taine, 12°

☎ 01 49 28 52 44.

Galerie de la Sorbonne, 52, rue des Ecoles, 5°

☎ 01 43 25 52 10

Parallèles, 47 rue Saint-Honoré, 1^{er}

☎ : 01 42 33 62 70.

Le Point du jour, 58 rue Gay-Lussac, 5° ☎ : 01 43 26 20 17.

Publico, 145 rue Amelot, 11°

☎ 01 48 05 34 08

Quilombo, 23 rue Voltaire, 11°

☎ 01 43 71 21 07

à Lyon

La Gryffe, 5 rue Sébastien-Gryphe, 7°

☎ 04 78 61 02 25

à Rennes

Alphagraphe, 5 rue de l'Echange

☎ 02 99 79 74 20

au Canada

La Sociale CDL, Case postale 266
succ. C. – Montréal, Québec
Canada H2L 4K1
lasociale_bis@yahoo.fr

LA QUESTION SYNDICALE EN CHINE

PRÉSENTATION. LES CAPITALISTES CHINOIS VONT-ILS ACCEPTER LES SYNDICATS ?

CONSTATANT que le syndicat officiel (et unique), la Fédération nationale des syndicats chinois (FNSC), ne remplit en fait aucune fonction syndicale d'intermédiation entre patrons et salariés lors d'un conflit, nous nous demandions, dans *Luttes de classes dans la Chine des réformes**, pourquoi les capitalistes chinois ne veulent pas de syndicats réels dans leurs entreprises, alors que ceux-ci sont chez nous considérés – à juste titre – comme des auxiliaires utiles des patrons pour « fluidifier le dialogue social », comme dit l'UIMM** quand elle leur verse de l'argent. Nous répondions, en résumé, que cela est lié au mode d'exploitation de la force de travail, centré sur l'extraction de plus-value absolue, et que les syndicats sont une instance qui fait surtout la preuve de son utilité dans le cas de l'extraction de plus-value sur le mode relatif, où le partage des gains de productivité leur donne une fonction précise dans l'entreprise.

Cependant, l'interdiction de tout syndicalisme réel en Chine ne va pas sans débats internes au Parti communiste chinois (PCC), comme le montrent certains exemples cités dans *Luttes de classe dans la Chine des réformes*. Les textes réunis ici sont d'autres pièces à verser à ce dossier.

Bien que son objet ne soit pas directement la question des syndicats, le « **Rapport d'enquête de la province du Guangdong sur la question des "agents juridiques citoyens professionnels"***** » y fait allusion – pour demander qu'ils jouent

* *Luttes de classes dans la Chine des réformes*, 1978-2009, de Bruno Astarian, éd. Acratie, 2009, pp. 134 s.

** Union des industries et métiers de la métallurgie, fédération patronale française.

*** Voir page 11

* Voir en annexe
page 51
la note sur la justice du
travail en Chine.

un rôle plus grand. Mais toute sa logique, face à la montée de la lutte de classes, exprime le besoin d'une instance de médiation qui empêche les conflits de s'envenimer : des syndicats, à condition qu'ils soient très raisonnables ? La constitution autorise tout citoyen chinois à se proposer comme agent pour un autre dans un conflit du travail porté devant la justice *. Il y a bien sûr des conditions et des restrictions. Il faut notamment que le service rendu soit gratuit. Comme la réglementation est floue, ainsi qu'on vient de le dire, des conseillers juridiques « para-légaux » ont proposé leurs services (gratuits ou bon marché) aux salariés lésés par leurs patrons qui cherchent réparation en justice (d'où le double qualificatif de citoyen professionnel). Le marché est immense, comme le voient bien les rédacteurs du rapport d'enquête, car les conflits du travail ne cessent d'augmenter dans la province. Mais ils craignent que, pour se faire un marché, les agents juridiques citoyens professionnels n'attisent les conflits, voire ouvrent la porte aux ONG occidentales. Et ils ont bien conscience que la meilleure façon d'empêcher ces nouveaux intervenants d'instrumentaliser les conflits du travail, c'est d'empêcher qu'ils n'éclatent. Ils parsèment donc leur rapport de recommandations sur l'amélioration de la gestion du personnel et du travail des syndicats.

On remarquera au passage que ce rapport fait allusion à une politique nouvelle de la province du Guangdong visant repousser vers l'intérieur du territoire les industries de main-d'œuvre et faire ainsi de la place à des entreprises plus développées du point de vue technologique. Le succès de cette politique reste à établir, notamment au vu des nouveaux signes alarmants de pénuries de main-d'œuvre migrante dans le delta de la rivière des Perles**. Quoi qu'il en soit, ce n'est peut-être pas un hasard si c'est dans cette région qu'apparaît au sein du parti un timide plaidoyer en faveur de syndicats représentant réellement les salariés.

Le deuxième texte va encore plus nettement dans ce sens. Il est d'autant plus intéressant qu'il a été publié dans *Liaowang*, une revue de l'agence officielle Xinhua. « **Saisir l'occasion de réévaluer les relations de travail, d'éliminer les problèmes potentiels et de reformuler notre politique***** » donne la parole à des hauts bureaucrates et des experts des relations sociales. Dans leur langage officiel, tous reconnaissent la réalité de la montée des conflits, de la surcharge des tribunaux et de la nécessité de corriger une situation

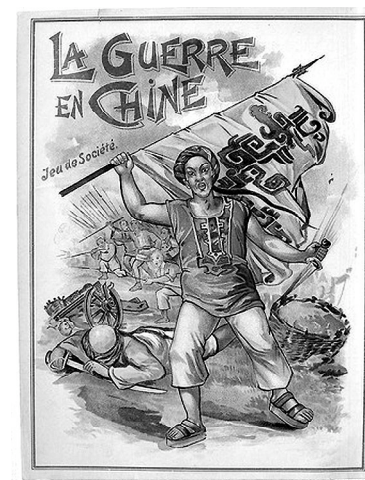
** Voir carte page 40

*** Voir page 32

en cours de dégradation rapide. Un des aspects intéressants de leurs propos est la reconnaissance de la formation d'un prolétariat massif et concentré, donc dangereux. Commentant les incidents de masse où un directeur fut tué et un cadre du parti séquestré, l'expert de l'académie observe qu'« une telle unité d'action et de pensée est intimement liée au mode de production industriel ». Trente ans après avoir sauvé leur peau en se lançant dans des réformes que n'ont pas pu ou pas su entreprendre les partis frères des autres pays du bloc de l'Est, les bureaucrates chinois découvrent avec effroi qu'ils ont engendré une classe qui les menace. *Liaowang* n'a pas peur d'écrire que la moitié des dirigeants syndicaux en entreprise sont effrayés par la vague de conflits qu'ils voient venir en 2010.

Il s'agit donc de prévenir une explosion sociale en relançant la négociation collective sur les salaires et les conditions de travail. Mais, constate un dirigeant de la FNSC, les patrons résistent « parce qu'ils sont en position de force et que les travailleurs et les sections syndicales sont faibles ». Que faire ? La FNSC propose de négocier des accords de branche. Pourquoi cela marcherait-il mieux ? on ne sait pas. Sauf si, selon les vœux d'un directeur de l'Institut chinois du travail, on arrive à obtenir que les syndicats soient plus indépendants des entreprises et les délégués syndicaux plus indépendants de la direction de ces entreprises. A côté de cette demande timide de faire sortir le syndicat officiel de sa subordination complète au parti et aupaatronat, le texte propose aussi de répondre au besoin d'un rouage syndical efficace par des dispositions extrêmement bureaucratiques (application d'une convention du BIT) qui risquent fort d'endormir tout le monde.

Le PCC parviendra-t-il à injecter du sang frais dans sa vieille bureaucratie syndicale sans céder trop sur les revendications des travailleurs ? Le pari n'est pas gagné. On observe certes une évolution dans l'attitude du Parti vis-à-vis du syndicalisme, mais la décision de changer massivement de point de vue n'est pas prise. Et d'ailleurs, est-il encore temps ? Face à la montée des luttes et des revendications, l'inertie de la grosse machine bureaucratique qu'est la FNSC permettrait-elle une mise



à niveau ? On a un aperçu du problème dans le troisième article que nous publions ici. Dans « **Les travailleurs en lutte pour sauver leurs militants syndicaux : le cas de Ole Wolff (Yantai) Electronics Ltd*** », on voit en effet l'union locale de la FNSC faire corps avec l'entreprise contre les ouvrières qui cherchent à créer une section syndicale, alors que la FNSC au niveau national a donné son accord. On imagine bien comment de petites compromissions locales peuvent venir en travers d'une position politique plus éclairée au niveau national. Autrement dit, si la FNSC décidait de rénover les syndicats du pays, elle devrait beaucoup compter sur des militants comme ceux de Ole Wolff. Mais parviendrait-elle à en garder le contrôle ?

Comment donner à la FNSC les moyens réels d'une médiation entre les classes sans asseoir son pouvoir par la satisfaction d'au moins quelques revendications ? Cette question pourrait devenir un point de fracture au sein du capitalisme chinois, et donc du PCC. Car si la partie la plus avancée technologiquement des entreprises chinoises peut absorber une hausse des coûts de main-d'œuvre par des gains de productivité, il n'est pas sûr qu'il en aille de même pour la masse des entreprises exportatrices, dont la rentabilité repose sur la surexploitation des travailleurs migrants, sans grands investissements en capital fixe.

On voit donc que l'enjeu de la question syndicale est très vaste et très politique, voire géopolitique, car les bons démocrates occidentaux sont à l'affût de la première occasion pour s'infiltrer dans une brèche sociale comme ils l'ont fait ailleurs. Le cas échéant, ils essaieront sûrement de nous faire prendre les vessies pour des lanternes, en l'occurrence les syndicats libres pour la révolution.

Sans prétendre que l'histoire va se répéter, il n'est peut-être pas inutile de rappeler en quelques lignes le cas de la Pologne et de Solidarité en 1980. En juillet 1980, le gouvernement Gierek décide d'augmenter les prix et de freiner la hausse des salaires. Les grèves commencent le 8 juillet dans une usine d'avions. L'étincelle aurait été la hausse du prix des repas à la cantine. A partir de là, une vague de grèves très puissante paralyse rapidement tout le pays. A la mi-août, ce sont les chantiers de Gdansk qui entrent dans la danse. Cette fois c'est le licenciement d'Anna Walentynowicz, une conductrice de grue et militante populaire dans le chantier, qui a mis le feu. C'est au chantier de Gdansk que va se réunir le comité de

grève inter-entreprises qui sera le noyau de la future fédération syndicale Solidarnosc. Les accords de Gdansk sont négociés et signés fin août-début septembre. Ils ne mettent pas seulement fin à la grève, mais aussi au monopole syndical de l'Etat, et introduisent le droit de grève. En septembre, le syndicat Solidarnosc était fondé. Dix-huit mois plus tard, il comptait 10 millions d'adhérents et s'était transformé en machine politique lubrifiée aux huiles saintes de Jean Paul II. Peu à peu, dans les dix années qui ont suivi, tout l'édifice de la nomenklatura polonaise s'est écroulé, sans que le parti et l'Etat ne parviennent à endiguer la vague. Il est évident que les pressions internationales jouaient contre eux, car les grévistes ont reçu le soutien actif des dissidents du KOR*, de Radio Free Europe, de l'église catholique et de biens d'autres. Après 1989, l'enthousiasme pour Solidarnosc a baissé rapidement et ce syndicat est devenu une fédération syndicale « normale ».

On dit que Solidarité hante les nuits des dirigeants chinois. On comprend en tout cas leur sensibilité extrême aux influences étrangères et aux ONG droit-de-l'homme. Et on comprend surtout que la question syndicale les chatouille fortement.

Un des arguments des militants du *China Labour Bulletin* pour défendre la création de syndicats libres en Chine est d'insister sur les différences entre les deux situations. En Pologne en 1980, soulignent-ils, l'Etat était le seul employeur. Ils en déduisent que les revendications ouvrières prenaient donc nécessairement un tour politique, anti-parti. Ce ne serait pas le cas dans la Chine des réformes, puisque les entreprises sont maintenant indépendantes, même les entreprises d'Etat. L'argument a peu de poids. Dans *Luttes de classes dans la Chine des réformes*, nous avons abordé le problème d'un strict point de vue économique : les capitalistes chinois peuvent-ils participer au marché mondial en laissant les salaires monter ? La réponse, négative, laissait de côté l'aspect politique de la question. Or il va dans le même sens. Le développement d'un syndicalisme libre en Chine serait forcément politique, au sens où il ne pourrait pas ne pas contester la prééminence du PCC. A terme, c'est donc la question du contrôle de la nomenklatura chinoise sur ses capitaux, ses entreprises, ses privilèges, qui est en jeu.

Pour le moment, il y a un front uni anti-syndical entre les entreprises d'Etat, qui sont contrôlées par le PCC, et les PME qui constituent l'essentiel du secteur privé, et qui ne vivent

* Le KOR (Komitet Obrony Robotników), groupe d'intellectuels polonais dissidents qui soutint dès ses débuts le syndicat Solidarność (Solidarité), a envoyé Walesa au chantier Lénine de Gdansk pour qu'il y prenne la direction de la grève. Walesa ne faisait plus partie du chantier depuis plusieurs années.



Logo de la Fédération nationale des syndicats chinois (FNSC).

que par les bas salaires. Les textes que nous publions montrent cependant que ce front pourrait se lézarder selon une ligne séparant les entreprises les plus développées technologiquement des autres, dans les deux secteurs. Elle traverserait ainsi également le PCC, où l'on sait qu'il règne déjà des tensions entre d'une part Shanghai et Canton, symbolisant la modernité et la participation au marché mondial, et d'autre part Pékin, plus sensible aux problèmes de l'industrie nationale et de la campagne. La question syndicale en Chine pourrait ainsi avoir des répercussions jusqu'au niveau de l'unité territoriale du pays.



Si les capitalistes chinois sont partagés sur la question de l'opportunité d'autoriser le syndicalisme, la décision viendra peut-être des salariés, s'ils imposent la formation de syndicats comme cela s'est vu en Pologne. La masse des prolétaires engendrée par les réformes chinoises continuera-t-elle à accepter son sort globalement, se limitant à des explosions limitées contre les exactions les plus flagrantes seulement ? Ou bien se lancera-t-elle dans une lutte plus générale ? On ne peut exclure qu'une forte poussée revendicative ait lieu, ni que cette poussée s'accompagne de la formation de syndicats. (On ne peut non plus exclure le scénario où la poussée prolétarienne vise d'emblée la révolution et la communisation de la société, ce qui bien sûr exclut la formation de syndicats. Cette deuxième hypothèse, très liée au contexte mondial de la lutte des classes, dépasse le cadre de cette présentation.)

Le cas de Ole Wolff décrit dans « Les travailleurs en lutte pour sauver leurs militants syndicaux » montre, comme de nombreux autres exemples, qu'il existe une pression nette à la base en faveur de la création de syndicats représentant les intérêts des travailleurs. Lors du printemps de Pékin, en 1989, de nombreux syndicats libres se sont formés. La répression ne leur a pas laissé le temps de se développer et de faire leurs preuves. Pour exister et se développer, de tels syndicats devraient obtenir des résultats. La place actuelle de la Chine sur le marché international et la crise mondiale incitent à penser que d'éventuels succès syndicaux ne pourraient être que partiels et temporaires. En conséquence, une vague de créations syndicales en Chine retomberait sans doute encore plus vite qu'en Pologne. Mais à sa suite, le paysage syndical serait banalisé. La question syndicale aurait, en quelque sorte, trouvé sa réponse.

Comme dans les autres pays, les syndicats chinois verraient leur influence dans le prolétariat reculer à la mesure de leur incapacité à obtenir des gains significatifs et durables pour les salariés. Quant à leur utilité pour les patrons, elle serait sans doute plus grande que celle de la FNSC actuelle mais, il faut l'espérer, insuffisante en cas d'une poussée nouvelle du prolétariat qui, cette fois, connaîtrait dans sa pratique ce qu'est la défense de ses intérêts par les syndicats.

Il est inutile d'accuser ceux-ci de trahison quand ils canalisent la pression prolétarienne vers des objectifs « raisonnables » ménageant les intérêts du capital. Ils sont dans leur rôle. Et aujourd'hui, ce rôle penche nécessairement de plus en plus vers le capital. La défense des travailleurs se distingue de moins en moins de celle des employeurs. Il viendra un moment où ce cercle vicieux explosera sous l'effet de l'approfondissement de la crise et de la révolution, qui se fera nécessairement contre les syndicats, de même que contre toutes les institutions du prolétariat, acquis qu'il ne faudra surtout pas défendre.

Bruno Astarian
Avril 2010



RAPPORT D'ENQUÊTE DE LA PROVINCE DU GUANGDONG SUR LA QUESTION DES « AGENTS JURIDIQUES CITOYENS PROFESSIONNELS »

**Comité provincial du Guangdong pour le droit
et la politique du Parti communiste chinois***

Janvier 2009 **

LE 7 OCTOBRE 2008, Wang Yang, membre du Bureau politique du Parti communiste chinois (PCC) et secrétaire du comité du Parti pour la province du Guangdong, a publié la directive « Le phénomène croissant des “agents juridiques citoyens professionnels” mérite une attention sérieuse », dans le n° 214 du *Bulletin quotidien* publié par le bureau administratif du comité provincial. Il donne l’instruction : le camarade Sui Sheng peut-il organiser une enquête sur la question et proposer ses commentaires ? En réponse à la demande du camarade Wang Yang, le Comité provincial du Guangdong pour le droit et la politique a organisé le regroupement des forces de ses départements de la sécurité publique, de la sûreté, des affaires civiles, de la protection sociale, judiciaire et du travail, de même que de l’industrie et du commerce, pour une étude spéciale du problème des « agents juridiques citoyens professionnels ».

L’étude a révélé que le phénomène des « agents juridiques citoyens professionnels » est assez commun dans le Guangdong et a été la source de problèmes croissants, avec un impact de plus en plus sensible et des résultats dangereux de plus en plus évidents. C’est un domaine qui appelle fortement une réglementation et des directives officielles plus fortes.

* Note du traducteur [d’anglais en français] : Ce texte a été mis sur Internet par China Labor News Translations (CLNT), à l’adresse <http://clntranslations.org> Dans la version anglaise, le terme « professionnall citizen’legal agent » est parfois entre guillemets, parfois non. Nous avons respecté ces variations. NB : toutes les notes sont celles des traducteurs du chinois en anglais, sauf mention contraire, à savoir NdTF.

** Note des traducteurs [du chinois en anglais] : le document qui suit a été mis temporairement , en septembre 2009, sur le site Internet du Bureau administratif industriel et commercial de la mairie de Baying, dans le Gansu : <http://www.bygs.gov.cn/zwgk/html/2009-09/4390.htm>. Ce lien a disparu depuis. On peut actuellement télécharger le rapport à http://www.clntranslation.s.org/file_download/94. D’après le document, il y a sept annexes, mais celles-ci n’apparaissent pas sur le site. Une note du

gouvernement provincial du Gansu à tous les bureaux d'échelon inférieur, ainsi qu'une note identique de la mairie de Baying, sont jointes à ce document.

* Voir carte p. 40

** Par cette stratégie, le Guangdong cherche à déplacer les industries de basse technologie et la force de travail qui y est associée dans d'autres régions de la province que le delta de la rivière des Perles.

Les résultats de l'enquête sont les suivants :

1. Vue générale des « agents juridiques citoyens professionnels » dans le Guangdong

Un « agent juridique citoyen professionnel » est une personne ou organisation illégale, à but lucratif, qui, dans sa capacité de citoyen, se spécialise dans la représentation de clients dans des procès ou des contentieux. Il y en a environ 500 actuellement dans la province, et les entités offrant des services de conseil aux travailleurs sont plus de 50. Ils sont surtout concentrés dans la région du delta de la rivière des Perles*, qui est la plus développée économiquement et où les contradictions sociales sont plus aiguës. Une partie d'entre eux se déplace vers les régions de collines à l'Est, à l'Ouest et au Nord de la province, car la province a mis en place la stratégie de la « double équipe ** ». Les contradictions sont aussi en hausse dans les régions de collines de l'Est, de l'Ouest et du Nord de la province.

Il y a quatre types principaux d'« agents juridiques citoyens professionnels » :

◆ **Le premier type concerne les citoyens individuels. Il s'agit surtout de migrants et de cadres à la retraite** de différentes autorités juridiques ou politiques de la province ou d'autres provinces. Ils ne sont affiliés à aucune organisation particulière. Ils agissent plutôt de leur propre initiative et tirent leur force de la connaissance qu'ils ont du droit et des sujets connexes. En échange d'honoraires ou d'une récompense, ils fournissent en tant qu'individus un service de représentation dans les procès ou problèmes associés. Ils peuvent aussi offrir des services de conseil juridique. Ils peuvent même jouer un rôle dans la négociation d'accords informels.

◆ **Le deuxième type concerne les organisations et institutions.** Certains organismes ou instituts convenablement enregistrés, dont la plupart fournissent normalement des services de conseil aux travailleurs, agissent parfois en tant qu'agents citoyens, ce qui va au-delà de ce à quoi ils sont légalement autorisés en vertu de la réglementation. Il y a aussi des organismes illégaux surgis au nom de la « défense des droits », intervenant dans les conflits du travail et agissant comme agents, ou fournissant des formations juridiques. Par exemple, il y a le « Centre de services des travailleurs de la rivière des Perles de Canton », le « Centre de

ressources sur la santé au travail de Canton », le « Réseau des femmes travailleuses de Chine », la « Librairie des travailleurs de Longgang ». Ils ont même visité des usines pour faire des enquêtes clandestines. Ils ont aussi rendu visite à des travailleurs qui avaient eu un accident du travail ou agi comme agents dans des cas de « protection des droits ».

◆ **Le troisième type concerne un petit nombre d'avocats et de professionnels du droit.** Certains d'entre eux cherchent à se faire « une réputation ou une clientèle ». D'autres sont des avocats qualifiés, mais n'ont pas la licence pour ouvrir un cabinet. D'autres encore sont professeurs de droit dans des institutions du tertiaire, comme Tang Jingling, qui était auparavant dans le cabinet de Canton Hua Zhi Jie, ou Lu Ying, qui enseigne à l'école de droit et de politique de l'université Zhongshan. D'autres enfin ont un travail quelconque dans un cabinet d'avocat et agissent comme agents citoyens en leur qualité d'assistants des avocats. Ils ont une connaissance professionnelle du droit et agissent le plus souvent comme « agents citoyens » sous un manteau juridique ou un autre. Cela leur a permis d'afficher une apparence plus professionnelle et leur a fourni un déguisement plus efficace, ayant ainsi plus d'influence et de plus grandes capacités pour faire du mal.

◆ **Le quatrième type, ce sont ceux qui font campagne pour les droits ou les organisations parrainées ou fondées par des sources étrangères.** Ils sont un danger direct pour la stabilité sociale. Par exemple, il y a le « Centre de documentation des travailleurs de Panyu », à Canton (annexe 3), le « Centre de santé et de sécurité du travail », à Shenzhen, l'« Association des travailleurs migrants de Shenzhen », le « Centre de service et d'amitié des Travailleurs », à Dongguan, et le « Centre d'études des femmes et des genres », à l'université Zhongshan. Leur financement provient principalement d'ONG étrangères ou d'entités financées par les ambassades anglaise et américaine. Citons la Fondation asiatique, Oxfam de Hong Kong, la Fondation Ford des Etats-Unis, l'Evangelischer Entwicklungsdienst (EED) d'Allemagne et des organisations illégales d'outremer comme le « China Labor Watch ». Au nom de la « protection des droits » ils mettent leur nez dans les contradictions internes au peuple chinois et agissent comme des pions



* La technique de la requête, individuelle ou collective, est traditionnelle en Chine. Les citoyens s'adressent aux responsables administratifs pour toutes sortes de raisons, dont les conflits du travail. Les bureaux du travail sont l'échelon de base de l'administration du travail. (NdTF.)

aux mains des forces hostiles qui cherchent à miner l'infrastructure politique de base de notre pays (annexes 4, 5, 6).

Les « agents juridiques citoyens professionnels » opèrent principalement de quatre façons. Premièrement, ils distribuent des cartes de visite autour des usines et autres entreprises. Deuxièmement, ils traînent autour des bureaux des requêtes des bureaux du travail *, autour des tribunaux ou des sièges syndicaux pour établir le contact avec leurs clients potentiels. Troisièmement, ils offrent des conseils gratuits comme appât pour attirer les travailleurs migrants. Quatrièmement, ils font de la publicité auprès de leurs parents, de leurs amis, de leurs camarades d'école ou de contacts de leur ville d'origine, etc. pour « développer » leur affaire.

Les activités des « agents juridiques citoyens professionnels » ont les quatre caractéristiques suivantes :

1. Camouflage sous un manteau légal. La plupart des « agents juridiques citoyens professionnels » sont enregistrés comme institutions fournissant une forme de service en relation avec les conflits du travail, et une minorité d'entre eux sont affiliés à des sociétés juridiques. Tels sont les camouflages légaux sous lesquels ils poursuivent leurs activités illégales d'agent citoyen. Ils établissent généralement des contrats, payés et non payés, avec leurs clients.

2. Pour attirer les clients, ils demandent de faibles honoraires, parfois pas du tout, mais ils cherchent à obtenir une part substantielle (15 % à 50 % généralement) de la compensation finale du client, « risquant » ainsi leur récompense qui est directement liée à l'échec ou au succès de leur client dans le litige. Cette formule est simple, facile à gérer et est devenue un mode de paiement relativement établi.

3. Derrière la scène, ils recourent même à la ruse si nécessaire. Pour mieux attirer les affaires, la plupart de ces agents vont proclamer qu'ils ont des relations étendues incluant des juges, le personnel d'arbitrage et des avocats. Certains ont même justifié leur rôle d'agent en prétendant être un parent de leur client après avoir obtenu d'eux de fausses preuves. Cela n'est rien d'autre qu'une façon de leur soutirer de l'argent par la ruse. Luo Quan et Luo Weizhi (qui étaient en fait des ruraux), tous deux affiliés au cabinet juridique Jin Ri, ont encouragé Feng Yongxian, résident du village Huangpu, à poursuivre en

justice le Comité villageois de Hefong, la société Xincun et la Compagnie de développement du comté de Yonghe en profitant de l'insatisfaction de Feng face aux indemnités qui lui étaient offertes pour son terrain et ses champs. Feng a perdu ce procès. Ils l'ont alors poussé à se pourvoir en appel de façon répétée, et à pétitionner obstinément et bruyamment dans les bureaux de l'administration du district et de la justice. Ils ont même escroqué Feng de 150 000 yuan en contrefaisant des factures et des reçus. Dans ces cas plus sensibles ou dans ceux où il y a une participation massive, les agents citoyens n'apparaissent d'habitude pas ouvertement, préférant intriguer derrière la scène.

4. L'organisation d'actions radicales pour compléter leur travail d'« agent ». Certains de ces agents juridiques citoyens professionnels sont à l'évidence de mauvaise qualité. Ils poussent souvent leur client à s'adresser à un bureau plus élevé dans la hiérarchie que celui de l'administration locale. Ils les incitent aussi à pétitionner obstinément et bruyamment, ou à le faire collectivement, bloquant le trafic, créant des incidents de masse, allant même jusqu'à proposer à des journalistes étrangers de se joindre à eux. Ils se vantent de ce qu'une telle exposition ou d'autres actions radicales ont un impact plus visible, exercent une pression plus grande sur le gouvernement et augmentent leurs chances de gagner.

2. Pourquoi les agents juridiques citoyens professionnels existent-ils ?

L'apparition et la permanence des « agents juridiques citoyens professionnels » est liée aux contradictions sociales de plus en plus nombreuses, aux faiblesses de la loi et des règlements, aux coûts exorbitants des actions en justice par les canaux normaux et à l'inadaptation de l'aide juridique officielle. Plus concrètement, leur existence peut être attribuée aux causes suivantes :

1. La demande du marché.

Notre pays est en plein dans une ère nouvelle de transformation sociale, et cela augmente les contradictions. De plus en plus de citoyens ont conscience de leurs droits, mais sont confrontés de plus en plus à des difficultés dans le domaine de la protection des droits. Tel est le terrain sur lequel les « agents juridiques ci-



toyens professionnels » sont apparus. Au cours des années récentes, sous le poids de facteurs tels que la hausse des prix, en particulier ceux des matières premières, ou l'ajustement de la politique gouvernementale des baisses d'impôts sur les exportations, certaines entreprises de transformation employant beaucoup de main-d'œuvre et situées au bas de l'échelle de la production ont été durement touchées, subissant des difficultés de production et de gestion et des baisses de profits. En plus, il y a eu la promulgation et la mise en œuvre de lois et règlements pour la protection du travail, en particulier la loi sur le contrat de travail.

Il est clair que cela a imposé de nouvelles contraintes aux entreprises en matière de gestion de la main-d'œuvre. Les conflits du travail ont explosé. Les travailleurs des entreprises



ont du mal à supporter la charge des coûts et du temps consacrés aux procès. En même temps, le nombre des avocats professionnels est limité et la structure de leurs honoraires est rigide. Cela a incité beaucoup d'avocats à se tenir à l'écart des conflits du travail. D'un autre côté, le système d'aide juridique est très complexe, ce qui le rend très inaccessible et ne lui permet que de couvrir un éventail limité de situations. Dans ce contexte, il ne faut pas s'étonner que les agents juridiques citoyens

professionnels promettent de « mener un procès sans honoraires » ou en prenant le risque d'honoraires faibles, à prélever sur l'indemnisation finale, et que ce commerce se répande dans la clientèle des groupes sociaux désavantagés.

2. Le vide juridique.

La loi de procédure civile de notre pays a posé comme principe qu'un citoyen est autorisé à agir comme agent juridique à la condition expresse qu'il ou elle ne demande pas d'honoraires, respecte certaines restrictions et ait obtenu l'approbation du tribunal pour jouer ce rôle. Cependant, cette règle est rédigée dans des termes qui sont beaucoup trop vagues, et les règlements d'application des lois connexes laissent beaucoup à désirer. Cela a créé un vide juridique dans lequel les agents juridiques citoyens professionnels peuvent se glisser.

3. L'appât du gain.

Il est assez facile de devenir un agent juridique citoyen, car les barrières à l'entrée sont très basses. Un tel agent ne doit maîtriser le droit qu'à un certain niveau. Actuellement, il n'y a pas de

normes pour leurs « honoraires d'agent », qui sont fixés par accord mutuel sans supervision d'aucune autorité. Les agents juridiques citoyens professionnels ont ainsi une grande latitude pour manœuvrer et maximiser leurs gains. Cela les a objectivement incités à rechercher sans scrupule de meilleurs profits.

3. L'impact social des « agents juridiques citoyens professionnels »

D'après les résultats de l'enquête, l'impact social des « agents juridiques citoyens professionnels » est réel et ils peuvent potentiellement mettre à mal la stabilité sociale de la province du Guangdong. Ces ramifications sont exprimées comme suit :

1. Exacerber les contradictions et les disputes.

L'entrée en jeu des « agents juridiques citoyens professionnels » a augmenté le coût d'arbitrage des conflits et a compliqué leur résolution. Pour obtenir leurs « honoraires d'agent », certains « agents juridiques citoyens professionnels » ont déployé de grands efforts pour attirer leurs clients vers la recherche d'arbitrage afin qu'ils intentent un procès, pétitionnent, s'engagent obstinément dans des séries de requêtes ou même provoquent des incidents bruyants.

Ces tactiques peuvent non seulement amener des problèmes à leurs clients, mais elles peuvent aussi faire du mal à leur portefeuille, troubler sérieusement l'ordre public et augmenter les coûts administratifs des corps de justice et des administrations publiques telles que celles-ci souhaitent les gérer. Ces tactiques ont aussi pour effet de miner l'harmonie et la stabilité sociales. Par exemple, dans le conflit concernant des problèmes de soins à l'hôpital de Huaqiao et à l'hôpital de Nanfang, les « agents juridiques citoyens professionnels » ont organisé des sit-in sur le terrain de l'hôpital, ont assiégé le personnel médical et poussé leurs clients à établir un lieu de deuil à l'intérieur de l'hôpital pour aggraver délibérément la situation.

2. Perturber l'ordre du marché des services juridiques.

Fournir des services juridiques est une profession hautement spécialisée. Non seulement cela demande à ses membres une solide base et une bonne éthique professionnelles, mais de plus cela donne un avantage important à l'expérience issue de la pratique et à la reconnaissance par ses propres pairs. La qualité du personnel chez les « agents juridiques citoyens professionnels » est variable. Certains d'entre eux non seulement n'ont pas de

formation juridique professionnelle, et n'ont donc pas le droit de pratiquer, mais de plus ils peuvent n'avoir pas de bureau fixe et n'être en rien enregistrés. Ils ne subissent aucune vérification annuelle, ne paient pas d'impôts, ne sont pas contrôlés et personne ne leur impose de se perfectionner. Leurs coûts opérationnels sont faibles, mais la qualité de leurs services l'est aussi. En même temps, ils ont une stratégie de marketing sur la base de faibles honoraires, de façon à obtenir des affaires, mais ils invitent les juges au restaurant et facturent leurs clients pour frais de cadeaux sous prétexte que cela doit aider leur cas. Ils incitent aussi, par allusion ou par manipulation, leurs clients à la corruption. De telles actions dégradent l'image de la justice, font obstacle à l'équité des procès et aident objectivement à déséquilibrer la concurrence dans la profession juridique.

3. Dégrader les rapports de travail.

Dans le but de réaliser des profits illégaux, certains « agents juridiques citoyens professionnels » aident ou encouragent souvent leurs clients à poser des revendications déraisonnables au cours d'un conflit du travail ou d'un arbitrage. Ils induisent aussi les employés en erreur, les poussent à adopter des méthodes irrationnelles pour réclamer leur salaire, empirant délibérément les rapports entre les patrons et leurs travailleurs, érigeant des obstacles supplémentaires sur la voie de la résolution des problèmes. Non seulement ce n'est pas dans l'intérêt des droits légaux de l'employé, mais cela entrave les opérations et la gestion normales de l'entreprise et rend donc plus difficile un arbitrage normal des conflits du travail. En 2007, alors que la municipalité de Shenzhen travaillait à lancer sa campagne « Étendre les services juridiques à la base », un agent juridique citoyen nommé Qi fit plusieurs fois de l'agitation auprès d'un groupe d'employés, dont les conflits avaient déjà été résolus, pour qu'ils s'adressent à un bureau hiérarchiquement au-dessus de celui qu'ils auraient dû viser. Il prétendait que cela ouvrirait la voie à une meilleure indemnisation. Il en résulta une aggravation des rapports entre l'entreprise et ses travailleurs.

4. Perturber la gestion de l'ordre public.

Cherchant à mettre fin à certaines activités illégales des agents juridiques citoyens professionnels, les départements de la justice et du travail de Shenzhen, Dongguan et autres villes les ont traités en application stricte de la loi et des règlements. De plus, les tribunaux et les administrations associées ont établi des

règles de façon à garder le contrôle sur les agents juridiques citoyens et à réduire leur marge de manœuvre. Mais ces initiatives ont rencontré une vive résistance. Pour parvenir à établir une espèce de statut juridique et élargir le champ de leurs opérations, les agences juridiques citoyennes et leurs employés ont, dans certaines villes, regroupé leurs forces pour faire pression sur le gouvernement. Fin 2006, les départements locaux de l'industrie et du commerce de ces villes tentèrent de supprimer les conseillers juridiques pour les conflits du travail. Un agent juridique citoyen nommé Jing et d'autres en furent mécontents. Ils pétitionnèrent auprès d'un ministère concerné à Pékin. Ils n'obtinrent rien et protestèrent sur la place Tien Anmen, faisant du battage avec leurs banderoles. Mais ils furent arrêtés par les services de sécurité de Pékin. Ils allèrent alors à l'ambassade des Etats-Unis pour demander de l'aide.

Entre mars et mai 2007, une délégation menée par un agent juridique citoyen dont le nom est Qin a coordonné la publication sur Internet d'une série d'articles dont l'un était la *Lettre ouverte au Premier ministre Wen Jiaobao à Shenzhen pour dénoncer le département du travail de Shenzhen, et aussi une lettre aux compatriotes travailleurs migrants de Shenzhen*. Cestextes attaquaient les mesures de gestion publique des administrations du travail, de la justice, des tribunaux, des bureaux du travail et du commerce et les départements de la sécurité de Shenzhen. Ils protestaient en affirmant que le gouvernement les avaient traités injustement parce qu'ils proposaient des aides juridiques bon marché aux masses travailleuses. L'agent juridique citoyen professionnel Xiao Qingshan alla jusqu'à attaquer ouvertement la supervision des autorités du travail et déploya une banderole injurieuse pour le responsable local de la supervision (annexe 7).

5. Mettre en danger la sécurité nationale.

Un des principaux moyens utilisés par les forces occidentales antichinoises, dirigées par les Etats-Unis, pour fomenter leur programme de « transition pacifique » en Chine est de salir le nom de notre gouvernement par le truchement d'ONG étrangères et par la collecte d'informations sur le monde du travail et d'information sur des procès. Actuellement, alors que les « agents juridiques citoyens professionnels » ne sont pas encore vraiment sous le contrôle du gouvernement, certaines ONG étrangères cherchent à profiter de cette ouverture et fouillent dans leurs poches profondes pour financer des organisations de base pour la « protection des droits » qui ciblent les travailleurs migrants



et d'autres groupes défavorisés. Financées par des forces anti-chinoises étrangères, ces organisations de base recourent fréquemment à la gratuité des services comme appât pour mettre un pied dans l'arbitrage de certains cas classiques. A partir de là, elles conduisent avec énergie des inspections d'usines, rassemblant des informations négatives sur le monde du travail et la justice dans notre pays, fournissant des munitions aux forces étrangères hostiles dans la visée d'une offensive contre le système du travail, le système de la justice et le système des droits de l'homme de notre pays, et ce faisant elles calomnient notre gouvernement et salissent son nom.

4. Difficultés et problèmes dans la réglementation des « agents juridiques citoyens professionnels »

Le premier point et le plus important, c'est le manque de principes et de lois sur lesquels s'appuyer. L'article 58 de la loi de procédure civile stipule que toutes sortes de parties peuvent être nommées comme agent juridique et intervenir dans un procès. Cela inclut les parents proches, les organisations sociales concernées, des individus recommandés par l'entreprise où la partie concernée est basée et d'autres citoyens approuvés par les tribunaux. Mais les agents citoyens nommés dans de telles circonstances n'ont pas le droit de rechercher le profit. De plus, les règles déterminant la nomination par les tribunaux des parties autorisées sont loin d'être claires. Les conditions d'approbation par les tribunaux ne le sont pas non plus. Il y a aussi un manque de clarté dans les lois, les directives ou règlements sur la façon de diriger les agents dans les cas de requête de masse.

Ce manque de visibilité a ainsi donné aux agents juridiques citoyens professionnels un certain espace juridique où ils peuvent manœuvrer. Dans les années 1980 et 1990, le Conseil d'Etat avait déterminé sans ambiguïté que des intervenants sur le marché juridique tels que les fournisseurs de conseil juridique étaient tous sous la tutelle des organes administratifs judiciaires. La loi sur les avocats de 1997 comporte également une provision claire sur les peines encourues par les citoyens agissant comme agents payés dans les procédures de justice. Mais cette clause a été retirée de la loi sur les avocats telle qu'amendée au 1^{er} juin 2008. En même temps, quand la loi sur les autorisations administratives (licences) a été promulguée en 2003, une directive du Conseil d'Etat a supprimé le pouvoir qu'avaient les organes judiciaires d'opposer leur veto à la demande

des conseils juridiques d'être des agents qualifiés. Le sérieux manque de lois et de directives gouvernant les agents juridiques citoyens professionnels leur a permis d'échapper au système de supervision. Il y a un manque de clarté sur la question de savoir quel est l'organe de supervision principal. Ce manque de support légal et politique a sapé l'efficacité du travail de supervision.

Le deuxième problème est celui du chaos sur le marché des services juridiques. Il y a de nombreuses parties prenantes sur le marché des services juridiques, dont les avocats, les services juridiques populaires, les conseillers juridiques en entreprise, les organismes de conseil juridique, les agences gouvernementales de service pour les droits de l'homme, les instituts de recherche concernés par l'éducation juridique, et aussi les citoyens individuels. Mais la structure de supervision responsable du marché des services juridiques est loin d'être cohérente, et les différentes autorités n'ont pas pu travailler en tandem. Par conséquent, elles n'ont pas pu punir les pseudo-agences et agents juridiques ou ceux de mauvaise qualité ni faire cesser leur activité. De plus, les restrictions dues aux distances géographiques et les limitations incluses dans les lois existantes impliquent que l'efficacité de la supervision des avocats et conseillers juridiques de l'étranger est également très limitée. Objectivement, ils contribuent au chaos sur le marché des services juridiques.

Le troisième problème provient de la faiblesse des ressources dont disposent les administrations juridiques. Ces dernières années, les contentieux sur les réquisitions de terrains et les conflits du travail ont régulièrement augmenté. En particulier, les conflits du travail ont augmenté de façon exponentielle après la mise en place de la loi sur le contrat de travail et de la loi sur la médiation et l'arbitrage des conflits du travail. Cela a surchargé les tribunaux et les départements d'arbitrage du travail. Par conséquent, il leur a été impossible d'examiner et de vérifier complètement l'identité véritable des agents. De même, il est difficile aux tribunaux de disposer du personnel nécessaire pour guider et aider les travailleurs dans leurs dossiers, procès ou arbitrages. Les services gouvernementaux d'aide juridique sont également difficiles d'accès et manquent de ressources. Ils sont oubliés et ne sont capables d'offrir que des services très limités. Ils sont loin d'être à même de couvrir la demande objective sur le marché des services juridiques.



Le quatrième problème est celui du manque de coordination et d'harmonisation entre régions géographiques et entre départements administratifs. Il n'y a pour le moment aucun mécanisme opératoire qui délivre une réglementation et une gestion coordonnées à long terme des agents juridiques citoyens professionnels. Il n'y a pas non plus de mécanisme qui permette le partage effectif des informations et de faire un rapport en retour. Cela a conduit à un manque de coordination et d'harmonisation entre régions et entre administrations. Certaines administrations se contentent de délivrer des autorisations, mais craignent de gérer les agents. Mais même leur façon d'examiner les demandes d'enregistrement laisse beaucoup à désirer. D'autres administrations manquent de vigilance idéologique et exagèrent de façon unilatérale le rôle positif que les services des « agents juridiques citoyens professionnels » jouent auprès des groupes défavorisés. Elles rendent ainsi un service à ces agents.

D'autres administrations encore ont manqué de rigueur dans l'examen détaillé de ces agents au regard des obligations légales. Elles ont failli dans l'offensive qu'elles auraient dû lancer contre eux. Il faut ajouter à cela la façon exagérément partisane de rapporter certains conflits, ce qui a ouvert la voie aux « agents juridiques citoyens professionnels », leur permettant d'opérer plus ouvertement et de gagner une réputation positive. Cela ne facilite pas leur répression. Dans l'ensemble, la supervision des agents juridiques citoyens professionnels repose sur un vide, aucune administration n'étant à même de fournir un contrôle rigoureux. C'est particulièrement le cas pour les agents qui viennent de l'extérieur de la juridiction locale ou pour ceux qui se couvrent par des accords de dessous de table. Les juridictions géographiques et administratives peuvent devenir un problème dans de tels cas. Certains cas peuvent ainsi tomber dans un no-man's land, hors d'atteinte d'aucune loi.

5. Principes et suggestions

Pour réguler le comportement des « agents citoyens », pour renforcer le travail commun de contrôle et pour maintenir la stabilité sociale efficacement, nous souhaitons proposer les mesures et suggestions suivantes :

1. Défendre les intérêts légaux des citoyens de façon efficace.

« Les intérêts des masses ne doivent pas être pris à la légère ! » Les comités du parti à tous les niveaux, les organes gouvernementaux et fonctionnels doivent maintenir le principe

selon lequel « l'homme est le premier souci ». Ils doivent mettre les intérêts des masses en première place dans leur esprit et intensifier leur préoccupation pour les problèmes affectant la vie des gens. Ils doivent se lancer dans une campagne pour s'éduquer eux-mêmes sur la façon d'adopter et de suivre les développements scientifiques, de réorienter leur mentalité de gouvernants dans le sens du dévouement, de chercher à améliorer leur style de travail et d'établir un mécanisme cohérent pour défendre les intérêts des groupes défavorisés. Ils doivent aussi chercher à prévenir et à minimiser les affrontements en s'attaquant à leur cause fondamentale, en passant au bulldozer le terrain où se développent les éléments de « défense des droits » de telle sorte qu'ils n'aient plus aucune chance de profiter de la situation et qu'ils ne puissent même plus y avoir un pied.

2. Amener à perfection dès que possible les directives ou règlements associés.

On conseille à la province du Guangdong de d'abord envisager de rédiger les règlements nécessaires, afin que l'on dispose d'un régime plus affiné permettant de réglementer des points tels que les qualifications des agents citoyens, le champ de leurs activités, leur mode de travail, les procédures par lesquelles la participation des agents dans les procès et arbitrages seraient interdites, et leurs droits et responsabilités.

Une même clarté est aussi requise pour l'attribution à tel ou tel organe d'inspection de la responsabilité sur les organismes du secteur du conseil juridique. Une telle clarté rendrait service, si l'on veut s'efforcer de guider et réglementer le comportement des agents citoyens, car elle fonderait plus adéquatement ces efforts d'encadrement sur des lois et règlements.

3. Les différents départements administratifs ont des responsabilités variables, mais ils devraient être liés par un objectif commun de contrôle.

Cette tâche demanderait de faire appel aux efforts de nombreuses autorités dans les régions. Leurs démarches devraient être étroitement coordonnées et synchronisées afin que les « agents juridiques citoyens professionnels » soient convenablement supervisés. Les organes de la Sécurité publique et de la Sécurité nationale devraient garder un œil constant sur les principaux problèmes liés aux « agents juridiques citoyens professionnels », de sorte que tout comportement illégal de leur part puisse être stoppé dans les délais les plus courts. D'un autre côté, les organes judiciaires et admi-

nistratifs devraient renforcer leur réglementation des firmes juridiques et de leurs employés. Elles devraient aussi mettre en place un système pour inspecter les établissements de services juridiques et leurs employés. Il leur revient aussi de renforcer le travail de propagande sur les questions juridiques. Les tribunaux et les départements du travail devraient être extrêmement vigilants quand ils passent au crible les références et unités de travail des agents citoyens, de même que leurs rapports avec leurs clients potentiels. Ils devraient demander aux agents et à leurs clients potentiels de signer une déclaration écrite attestant que le service juridique concerné est gratuit. Les départements du travail devrait réglementer convenablement l'emploi des travailleurs. Ils devraient s'efforcer de minimiser les conflits du travail et réduire au minimum l'espace où les agents peuvent survivre.

Les départements de l'industrie et du commerce devraient restreindre sévèrement les autorisations d'entrée sur le marché pour des entreprises telles que les divers groupes de droits du travail ou de droits de l'homme, ou encore les établissements de conseil sur le droit du travail. Dans le cas où un agent opère en transgressant ses paramètres autorisés, et spécialement quand il n'est pas gratuit, le suspect doit faire l'objet d'une enquête et être traqué comme la loi le demande jusqu'à ce que sa licence lui soit retirée. Les bureaux des requêtes doivent renforcer leur contrôle des lettres de requête qu'ils reçoivent et de l'identité des pétitionnaires. S'ils s'aperçoivent qu'un agent agit pour le profit, ils doivent enregistrer le cas et le transférer aux départements concernés sans délais.

Les syndicats doivent jouer un rôle plus grand vis à vis des activités de défense des droits qui se placent à une échelle plus collective. Ils devraient intervenir plus tôt dans les conflits qui concernent un grand nombre de travailleurs afin de les guider sur le bon chemin. En même temps, les échanges d'informations entre les différentes autorités et d'une région à l'autre doivent être renforcés, comme doit l'être la coordination entre eux.

Nous proposons qu'un mécanisme soit mis en place sous la direction des comités politiques et juridiques grâce auquel les tribunaux, les départements du travail, les bureaux de la sécurité publique de même que les départements du commerce, de l'industrie et de la sûreté pourraient mieux synchroniser leur travail. L'enquête qui a couvert la province du Guangdong récemment a donné aux autorités une vue complète des « agents juridiques citoyens professionnels » dans la province. Les autorités

de la Sécurité publique et de la Sécurité nationale devraient lancer une enquête spéciale en direction des « agents juridiques citoyens professionnels » qui ont des contacts avec l'étranger. Ceux qui seraient soupçonnés d'avoir été infiltrés par des éléments étrangers doivent faire l'objet d'un supplément d'enquête. Toute preuve de comportement illégal ou criminel de leur part doit être conservée et ils doivent être traités rudement au moment approprié déterminé par la loi.

4. Déployer une stratégie sur plusieurs fronts et gérer les cibles de contrôle par catégories.

Il faudrait diviser le groupe des « agents juridiques citoyens professionnels » en catégories et différencier nettement ceux qui ont un caractère politique de ceux qui sont d'un type plus social. On leur appliquerait des stratégies et une gestion différenciées. Le comportement des agents citoyens légaux serait encouragé, car ils seraient appréciés comme un supplément efficace aux services juridiques sous-équipés du gouvernement. Les agents juridiques citoyens professionnels qui favorisent le développement et le progrès social mais dont le comportement a été incorrect doivent être guidés de façon positive.

Quant à ceux dont le comportement pourrait avoir un impact problématique sur les intérêts nationaux du pays, ils doivent être réprimés et interdits. Ceux qui mettraient en danger la sécurité nationale et qui s'engagent illégalement dans des activités politiques ou religieuses doivent être bloqués catégoriquement. Ceux qui violent la loi doivent être punis par elle, sans délais.

5. Le besoin de renforcer les services juridiques populaires.

Premièrement, il faudrait mettre en place plus d'organisations pour renforcer le travail d'arbitrage au niveau de la base. Un réseau d'arbitrage à trois niveaux pourrait être établi, couvrant les comités ruraux (en ville, les comités de rue), les communautés et les entreprises. Les comités ruraux (et ceux de rue) devraient jouer un rôle central dans ce domaine. Différentes autorités pourraient être conviées et organisées comme parties prenantes de l'infrastructure d'arbitrage, travaillant pour limiter les petits désaccords et les résoudre au sein du village, et pour contenir au sein de la nation les affrontements plus importants. L'objectif est de résoudre les différences à la base et dans les entreprises en les prenant à leur origine. Deuxième-

ment, il est nécessaire de renforcer le réseau d'arbitrage des problèmes de travail en les revitalisant et en augmentant leur efficacité.

Le troisième aspect concerne l'extension des services juridiques aux communautés et jusqu'au peuple. L'objectif est de populariser l'éducation juridique de façon à armer les larges masses et les travailleurs d'une connaissance basique du droit, ce qui inclut les problèmes liés à la nomination des agents juridiques, de telle façon qu'elles soient à même de faire campagne pour les droits de l'homme dans un cadre légal et qu'elles puissent se protéger des abus. Si on y parvient, cela contribuera à mettre hors de combat les faiseurs de campagne sur les droits légaux et les droits de l'homme.

Le quatrième problème, c'est le besoin d'encourager fortement le développement sain de la profession juridique et du secteur des services juridiques au niveau populaire. Quand la part de marché des « troupes régulières » des services juridiques sera augmentée, il y aura moins de place pour les agents juridiques citoyens professionnels. Il est nécessaire de renforcer la gestion de la profession juridique, de même que celle du secteur des services juridiques populaires, en visant ceux qui emploient de façon illégale un « agent juridique citoyen », et en ciblant les cas où une partie autre qu'un avocat est nommée comme agent. Ceux des agents qui sont impliqués dans des incidents de masse ou dans un cas sensible et qui lient leur rétribution d'agent à l'issue victorieuse du conflit doivent être punis sévèrement. Les agents juridiques citoyens professionnels qui opèrent avec une licence contrefaite doivent être traités de la façon appropriée.

Cinquièmement, il faut augmenter la disponibilité et la densité de l'offre d'aide juridique. C'est spécialement nécessaire dans les régions où il y a une grande concentration d'entreprises. Il faut rendre l'aide juridique plus accessible. Les démarches pour demander l'aide juridique doivent donc être simplifiées, et l'éventail des cas où l'aide juridique peut être accordée doit être élargi. Il va sans dire que les services juridiques devraient être délivrés en plus grande quantité et doivent être de meilleure qualité. Pour atteindre ces objectifs, un meilleur soutien politique et financier est requis. Il est aussi intéressant de mettre en place une fondation de l'aide juridique. Dans certaines circonstances, le gouvernement devrait envisager d'acheter des services d'aide juridique sur le marché plutôt que de les délivrer lui-même. L'octroi de subventions pour soute-

nir de tels services est une option possible. Tout cela contribuera à garantir que les besoins d'aide juridique et les droits humains des groupes défavorisés seront couverts de façon plus appropriée.

Annexes

Le texte de ces annexes n'a pas fait l'objet de fuites et n'a donc pas été publié.

- ◆ Annexe 1 : conditions du Centre de services aux travailleurs de la rivière des Perles de Canton.
- ◆ Annexe 2 : conditions du Centre de services d'Ankang sur la protection de la santé au travail.
- ◆ Annexe 3 : conditions du Centre de documentation de Panyu pour les travailleurs migrants.
- ◆ Annexe 4 : conditions de base de Guo Feixiong.
- ◆ Annexe 5 : conditions de base de Tang Jingling et Guo Yanji.
- ◆ Annexe 6 : conditions de base de « China Labor Watch » et des activités relatives aux « droits de l'homme » de ses « médiateurs de Canton, Chine » Li Qiang et Li Weizhong.
- ◆ Annexe 7 : conditions de base de Xiao Qingshan.

NOTICE N° 56 [2009], publiée par le Bureau administratif de la mairie de Baiyin pour l'Industrie et le Commerce, redirigeant une notice du Bureau administratif de la province du Gansu pour l'industrie et le commerce, sur le lancement d'une opération spéciale pour régler le problème des « agents juridiques citoyens professionnels »

Bureau administratif pour l'industrie et le commerce de la mairie de Baiyin
22 avril 2009.

A : Bureaux (sous-bureaux) industrie et commerce des différents comtés (districts).

Nous vous redirigeons la « note spéciale appelant à de sérieuses interventions pour régler le problème des “agents juri-

Note de CLNT : traduit du chinois en anglais. Notice originale sur <http://www.bygs.gov.cn/zwgk/html/2009-09/4390.htm>. Le lien a cessé de fonctionner depuis.]

diques citoyens professionnels” publiée par le Bureau administratif de la province du Gansu pour l’industrie et le commerce ».

Nous vous demandons instamment de mettre en œuvre la notice avec la plus grande diligence. Que les différentes unités de travail/bureau à qui cette directive est adressée soumettent leur rapport écrit sur les résultats de leur enquête à la Division de l’inspection de l’économie privée individuelle de la mairie de Baiyin avant le 25 avril.

Mots clés : rediriger ; agent juridique citoyen ; intervention ; notice

Copie à : divers dirigeants du présent bureau

Publié par : le bureau administratif du Bureau Administratif de la Mairie de Baiyin pour l’Industrie et le Commerce .

22 avril 2009

Copies publiées : 5.

Un document du Bureau administratif de la province de Gansu pour l’industrie et le commerce.

De : Bureau administratif de la province du Gansu pour l’industrie et le commerce – Une notice sur le lancement d’une opération spéciale d’intervention ciblant les « agents juridiques citoyens professionnels »

A : Bureaux administratifs pour l’industrie et le commerce de diverses municipalités, préfectures, districts miniers et zones de parcs d’éoliennes.

Le phénomène des « agents juridiques citoyens » est apparu récemment dans la province du Guangdong, et le problème s’accroît, attirant l’attention la plus grande des hauts responsables du Parti communiste et de l’Etat. Ils ont demandé une prompt intervention pour régler ce problème et ont publié des directives importantes et concrètes sur la question. Les dirigeants provinciaux du Gansu étaient également préoccupés et avaient demandé au bureau provincial de préparer immédiatement le lancement d’une opération spéciale de règlement du problème et de rectification à travers la province, en collaboration avec le réseau des bureaux de l’Industrie et du Commerce de la province.

Les points clés de la notice sont les suivants :

1. Soyez conscients de l’importance de l’opération et soyez clairs sur ses objectifs et sur vos tâches. Les divisions Industrie et Commerce à tous les niveaux doivent adopter comme guide une perspective de développement scientifique, appréciant la tâche dans le contexte plus large de l’objectif national de construire une société harmonieuse, et gardant au premier plan de leur esprit un sens aigu de responsabilité envers le parti et le peuple. Il est à espérer que cela rehaussera leur sens des responsabilités et l’appréciation de l’urgence de la tâche de s’attaquer au problème des « agents juridiques citoyens professionnels ». Ils doivent soutenir l’opération par une direction organisationnelle renforcée et par une définition claire des responsabilités, qui doivent être assumées systématiquement. Ils doivent s’assurer que l’opération est menée de façon impeccable, avec les dirigeants qui jouent leur rôle approprié, avec les responsabilités déléguées de façon adéquate et avec des mesures tombant aux bons endroits.

2. Faire un usage optimal des rôles fonctionnels existant pour obtenir comme résultat la meilleure rectification. Les divisions Industrie et Commerce doivent déployer leurs « meilleures troupes » de façon flexible afin de rendre possible l’enquête la plus sérieuse dans leurs localités respectives, en tenant compte de la spécificité des conditions locales et en leur faisant correspondre des stratégies appropriées. Comme point de départ, surveillez avec la plus grande vigilance la ligne de défense au point d’entrée sur le marché. Vous devez exercer la surveillance la plus totale et la plus sévère dans le traitement des demandes d’enregistrement des différents agents du marché, qu’il s’agisse de défense des droits ou de conseils juridiques. Si, dans le cours de ce processus, vous vous apercevez qu’une « licence professionnelle » est arrivée à échéance, vous devez ordonner aux parties concernées de renouveler leur licence dans le délai légal autorisé ou les invalider de façon appropriée. Si l’un d’eux continue à opérer sans licence convenable, il doit être mis hors marché.

Pour ce qui est des autorisations existantes délivrées aux diverses entités de conseil, un examen soigneux de leur statut et de leur conformité doit être mené. Tout défaut de conformité doit être traité, et tout manquement à régulariser la situation dans les délais statutaires doit être traité selon la loi. Pour celles qui sont en totale conformité avec les conditions d’enregistrement, il faut les inscrire un à un dans un registre général à créer, des

agences d'intermédiaires pour être sûr qu'elles sont conformes aux « quatre clartés » (c'est-à-dire clarté de leurs chiffres, de leurs documents d'enregistrement, de leur domaine de travail et du profil de base de leur personnel). Tout cela devrait contribuer à aider les opérations quotidiennes d'inspection sur une base désormais saine.

Deuxièmement, l'intensité de notre propagande va être renforcée. Les membres de la société au sens large doivent être mobilisés pour dénoncer les tricheurs. Dans leur supervision quotidienne, les divisions Industrie et Commerce de tous les niveaux doivent améliorer leur travail de propagande de façon à mieux utiliser les masses populaires et à les mobiliser plus largement. Ceci devrait permettre de mettre sur pied un système de veille hautement efficace pour la surveillance et l'information sociale. Faites plein usage du « réseau intégré d'application de la loi 123.15 » pour garantir que tous les indices font l'objet d'une enquête et que toutes les enquêtes sont menées à terme. En ce qui concerne les cas que d'autres départements concernés vous ont indiqués, ou que les médias ont publiés, il faut les examiner dans les délais, délivrant des interdictions quand il y a lieu, et cela doit être fait sans merci.

3. Renforcer la coordination entre administrations pour assurer que la rectification est menée de la façon la plus efficace. Avant que l'opération de rectification commence, les divisions Industrie et Commerce de tous les niveaux doivent communiquer leurs plans, dans les délais, aux comités du parti et aux autorités et comités de l'Etat. Pendant la campagne de rectification et après, leur travail d'inspection doit être mené en collaboration étroite avec les organes concernés de la localité. Les lignes de communication entre eux doivent être ouvertes et ils doivent s'efforcer de jouer leur rôle pour contribuer à un régime de contrôle intégré.

Merci aux unités de travail/départements de soumettre par écrit les résultats de leur enquête au

Bureau de contrôle de l'économie privée individuelle des autorités provinciales du Gansu avant le 27 avril.

Pièce jointe : *Rapport d'enquête concernant les « agents juridiques citoyens professionnels » de la province du Guangdong.*

Contact téléphonique : 09U-8533016

Personne à contacter : Hu Yong

Fax : 0931-8533021

Mots clés : agents juridiques citoyens professionnels ; intervention ; notice

Publié par le bureau administratif de l'administration de la province du Gansu pour l'industrie et le commerce le 16 avril 2009.

Nombre de copies : 25

.....

SAISIR L'OCCASION DE RÉÉVALUER LES RELATIONS DU TRAVAIL, ÉLIMINER LES PROBLÈMES POTENTIELS ET REDÉFINIR UNE POLITIQUE

L'article qui suit est remarquable surtout par le fait qu'il a été publié dans la revue *Liaowang*, magazine de l'agence de presse officielle Xinhua, largement lue par les hauts fonctionnaires et les décideurs politiques.

Le propos de l'article est contrasté. D'une part, il ne cache pas au lecteur que les périls de la lutte de classes s'accumulent. Il s'efforce de tenir un langage de vérité sur la situation sociale. Il cherche à rendre compte des grèves et « incidents de masse » à partir de la surexploitation du prolétariat, sans nier que les travailleurs ont de sérieuses raisons de se soulever. D'autre part, la recherche d'une parade au danger que représente le prolétariat se limite à des formules relativement générales sur la négociation collective et le rôle des syndicats. Mais de même que la franchise du discours sur la lutte des classes, l'évocation en public de la question syndicale est nouvelle dans le paysage social chinois.

L'original en chinois et sa traduction anglaise sont accessibles sur le site du *Chinese Labor Bulletin* : <http://www.clb.org.hk>

« **Q**UAND LA FNCS a réalisé une étude en juillet 2009, nous lui avons dit que, en général, il fallait trois mois pour traiter un cas de conflit du travail, beaucoup plus que la limite officielle des quarante-cinq jours, comme il est stipulé dans la loi de médiation et d'arbitrage des conflits du travail. Qui aurait pensé qu'en octobre, de nouveaux cas ne seraient pas traités avant août 2010 ? Pour les ouvriers, ceci est extrêmement néfaste !

Nous comprenons très bien : cela ne veut pas dire que les comités d'arbitrage ne travaillent pas dur, mais que le nombre de

conflits du travail a explosé. » (Shi Fumao, directeur adjoint du Centre de recherche et d'aide juridique pour travailleurs migrants de Pékin Zhicheng.)

Shi Fumao, un avocat dynamique des causes d'intérêt public, en première ligne sur le front des relations du travail, est très sensibilisé au nombre croissant des conflits du travail en Chine. Dans un long entretien avec *Liaowang*, Shi explique que vers la fin de 2009, il y avait une importante augmentation du nombre de conflits collectifs impliquant plus de vingt personnes. « D'habitude on pouvait avoir un ou deux conflits collectifs par mois, mais récemment, c'est quotidiennement que cela se produit. »

Au troisième trimestre, le nombre de cas acceptés par les comités d'arbitrage des conflits du travail (Labor Dispute Arbitration Commission, LDAC) atteignait 519 000 dans tout le pays. Les experts ont reconnu que « c'est un chiffre très élevé ».

D'après le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale (MOHRSS), le nombre de cas acceptés par les LDAC a plus que doublé, passant de 310 000 en 2005 à 690 000 en 2008.

D'après la Cour suprême du peuple, les tribunaux ont examiné 280 000 cas de conflits du travail en 2008, soit 93,3 % de plus que l'année précédente. Certaines régions ont même vu de plus fortes augmentations. Au premier trimestre de 2009, les provinces du Guangdong, du Jiangsu et du Zhejiang ont vu des augmentations de, respectivement, 41,63 %, 50,32 % et 159,61 %.

Au même moment, des incidents de masse dus à des conflits du travail ont beaucoup augmenté et ont pris des formes violentes, attirant l'attention du public sur les problèmes. Beaucoup d'experts et d'universitaires interrogés pour cet article étaient d'accord sur ce point, et ajoutaient que les conflits du travail étaient devenus maintenant une source majeure de conflit dans la société chinoise.

La « radicalisation » des réactions des ouvriers de l'industrie

En 2009, un certain nombre d'ouvriers de l'industrie était particulièrement actifs dans l'organisation de manifestations de masse. En avril, plus d'un millier d'ouvriers d'une usine de coton de Baoding (Hebei), ont organisé une « marche sur la capitale » le long d'une autoroute ; en juillet, des ouvriers d'une usine de chaudronnerie du Wuhan ont bloqué trois routes ; en-



* Incidents de Tonghua (ci-dessus à la « une » du journal *Nouvelles de Pékin* du 27 juillet 2009) : le 23 juillet 2009, le directeur de la société Jianlong Heavy Machinery Group a été battu à mort dans un conflit impliquant environ 1 000 ouvriers de Tonghua Iron and Steel (province de Jilin). Chen Guojun était venu pour mettre en œuvre le plan de fusion des deux sociétés. Des manifestants l'ont frappé alors que d'autres bloquaient les routes, selon le gouvernement de la province. « Les ouvriers se sont mis en colère quand le directeur Chen a dit que le nombre total de salariés de l'usine serait réduit de 30 000 à 5 000 après la fusion », a indiqué un agent de police cité par le quotidien *China Daily*.

core en juillet [2009], l'incident de Tonghua s'est terminé par une « double perte » : sept des hauts fourneaux ont été arrêtés et un haut dirigeant de l'entreprise a été battu à mort, ce qui a choqué le pays * ; en août, pendant l'incident de l'aciérie de Lingang, un directeur adjoint de la Commission de contrôle et de gestion des entreprises publiques (Sasac) a été retenu prisonnier pendant quatre-vingt-dix heures ; et en novembre, des travailleurs de l'entreprise métallurgique Jialing de Chongqing ont fait grève.

« Les conflits du travail qui ont conduit à des incidents de masse sont un des faits les plus marquants de cette année », souligne Dan Guangnai, de l'Académie chinoise des sciences sociales, spécialiste de ces incidents de masse. « Dans ces incidents, on peut voir en particulier la force des ouvriers de l'industrie. Nous avons besoin de suivre de près ces tendances dans les relations du travail dans les grandes régions d'industrie moderne. »

De l'avis des experts interrogés pour cet article, la situation en 2009 n'est peut-être pas si mauvaise, si on la compare à l'explosion des incidents de masse à la fin des années 1990. Cependant, cette observation repose sur le fait que, en 2009, il n'y a pas eu beaucoup de licenciements dans les entreprises d'Etat (SOEs).

« La restructuration des entreprises d'Etat est en cours depuis de nombreuses années, et les ouvriers en comprennent maintenant le mécanisme, grâce à l'expérience de leurs pères et frères eux-mêmes licenciés, recevant des compensations, trouvant de nouveaux emplois, et obtenant des soins médicaux et la sécurité sociale », explique Dan Guangnai.

Zhang Jianguo, directeur du Département des négociations collectives de la FNCS, a déclaré à *Liaowang* que, dans le processus de restructuration des entreprises d'Etat, certains fonctionnaires locaux, départementaux ou d'entreprise ignorent les droits démocratiques des employés, se déclarent en faillite sans avoir d'autorisation officielle et vendent des actifs indispensables à la survie de l'entreprise. Ils négligent le sort des employés et les intérêts nationaux. Dans certains cas, ils vendent des biens nationaux en dessous du prix de marché.

Dans certaines entreprises les plans de restructuration ne sont pas assez détaillés ni assez complets pour être légalement pris en compte. Le résultat est que la politique gouvernementale concernant les restructurations ne peut pas être appliquée et que les droits et intérêts des travailleurs sont bafoués.

Zhang Jianguo pense que les caractéristiques principales de certains des incidents de masse causés par les restructurations d'entreprises d'Etat sont : la présence d'un groupe nettement défavorisé avec un fort désir de défendre ses intérêts, l'apparition d'un conflit social, et l'écart entre les lois et le système de régulation d'une part et la réalité sociale d'autre part. « De plus, la protestation ouvrière dans les petites et moyennes entreprises est d'une nature relativement diffuse, par opposition à celle des grandes entreprises où les ouvriers sont plus concentrés et fortement organisés ».

Dan Guangnai renchérit : « Dans les incidents de Tonghua et de Lingang, on pouvait voir que la colère et les actions des ouvriers étaient simultanées. Une telle unité de pensée et d'action est intimement liée au mode de production des ouvriers d'industrie ».

La plupart des grandes entreprises ont une structure hiérarchisée comprenant des équipes, des ateliers, des branches, et des quartiers généraux. Ce type de structure crée une discipline parmi les ouvriers d'industrie et fait ressortir leur « capacité supérieure » d'organisation. Dan Guangnai explique : « Dans une équipe, tous les salaires et tous les avantages sont identiques ; dans un atelier, les conditions sont les mêmes pour tous, et dans l'usine d'une branche, chacun est confronté aux mêmes conditions. Cela forme un groupe avec les mêmes intérêts qui possède un fort sentiment de communauté et qui est relativement puissant ; ainsi le pouvoir des ouvriers de se mobiliser est relativement fort et ils peuvent décider d'une action assez facilement. »

Dans les vieilles régions industrielles de la Chine du Nord-Est, cette tendance est encore plus apparente. Dans certains endroits, toute une ville tourne autour d'une grande entreprise d'état, comme dans le district Erdaojiang de Tonghua. Quand tout est lié : le mode de production, les intérêts des ouvriers et la situation géographique cela produit un fort sentiment d'identité collective.

La « capacité d'organisation » dans ce type d'incidents de masse a visiblement augmenté. « Si on compare avec l'incident de Weng'an, où les banderoles étaient faites de morceaux de tissu déchirés, cette année ils étaient imprimés de façon professionnelle, ce qui montre que les ouvriers s'étaient été préparés à l'avance et étaient très organisés », relève Guangnai.

« Les conflits du travail qui se sont développés depuis des années et qui se combinent avec les nouveaux conflits et problèmes

liés aux restructurations des entreprises d'Etat sont en train de changer la façon de penser des travailleurs. Ce changement échappe cependant à certains officiels du Parti et du gouvernement et cela entraîne une exacerbation des problèmes avec des résultats désastreux », indique Zhang Jianguo.

Les incidents de masse liés aux conflits du travail ont atteint de nouveaux sommets

Un grand nombre d'experts interrogés dans ce reportage font remarquer que les relations du travail constituent une partie complexe et indissociable de la société, avec des enjeux économiques, sociaux et de stabilité sociale.

Cependant, certains gouvernements locaux considèrent que la « compétence administrative » signifie simplement assurer la croissance économique. Ainsi, pour se mettre en situation favorable, ils pensent en premier à attirer les capitaux, sans se soucier de politique sociale ni des droits des travailleurs. Derrière chaque statistique économique éclatante, on peut voir l'aspect déplaisant de quelque gouvernement local enfrenant la législation du travail, et cela a conduit à l'érosion des relations du travail.

« La fréquence des incidents de masse issus de problèmes de travail augmente, et leur échelle aussi. On a déjà atteint de nouveaux sommets sur ces deux points », remarque Zhang Jianguo.

D'après les statistiques de la Fédération des syndicats du Shandong, cette province a recensé 52 « incidents de masse normaux » au cours du seul premier trimestre 2009. La plupart sont dus à des arriérés de salaires, des compensations économiques, et des problèmes non résolus depuis longtemps. D'après la police de Shenzhen (Guangdong), les conflits du travail sont la catégorie d'incidents de masse qui augmentent le plus rapidement, et ils sont « potentiellement déstabilisateurs » pour la ville. Il y a eu 637 incidents en 2008, une augmentation de 119,7% par rapport à l'année précédente ; et en janvier 2009 il y a eu 97 incidents, soit 61,7% de plus qu'au cours de la période précédente.

Le rapport du gouvernement et de la FNSC intitulé *Avec l'arrière-plan de la crise financière, une enquête sur les relations du travail dans les entreprises et la situation des droits des travailleurs* montre que 50,4 % des présidents des sections syndicales d'entreprise interrogés étaient d'accord ou hésitants face à l'affirmation : « L'année qui vient sera une période explosive dans les conflits collectifs du travail. » 55 % d'entre eux étaient d'accord ou hésitants face à l'affirmation : « Dans l'année qui vient les incidents de masse seront en nette augmentation. » Nous pou-

vons donc voir que plus de la moitié des présidents de sections syndicales se montraient soucieux pour 2010.

Zhang Jianguo remarquait que les syndicats d'entreprise sont en première ligne dans les relations du travail et sont les mieux placés pour comprendre réellement les conflits. Le fait que tant de responsables syndicaux se montrent concernés par l'évolution des relations du travail devrait alerter les fonctionnaires du Parti et du gouvernement sur la gravité du problème.

De plus, la confrontation et la violence dans les incidents de masse liés au travail de cette année sont frappantes. Dans certains cas, de jeunes ouvriers et ouvrières, formant une chaîne main dans la main, ont organisé des blocages de routes et des sit-in silencieux et pacifiques devant les bâtiments du gouvernement. Certains des incidents ont cependant été violents, avec des blessés chez les travailleurs et dans la police et avec des dégâts matériels. Il y a même eu des séquestrations et des lynchages dans les incidents de Tonghua et de Lingang. Les experts interrogés reconnaissent ouvertement les tendances à la violence manifestes dans les relations du travail aujourd'hui.

Le mépris des droits des travailleurs migrants

Les conflits du travail de 2009 se sont déroulés dans le contexte de la crise financière internationale. Le plan de relance économique du Conseil d'Etat, dévoilé en novembre 2008 pour stimuler la consommation intérieure et augmenter la croissance économique, a entraîné un rebond de l'économie chinoise au troisième trimestre 2009 et, en octobre, personne ne doutait que le but d'« atteindre 8 % de croissance » serait réalisé. Les experts, cependant, n'étaient pas aussi optimistes quant à l'impact de la crise financière sur les relations du travail.

Su Hainan, directeur de l'Institut de recherche sur le travail du MOHRSS, et auteur du rapport *Avec l'arrière-plan de la crise financière, une enquête sur les relations du travail dans les entreprises et la situation des droits des travailleurs* », déclare à *Liaowang* que la crise financière a conduit à une chute sévère des demandes de l'étranger, entraînant des problèmes pour certaines entreprises exportatrices étrangères, pour les PME, et pour les industries de main-d'œuvre. Les compagnies privées, surtout, cherche à sortir de leurs difficultés en ajustant continuellement leur mode de fonctionnement et leur organisation du travail, entraînant des conflits avec les travailleurs.

« On n'a jamais connu une telle situation, où il y a autant d'entreprises, presque au même moment et sur une grande échelle, qui



entreprennent des restructurations ; certaines n'ont pas d'autre choix, mais pour d'autres, c'est l'occasion d'échapper à la loi », fait remarquer Su.

Ces ajustements touchent aussi bien les usines prises une à une que la structure de l'emploi au niveau national. L'exemple le plus frappant en est « la vague de travailleurs migrants retournant à la campagne » constatée fin 2008 et début 2009. Un sondage du Bureau national de la statistique montre que, juste avant le Festival de printemps de 2009, environ 70 millions de travailleurs migrants étaient retournés chez eux, soit 50 % de cette force de travail migrante.

Premièrement, la base de la société rurale trouva très dur de faire face à ce lourd fardeau. Pendant l'enquête sur l'incident de Shishou du 21 juin 2009, indique Dan Guangnai, « nous avons découvert que les jeunes dans les rues étaient tous des travailleurs migrants rentrés chez eux. Certains d'entre eux n'avaient pas reçu leur salaire normal, et ils avaient beaucoup de ressentiment ; ce qui était un facteur de déstabilisation ».

Deuxièmement, certaines entreprises ont changé les horaires de travail et de repos. Dans son étude, Su Hainan s'est rendu compte que 40 % des entreprises ne payaient pas les ouvriers pendant les jours de repos et de vacances. « Le pourcentage actuel devrait être un peu plus élevé », dit-il. D'autres entreprises, manquant de commandes, ont changé l'horaire normal de travail pour un système « basé sur le calcul total du temps travaillé » dans lequel le travail effectué pendant les jours de repos et les jours fériés était payé au tarif normal. Beaucoup d'entreprises n'ont pas informé le Département du travail de ces changements et n'en ont pas non plus discuté avec les travailleurs.

Troisièmement, certaines entreprises ont gelé les salaires, diminué les avantages, augmenté la « flexibilité » du salaire, diminué ou supprimé le paiement des heures supplémentaires ; et plusieurs sociétés ont diminué, sans l'accord du gouvernement, leurs versements de cotisations sociales.

D'après le sondage du Bureau national de la statistique, l'augmentation des salaires ouvriers pendant la première moitié de 2009 a été de 5,1 % plus faible que l'année précédente ; c'est la plus faible augmentation depuis 2001. D'après l'étude de Su Hainan, dans la seconde moitié de 2008 et la première moitié de 2009, les salaires de nombre d'ouvriers travaillant dans des petites et moyennes entreprises orientées vers l'exportation ont chuté de 20 % à 30 %. Le Bureau de la statistique relate que 5,8 % (4,06 millions) des travailleurs migrants retournés à la campagne en 2009 avaient des

arriérés de salaires impayés. Dans le delta de la rivière des Perles, la situation était particulièrement mauvaise. Dans le Shandong, le Guangdong, le Fujian et d'autres provinces côtières, beaucoup d'entrepreneurs de Corée, de Hong Kong et de Taïwan ont alors fui la ville sans payer les salaires. « Le nombre d'ouvriers touchés par les patrons d'entreprises étrangères quittant la ville sans payer les salaires et la quantité d'argent due était probablement plus du double des années précédentes », souligne Su Hainan.

Quatrièmement, les conditions de travail se sont détériorées. En juillet 2009, la méthode extrême utilisée par un travailleur migrant du Henan, Zhang Haichao, pour la défense de ses droits (il s'est porté volontaire pour une intervention chirurgicale à poitrine ouverte, afin de montrer son poumon devenu malade à cause de son travail) a dévoilé le côté sombre de la prévention des maladies professionnelles et de la sécurité en Chine.

« La crise financière arrive, les commandes chutent et les compagnies n'ont plus d'argent pour réaliser l'amélioration prévue des conditions de travail. Elles attendent donc que l'économie reparte. Les entreprises recourent aux heures supplémentaires, la production repart et cela augmente encore les problèmes de sécurité au travail déjà problématique », indique Zhang Jianguo. « Au-delà des chiffres optimistes, il existe de sérieux problèmes qui ont été passés sous silence, particulièrement en terme de protection des droits et des intérêts des 150 millions de travailleurs migrants. Si la Chine n'avait pas ces travailleurs migrants pour servir de "réservoir", le choc de la crise financière aurait été plus sévère, aggravant davantage les problèmes du travail. »

« Médecine d'urgence » ou « médecine normale »

Au fur et à mesure que l'économie reprend, de plus en plus de gens commencent à se rendre compte que la crise financière n'a rien fait d'autre que lancer l'étincelle qui a embrasé les problèmes structurels, anciens et profonds entre capital et travail. Beaucoup d'experts soulignent le fait que, pour promouvoir la stabilité sociale à long terme, l'harmonie et le développement en Chine, et ce avant que les effets de la crise financière ne soient totalement effacés, il faut dissiper cet écran de fumée qu'est la crise financière, et saisir l'occasion de revoir les relations du travail, d'éliminer les problèmes potentiels et de changer de politique.



« Prévenir et traiter la malaria pour protéger le travail. » Affiche de la province du Sichuan, 1963.

« Les conflits du travail de 2009 ont une autre cause, à savoir le choc entre la nouvelle législation du travail et la crise économique », estime Qiao Jian, directeur du Département des relations de travail à l'Institut chinois des relations du travail. Qiao, qui a assisté à cinq conférences sur la crise financière internationale et ses répercussions sur les relations de travail, déclare à *Liaowang* que « l'expérience de l'année passée [2008] nous montre que nous devons repenser les modèles en cours dans les relations du travail au moment de la reprise économique ».

Qiao Jian se réfère à la loi sur la promotion de l'emploi, à la loi sur la médiation des conflits et l'arbitrage et à la loi sur les contrats de travail. Cette dernière surtout « a rencontré, début 2008, l'opposition de nombreux économistes et employeurs. Mais après le choc de la crise financière, ce sont les gouvernements locaux qui s'y sont opposés ».

« Dans certains endroits, la crise financière était utilisée comme un prétexte pour ne pas respecter vraiment la loi sur les contrats de travail. Les petites et moyennes entreprises prirent en particulier une attitude attentiste dans l'application de cette loi. Le gouvernement central applique strictement les lois, mais certains gouvernements locaux prennent une attitude de "laisser-faire" envers les entreprises qui désobéissent aux lois et aux règlements et font du tort aux travailleurs », déclare Zhang Jianguo.

Dans les provinces autour des deltas de la rivière des Perles et du Yangtze, certains gouvernements locaux ont introduit une politique qui va à l'encontre de la loi sur les contrats de travail et de la loi sur la médiation des conflits et l'arbitrage. « L'application de ces deux lois est paralysée dans certaines régions », affirme Qiao Jian.

« Sans aucun doute, des entreprises se sont servi de la crise financière pour licencier et ne pas signer de contrats de travail. On ne peut pas exclure que certaines régions n'ont pas forcément compris la nouvelle législation du travail, mais certaines y étaient hostiles dès le début et ont profité de cette occasion »,

explique Su Hainan ; « en période exceptionnelle, on recourt à des méthodes exceptionnelles, mais cela ne signifie pas que les nouvelles lois du travail doivent être ignorées ou affaiblies. Prendre en compte les intérêts à court terme et à long terme des travailleurs, établir un dialogue réel entre capital et travail, respecter les lois du travail, devrait être la base minimum pour la formulation aussi bien que la mise en œuvre des lois et règlements. »



Delta de la rivière des Perles.

On sait bien que la Chine recourt à des mesures extraordinaires par des temps extraordinaires. Le 17 novembre 2008, le MOHRSS a annoncé un gel temporaire des salaires minimum. En décembre 2008, avec trois autres ministères, il a publié une circulaire, appelant à « 5 reports, 4 réductions, 3 subventions et 2 négociations ». Et certains gouvernements locaux ont introduit un système des « 3 flexibles » : l'embauche flexible, l'horaire de travail flexible, et les salaires flexibles.

« Ç'a été la réponse au ralentissement de la croissance économique mais, au moment où l'économie redémarre, de telles mesures doivent être revues, par exemple le réajustement des salaires et des méthodes de calcul à moyen terme », assure Qiao Jian.

« La crise financière nous a donné l'opportunité de réexaminer la politique de la Chine sur le travail » ajoute Su Hainan. « On devrait utiliser deux méthodes pour faire face aux changements cycliques de la croissance économique en fonction de la diversité des secteurs et des entreprises. »

Premièrement, quand l'économie redémarre, on peut envisager des réajustements du salaire minimum. Le gouvernement de la ville de Beijing, par exemple, a déjà opté pour une telle politique.

Deuxièmement, une politique du travail sérieuse se base sur plusieurs approches. « Quand les choses vont mieux, le but et le champ des "5 reports, 4 réductions, 3 subventions et 2 négociations" doit être revu et changé », estime Su Hainan.

Concrètement le champ de ces mesures extraordinaires doit être réduit et changé.

Les entreprises qui ont encore des difficultés peuvent toujours utiliser cette politique, mais à la condition de ne pas licencier et de protéger les droits et intérêts fondamentaux des travailleurs, au travers de consultations entre la direction et les employés. Les entreprises qui vont mieux doivent cesser d'appliquer cette politique et payer à nouveau leurs contributions pour la sécurité sociale au gouvernement.

Su Hainan tente une comparaison : « Dans le cadre de l'économie globale, une crise économique ou des entreprises ayant des difficultés, c'est comme attraper la grippe (ce n'est qu'une question de temps). Donc une médecine anti-grippe doit être disponible en cas d'urgence. Cette médecine d'urgence ne doit pas être rejetée. Mais elle ne devrait être disponible que pour ceux qui tombent malades ».

« La crise financière a séparé les entreprises nationales en plusieurs catégories et il faut bien faire la distinction entre "les

gens malades”, “les gens faibles” et les “hommes forts”. Ce faisant on peut adopter des mesures bien ciblées. A partir de là la formulation et la mise en œuvre de lois et de programmes seront mieux adaptées aux relations du travail effectives de la Chine », ajoute Su.

Ouvrir vraiment la porte à des négociations entre capital et travail

Etant donné l’excédent de main-d’œuvre qui existe depuis longtemps en Chine, comment des négociations collectives et une consultation égalitaire entre capital et travail peuvent-elles réussir ? Nos experts savent bien que malgré les difficultés connues de tous, dans une Chine socialiste, c’est la seule solution pour renverser le rapport anormal existant entre un « capital fort et un travail faible ». Pour cela, l’attitude du Parti et du gouvernement est cruciale.

« Dans une perspective macro-économique, le système de consultation tripartite (employés-employeurs-gouvernement) nous laisse une grande marge de manœuvre », estime Qiao Jian.

En 1990, le gouvernement chinois a approuvé la Convention du BIT (convention BIT 144) sur les consultations tripartites (normes internationales du travail). Elle nous a obligé à lancer un mécanisme de consultation tripartite. En 2001, la Conférence consultative d’Etat sur les relations tripartites a été officiellement mise en place. En septembre 2008, plus de 12 000 consultations tripartites avaient été organisées dans tout le pays par un grand nombre d’entreprises, de syndicats et de gouvernements locaux.

« Ce mécanisme de consultation tripartite du BIT a trois fonctions : l’information, la consultation et la négociation. Actuellement nous n’avons pas encore effectué la moitié de ce programme. La consultation et la négociation à un haut niveau n’ont pas encore été mises en place », indique à *Liaowang* Qiao Jian ; « nous espérons que le mécanisme tripartite ne sera pas uniquement une rencontre annuelle, mais qu’il aura une existence réelle avec un vrai rôle à jouer. »

Pour combattre les effets sévères de la crise financière internationale, le 23 janvier 2009, la Conférence consultative d’Etat sur les relations tripartites (SLRTCC) a publié un *Guide pour faire face à la situation économique actuelle et stabiliser les relations du travail* et, le 27 février 2009, la FNCS et la Fédération chinoise de l’industrie et du commerce ont publié ensemble une *Notice pour la mobilisation commune des employés*

et des entreprises pour s’entendre et surmonter les difficultés. On verra s’il y a des avancées vers des négociations collectives lors de la 14^e Rencontre de la SLRTCC (la rencontre du 31 décembre a confirmé et recommandé un grand nombre des points mentionnés dans l’article de *Liaowang*.)

A moyenne et petite échelle, l’intérêt que travailleurs et employeurs ont à lancer activement et de façon égalitaire des consultations et négociations collectives est de plus en plus évident. « C’est la solution vitale pour les conflits du travail en Chine », observe Zhang Jianguo.

« Il y a d’énormes différences en Chine dans le développement économique en fonction des régions et des secteurs. Dans ce contexte, l’efficacité d’une législation du travail gouvernementale sur les conflits du travail est amoindrie. A ce point le gouvernement devrait encourager travailleurs et employeurs à résoudre leurs conflits au travers de négociations indépendantes », pense Qiao Jian.

« Pendant certains incidents de masse, des sections du gouvernement ont dépensé une énorme énergie sans arriver à trouver de bonne solution. Si vous voulez désamorcer et contrôler les conflits du travail à leur source, il faut d’abord trouver la personne qui peut engager un dialogue et négocier. Cela nécessite, sans aucun doute, une plate-forme et une filière à l’intérieur du système », dit Dan Guangnai.

« Signer des contrats collectifs, installer un système de consultation collective sur le salaire, cela nécessite la construction d’une plate-forme de négociation à l’intérieur du système ; sans cette plate-forme et sans ces négociations, les grèves, les blocages de routes et autres moyens de protestation illégaux pourraient se produire », estime Zhang Jianguo.

D’après les statistiques de la FNCS, en 2008 1,9 million d’entreprises avaient signé des contrats collectifs, couvrant 150 millions de travailleurs, soit 89 % des travailleurs dans les entreprises syndicalisées. Les revendications de salaires sont au centre de ce système de contrat collectif et ces revendications ont été fortement mises en avant ces dernières années. Pourtant elles ont rencontré une forte opposition, due au fait que les employeurs sont dans une position de force et que les travailleurs et les syndicats d’entreprise sont en position de faiblesse. On peut clairement voir au cours des négociations dans les petites et moyennes entreprises que le syndicat « a peur de parler » ou se trouve « incapable de parler » et que la direction « ne veut pas parler ».

Pour sortir de cette impasse, le 9 juillet 2009, la FNSC a publié son *Opinion concernant le lancement actif du travail de consultation industrielle*. Pour un ensemble d'entreprises de la même industrie, les représentants du syndicat au niveau de la branche représenteront les travailleurs dans les consultations collectives, à parité avec les représentants des organisations patronales, dans le but de signer des contrats collectifs couvrant toute la branche d'industrie sur la hiérarchie des salaires, les quotas de travail, et le salaire minimum. Le but est d'utiliser les syndicats de branches comme catalyseurs pour promouvoir le système de consultation collectif.

En 2007, le premier ministre Wen Jiabao a appuyé le système de consultation collective pour l'industrie du tricot de Wenling, disant qu'il « peut être résumé et popularisé » dans tout le pays. Avec ce modèle de Wenling, pendant les six dernières années, les salaires des employés ont augmenté de 5 % à 12 % et les conflits du travail ont diminué de 70 %.

En septembre 2009, quand la revue *Liaowang* interrogea le responsable syndical de l'industrie de Wenling, Chen Fuqing, cet employé de 59 ans sortit sept graphiques des coûts du travail résumant ses sept années d'expérience et dit : « La chose la plus importante que j'ai apprise est que la consultation collective de branche a mis fin à la longue histoire du patron disant que les salaires seront tant et tant ; point final. » Maintenant, les travailleurs locaux et migrants peuvent travailler l'esprit en paix, sachant qu'ils seront payés.

« Donner plus de ressources et de méthode aux syndicats, faire en sorte qu'ils soient plus indépendants des entreprises et que les responsables syndicaux soient plus indépendants des employeurs, est une étape nécessaire pour diminuer les conflits entre capital et travail », explique Qiao Jian.

« Il ne faut pas nécessairement s'inquiéter des conflits du travail. L'important pour nous est d'utiliser une pensée scientifique pour trouver des politiques qui nous permettent de faire face à ces problèmes », souligne Zhang Jianguo, ajoutant que « pour atténuer les conflits du travail, la principale question doit être d'établir un système de négociations collectives qui puisse permettre aux conflits du travail de trouver une solution à l'intérieur de l'entreprise. De ce point de vue, la négociation collective est la voie que nous devons suivre pour désamorcer les conflits et développer des relations du travail harmonieuses ».

Yang Lin, journaliste à *Liaowang*,
16 décembre 2009

LES TRAVAILLEURS EN LUTTE POUR SAUVER LEURS MILITANTS SYNDICAUX : LE CAS D'OLE WOLFF (YANTAI) ELECTRONICS LTD

UN CAS D'ACTIVISME SYNDICAL à la base comme celui-ci est rare en Chine. Il peut être considéré comme une bonne et comme une mauvaise nouvelle. La bonne nouvelle, c'est que dans la ville de Yantai (port du Nord-Est de la Chine), il y a des travailleurs prêts à lutter deux ans pour leur droit de fonder leur propre syndicat, qui défendra leurs droits. La mauvaise nouvelle, c'est que cette bataille a été dure pour ces militants, dont sept au moins ont été licenciés en raison de leur activité syndicale, dans le cadre d'une campagne permanente autant qu'illégale de chasse aux syndicats par l'entreprise. La société en question est Ole Wolff (Yantai) Electronics Ltd, filiale commune de sociétés de Hong Kong et du Danemark produisant des haut-parleurs pour téléphone portable ainsi que d'autres éléments électroniques.

Ole Wolff Yantai appartient à Ole Wolff (Asie), de Hong Kong, laquelle appartient à son tour à Ole Wolff Electronics. Ce qui est aussi sans précédent, c'est que ces militants ont directement cherché de l'aide auprès d'un syndicat étranger, dans le cas présent auprès de quelques syndicats danois. Il est presque incroyable que l'histoire de cette longue lutte a été largement et favorablement couverte par les médias locaux, par le *Quotidien du travailleur* (organe de la Fédération nationale des syndicats chinois – FNSC), par la Télévision centrale de Chine et par la Radio centrale du Peuple de la province de Shangdong, ainsi que par l'excellent site Internet de l'OWYTU*.

China Labor News Translations (CLNT) a traduit de nombreux récits de l'activisme courageux et tenace des dirigeants

Présentation générale,
rédigée par CLNT

Dossier complet
à l'adresse Internet :
<http://www.clntranslation.org/article/35/workers-fight-to-save-their-union-activists>

Voir en annexe
les sources utilisées.



* Ole Wolff Yantai Trade Union : section d'entreprise de la FNSC.

de l'OWYTU afin d'aider les syndicats internationaux – en particulier ceux du Danemark – à se regrouper et à se solidariser avec les militants d'Ole Wolff.

Un exemple rare d'activisme syndical de base

La Chine est bien connue pour ses syndicats jaunes, entités bureaucratiques affiliées à l'officielle Fédération nationale des syndicats chinois et plus intéressées à entretenir des relations harmonieuses avec la direction qu'à représenter les intérêts des travailleurs. Le cas de l'OWYTU est cependant différent. Les travailleurs d'Ole Wolff eux-mêmes ont demandé à former un syndicat après que 67 travailleuses avaient été licenciées en 2006 pour s'être plaintes au Département du travail local. Leur salaire avait été diminué de façon soudaine, et la compagnie refusait de signer des contrats de travail. Ole Wolff refusa de reconnaître le syndicat, en conséquence de quoi les travailleurs firent grève pendant treize jours en septembre 2006. Un mois plus tard, l'OWYTU fut établi avec succès. Selon les propres termes des travailleurs, c'était « le premier syndicat de Chine créé par une grève ».

L'OWYTU s'est opposé aussi bien à la compagnie qu'à l'union locale de la FNSC. Il se décrit lui-même avec audace comme un « syndicat rouge » (*chigse gonghui*) (c'est-à-dire socialiste) et rejette la FNSC comme un « syndicat jaune » (*huangse gonghui*). Sur le site Internet du syndicat, il y a un article rageur intitulé « Là où il y a de l'oppression, il y aura de la résistance » (« *Nali you yapo, nail jio you fankang* »). En Chine, il est très rare d'entendre un langage aussi militant dans le milieu syndical. Bien que l'OWYTU ait été créé avec succès en octobre 2006, il a été ensuite l'objet d'une série incroyable d'attaques de la part de l'entreprise. Les militants du syndicat ont fait état d'un nombre inimaginable de menaces contre eux – trop nombreuses pour les énumérer ici, et c'est pourquoi nous proposons au lecteur de trouver la chronologie des événements compilée par l'OWYTU sur son blog Internet et traduite (en anglais) par *Globalization Monitor* de Hong Kong*.

En résumé, les attaques d'Ole Wolff contre le syndicat ont notamment consisté à :

◆ vider sept militants – certains plusieurs fois, comme M^{me} Liu Meizhen qui a été licenciée d'Ole Wolff quatre fois de suite ! La présidente en exercice du syndicat, M^{me} Jiang Qian-

qiu, a été licenciée pour avoir protesté contre l'utilisation par les travailleurs d'un liquide de nettoyage contenant du benzène (un produit toxique connu) ;

◆ refuser de signer des contrats de travail avec les travailleurs tant qu'ils n'ont pas renoncé à leur participation au syndicat (la compagnie a depuis capitulé là-dessus) ;

◆ afficher une note menaçant chaque gréviste d'avoir à payer 15 000 yuans RMB (*renminbi*, « monnaie du peuple », soit environ 1 629 euros) en compensation à l'entreprise s'il ne reprend pas le travail.

Ole Wolff n'a pas tenu compte de deux injonctions du tribunal de réintégrer six des syndicalistes licenciés, l'une du Département du travail de la ville de Yantai, en décembre 2006, et l'autre du tribunal du peuple intermédiaire de Yantai en octobre 2007. Ole Wolff a également refusé de verser des compensations adéquates. De plus, selon M^{me} Liu Meizhen, la société ne lui a jamais fourni les documents de fin de contrat, et a refusé de lui rendre ses papiers. Sans ces documents, elle ne peut pas rechercher d'emploi formel ailleurs, et ses comptes de sécurité sociale et de retraite sont bloqués chez Ole Wolff. Ole Wolff a également ignoré une injonction du Département du travail de la ville de Yantai, l'obligeant à réintégrer la présidente actuelle du syndicat, M^{me} Jiang Qianqiu, également licenciée en raison de ses activités syndicales. La compagnie a même prétendu faussement que M^{me} Jiang Qianqiu avait signé un document où elle renonçait à tout indemnités.

CLNT a traduit un reportage favorable à cette lutte syndicale publié dans le *Shandong Evening Press*. L'article est long, mais il montre bien à quel point Ole Wolff a été incroyablement constant dans ses attaques contre le syndicat. Il montre aussi que les travailleurs ont riposté avec force*.

La FNSC et les réponses de l'administration locale

Le syndicat local – l'union locale du district de Fushan – a été défavorable à l'OWYTU. Il était effrayé par sa prise de position radicale contre la direction. Dans les premiers temps, la FNSC de Pékin a soutenu l'OWYTU, et l'union locale de Fushan a suivi. Mais très vite elle est devenue critique, quand les militants syndicaux ont écrit une lettre pour demander une amélioration des conditions de travail (octobre 2006). Depuis 2007, l'union locale de Fushan n'a rien fait pour soutenir l'OWYTU.

* <http://www.globalmon.org.hk/en/01news/3other-labour-appeals/05report-on-ole-wolff/chronology-of-ole-wolff-yantai-trade-union%e2%80%99s-struggle/>

*Voir <http://www.globalmon.org.hk/en>

L'OWYTU a prouvé qu'il ne reculait pas et s'est montré prêt à défier l'union locale. CLNT a traduit un rapport publié sur le site Internet de l'OWYTU, où l'on voit comment l'OWYTU a mis l'union locale du district de Fushan en colère en filmant une réunion tripartite avec la compagnie et le Bureau de la protection sociale et du travail du district de Fushan afin « d'empêcher l'union locale de nier ce qui était arrivé une fois que nous serions sortis de la salle ».

On mesure le courage du syndicat aussi bien à l'insistance de l'OWYTU pour filmer la réunion qu'au ton agressif du rapport écrit ensuite*.

* <http://www.globalmon.org.hk/en>



Le Département du travail du district de Fushan n'a pas soutenu l'OWYTU. Quand les travailleurs se sont mis en grève pour défendre leur revendication de fonder un syndicat en octobre 2006, la compagnie a prétendu que la grève était illégale. Quand l'OWYTU a pris contact avec la FNSC nationale, celle-ci a confirmé que la grève n'était pas illégale. Mais le Département du travail du district de Fushan s'est rangé du côté de l'entreprise, soutenant que la grève était illégale. Shi, le chef du Département du travail a déclaré : « Qu'est-ce que la FNSC en sait ? » L'OWYTU a dû se battre avec force pour obtenir du Département qu'il tranche en faveur de la présidente du syndicat, Jiang Qianqiu, licenciée abusivement en octobre 2007. Et quand Ole Wolff a ignoré le jugement, le Département n'a rien fait. En décembre 2007, l'OWYTU est allé jusqu'à attaquer le Département du travail en justice pour négligence administrative, mais le tribunal a rejeté la requête parce que les documents fournis « n'étaient pas bien écrits ».

Soutien international

Voici une autre initiative rare de l'OWYTU : en avril 2008, le conseiller du syndicat, Zhang Jun, a contacté la plus grande fédération syndicale du Danemark, la Fédération unie des travailleurs du Danemark, ou 3F (Fagligt Foelless Forbund), pour demander leur soutien. A notre connaissance, c'est la première fois en Chine que des militants syndicaux de base s'adressent à un syndicat étranger pour se faire aider. Dans sa lettre, M^{me} Jiang écrivait :

« Nous avons pratiquement épuisé tous les recours, judiciaires, administratifs, les médias, Internet, etc. pour défendre nos droits, mais nous n'arrivons toujours pas à obtenir de la compagnie qu'elle se conforme à la loi. »

Le mois dernier [septembre 2008], LO, la Confédération des syndicats du Danemark et ITUC, la Confédération internationale des syndicats, ont pris contact avec la société mère d'Ole Wolff pour faire part de leur préoccupation face à la répression que subit l'OWYTU, ainsi que face au problème des conditions de travail, comme l'absence de contrat de travail et le sous-paiement des heures supplémentaires. ITUC a envoyé une copie de sa lettre au Département du travail de Fushan. M. Ole Wolff a répondu à ITUC en faisant état de sa grande confiance dans les conditions de travail « excellentes » d'Ole Wolff Yantai. Ole Wolff a aussi eu un contact personnel avec 3F, et il a affirmé que ces problèmes échappaient à son contrôle.

La réponse d'Ole Wolff à ITUC a été traduite en chinois, et l'OWYTU a lui-même récusé les propos d'Ole Wolff sur les conditions de travail, disant que les problèmes décrits dans la lettre à 3F n'avaient été arrangés qu'après que les travailleurs se furent mis en grève en 2006.

Grâce à l'engagement d'un journaliste danois, l'histoire a fait l'objet d'un reportage à la télévision nationale danoise.

Une utilisation efficace des blogs Internet

Un autre élément remarquable de cette lutte a été la publicité efficace développée par les membres du syndicats et en particulier par un « conseiller » (*guwen*) du syndicat, M. Zhang Jun, le mari de la militante licenciée Liu Meizhen. Zhang Jun s'est servi d'un blog Internet pour rassembler et diffuser une masse importante de documents en soutien à la lutte de l'OWYTU*.

Comme l'indique l'article du *Shandong Evening Press* (téléchargeable à partir du lien indiqué plus haut), M. Zhang Jun a joué un rôle unique dans cette bataille. Avant lui, nous n'avions jamais entendu parler d'un « conseiller » représentant un syndicat chinois dans des négociations avec la direction de l'entreprise et les niveaux supérieurs de la FNSC. Dans ce cas très compliqué, l'union locale du district de Fushan s'est comportée de façon ambiguë par rapport à Zhang. Elle reconnaissait Zhang comme un interlocuteur pour la négociation tout en faisant son possible

*Voir <http://blog.sina.com.cn/ouyudzhongguoren>



pour le discréditer. Zhang jouit d'un certain soutien au niveau national de la FNCS, et cela a sûrement une influence sur la façon dont l'union locale le traite.

Le rôle de Zhang dans cette saga est nouveau. Il faut se demander si, à l'avenir, ce ne serait pas un moyen de faire entrer des acteurs n'appartenant pas à la FNCS et à l'administration dans les négociations syndicales.

A l'heure où nous mettons ce rapport en ligne (octobre 2008), la lutte continue.

Annexe 1

LES CONFLITS DU TRAVAIL DEVANT LA JUSTICE CHINOISE

D'après Aiqing Zheng :
*Libertés et droits
fondamentaux des
travailleurs en Chine*,
Paris, L'Harmattan,
2007.

Les réformes économiques en Chine se sont accompagnées de l'introduction d'un droit du travail précis sur le papier, mais peu ou mal appliqué sur le terrain. Ce droit comporte notamment la possibilité pour les salariés d'ester en justice pour obtenir redressement ou compensation. Entre 1998 et 2004, le nombre des litiges portés devant les différentes instances possibles a évolué comme suit :

	1998	2004
Litiges soumis aux comités de médiation	43 219	244 340
Litiges soumis aux comités d'arbitrage	93 649	260 471
Litiges en procès	3 693	163 151

Même si, par la force des choses et la multiplication des contrats, on assiste à une certaine spécialisation des tribunaux, il n'existe pas, en Chine, de juridiction spécialisée dans les conflits du travail. C'est la chambre civile du tribunal qui est compétente. Le parcours juridique d'un salarié en conflit avec son patron suit les étapes suivantes :

1) La médiation, étape facultative en entreprise

La médiation populaire est une pratique très générale en Chine. En ce qui concerne les contentieux de travail, un règlement de 1993 prévoit que le comité de médiation est tripartite, composé de la façon suivante :

- des représentants du personnel, choisi par l'assemblée des délégués du personnel (ADP) ;
- des représentants de l'entreprise, choisis par le directeur ;
- des représentants du syndicats, choisis par le comité syndical.

Le président du comité syndical de l'entreprise est directeur du comité de médiation.

Face à ce comité, le ou les salarié(s) cherchant à obtenir une médiation avec leur patron sont en bien mauvaise position. Car l'ADP est un organe bureaucratique et plus ou moins somnolant composé de la direction et de membres du parti ou du syndicat, tandis que le syndicat est forcément issu de la FNCS, organe massivement anti-ouvrier. Aussi n'est-il pas étonnant que, selon les termes d'Aiqing Zheng, « les ouvriers n'ont plus confiance dans le comité de médiation » depuis 1995 et l'accélération des réformes, qui ont entraîné de très nombreux conflits. A tel point qu'il y a des entreprises où le comité de médiation a disparu, notamment après les restructurations des entreprises d'Etat, tandis qu'il n'a jamais existé dans d'autres (les PME du secteur privé) car c'est une institution en principe réservée aux entreprises d'Etat. Et malgré cela, les chiffres montrent une augmentation très forte du nombre des litiges soumis aux comités de médiation. Je pense qu'il faut comprendre ce paradoxe comme l'effet du manque criant d'instance de médiation et de négociation entre employeurs et salariés. C'est là-aussi, sans doute, que se fait sentir le besoin de syndicats réels.

2) L'arbitrage, étape obligatoire

Qu'ils soient passés par la case médiation et qu'ils en soient sortis non satisfaits, ou qu'ils se méfient trop de cette institution pour le faire, l'étape suivante consiste à aller devant la justice. Là, la première étape est obligatoirement celle de la recherche d'un arbitrage entre patron et travailleurs. Le règlement de 1993 prévoit que la composition du comité d'arbitrage est également tripartite, avec

- des représentants de l'autorité locale du travail ;

– des représentants de la commission locale de l'industrie et du commerce ;

– des représentants du syndicat.

Ici, le travailleur est confronté à différentes émanations de l'Etat et du Parti communiste. Malgré cela, les statistiques indiquent que les travailleurs obtiennent satisfaction dans 46 % des cas (chiffre 2004, en baisse de 5 points par rapport à 1998), contre 14 % pour les patrons. Observons aussi que les parties en litige ont ici le droit d'être représentées par des avocats, ce qui n'était pas le cas en médiation. C'est ici qu'interviennent les agents citoyens, moins chers que les avocats.

Ce n'est que depuis 2008 que l'arbitrage est gratuit pour le salarié. Mais même comme ça, le parcours reste complexe. Il représente en outre des frais d'avocat ou d'agent. Au niveau de l'arbitrage, les deux parties doivent d'abord, et obligatoirement, passer par une procédure de conciliation. Si celle-ci échoue, le comité d'arbitrage rend une sentence arbitrale. Dans le cas où l'une des parties est insatisfaite de cette sentence, elle peut la contester devant le juge.

3) *Le recours au juge, solution ultime*

Il n'existe pas en Chine de juridiction comme les conseils de prud'hommes en France. Les conflits de travail qui arrivent devant la justice relèvent des chambres civiles. Les juges sont non seulement surchargés, mais aussi mal formés à cette spécialité. Dans les facultés de droit chinoises, le droit du travail est une option facultative. Ce ne sont là que quelques indications pour faire comprendre qu'un salarié ou un groupe de salariés cherchant justice en Chine est mal parti. « De faibles qualifications en droit social et l'insuffisance du nombre de juges en la matière constituent les deux problèmes majeurs de nos juridictions », commente Aiqing Zheng (p. 390).

Annexe 2

LES SOURCES

Les documents rassemblés dans cette brochure sont des textes chinois traduits, en anglais, puis en français.

L'article de la revue *Liaowang* a été traduit en anglais et publié par le *China Labour Bulletin* – <http://www.clb.org.hk/en> –.

Le CLB a été fondé à Hong Kong en 1994 par Hang Dongfeng, ancien cheminot chinois qui a participé à la fondation d'un syndicat libre au moment de Tien Anmen, en 1989.

Le *Bulletin* s'est rapidement développé en une ONG disposant de nombreux contacts en Occident. Hang Dongfeng a été rejoint par plusieurs « experts » occidentaux du mouvement ouvrier ou de la Chine. Le CLB est aussi connu pour les entretiens avec des travailleurs chinois en lutte que réalise Hang Dongfeng sur Radio Free Asia. La position politique du CLB est celle de la défense des droits de l'homme et de la revendication de syndicats sinon libres, en tout cas « effectifs », en Chine. Sa position par rapport à la FNSC est ambiguë, critique mais pas totalement négative.



Quelques « unes » du magazine *Liaowang*.

Les ChinaLabour News Translations (CLNT) sont des traductions en anglais de documents chinois concernant le monde du travail. Il s'agit d'une initiative d'Anita Chan, une universitaire de Hong Kong établie en Australie et connue pour ses travaux sur la classe ouvrière chinoise. Elle et son petit groupe rassemblent des textes de diverses origines (militante, Internet, universitaire...), mais toujours de sources internes à la Chine continentale. Les traductions en anglais sont assurées par le groupe, dont l'objectif est donc de faire entendre la voix de ceux qui vivent en Chine sur toutes les questions touchant au monde du travail. Ces documents sont mis en ligne sur <http://www.clntranslations.org>

Les sources précises des documents chinois des CLNT que nous avons traduits en français sont indiquées dans les traductions mêmes.



China Labor News Translations

TABLE DES MATIÈRES

♦ **Présentation** : les capitalistes chinois vont-ils accepter les syndicats ? 3

♦ Rapport d'enquête de la province du Guangdong sur la question des « agents juridiques citoyens professionnels » 11
 Notice n° 56 (2009) sur le lancement d'une opération spéciale pour régler le problème des « agents juridiques citoyens professionnels » 28

♦ « Saisir l'occasion de réévaluer les relations du travail, éliminer les problèmes potentiels et redéfinir une politique » 32

♦ Les travailleurs en lutte pour sauver leurs militants syndicaux : le cas d'Ole Wolff (Yantai) Electronics Ltd 45

♦ **Annexes**

1. Les conflits du travail devant la justice chinoise 51

2. Sources 52



BROCHURES DISPONIBLES

- La Crise en Californie. Tout ce que touche le capitalisme devient toxique**, GiffordHartman (février 2010, 2 euros)
- Présentation du réseau « Echanges et mouvement »** (décembre 2008, 1,50 euro)
- Les Conseils ouvriers en Allemagne, 1918-1921**, Henk Canne Meijer (décembre 2007, 2,50 euros)
- Le Mouvement des piqueteros. Argentine 1994-2006**, Bruno Astarian (mai 2007, 3 euros)
- ICO et l'IS. Retour sur les relations entre Informations correspondance ouvrières et l'Internationale situationniste**, Henri Simon (octobre 2006, 3 euros)
- La Révolte des cités françaises, symptôme d'un combat social mondial** (mai 2006, 4 euros)
- Aux origines de l'« antitruavail »**, Bruno Astarian (décembre 2005, 3 euros)
- La Classe ouvrière sous le III^e Reich**, Tim Mason (mars 2004, 3 euros)
- Pour une compréhension critique du mouvement du printemps 2003. De la grève des enseignants aux manifestations contre la réforme des retraites** (septembre 2004, 3,50 euros)
- Militantisme et responsabilité** suivi de **Le Crime des bagnes nazis : le peuple allemand est-il coresponsable ?** Henry Chazé (mars 2004, 3 euros)
- Derrière l'Intifada du XXI^e siècle**, Aufheben (octobre 2003, 2,50 euros)
- Les Grèves en France en mai-juin 1968**, Bruno Astarian (mai 2003, 3,50 euros)
- Humanisme et socialisme/ Humanism and socialism**, Paul Mattick (mai 2003, 2 euros)
- L'Argentine de la paupérisation à la révolte. Une avancée vers l'autonomie** (juin 2002, 2,50 euros)
- Correspondance 1953-1954, Pierre Chaulieu (Cornélius Castoriadis)-Anton Pannekoek**, présentation et commentaires d'Henri Simon (septembre 2001, 2 euros)
- Pour une histoire de la résistance ouvrière au travail. Paris et Barcelone, 1936-1938**, Michael Seidman (mai 2001, 1,50 euro)
- Fragile prospérité, fragile paix sociale. Notes sur les États-Unis**, Curtis Price (février 2001, 1,80 euro)
- La Sphère de circulation du capital**, Gérard Bad (octobre 2000, 1,50 euro)
- Les droits de l'homme bombardent la Serbie**, Gérard Bad (octobre 1999, 1,50 euro)
- Entretien avec Paul Mattick Jr.**, réalisé par Hannu Reime en novembre 1991. Ed. bilingue septembre 1999, 1,50 euro)
- Pourquoi les mouvements révolutionnaires du passé ont fait faillite. – Grèves. – Parti et classe.** Trois textes d'Anton Pannekoek, précédés de : **Le Groupe des communistes internationalistes de Hollande**, par Cajo Brendel (avril 1999, 1,50 euro)
- Enquête sur le capitalisme dit triomphant**, Claude Bitot (janvier 1999, 1,50 euro)
- La Lutte de classe en France, novembre-décembre 1995.** Témoignages et discussions (mars 1996, 1,50 euro)

2,50 euros