

# Le contrôle des engagements RSE des entreprises en Chine :

## étude des systèmes de contrôles interne et externe

Janvier 2007

## SOMMAIRE

### **Introduction:**

Pourquoi une conférence sur le contrôle des engagements RSE des entreprises présentes en Chine ?

### **I. La Chine est-elle en mesure de garantir le contrôle des entreprises présentes sur son sol ? Etude du contexte chinois**

#### ***1. Les entreprises en Chine et les conditions de travail : une pluralité de situations***

- Le contexte chinois des conditions de travail
- Les risques associés aux activités en Chine selon le type d'entreprises
- La réforme de la loi du travail en Chine : vers un meilleur contrôle des conditions de travail ? un outil efficace ?

#### ***2. Le syndicalisme chinois***

- Le contexte légal du syndicalisme en Chine
- L'impact de « l'affaire » Wal-Mart sur le syndicalisme chinois : vers une amélioration de la situation syndicale ?

### **II. Les initiatives volontaires de contrôles interne et externe par les entreprises**

#### ***1. Les codes de conduite et l'audit social : quelle efficacité ?***

- Les codes de conduites
- L'audit social : limites et paradoxes
- Exemples d'innovation pour améliorer le contrôle externe.

#### ***2. Comment pallier l'absence d'un syndicat indépendant et efficace : étude des initiatives parallèles de contrôle interne***

- Des exemples d'initiatives d'instauration de « moyens parallèles »
- Le rôle de l'audit social dans la promotion de ces « moyens parallèles »

**Conclusion :** Quelles solutions pour une démarche de contrôle crédible ?

**Annexes**

**Remerciements**

**Eléments de bibliographie**

## Introduction

Pourquoi une conférence sur le contrôle des engagements RSE des entreprises présentes en Chine ?

En Chine, la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) attire l'attention du monde des affaires, des chefs politiques et des médias du monde entier.

La demande des entreprises multinationales à leurs fournisseurs chinois de se conformer aux politiques de RSE, en particulier sur les conditions de travail, crée une forte demande de formation, d'information et de solutions.

Parmi les obstacles les plus importants dans l'application de ces normes en Chine se trouvent le contrôle externe de même que la participation active des travailleurs pour contrôler en interne les conditions de travail.

La participation et le dialogue sont essentiels pour établir les processus internes nécessaires pour transformer des usines d'un statut «d'auditées passives» à celui de participantes actives pour améliorer les conditions de travail de même que la compétitivité.

Dès le début de l'année 2006, l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) s'est penché sur la question de la Chine.

En effet, la conférence sur les acteurs, les enjeux et les initiatives de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) en Chine du 14 février 2006 a par la suite donné lieu à la rédaction d'un rapport sur ce même thème (disponible en ligne sur [www.orse.org](http://www.orse.org)), dressant un état des lieux de la situation de la RSE et soulevant les principales problématiques et initiatives dans ce domaine.

Parallèlement, et ce tout au long de l'année 2006, la Chine a été au cœur de l'actualité pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, l'été 2006 a vu se dérouler un événement sans précédent : la mise en place d'un syndicat dans l'entreprise Wal-Mart, traditionnellement très hostile à l'organisation de ses travailleurs.

Pourtant, cette nouvelle, aussi révolutionnaire qu'elle puisse paraître, est à replacer dans le contexte chinois d'absence de pluralisme syndical et de la véritable signification de « syndicats » en Chine.

Cet épisode pourrait-il apparaître, comme semble l'affirmer Pierre Concialdi et Cai Chongguo, comme une « *perte de crédibilité des syndicats chinois [...] sans précédent* »<sup>1</sup> ?

Puis, en novembre 2006, le dossier de l'hebdomadaire américain *Business Week*<sup>2</sup> met en lumière un phénomène inquiétant: la généralisation des fraudes des entreprises chinoises pour passer les audits de contrôle externe.

Enfin, toute cette année a montré les ambiguïtés d'un gouvernement chinois oscillant entre plus d'ouverture et le maintien d'une politique autoritaire.

---

<sup>1</sup> Voir en **Annexe 1** : Etude IRES, « *Les syndicats chinois, entre impuissance et immobilisme* » Cai Chongguo et Pierre Concialdi, septembre 2006.

<sup>2</sup> Voir en **Annexe 2** : Dossier Business Week sur les audits en Chine, Novembre 2006.

En effet, si la destitution du numéro un du Parti Communiste Chinois (PCC) à Shanghai pour cause de corruption a envoyé un message fort aux provinces réfractaires aux directives de Pékin, le gouvernement continue néanmoins de restreindre certaines libertés fondamentales.

La visite présidentielle de Jacques Chirac en octobre 2006 n'a d'ailleurs pas infléchi la décision des autorités de ne pas ratifier le Pacte international relatif aux droits politiques et civils de l'ONU.

Cette actualité pose la question du contrôle de la chaîne d'approvisionnement : Comment les entreprises étrangères ou chinoises peuvent-elles s'assurer que les conditions de travail de leurs usines correspondent aux standards imposés par les lois et les conventions internationales ?

De même, le contrôle interne en Chine est-il en mesure de pallier l'insuffisance et les limites posées par les démarches d'audits ?

La politique du gouvernement chinois est-elle en mesure de garantir les droits de ses travailleurs ?

Pour discuter de ces questions essentielles, l'ORSE a organisé le 4 janvier 2007, en partenariat avec CSR Europe et Business for Social Responsibility (BSR) une conférence débat au siège de la CFDT sur le thème :

« *contrôle des engagements RSE des entreprises en Chine : étude des systèmes de contrôles interne et externe* ».

Plusieurs experts et professionnels se sont ainsi réunis pour échanger sur ce thème :

- **Pierre Concialdi**, chercheur à l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (*IRES*)
- **Cai Chongguo**, du *China Labour Bulletin*
- **Jean-François Huchet** : Directeur du Centre d'Etudes Français sur la Chine contemporaine (*CEFC*), Directeur de la revue *Perspectives chinoises*
- **Emmanuel Méril**, avocat spécialiste du droit des affaires en Chine chez *CMS Bureau Francis Lefebvre*
- **Céleste Cornu**, représentante du cabinet de certification *SGS*
- **Lorenz Berzau** de la *BSCI* (Business Social Compliance Initiative)
- **Lesley Roberts**, de l'entreprise britannique *Pentland*
- **John Evans**, secrétaire général de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (*TUAC*)
- **Neil Kearney**, représentant de la Fédération Internationale des Travailleurs du Textile, de l'Habillement et du Cuir (*FITTHC*)

Ce dossier reprend en partie les contributions de chacun de ces intervenants.

## I. La Chine est-elle en mesure de garantir le contrôle des entreprises présentes sur son sol ? Etude du contexte chinois.

### 1. Les entreprises en Chine et les conditions de travail : une pluralité de situations

#### • Le contexte chinois des conditions de travail

Le contexte du droit en Chine comprend un appareil juridique assez développé et assez protecteur. La Chine ne dispose cependant pas à proprement parler d'un Code du travail mais d'une *Loi sur le travail*, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1995.

La loi est applicable à tout employé, chinois ou de nationalité étrangère, employé au sein d'une société chinoise ou d'une société à participation étrangère.

Le principe de liberté de recrutement est également en vigueur avec une limite d'âge minimum de 16 ans qui est assez bien respectée.

Le contrat de travail est prévu par la loi, il s'agit d'un contrat individuel et écrit. L'administration est chargée de vérifier le contrat à la demande des employeurs et d'enregistrer des contrats collectifs de travail puis elle peut émettre des observations dans les 15 jours suivant la réception du contrat.

Il existe comme en France une distinction entre CDD et CDI et la requalification d'un CDD en CDI est possible si le CDD est renouvelé plus de 10 années consécutives et si cette demande est soumise par l'employé. De même, il existe des contrats à temps plein et des contrats à temps partiel, ce dernier devant faire l'objet d'un enregistrement auprès des services du Ministère du Travail.

La durée du travail d'un contrat de travail à temps plein est de 40 h par semaine et les heures supplémentaires sont limitées à 3 h par jour et à 36 h par mois. La rémunération varie selon les provinces, elle est plus élevée dans les grandes villes de la côtes est de la Chine.

Ainsi, le salaire minimum, imposé par des réglementations locales est d'environ 700 € annuels à Shanghai. En cas de non-respect de la réglementation, une amende de 5 fois le montant du salaire doit être versée au salarié lésé.

Enfin, selon la loi chinoise, tous les salariés sont couverts par quatre assurances sociales différentes : une assurance retraite, une assurance accident, une assurance médicale et une assurance chômage.

Dans la réalité, les travailleurs ne savent pas s'ils sont couverts par une quelconque assurance sociale.

Au-delà de cette théorie, il existe beaucoup de problèmes dans l'application de la loi chinoise. De plus, le morcellement du droit sur le plan géographique entraîne régulièrement des contradictions de certaines normes.

Qu'en est-il de l'engagement international de la Chine dans le domaine des conditions de travail ? Celle-ci est membre de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) depuis 1919 mais elle a néanmoins signé très peu des Conventions de cette organisation.

L'OIT a élaboré 8 Conventions fondamentales portant sur :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (C 87 et C 98)
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (C 29 et C 105)
- l'abolition effective du travail des enfants (C 138 et C 182)
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (C 100 et C 111)

La Chine n'a ratifié que 4 de ces 8 Conventions :

- C 100 sur l'égalité de la rémunération, en 1990
- C 138 sur l'âge minimum, en 1999
- C 182 sur les pires formes de travail des enfants, en 2002.
- C 111 concernant la discrimination (emploi et profession), le 12 janvier 2006.

Rappelons que la Chine n'est pas la seule à ne pas avoir signé certaines conventions fondamentales de l'OIT, notamment concernant la liberté d'association et la négociation collective.

L'Inde, la Thaïlande, le Viêt-Nam, de même que les Etats-Unis, sont des exemples de pays qui n'ont ni signé ni ratifié les conventions 87 et 98.

▪ **Les risques associés aux activités en Chine selon le type d'entreprises**

La Chine reçoit beaucoup d'Investissements Directs Etrangers (IDE) en comparaison avec d'autres pays comme l'Inde.

Un tiers des investissements en direction de pays en voie de développement vont vers la Chine et l'on parle fréquemment du rôle « d'aspirateur » de celle-ci.

En 2005, la Chine a en effet attiré 72,4 milliards de dollars. Les entreprises étrangères occupent donc une place importante dans le développement du pays et elles peuvent être un levier considérable dans la promotion de la RSE.

Cependant, ces IDE sont concentrés dans les zones d'activités du littoral et du sud de la Chine, délaissant ainsi l'ensemble de la partie Ouest du pays.

La provenance des IDE est importante dans le cadre d'une réflexion sur les pratiques de RSE. En effet, les situations dans les entreprises dites étrangères sont très différentes selon qu'il s'agit d'une entreprise à capitaux coréens, taiwanais, hongkongais (rappelons que Hong Kong a transféré 80% de sa production industrielle en Chine) ou occidentaux...

C'est ainsi une difficulté supplémentaire pour appréhender la RSE. De même, la situation est encore différente entre les entreprises privées et publiques. Dans ces dernières, les lois sont davantage respectées tandis que la situation dans les entreprises privatisées lors des réformes économiques s'est aggravée.

Enfin, près de 2000 entreprises sont issues des *laogai*, des camps de travail forcé dans lesquels les droits des travailleurs sont quasi inexistantes.

**Récapitulatif des principaux risques de violation des droits sociaux lors de l'implantation d'une filiale en Chine**

	Travail forcé	Travail des enfants	Liberté syndicale	Salaires et durée du travail	Accidents du travail	Faiblesse de la protection sociale	Discriminations
<i>Filiales étrangères</i>	X	*	***	*	*	**	**

\*\*\* Risque élevé    \*\* Risque moyen    \* Risque faible    X Inexistant    ??? Possibilités mais difficile à repérer

**Source :** Extrait de l'étude à venir pour l'IRES « *La responsabilité sociale des entreprises étrangères en Chine* » par Jean-François Huchet

**Récapitulatif des principaux risques de violation des droits sociaux lors de l'implantation d'une filiale en Chine**

	Travail forcé	Travail des enfants	Liberté syndicale	Salaires et durée du travail	Accidents du travail	Faiblesse de la protection sociale	Discriminations
<i>Filiales étrangères</i>	X	*	***	*	*	**	**

\*\*\* Risque élevé    \*\* Risque moyen    \* Risque faible    X Inexistant    ??? Possibilités mais difficile à repérer

**Source :** Extrait de l'étude à venir pour l'IRES « *La responsabilité sociale des entreprises étrangères en Chine* » par Jean-François Huchet

Ainsi, selon ces deux tableaux, l'on constate que la violation de la liberté syndicale est un risque majeur, partagé par tous les types d'entreprises. De plus, les violations des droits des travailleurs diffèrent selon la catégorie du salarié.

Ainsi, les travailleurs migrants, les *mingong* sont les plus vulnérables et les plus sujets aux abus. Ces quelque 120 millions de paysans-ouvriers travaillent en effet pour bâtir le « miracle chinois » dans des conditions inhumaines.

Leur revenu est ainsi inférieur à celui des autres travailleurs. Ils sont ainsi victimes de graves discriminations. Les personnes atteintes d'Hépatite B et les femmes sont également une population fragile et donc sujettes aux mêmes discriminations.

Dans le domaine du travail des enfants, le risque est certes plus prégnant en Inde et au Pakistan qu'en Chine, mais 10% des enfants des migrants travaillent en dessous de l'âge légal de 16 ans.

- **La réforme de la loi du travail en Chine : vers un meilleur contrôle des conditions de travail ? un outil efficace ?**

La Chine prépare une nouvelle loi sur les contrats de travail qui devrait être votée courant 2007 et qui va dans le sens d'un renforcement des droits des salariés.

En effet, si dans les années 1980, la préoccupation première du gouvernement était d'enrichir le pays et de relancer la croissance économique, dorénavant, il s'agit de rendre cette croissance « *harmonieuse* » selon les mots du président chinois Hu Jintao.

Le développement rapide de la Chine à la cadence de près de 10 % par an a mis de côté de nombreux laissés pour compte à l'instar des travailleurs migrants. Pour Anita Chan, spécialiste en relations collectives du travail à l'Université Nationale d'Australie, « *si la nouvelle loi sur le travail entre en vigueur et qu'elle est mise en application, les salaires de ces migrants augmenteront au moins de moitié* ».

Quelle est donc la teneur de ce projet de loi ?

Une des modifications de cette loi concerne la forme du contrat : en l'absence de contrat écrit la requalification en CDI sera automatique. Cette disposition répond ainsi à un problème majeur.

En effet, selon la loi actuelle, les employeurs et les salariés doivent conclure des contrats de travail écrits. Or, d'après un rapport présenté par le Comité permanent de l'Assemblée Nationale Populaire de Chine en 2005, près de 80 % des travailleurs du secteur privé n'ont pas de contrat de travail.

Dans certaines provinces comme celle du Heilongjiang, le taux de contractualisation n'est que de 1,5 %. Le projet de loi prévoit également que la reconduction à deux reprises d'un CDD entraîne automatiquement l'obligation du paiement d'une indemnité de fin de contrat, d'une valeur égale à un ou deux mois de salaire.

Enfin, il reconnaît aux bureaux de représentation de sociétés étrangères le droit de recruter directement des employés sans obligation de passer par des intermédiaires.

Outre ce projet de loi, une série de nouvelles lois comme la loi sur l'Assurance Sociale, la loi sur la Promotion de l'Emploi et la loi sur le Règlement des Litiges en Droit du Travail sont en cours d'élaboration.

Ainsi, l'ensemble de ces projets devrait renforcer la sécurité et les inspections du lieu de travail, forcer les employeurs à consulter les représentants des travailleurs (membres de l'ACFTU) sur les questions de réduction de la masse salariale, de santé et de sécurité et consolider l'application du salaire minimum.

Au printemps 2006, lors du dépôt de ce projet de loi, le gouvernement a ouvert une période de commentaires de 30 jours afin de recueillir l'avis des travailleurs. Le gouvernement a reçu près de 200.000 mails et lettres contenant des propositions.



Parmi ces réactions, une campagne de rejet de cette loi s'est fait particulièrement remarquer par sa virulence<sup>3</sup>.

Il s'agit de celle menée par trois organisations majeures de représentation des entreprises étrangères implantées en Chine :

- La Chambre de commerce américaine de Shanghai qui représente près de 1300 entreprises,
- Le US-China Business Council qui représente 250 entreprises américaines de divers secteurs,
- La Chambre de commerce européenne en Chine qui compte plus de 860 membres.

En effet, les pressions des entreprises pour que ce projet soit abandonné se sont accompagnées de menaces de quitter la Chine.

Comme l'a écrit la Chambre de commerce américaine de Shanghai dans ses commentaires publics sur le projet de loi, l'adoption de ce dernier « *aurait une incidence négative sur la compétitivité de la RPC et sur son caractère attrayant pour l'investissement étranger* »<sup>4</sup>.

Devant la réaction des médias à de telles déclarations, la Chambre de commerce européenne a publié en décembre 2006 une explication publique afin de clarifier sa position face à cette nouvelle loi<sup>5</sup>.

Ainsi, elle félicite le ministère du travail et de la sécurité sociale chinois pour cet effort mais elle rappelle néanmoins que le principal défi demeure la mise en application de la loi existante.

Certaines entreprises comme Nike ont souhaité elles aussi de se démarquer de la position des chambres de commerce.

D'autres organismes se félicitent au contraire de cette avancée mais craignent que cette loi soit à nouveau ineffective dans la protection des travailleurs chinois si elle ne s'appuie pas sur l'action de syndicats libres pour être appliquée.

## **2. Le syndicalisme chinois**

### **• Le contexte légal du syndicalisme en Chine**

Comme mentionné précédemment, la Chine, pourtant dominée par une idéologie communiste de défense du prolétariat, est dans un contexte d'absence de liberté syndicale.

Pour autant, le syndicalisme n'y est pas totalement absent. C'est en 1925 qu'est créée la première structure syndicale d'envergure nationale, la Confédération des Syndicats Chinois qui deviendra une organisation de masse après l'avènement de la République Populaire de Chine en 1949.

---

<sup>3</sup> Voir en Annexe 3 : Synthèse du rapport Global Labour Strategies sur la réaction des entreprises américaines aux nouveaux droits des travailleurs chinois, 2006.

Pour consulter le rapport complet : <http://www.laborstrategies.org/>

<sup>4</sup> Commentaires et Suggestions sur la révision de la Loi sur Les Contrats, Chambre de commerce américaine de Shanghai, 19 Avril 2006.

<sup>5</sup> Voir en Annexe 4 : Clarification de la position de la Chambre de commerce européenne en Chine sur le projet de loi sur le travail en Chine, 8 décembre 2006.

En d'autres termes, le rôle de cette confédération est d'être une «courroie de transmission» du Parti Communiste. La période de la Révolution Culturelle (1966-1976) voit les syndicats disparaître pendant cette décennie noire. Ces derniers reprennent leur place traditionnelle avec le retour de Deng Xiaoping au pouvoir et le lancement des réformes économiques en 1978.

Malgré deux révisions de la première loi sur les syndicats qui date de 1950 (une de 1992 et une autre de 2001), la loi actuelle sur les syndicats de 2001 présente un syndicalisme peu différent de celui du temps de Mao Zedong au début de la RPC.

En effet, elle prévoit l'établissement des syndicats de base avec l'autorisation de l'unique syndicat, la Fédération chinoise des syndicats, All China Federation of Trade Unions (ACFTU).

Celle-ci compte près de 134 millions de membres ainsi qu' 1,7 million d'organisations affiliées. *« Avec une telle structure, on imagine une formidable force de frappe. En fait, il s'agit largement d'un «syndicat de papier», bien plus chargé de préserver la sacro-sainte «stabilité sociale», ou, selon le slogan du jour, participer à la construction d'une «société harmonieuse», que de défendre les droits des travailleurs [...] »*<sup>6</sup>.

En effet, la loi souligne expressément l'autorité du Parti communiste chinois sur le syndicat : *« L'unicité syndicale en Chine constitue un choix historique du mouvement ouvrier ; la pluralité syndicale divise la force ouvrière et en conséquence réduit le poids du syndicat dans ses rapports avec le gouvernement. »*.

De plus, la Constitution de l'ACFTU précise que *«les syndicats chinois sont tenus [...] d'aider le gouvernement populaire à mener à bien ses activités»*<sup>7</sup>.

Le rôle des syndicats chinois s'apparente ainsi toujours à celui d'une courroie de transmission et est donc très éloigné de l'activité des organisations syndicales actuelles.

La création d'un syndicat est possible dans les entreprises de 25 salariés ou plus. Dans les entreprises à participation étrangère, la loi impose la mise à disposition de locaux pour les syndicats et la contribuer à un fonds, à hauteur de 2 % de la masse salariale.

De plus, le syndicat doit participer aux conseils d'administration sur des points importants concernant l'activité de la société ou les salariés directement.

Pour autant, les syndicats ne sont pas obligatoires dans les entreprises étrangères, mais il est illégal d'en refuser la constitution si les employés la réclament.

---

<sup>6</sup> Extrait de « *La Chine, trou noir du syndicalisme* », par Pierre Haski, Libération, 1<sup>er</sup> novembre 2006.

<sup>7</sup> Extrait des principes généraux figurant sur le site officiel de l'ACFTU (<http://www.acftu.org.cn/constitu.htm>.) cité par Cai Chongguo et Pierre Concialdi in « *Les syndicats chinois entre impuissance et immobilisme* », Septembre 2006.

- **L'impact de «l'affaire» Wal-Mart sur le syndicalisme chinois : vers une amélioration de la situation syndicale ?**

Wal-Mart, la multinationale américaine célèbre pour son refus de la représentation syndicale de ses salariés avait aboli la création de syndicats dans sa succursale chinoise lors de son implantation en Chine en 1996.

La création d'une section syndicale durant l'été 2006 dans la ville de Quanzhou met donc fin à une confrontation de deux ans entre Wal-Mart et l'ACFTU.

En effet, en situation de monopole à l'époque de l'économie étatisée, l'ACFTU a perdu en influence et en crédibilité à la suite des licenciements massifs des années 1990 consécutifs à la privatisation de plusieurs grandes entreprises d'Etat.

Aussi, la loi de 2001 traduisait-elle la volonté du syndicat officiel de pénétrer dans les entreprises étrangères et privées dans lequel il a une présence limitée, d'améliorer son image et d'enrayer la chute du taux de syndicalisation.

Malgré quelques succès, cette loi n'a pas eu l'effet escompté.

Aussi, lorsqu'en septembre 2004, un rapport de l'Assemblée Populaire Nationale sur l'application de la loi de 2001 fait état de l'absence de syndicats dans l'entreprise Wal-Mart, l'ACFTU exige que le distributeur américain crée une section syndicale sans grand succès.

Au printemps 2006, dans un contexte de tensions sociales aiguës, le président Hu Jintao a relancé ce mouvement qui a finalement abouti en juillet 2006.

Cet événement aurait pu être le déclencheur d'un mouvement sans précédent en Chine.

Pour la première fois, le syndicat officiel est entré en confrontation ouverte avec la direction de l'entreprise de même qu'il a adopté une stratégie nouvelle de mobilisation des salariés.

En effet, le syndicat officiel, ayant pour mission d'aider les dirigeants d'usines et d'entreprises à garantir un climat de discipline dans les usines, son interlocuteur premier était donc la direction.

Pourtant, au regard de l'accord signé entre Wal-Mart et l'ACFTU, le changement de rôle des syndicats, de courroie de transmission vers celui de défenseur des intérêts des travailleurs est un échec.

L'accord conclu le 19 août 2006 stipule ainsi que :

*«Le rôle des syndicats est de collaborer à la gestion avec la direction de l'entreprise en vue de remplir les tâches de production».*

Avec cet accord, les syndicats chinois ont donc montré leur impuissance à se réformer et à évoluer vers un véritable syndicat.

Au-delà de cet événement, il est nécessaire de s'interroger sur les raisons de ce divorce entre les travailleurs chinois et le syndicat officiel.

Plusieurs facteurs majeurs peuvent ainsi être évoqués.

- Les réformes économiques, qui ont pour conséquence de diminuer le poids des grandes entreprises d'Etat, et donc de creuser l'écart entre des syndicats fonctionnaires d'Etat et auquel le gouvernement donne un certain nombre de garanties et des ouvriers employés dans les secteurs privatisés.
- Le contexte de la montée de tensions sociales a poussé le gouvernement à maintenir la paix sociale et les syndicalistes ont été sommés d'informer et de contrôler le développement de ces conflits : leur image auprès des ouvriers est donc ternie.
- Devant l'incapacité des syndicats à gérer les revendications des travailleurs, les pouvoirs publics ont développé d'autres instances d'arbitrage vers qui la population se tourne en dépit d'une confiance limitée dans ces structures.
- Enfin, la dégradation des conditions de travail en Chine (accidents dans les mines, exploitation...) prouvent l'incapacité des syndicats à protéger les salariés.

**Quel espoir pour l'émergence d'un syndicat indépendant :  
l'action du China Labour Bulletin (CLB)<sup>8</sup>**

Le China Labour Bulletin est une association indépendante fondée en 1994 à Hong Kong par Han Dongfang, l'un des fondateurs du premier syndicat indépendant, la Fédération Syndicale Autonome de Pékin, écrasé par le gouvernement chinois lors du Printemps de Pékin en 1989.

Aujourd'hui, les activités du CLB se concentrent sur la promotion du syndicalisme indépendant et la défense des droits des travailleurs en Chine. Il collabore avec les syndicats internationaux, notamment avec la Confédération Syndicale Internationale, de même qu'avec les intellectuels chinois présents sur le terrain.

Le CLB anime une émission de radio, Radio free Asia depuis Hong-Kong et dispose d'un site Internet qui diffuse des informations sur les conditions de travail et l'organisation des travailleurs chinois. Son représentant en France est Cai Chongguo.

**Site Internet :** <http://www.china-labour.org.hk/public/main>

La Chine ne semble donc pas être en mesure de garantir le contrôle des entreprises présentes sur son sol.

Pour les entrepreneurs chinois, la logique court-termiste de l'enrichissement initiée par Deng Xiaoping dans les années 1990 est privilégiée, en totale contravention avec un développement durable et une « société harmonieuse ».

Le gouvernement chinois qui tente d'harmoniser la situation entre riches et pauvres, entre villes et campagnes, tente d'améliorer cette situation à la manière de la campagne anti-corruption pour contrer les fiefs locaux réticents aux directives de Pékin.

<sup>8</sup> Voir en Annexe 8 : Présentation du China Labour Bulletin

D'autant que les manifestations sociales menacent directement l'autorité du parti unique. La peur d'un «nouveau Solidarnosc» semble donc paralyser la situation.

Est-il donc possible de réellement progresser dans les réformes avec le régime politique autoritaire en vigueur en Chine ?

Parallèlement, plusieurs initiatives sont lancées par des entreprises présentes en Chine afin de mettre en place de bonnes pratiques de RSE en dépit d'un contexte chinois peu propice.

Comment celles-ci peuvent-elles vérifier efficacement leurs engagements dans ce pays?

Des contrôles externes sont ainsi menés en Chine via des audits sociaux réalisés par des cabinets d'audits indépendants.

Mais qu'en est-il du contrôle interne de ces engagements par une organisation syndicale, pourtant complémentaire et indispensable aux contrôles externes?

En dépit d'une situation délicate, des moyens sont mis en œuvre par certaines entreprises pour assurer un contrôle interne au sein de leurs usines. Nous étudierons ainsi ces différentes initiatives.



## II. Les initiatives volontaires de contrôles interne et externe par les entreprises

### 1. Les codes de conduite et l'audit social : quelle efficacité ?

- **Les codes de conduites**

En 1992, sous la pression d'accusations d'ONG américaines, la société Levis Strauss adoptait le premier code de conduite du secteur textile habillement cuir par lequel elle s'engageait à respecter certaines normes fondamentales du travail. La même année, la Clean Clothes Campaign au Pays-Bas réalisait le premier code de conduite européen du secteur.

Ce nouvel instrument s'est ensuite diffusé dans les autres secteurs de production, puis aux distributeurs.

En effet, l'attention accrue de médias sur le travail délocalisé et les pratiques environnementales, le mouvement soutenu et croissant des anti-sweatshop, les usines à sueur, les débats sur l'impact la mondialisation de l'économie sur le travail ont propulsé ces questions de chaîne d'approvisionnements sur le devant de la scène médiatique.

Dorénavant, les entreprises privées devront s'assurer de l'application des normes concernant les droits de l'homme à leurs ouvriers, qu'importe le lieu où elles sont implantées.

Les codes de conduite des entreprises constituent *«un ensemble écrit de normes et de principes qu'une société commerciale adopte volontairement dans le cadre de ses relations avec ses employés, clients, fournisseurs et autres personnes, entreprises et établissements dans le cadre de l'exploitation de ses affaires»*<sup>9</sup>.

Ces codes de conduites sont multiformes.

En effet, ils peuvent être élaborés et publiés par une entreprise individuelle, par des associations professionnelles, par des partenariats d'intérêts, c'est-à-dire par des groupements qui ne sont pas des associations professionnelles ou qui comprennent des intérêts autres que des entreprises, notamment des syndicats, des ONG, des organismes universitaires ou des instances publiques.

Enfin, certains codes résultent de négociations ou consultations d'organisations intergouvernementales comme l'Organisation internationale du travail (OIT), la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) ou encore l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Ces codes fournissent des lignes de conduite sur des questions comme le travail des enfants, le travail obligatoire, les heures de travail, la discrimination, la liberté d'association, et la santé et la sécurité. Sont parfois ajoutées des politiques sur des pratiques environnementales.

Les codes s'inspirent des conventions internationales de l'OIT et de la déclaration universelle des droits de l'homme.

---

<sup>9</sup> [www.oecd.org/ech/index\\_2htm](http://www.oecd.org/ech/index_2htm)

Ils sont généralement dotés d'un mode de fonctionnement expliquant comment les principes qu'ils édictent doivent s'appliquer tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Ils prévoient également que des inspections et des contrôles réguliers soient mis en oeuvre. L'intérêt de ces codes pour l'entreprise est multiple. En effet, il permet de protéger la réputation de la marque parfois mise à mal par les ONG et les associations de consommateurs, ces derniers étant de plus en plus sensibles à «l'éthique» des produits qu'ils achètent. Ainsi, la qualité des produits de même que la confiance des consommateurs augmentent.

La mise en place d'un code de conduite permet enfin de renforcer la conformité à la loi et de réduire les risques futurs en cas de renforcement de la loi du travail dans le pays de l'activité de l'entreprise.

Ces dernières années, la Chine a mobilisé l'attention des donneurs d'ordre. En effet, la main d'œuvre très bon marché que l'on y trouve s'explique en partie par l'exploitation des travailleurs, les heures de travail supplémentaires forcées et des conditions de sécurité et d'hygiène négligées.

Le développement économique fulgurant de la Chine continue de fasciner le monde entier ; pourtant, les inégalités se creusent dangereusement. Dorénavant, les médias font aussi état du malaise social et des révoltes chroniques des travailleurs.

Ainsi, les codes de conduite des entreprises opérant en Chine, véritable usine du monde, revêtent une dimension importante.

### **Un exemple de code de conduite : la Business Social Compliance Initiative (BSCI)**

Cette initiative lancée en 2003 par l'Association du commerce extérieur (FTA) , groupe de pression européen militant en faveur d'un commerce mondial libre et contre le protectionnisme. Migros et d'autres gros distributeurs (Karstadt Quelle, Metro, Otto) font partie des fondateurs de la BSCI.

La BSCI se base sur les normes de travail de l'OIT, sur les principes directeurs de l'OCDE et sur d'autres réglementations internationales importantes telles que la Charte des Droits de l'Homme de l'ONU, ainsi que sur des lois nationales.

L'Initiative vise à continuellement améliorer la performance sociale des fournisseurs, plus particulièrement dans les secteurs du textile et du jouet, menant à des pratiques telles la Certification SA8000 ou d'autres équivalents, et améliorant de ce fait les conditions de travail dans les établissements à travers le monde. Ce code de conduite est contrôlé par des cabinets d'audits.

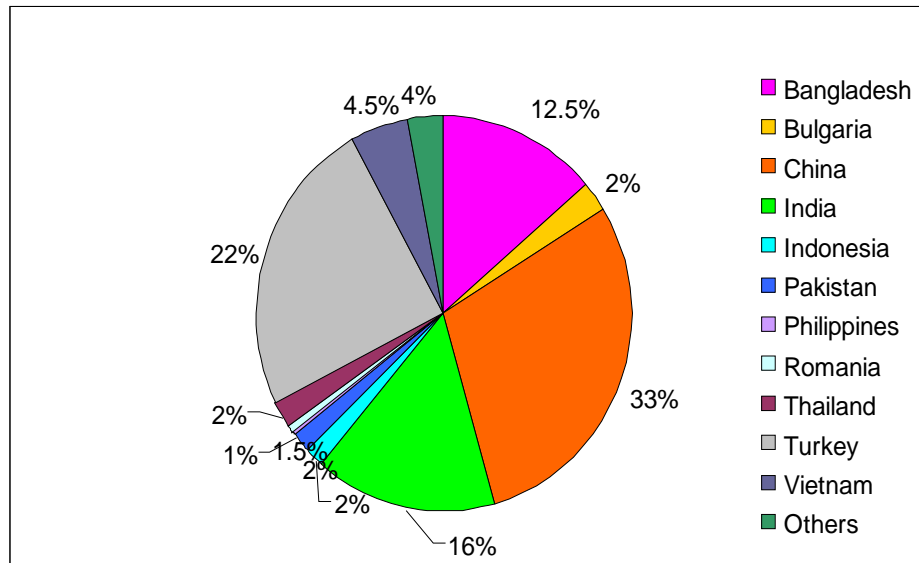


Figure 1: Proportion des audits BSCI par pays : la Chine arrive en tête

Source : BSCI

La Chine est le marché d'approvisionnement le plus important pour les membres de la BSCI et la plupart des audits ont été réalisés dans ce pays. Ainsi, des tables rondes de parties prenantes ont été créées en 2003 à Pékin et à Hong Kong et continuent de se réunir régulièrement.

D'après la BSCI, les parties prenantes chinoises sont impatientes d'évoluer dans les pratiques RSE car cela est considéré comme une nécessité. Cette évolution est clairement encouragée par le gouvernement chinois, la commission européenne et les gouvernements nationaux européens.

Site Web : [www.bsci-eu.org](http://www.bsci-eu.org)

Le contenu des codes de conduite, notamment sur la liberté syndicale et la liberté d'association, sera évoqué plus loin.

- **L'audit social : limites et paradoxes**

Dans le contexte de la mondialisation, les modes de production de certains secteurs d'activité, notamment manufacturiers, font appel à une succession de chaînes de sous traitants.

Les usines de fabrication sont, la plupart du temps, situées dans des pays à faible coût de main d'œuvre, éloignés de ceux où les dits produits sont distribués.

Cette distance a pendant longtemps jeté un voile pudique sur les conditions de travail régnant dans ces usines de sous-traitance. Cependant, la situation a progressivement changé.

En effet, dans les années 1990, l'entreprise Nike a fait l'objet d'attaques de la part d'ONG mettant en cause les sous-traitants du géant américain. Ces derniers avaient recours au travail des enfants.



Des informations sur ce que l'on a appelé *les sweatshops*, ont alors été exposées aux consommateurs occidentaux. Face aux mouvements de boycott et au risque de réputation majeur auquel s'exposaient les entreprises, ces dernières ont mis en place une forme de contrôle externe : les **audits sociaux** «délocalisés».

Selon *Le guide terminologique du monitoring et de la vérification*,<sup>10</sup> le terme d'audit social est employé depuis plusieurs années pour « différencier les audits portant sur les conditions de travail ou les rapports sociaux des autres types d'audits comme les audits financiers.

*L'audit social porte ainsi sur l'ensemble de l'empreinte environnementale et sociale des activités d'une entreprise et parfois seulement sur les questions sociales ».*

La commission européenne définit l'audit social comme « une évaluation systématique de l'impact social d'une entreprise par rapport à certaines normes et attentes ».

Ces audits peuvent être réalisés en référence à une charte ou code de conduite, propre à l'entreprise donneuse d'ordre, ou à des normes internationales, comme SA 8000.

Tous ces référentiels s'inspirent des principes de l'OIT sur le travail des enfants, le travail forcé, la liberté syndicale et la lutte contre la discrimination. Pour l'entreprise, l'audit social consiste à mandater un auditeur issu d'un cabinet indépendant ou d'une ONG pour contrôler sur place leurs sous-traitants et leur façon d'appliquer la législation du travail dans leur pays et les codes de conduite auxquels ils sont soumis.

Ces audits constituent ainsi un pas en avant dans la reconnaissance par les entreprises de leur responsabilité sur les conditions de travail chez leurs sous-traitants. Cependant, ils atteignent certaines limites.

Le cas de la Chine n'est ici pas une exception, mais il s'illustre néanmoins par leur nombre important mais également par la difficulté des auditeurs à déceler les fréquentes falsifications.

Les difficultés rencontrées lors de la réalisation d'audits sociaux sont à relativiser en fonction des chapitres étudiés.

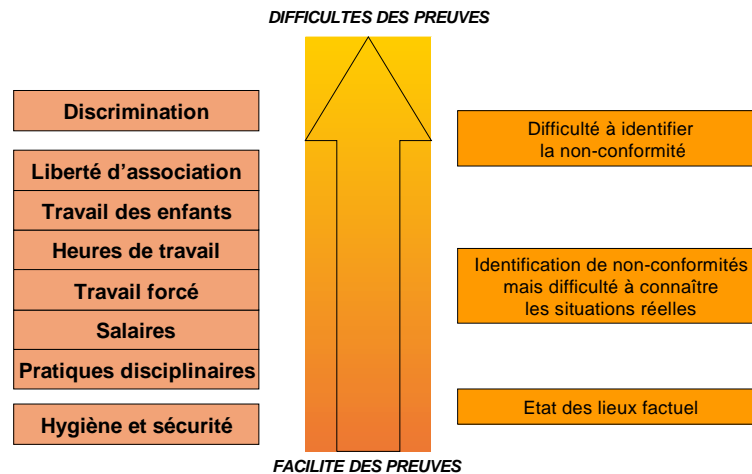
Comme cela a été souligné dans plusieurs études analysant la portée des audits sociaux, les résultats sont concluants sur les aspects visibles de l'audit et plus nuancés sur les aspects moins «visibles».

Ceci s'explique aisément : la partie visible, notamment les aspects hygiène et sécurité, est directement observable, vérifiable et difficile à dissimuler.

En revanche la partie «droits humains» est plus facile à cacher.

---

<sup>10</sup> <http://www.ethique-sur-etiquette.org/docs/guide%20terminologique.pdf>



**Figure 2: L'identification des non-conformités : une démarche différente selon les chapitres**

Source : Présentation Céleste Cornu pour SGS, janvier 2007

L'audit doit faire face à de nouvelles contraintes telles que de faux documents (concernant les heures de travail, les salaires ou les élections d'employés, logiciels informatiques de double, triple comptabilité, recours à des cabinets de « conseil » frauduleux...) ou le coaching des employés.

Ces pratiques empêchent parfois de connaître la réelle situation sur ces chapitres. Les auditeurs identifient des contradictions et donc savent qu'il y a des faux mais ont des difficultés à connaître les pratiques réelles de l'usine. De plus, certaines difficultés ont trait à la subjectivité des témoignages humains qui proviennent de *mingong* avec un niveau d'éducation très faible.

D'autres limites au travail d'inspection des fournisseurs viennent s'ajouter aux précédentes :

- le manque de ressources financières allouées par les entreprises étrangères aux inspections,
- la formation rudimentaire de certains inspecteurs chinois donnant les certifications SA8000 sur le droit chinois et sur les normes internationales,
- la multiplication des audits sociaux et environnementaux,
- l'absence de compréhension de la part des équipes de management des fournisseurs chinois des objectifs et de l'utilité des codes de conduite en matière de droits sociaux.

L'audit social a donc des résultats inégaux selon les chapitres audités. C'est pourquoi aujourd'hui, un nombre croissant de critiques s'élève contre le fait que l'audit social ne constitue qu'un diagnostic ponctuel, et ne propose pas de pistes pour résoudre les problèmes qu'il identifie.

Pour autant, il est important de relativiser ces jugements envers l'audit social. C'est un outil qui demeure en effet efficace en matière d'hygiène et de sécurité et qui continue d'identifier un nombre important de non-conformités avérées sur lesquelles les entreprises peuvent agir en priorité.

De plus, l'audit se perfectionne dans sa manière d'aborder les questions de droits humains avec des types d'audits différents: audits combinés cabinets d'audits/ONG, audits spécifiques heures de travail, audits PDA, (cf. exemple présenté par l'entreprise Pentland durant cette conférence).

Enfin, l'attitude des donneurs d'ordre a changé.

Si certains continuent de négocier les prix les plus bas et passent des commandes avec des délais si courts qu'ils entraînent mécaniquement des cadences intenables, d'autres font preuve de plus de compréhension et d'accompagner leurs fournisseurs dans la durée.

Il paraît ainsi difficile de reprocher à l'audit social, les progrès limités constatés en matière de responsabilité sociale des usines chinoises.

L'audit n'est en effet qu'un outil d'évaluation et de contrôle qui n'apporte pas de solution à proprement parler – de la même façon qu'un audit financier ou un audit qualité.

Il doit s'inscrire dans une démarche globale de suivi et d'accompagnement des fournisseurs. Il n'a pas vocation à régler la situation par lui-même.

Les résultats nuancés des différentes campagnes mises en œuvre nous interrogent donc surtout sur ce que les entreprises font pour améliorer la situation entre deux séries d'audit.

Enfin, il est important de rappeler l'impossibilité de l'audit externe de remplacer un travail réalisé par des syndicats indépendants et une réelle négociation collective.

• **Exemples d'innovations pour améliorer le contrôle externe.**

Pour pallier les difficultés que rencontre l'audit social en Chine, certaines initiatives innovantes ont été mises en place par des entreprises étrangères.

Ainsi, la solution de groupement entre producteurs étrangers a été envisagée dans le secteur de la distribution avec la constitution du SEDEX (*Supermarket-led Supplier Ethical Data Exchange Initiative*), et dans le secteur de l'industrie électronique avec l'application en Chine de « *l'Electronic Industry Code of Conduct* » (EICC).

Les résultats publiés sur ces initiatives indiquent une amélioration conséquente dans l'efficacité des inspections tout spécialement en matière de réduction des coûts des inspections, d'amélioration de la formation des inspecteurs, du renforcement du suivi et de la réduction de la divergence des objectifs des partenaires étrangers.

D'autres entreprises comme Nike et Reebok ont mis en place en Chine des techniques déjà utilisées dans d'autres pays comme le Mexique ou l'Indonésie avec de bons résultats comme :

- la fourniture d'enveloppes pré-payées aux ouvriers des usines de sous-traitance pour que les employés puissent envoyer leurs plaintes sans frais,
- l'installation de numéros téléphoniques gratuits reliés à une cellule d'inspecteurs,
- la conduite d'interviews des ouvriers à l'extérieur de l'enceinte de l'usine,

- et l'installation d'une boîte à plaintes dans l'enceinte des usines sous-traitantes

Les trois premières méthodes ont donné des résultats beaucoup plus satisfaisants que la quatrième qui laisse la possibilité pour le management des entreprises sous-traitantes d'effectuer des pressions sur les ouvriers par le biais de dénonciation ou de surveillance de la boîte.

De plus, face à aux difficultés d'application des codes de conduite sur le terrain chinois, il se dégage des meilleures pratiques d'entreprises étrangères.

Par exemple, les critiques qui reviennent le plus souvent de la part des fournisseurs qui doivent se plier aux codes de conduite concernent :

- les demandes d'abaissements subits et trop importants des coûts de production,
- la mauvaise gestion et l'irrégularité des commandes qui peuvent entraîner des répercussions sur les salaires et le temps de travail, à plus forte raison dans les secteurs industriels en Chine où les marges bénéficiaires sont en générale très faibles.

Ainsi, afin de remédier à ces difficultés et par souci de cohérence avec les politiques de prix et de délais des achats, l'entreprise IKEA a par exemple mis en place une plate-forme Internet pour ses fournisseurs en Chine concernant la gestion prévisionnelle des commandes et s'est de plus engagée à respecter une certaine stabilité dans sa politique de prix.

Il est également nécessaire de détailler et d'améliorer un certain nombre d'éléments des codes de conduite qui sont souvent trop généraux et de ce fait inadaptés au cas chinois.

C'est ainsi le cas pour la liberté syndicale car si la plupart d'entre eux font explicitement référence à la nécessaire libre association des travailleurs, ils ne font pas toujours mention des cas où cette liberté est réduite ou bafouée par la loi du pays<sup>11</sup>.

Concernant le travail forcé, certains codes comme celui de Reebok, Mattel ou International Council of Toy Industries (ICTI) renforcent ces dispositions en incluant des exigences pour les fournisseurs de fournir des preuves écrites.

Sur les salaires, de plus en plus de codes comme SA8000, ETI, Workers Rights Consortium (WRC) intègrent dans le calcul du salaire une notion de « besoins élémentaires » et exigent également la détention d'un contrat écrit et signé par l'employeur et l'employé.

Enfin, en matière de discrimination, des précautions supplémentaires ont été apportées pour protéger les porteurs du virus de l'Hépatite B, victimes de graves discriminations.

---

<sup>11</sup> Voir en Annexe 6: Extraits de codes de conduite sur le chapitre de la liberté d'association

## **L'innovation de la norme sociale chinoise CSC 9000T : une alternative crédible ?**

Face à ces difficultés d'adaptation des méthodes traditionnelles de l'audit social, la création d'une norme spécialement adaptée à l'industrie de l'habillement et du textile chinoise, la China Social Compliance Initiative 9000T (CSC 9000T) peut-elle amener un meilleur contrôle des conditions de travail en Chine ?

La CSC 9000T a été élaborée et soutenue et sera supervisée par le CNTAC, China National Textile and Apparel Council, (Conseil National chinois du textile et du vêtement) organisme de la fédération nationale responsable du secteur du textile et du vêtement.

Par ailleurs, la norme sociale CSC9000T a été rédigée par le China National Textile and Apparel Council (CNTAC) avec une référence directe à la directive BSCI.

Elle est composée de lois et réglementations chinoises existantes, et représente un système de gestion destiné aux entreprises désireuses de se comporter en acteurs citoyens socialement responsables.

La CSC 9000T soutient également l'élargissement du processus décisionnel à d'autres parties prenantes, les salariés principalement.

L'ACFTU, seul syndicat officiellement reconnu, et ses différentes branches sont les interlocuteurs désignés.

Les dix domaines d'intervention de la norme CSC 9000T sont:

- le système de gestion,
- le contrat de travail qui prend en compte la situation des travailleurs migrants sans contrats,
- le travail des enfants,
- l'interdiction du travail forcé ou obligatoire,
- le temps de travail,
- les salaires et la protection sociale,
- les syndicats et les conventions collectives.

Sur ce point, la CSC 9000T prévoit que tous les salariés ont le droit d'adhérer à des syndicats et que l'entreprise soutiendra ces organisations.

Pour autant, la CSC 9000 ne mentionne pas les conventions 87 et 98 de l'OIT, respectivement sur la liberté syndicale et la négociation collective.

- les problèmes de discrimination,
- les problèmes de harcèlement
- les problèmes d'hygiène et sécurité sur le lieu de travail.

L'efficacité de cette norme adaptée au monde chinois des affaires est-elle pour autant un vecteur de progrès dans les domaines les plus sensibles comme la liberté syndicale ?

Pour la Fédération Internationale des Travailleurs du Textile, de l'Habillement et du Cuir (FITTHC), ce code de conduite n'est pas « crédible »<sup>12</sup> car il ne constitue pas une norme contraignante.

---

<sup>12</sup> Voir en Annexe 5 : Déclarations de la FITTHC sur les démarches d'audit en Chine.

En effet, il s'agit plutôt d'un ensemble de lignes directrices qui ne sont pas contrôlées par un cabinet d'audit extérieur et indépendant.

De plus, il souffre de plusieurs lacunes, excluant des clauses relatives au paiement d'un salaire minimum et au droit d'adhérer à un syndicat.

## **2. Comment pallier l'absence d'un syndicat indépendant et efficace : étude des « moyens parallèles » de contrôle interne**

### **• Des exemples d'initiatives d'instauration de «moyens parallèles»**

Les barrières légales à l'instauration de syndicats indépendants en Chine n'empêchent cependant pas une évolution de la situation perceptible à travers plusieurs bouleversements.

Tout d'abord, plusieurs groupes de travail sur le droit des ouvriers basés en Chine continentale à l'image de l' Institute of Contemporary Observation (ICO) à Shenzhen ou encore de centres pour les travailleurs migrants sont devenus très actifs sur ces questions.

De plus, en dépit de l'interdiction du pluralisme syndical, la presse officielle chinoise révélait en 2005 que l'ACFTU menait des expériences pour inciter l'élection directe de représentants syndicaux au niveau des usines.

Enfin, quelques multinationales se sont unies avec des ONG afin de lancer des initiatives encourageant la représentation des travailleurs en Chine.

En 2003 déjà, des élections de représentants syndicaux avaient lieu dans une entreprise taiwanaise, sous-traitante de Reebok.

Ce dernier, avec l'appui de groupe militant pour les droits des travailleurs, a joué un rôle fondamental dans ce processus. De plus, cet événement a même suscité des réactions positives de la part de l'ACFTU.

Ainsi, dans les pays où la liberté syndicale n'existe pas et où il est impossible pour les travailleurs de jouir d'une liberté d'action, quelques organisations recommandent aux entreprises de mettre en place des «moyens parallèles» de liberté syndicale et de négociation collective.

Plusieurs initiatives internationales ont permis l'émergence de tels moyens parallèles d'expression des travailleurs en Chine.

### **L'initiative de la Social Accountability Association (SAI)**

La SAI est une organisation non gouvernementale internationale et multi-stakeholders consacrée à promouvoir les droits de l'homme pour les travailleurs du monde entier en développant et en mettant en œuvre des normes socialement responsables.

La SAI a ainsi développé la norme SA 8000 pendant quatre années. Cette norme, lancée en décembre 1997, vise à contrôler la qualité et la décence des conditions de travail au sein des chaînes de production.

Elle s'appuie sur des grands textes de référence concernant les droits de l'Homme dont la déclaration universelle des droits de l'Homme de l'ONU, 12 conventions du Bureau International du Travail et la convention de l'ONU sur les droits de l'enfant.

La SA 8000 couvre 8 difficultés sérieuses en rapport avec le lieu de travail :

1. Le travail des enfants
2. Le travail forcé
3. L'hygiène et la sécurité
4. **La liberté d'association et le droit à la négociation collective**
5. La discrimination
6. Les pratiques disciplinaires
7. Le temps de travail
8. La rémunération
9. Le système de gestion

Dans un souci de ne pas exclure certaines usines du processus de certification SA8000, la norme de la SAI requiert des efforts supplémentaires sur le chapitre de la liberté d'association et du droit à la négociation collective dans les pays comme la Chine dans lesquelles ont cours des interdictions légales de liberté d'association.

Ainsi, la clause 4.2 de la SA 8000 stipule que :

*« L'organisme doit, dans les situations dans lesquelles la liberté d'association et de négociation collective sont limitées par la loi, faciliter par des moyens parallèles l'association libre et indépendante et la négociation pour les personnels concernés. »*

L'objectif de ces «moyens parallèles» est donc de s'assurer que les travailleurs des pays comme la Chine ont les moyens de faire part de leurs inquiétudes et de chercher des solutions sans craindre de représailles. Ces moyens parallèles se concrétisent la plupart du temps dans des comités de travailleurs Hygiène et Sécurité, des comités de «Bien-Etre»...

L'esprit de cette clause s'inscrit dans celui qui a inspiré les principes de Sullivan établis en 1977 par le pasteur Leon Sullivan. Il s'agissait en effet à l'époque de promouvoir la non-discrimination, la justice sociale et les droits de l'homme dans le cadre légal de l'apartheid en Afrique du Sud.

Ces principes ont ainsi participé à l'émergence d'un mouvement influent de chefs d'entreprises opposés à l'apartheid et à la discrimination.

En mars 2004, la SAI et Fédération Internationale des Travailleurs du Textile, de l'Habillement et du Cuir en collaboration avec Toys "R" Us, Timberland, Eileen Fisher, Inc., the Chinese Working Women Network (CWWN), et ICO ont lancé un projet pour développer et fournir un programme de formation des travailleurs et des managers dans des usines choisies de jouets et d'habillements en Chine.

L'objectif de ce projet est, entre autres, de favoriser les systèmes de participation des travailleurs afin d'améliorer la communication entre les ouvriers et le management.

### **L'initiative pour le commerce éthique, Ethical Trading Initiative (ETI)**

L'ETI, lancée en 1998, est formée par des entreprises, des ONG et des organisations syndicales, qui désirent travailler ensemble pour :

*« identifier et promouvoir une bonne pratique pour la mise en œuvre des codes de conduite des pratiques de travail, y compris le contrôle et la vérification indépendante du respect des dispositions du code »<sup>13</sup>.*

L'ETI reçoit une aide financière de la part du gouvernement britannique (Department for International Development, Ministère pour le développement international) et de ses propres adhérents.

L'ETI a développé un code de bonne pratique du travail, le « Code conduite », qui reflète les normes internationales les plus pertinentes dans le domaine des pratiques de travail qui serviront de base à ses travaux.

Le code de conduite de l'ETI concerne les 9 chapitres suivants :

1. Le libre choix de l'emploi
2. **La liberté d'association et le droit à la négociation collective**
3. L'hygiène et la sécurité
4. Le travail des enfants
5. Le salaire minimum
6. Le temps de travail
7. Les discriminations
8. La régularité de l'emploi
9. Les traitements inhumains

A noter que ce code est disponible en plusieurs langues, dont le mandarin.

Ce code de conduite fait lui aussi référence aux moyens parallèles dans son article 2.4 :

*« Si le droit à la liberté d'association et aux négociations collectives est restreint par la loi, l'employeur doit faciliter plutôt que gêner le développement de méthodes parallèles pour permettre une association indépendante et libre ainsi que des négociations. »*

### **L'étude de cas : l'entreprise britannique Pentland**

L'entreprise Pentland est spécialisée dans le développement de marques de vêtements de sports, d'extérieur et de mode comme Ellesse, Kickers, Lacoste, Speedo....

C'est également une entreprise engagée car elle a signé le Pacte Mondial en 2001 et est membre fondateur de l'ETI.

Pentland est d'ailleurs engagé dans un projet ETI en Chine et au Sri Lanka. Pentland est également membre d'IBLF (International Business Leaders Forum)

Pentland dispose d'un personnel spécialisé réuni dans le département « Business Standards » établi en 1996.

---

<sup>13</sup> <http://www.ethicaltrade.org>



Ce département est à l'initiative des projets concernant les droits de l'Homme et du travail, ainsi que l'environnement. Il travaille en étroite collaboration avec les fournisseurs de Pentland.

Pour transmettre les valeurs éthiques du groupe, une attention particulière est attachée à la communication dans la langue des fournisseurs. Les informations (concernant la sécurité, les droits...) sont donc systématiquement traduites afin que les travailleurs soient aussi au courant comme les managers.

Pentland accorde également beaucoup d'importance à l'implication des travailleurs. A ce titre, elle a développé ce principe dans son code de conduite « Ethical Sourcing, the Pentland Way » :

« Principe n°4 : La représentation des travailleurs

*S'il y a un comité de santé et de sécurité et/ou un comité de représentation des travailleurs, alors le contrôle est plus productif. Un programme d'amélioration est plus efficace si ces comités sont consultés et intégrés dans le processus.*

*Dans beaucoup d'usines, ces comités sont absents ou inefficaces et il est alors nécessaire de s'assurer des opinions des travailleurs.*

*Ce travail est généralement fait par une ONG locale ou des personnes venant d'une institution de recherche sociale locale. Ils ont l'expérience pour parler aux travailleurs, parlent le dialecte local et savent comment gagner la confiance des interviewés. Ils parlent aux travailleurs individuellement et en groupes et utilisent régulièrement un questionnaire pour atteindre plus de travailleurs.*

*Nous ne parlons pas aux travailleurs sans l'aval du management, sauf si cela fait partie d'un plus large projet. »*

De plus, conformément au code de conduite de l'ETI, elle a développé une méthode parallèle pour remédier à l'absence de liberté syndicale en Chine, l'un de ces pays fournisseurs.

Il s'agit de **la méthode PRA ou Participatory rural appraisal** développée par Roberts Chambers de l'université de Sussex et utilisée notamment par la Banque Mondiale.

Cette méthode permet de faciliter la création de comité de santé et de sécurité mais également de comité de travailleurs plus informels.

Le but de cette approche est d'identifier des objectifs communs à plusieurs groupes différents (villageois, gouvernements locaux...) par la communication et la compréhension mutuelle.

Cette approche permet ainsi de prendre en compte les opinions des gens des zones rurales dans la planification et la gestion de projets et programmes les concernant.

Pentland a ainsi mis en place des ateliers PRA dans certaines de ces usines.

La première étape est de repérer une équipe d'animateurs neutres en accord avec le management de l'usine.

Puis, il faut identifier les parties prenantes (les travailleurs, les directeurs d'usines, les managers) ainsi qu'un représentant de chaque groupe.

Ensuite, l'équipe de la Business Standards de Pentland travaille avec chacun des représentants pour discerner les problèmes puis réunit tous les représentants pour chercher des solutions aux difficultés soulevées.

Malgré l'inquiétude de Pentland de ne voir que des problèmes mineurs, comme la qualité de la nourriture dans les cantines des usines, émerger de cette première concertation, les résultats ont été probants.

Tous les groupes formés ont identifié les heures supplémentaires comme le problème le plus important, certes, chacun avec ses raisons propres.

De plus, tous avaient des idées, des pistes sur les solutions possibles.

Cette approche PRA a ainsi aidé les usines à identifier les problèmes et à chercher des solutions. Cela a persuadé le management que les travailleurs pouvaient avoir des idées qui contribuent à l'amélioration d'une situation problématique.

Enfin, cela a encouragé le management à améliorer leur département des ressources humaines et de la communication au sein de l'usine. Cependant, rappelons que tout le travail des entreprises étrangères ne peut remplacer celui des syndicats.

Il est à noter que si ces «moyens parallèles» sont explicitement mentionnés dans certains codes de conduite (comme celui d'Adidas par exemple,) d'autres en revanche exigent le respect de la liberté syndicale, sans pour autant prendre en compte le cas où la loi du pays l'interdit comme la Chine.

Ainsi, la plupart des codes de conduite font état de la liberté syndicale et de la nécessité de la respecter, mais il y a une différence de traitement de ce problème.<sup>14</sup>

Pour autant, les entreprises désirant voir leurs sous-traitants chinois développer des moyens parallèles d'association se sont heurtées à des difficultés.

En effet, la formation de comités d'ouvriers par exemple est rendue difficile pour plusieurs raisons :

- Le management peut ne pas agir suffisamment ou ne pas comprendre comment permettre à ses ouvriers de former de tels comités.
- La méfiance des ouvriers est également une explication car ils craignent les représailles, en dépit des déclarations du management que la participation à de tels comités est sans conséquence.
- De plus, ils peuvent douter de l'indépendance présumée des comités.

---

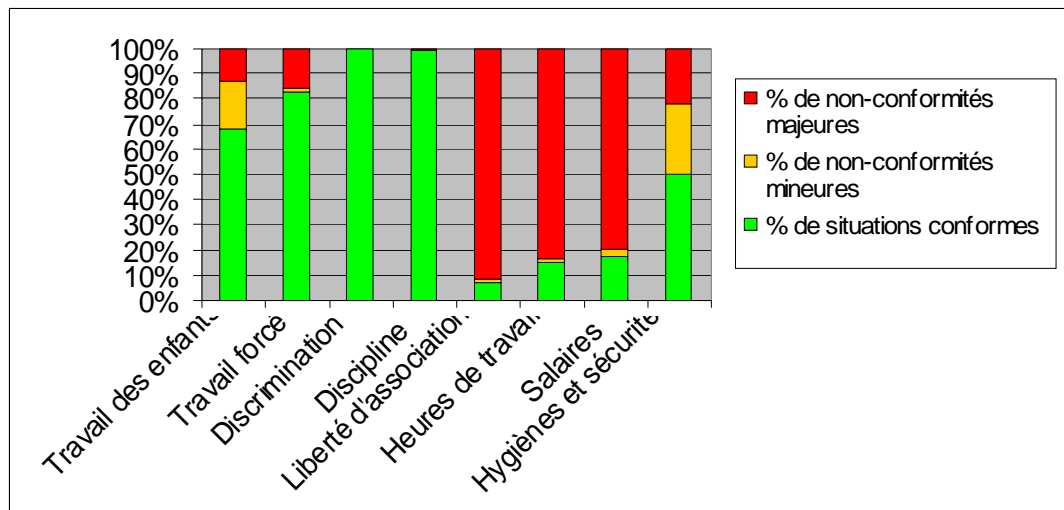
<sup>14</sup> Voir en Annexe 6 les différents extraits des codes de conduite d'entreprises sur le problème de la liberté syndicale.

- L'inexpérience des ouvriers dans l'organisation et la participation à un tel dialogue avec le management de l'usine est également à prendre en compte ainsi que le manque d'une expérience antérieure d'action des comités ayant entraîné un réel changement.
  - Enfin, les systèmes de paiement de certaines usines ne permettent pas aux ouvriers de participer à ces comités sans perdre une partie de leur revenu basée sur l'incitation.
- **Le rôle de l'audit social dans la promotion de ces «moyens parallèles»**  
 Dans les usines certifiées SA 8000 ou faisant partie d'un programme d'ETI par exemple, les auditeurs sont dès lors priés de prendre en considération les moyens parallèles existants au sein de ces entreprises.  
 Ainsi, l'audit social peut contribuer à faire évoluer les pratiques internes, notamment en matière de représentation des salariés.

Dans ce domaine, les non-conformités majoritairement rencontrées dans le cadre des audits sont les suivantes :

- L'absence de syndicat ou de comité d'employés mis en place
- Les représentants du syndicat ou des employés ne sont pas élus librement
- L'absence de moyens parallèles mis en oeuvre pour favoriser la liberté d'association et de négociation
- Le manque de preuves montrant que le comité des employés a une réelle capacité d'action (rapports de réunions, procédures écrites,...)
- Le manque de preuve montrant que le système de remontée des plaintes fonctionne réellement

L'absence de soutien de l'entreprise pour le fonctionnement du syndicat ou des comités d'employés (pas de salle, pas de budget...)



**Figure 3: Non-conformités les plus récurrentes en Chine**

Source : Présentation Céleste Cornu pour SGS, janvier 2007

Pour pallier ces manquements, le premier levier est d'évaluer le management de l'usine.

Par exemple, ont-ils une politique et/ou des représentants en matière d'hygiène et sécurité, d'environnement ?

Cette partie vise à vérifier les procédures et tout ce qui est mis en place directement par l'usine.

Le second levier est bien sûr de favoriser la représentation des employés eux-mêmes. Sachant que les syndicats indépendants, au sens occidental du terme, ne sont pas autorisés en Chine, plusieurs autres tentatives ont été mises en place.

Des essais ont ainsi été réalisés pour favoriser des élections libres et les organisations type syndicales.

Ces expériences n'ont pas tenu dans le temps notamment en raison d'une grande complexité à intégrer la notion de représentativité de la part des employés.

Des essais ont également visé à exiger la création de comités hygiène et sécurité qui auraient au moins eu pour fonction de faire évoluer l'environnement des ouvriers.

Ces tentatives ont été peu fructueuses toujours en raison de cette méconnaissance de la représentativité mais également par un manque d'intérêt des travailleurs sur les questions de l'hygiène et de la sécurité au travail.

D'autres expériences ont favorisé l'implantation de comités de bien-être. Ces comités fonctionnent généralement très bien et sont très appréciés.

En revanche leur champs d'action est limité - visant à organiser des sorties, à financer des activités de loisirs ou améliorer les dortoirs mais n'ayant pas d'impact majeur sur les droits des employés.

Pour aller un peu plus loin, les entreprises membres de Fair Labour Association (FLA) notamment, développent aujourd'hui des systèmes de remontée des plaintes (grievance procedures).

Les différentes expériences se sont révélées plutôt concluantes, les employés voyant leur intérêt direct à remonter leurs griefs et le management voyant ainsi l'opportunité de désarmer des potentielles rancœurs, conflits ou départs (et ainsi de limiter son turn over).

Afin de favoriser ces démarches, FLA a mis en place une formation spécifique pour expliquer comment créer des systèmes de plainte efficace. Leur programme va se déployer durant cette année.

Cette initiative s'inscrit comme un premier jalon vers une représentation plus large des employés au fur et à mesure de leur sensibilisation.

De façon générale l'enjeu majeur est de réussir à ce que ces systèmes soient appropriés et non mis en place de façon contrainte.

Lorsque l'usine et les employés sont directement impliqués, se met en place un système vertueux que le donneur d'ordre ne fait que favoriser.

En revanche si les démarches sont imposées de l'extérieur, sans implication de l'usine, les résultats restent précaires et limités.

Toute la problématique est de savoir comment stimuler de l'externe une prise de conscience interne des différents acteurs.



## **Conclusion**

### **Quelles solutions pour une démarche de contrôle crédible ?**

#### **Les pistes pour améliorer les lacunes du contrôle externe**

Concernant le contenu des codes de conduite, une attention particulière doit être apportée à la question des migrants. Les inspections doivent intégrer dans les questionnaires d'enquêtes, des questions préalables sur le type d'employés (migrants ou non), la détention de *Hukou* urbain ou non.

Un travail d'information et d'éducation est nécessaire auprès des équipes dirigeantes comme des travailleurs non qualifiés pour faciliter le travail d'inspection. Certaines entreprises étrangères ont réussi de manière négociée avec les équipes dirigeantes à diffuser leur propre code de conduite auprès des ouvriers des usines sous-traitantes après traduction en chinois.

En ce qui concerne, les équipes dirigeantes, un travail d'information et de lisibilité des objectifs, de transparence des sanctions, et des avantages liés aux respect des droits sociaux notamment au niveau de l'amélioration de la productivité du travail, ont grandement facilité le travail d'inspection.

Toutes ces initiatives ont permis aux équipes dirigeantes des fournisseurs de vivre l'inspection moins comme une norme à respecter et plus comme un travail d'amélioration du management des ressources humaines effectué en commun avec l'entreprise étrangère.

Enfin, aucune entreprise étrangère présente en Chine et développant un réseau conséquent de sous-traitance n'a réussi à développer une politique crédible sur la question du respect des droits sociaux chez ses fournisseurs sans des investissements humains et financiers importants dans le travail d'inspection.

Enfin, les codes de conduite ont besoin d'être réappropriés aussi bien par les équipes de management que par les ouvriers non qualifiés.

Toutes les entreprises qui ont progressé sur ce terrain de la RSE en Chine ont investi dans une politique de traduction, entendue ici au sens large du terme pour permettre cette réappropriation des codes de conduites par les fournisseurs.

Traduction bien sûr du texte proprement dit en chinois avec une diffusion large et adéquate pour qu'il arrive bien dans les mains du personnel non qualifié, mais également des sessions d'informations et de sensibilisation surtout chez les fournisseurs importants où doit porter l'essentiel de l'effort.

Certaines entreprises étrangères notamment dans l'industrie textile et de l'électronique ont eu recours à des partenaires extérieurs,

Cette approche «multistakeholder» qui peut aussi intégrer des membres de l'administration locale s'est avérée beaucoup plus efficace qu'une approche «top-down».

Il est donc indispensable de travailler avec les acteurs locaux pour perfectionner le travail d'inspection car cela permet de mieux comprendre le contexte chinois, tout en évitant les écueils d'une «ingérence étrangère».

En effet, les entreprises étrangères en pointe en Chine en matière d'inspection ont recours à un mélange d'inspections et d'audits internes réalisés :

- dans un premier temps par des inspecteurs employés par les entreprises étrangères
- et des inspections externes menées souvent dans un deuxième temps et de manière indépendantes par des cabinets locaux, des ONG spécialisées sur ces questions ou par les syndicats Hongkongais.

### **Les pistes pour l'avenir**

Début décembre 2006, le TUAC et le BIAC, deux instances consultatives auprès de l'OCDE ont fait une déclaration commune sur la coopération entre la Chine et l'OCDE concernant la responsabilité d'entreprise en Chine<sup>15</sup>. Il s'agit ainsi de promouvoir les lignes directrices de l'OCDE dans ce pays.

Cette nouvelle initiative réunissant une organisation patronale et syndicale dans le même combat ne doit cependant pas occulter la persistance de l'absence de liberté syndicale en Chine.

En effet, l'initiative internationale des accords-cadres internationaux qui sont des accords négociés entre une multinationale et une fédération syndicale internationale sur les activités internationales de la multinationale en question et sont conçus pour créer un espace d'organisation et de négociation pour les travailleurs, a très peu d'effets en Chine.

En effet, l'ACFTU n'est pas engagée dans cette démarche et la plupart du temps, les initiatives d'élections de représentation syndicale dans les entreprises se passent sans l'action du syndicat unique.

Pour appuyer l'action d'organisations comme le China Labour Bulletin<sup>16</sup> qui milite en faveur d'un syndicalisme indépendant mais également pour l'amélioration des conditions de travail en Chine, il faudrait un réel effort du gouvernement chinois pour appliquer effectivement les lois nationales.

---

<sup>15</sup> Voir en Annexe 7: Déclaration commune du TUAC/BIAC sur la coopération OCDE-Chine sur le soutien de la responsabilité d'entreprises en Chine.

<sup>16</sup> Voir en Annexe 8 : Présentation du China Labour Bulletin

## **Remerciements**

Cette étude a été réalisée par Hélène Grossetie dans le cadre d'une mission pour l'ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises).

L'élaboration du présent document n'aurait pas été possible sans les moyens mis à disposition par l'ORSE, par CSR Europe et par Business for Social Responsibility (BSR).

Par ailleurs, ce travail doit beaucoup à la contribution des personnes présentes lors de la conférence du 4 janvier 2007 sur le thème de la présente étude et qui ont accepté d'apporter leurs points de vue, expérience, expertise et réflexions.

Qu'elles en soient toutes ici chaleureusement remerciées de même que toutes les personnes que nous n'avons pas pu contacter pour des raisons de temps notamment et qui indirectement ont contribué par leurs publications et leurs recherches à enrichir ce travail.



## **Bibliographie**

### **Sites Internet**

[www.novethic.fr](http://www.novethic.fr)  
[www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)  
[www.ethique-sur-etiquette.org](http://www.ethique-sur-etiquette.org)  
<http://www.cecc.gov/>  
[www.ethicaltrade.org](http://www.ethicaltrade.org)  
[www.itglwf.org](http://www.itglwf.org)

### **Etudes, Dossiers**

Etudes de Business for Social Responsibility (BSR) sur les codes de conduites et sur la liberté d'association.

[www.bsr.org](http://www.bsr.org)

Etude du Bureau International du Travail :

Philip Hunter et Michael Urminsky , « *Audit social, liberté syndicale, et droit de négociation collective* », programme des activités des entreprises multinationales.

Etude du Centre de Certification Internationale d'Auditeurs Spécialisés (CCIAS) :

« *Audit social et certification d'auditeurs sociaux à l'heure de la responsabilité sociale de l'entreprise* », Georges EGG, Président du CCIAS.

### **Articles**

“*Building a Harmonious Society and CSR*”, discours de Neil Kearney, secrétaire général de la Fédération Internationale des Travailleurs du Textile, de l'Habillement et du Cuir, lors du Forum de Shenzhen, November 2006.

Julie Desné, « *Wal-Mart en Chine autorise la présence des syndicats* », Le Figaro, 11 août 2006.

Pierre Haski, « *La Chine, trou noir du syndicalisme* », Libération, 1 novembre 2006.

Vannina Pomonti, « *Business for people or people for business, un guide pour le RSE en Chine* », La Lettre de l'économie responsable, 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Laurent Chemineau, « *Plus que jamais, la Chine est une terre de « non-droit » du travail* », La Tribune, 11 janvier 2007.

## **Annexes**

1. Etude de l'IRES : « *Les syndicats chinois entre impuissance et immobilisme* » par Cai Chongguo et Pierre Concialdi, Septembre 2006.
2. Dossier Business Week sur les audits en Chine, Novembre 2006.
3. Synthèse du rapport Global Labour Strategies sur la réaction des entreprises américaines aux nouveaux droits des travailleurs chinois, 2006.
4. Clarification de la position de la Chambre Européenne de Commerce sur le projet de loi sur le travail en Chine, 8 décembre 2006.
5. Position exprimée par Nike
6. Déclarations de la FITTHC sur les démarches d'audit en Chine.
7. Extraits de codes de conduite sur le chapitre de la liberté d'association.
8. Déclaration Commune TUAC/ BIAC : La coopération OCDE-Chine sur le soutien de la responsabilité d'entreprises en Chine.
9. Présentation du China Labour Bulletin

# Chine

## Les syndicats chinois entre impuissance et immobilisme

CAI Chongguo \* et Pierre CONCLALDI

Depuis le printemps dernier, la campagne menée par les syndicats chinois pour s'implanter dans les entreprises a reçu un large écho dans la presse. La confrontation engagée depuis plusieurs années sur ce sujet par la direction centrale de la Fédération nationale des syndicats de Chine (ACFTU <sup>1</sup>) avec l'entreprise Wall Mart constitue un exemple emblématique de cette campagne. Elle a abouti en août dernier à la signature d'un accord qui révèle l'immobilisme du syndicat officiel chinois. Après les profondes transformations économiques et sociales de ces vingt dernières années, ces syndicats se sont révélés impuissants à répondre au mécontentement grandissant des ouvriers. Aujourd'hui, la perte de crédibilité des syndicats chinois semble avoir atteint un degré sans précédent.

### Wall Mart et les syndicats : de la confrontation à l'accord

La confrontation engagée par la direction centrale de la Fédération nationale

des syndicats de Chine avec l'entreprise Wall Mart n'est pas récente. Elle prend sa source dans la volonté du syndicat officiel chinois d'accroître son implantation syndicale dans les entreprises après le vote de la nouvelle loi révisée sur les syndicats, en 2001. Avec cette loi, il s'agit pour le syndicat officiel de redresser son image, de retrouver une certaine crédibilité après les vagues massives de licenciements de la seconde moitié des années 1990 et de stopper le déclin des effectifs syndiqués consécutif à ces vagues de restructurations.

La direction centrale des syndicats lance, après l'adoption de cette loi révisée, une campagne pour exiger des entreprises privées et étrangères qu'elles fondent des syndicats. Le slogan qui anime cette campagne est : « Où il y a des salariés, il faut un syndicat <sup>2</sup> ». La direction centrale demande aux entreprises de fonder des syndicats. Cette campagne rencontre officiellement un certain succès. Le taux de syndicalisation fait un

\* Rédacteur en chef du *China Labour Bulletin*.

1. All China Federation of Trade Unions, ACFTU.

2. Nǎlǐ yǒu zhīgōng, nǎlǐ jiù yǒu gōnghuì (哪里有职工, 那里就有工会).



## CHINE

bond de 10 points entre 2000 et 2002, mais le mouvement s'essouffle vite <sup>1</sup>.

En septembre 2004, une enquête de l'Assemblée Populaire Nationale sur l'application de la loi de 2001 révèle notamment qu'il n'existe pas de syndicat dans l'entreprise Wall Mart. Le syndicat officiel exige dès octobre 2004 que Wall Mart fonde un syndicat, en menaçant de porter plainte. Cette menace reste cependant symbolique. Selon la loi chinoise, en effet, la création d'un syndicat d'entreprise résulte d'un choix volontaire des salariés de cette entreprise. Aucune entreprise ne peut donc être tenue coupable de ne pas avoir « créé » de syndicat. La direction de Wall Mart le sait fort bien et déclare en novembre 2004 qu'elle n'a jamais été opposée à la fondation d'un syndicat et que si les salariés en manifestent la volonté, la direction de l'entreprise soutiendra cette initiative.

Après la diffusion en mars 2006 d'un rapport interne du Bureau de maintien de la stabilité sociale <sup>2</sup> sur les ouvriers travaillant dans les entreprises étrangères, le président Hu Jintao déclare qu'il faut renforcer le rôle des organisations syndicales et du parti dans les entreprises étrangères.

Ces déclarations relancent la campagne du syndicat officiel qui adopte cette fois une nouvelle stratégie consistant, non pas à faire pression sur les directions d'entreprise, mais à mobiliser les salariés. Cette nouvelle offensive aboutit à la création, le 29 juillet 2006, du premier syndicat de Wall Mart dans la ville de Quanzhou (province de Fujian). Pour marquer l'importance de cet événement pour la direction centrale des syndicats

chinois, la cérémonie inaugurale s'effectue en présence du vice-président (Xu Deming) et d'un secrétaire (Zhang Mingqi) de la Fédération nationale des syndicats de Chine. Depuis cette date, une dizaine d'autres syndicats ont été fondés dans différentes entreprises du groupe Wall Mart.

Du printemps au mois de juillet 2006, on a ainsi assisté à une succession d'événements qui auraient pu marquer un tournant significatif dans l'histoire du syndicalisme chinois. Pour la première fois en effet, la direction centrale du syndicat est entrée en confrontation ouverte avec la direction d'une entreprise. Pour la première fois également, le syndicat officiel a adopté une stratégie nouvelle en mobilisant les salariés. Cette méthode tranche avec celle héritée du passé où, dans des entreprises contrôlées par des responsables du Parti Communiste Chinois (PCC), l'interlocuteur premier du syndicat était la direction. Enfin, à la suite de critiques parues dans la presse sur le rôle des syndicats, plusieurs responsables syndicaux avaient déclaré que la création de syndicats répondait au souci de défendre les intérêts des salariés. Dans le contexte chinois où les syndicats sont seulement chargés de « représenter et protéger » les salariés, de telles déclarations traduisent un changement significatif.

Pour de nombreux observateurs, ces différents indices pouvaient être le signe d'un changement et d'un début de réforme du syndicalisme chinois. Le contenu de l'accord conclu en août dernier entre la direction de l'ACFTU et celle de Wall Mart a montré qu'il n'en était rien.

1. Entre 2000 et 2002, le taux de syndicalisation passe de 44,5 % à 54,1 % et se stabilise à peu près à ce niveau en 2003 et 2004. Cf. David Metcalf & Jianwei Li, « Chinese Unions : Nugatory or Transforming ? An Alice Analysis », *CEP Discussion Paper N° 708*, Centre for Economic Performance, December 2005.

2. Wéi wěn bàn (维稳办).

## LES SYNDICATS ENTRE IMPUISSANCE ET IMMOBILISME

Le 19 août 2006, le responsable du secteur organisation de la direction centrale des syndicats chinois s'est rendu à Shenzhen pour une rencontre avec la direction de Wall Mart. Cette rencontre a abouti à la signature d'une convention qui fixe la procédure pour la création d'un syndicat d'entreprise ainsi que son rôle. Cet accord comprend plusieurs points :

- le syndicat d'entreprise est créé à l'initiative de la fédération locale (généralement municipale) des syndicats avec l'accord de la direction de l'entreprise ;

- une commission préparatoire réunissant des représentants de la direction de l'entreprise, des responsables de la fédération locale des syndicats ainsi que des salariés est créée. La mission de cette commission est de préparer la liste des candidats pour l'élection des représentants du syndicat d'entreprise, lesquels doivent recevoir l'approbation de la fédération locale ;

- les résultats des élections doivent être approuvés par la fédération locale des syndicats ;

- le rôle des syndicats est de collaborer à la gestion avec la direction de l'entreprise en vue de remplir les tâches de production.

Avec cet accord, défendre les intérêts des salariés est encore plus difficile, voire impossible. On reste dans le schéma traditionnel qui a prévalu depuis la fondation de la République Populaire de Chine (RPC) en 1949. La différence est que ce syndicat mobilisait auparavant les salariés pour remplir les tâches de production des entreprises publiques ; aujourd'hui, il s'agit d'atteindre les mêmes objectifs pour les entreprises privées et étrangères. Avec le développement des entreprises privées et étrangères dont les liens avec le PCC sont, au moins formellement, très faibles, les syndicats chinois auraient pu

cependant s'affirmer davantage comme une organisation de défense des salariés. L'exemple de Wall Mart illustre clairement l'incapacité des syndicats chinois à assumer ce nouveau rôle. L'histoire du syndicalisme en Chine, étroitement liée à celle du PCC, ainsi que la peur du gouvernement face à la crise sociale contribuent à expliquer cette situation.

---

### Un peu d'histoire

Comme dans tous les pays, l'histoire du mouvement ouvrier chinois est intimement liée aux transformations économiques, sociales et politiques qui ont accompagné le mouvement d'industrialisation. Ce mouvement a démarré tardivement en Chine, ce qui explique l'émergence relativement récente du mouvement syndical. La première structure syndicale d'envergure nationale vit le jour à Canton (*Guangzhou*) en 1925, avec la création de la Confédération des syndicats chinois. Dès leur création, les syndicats chinois ont eu des liens étroits avec le PCC, avec lesquels ils sont alliés dans la lutte contre les seigneurs de guerre, les envahisseurs étrangers et le Parti National (*Guomindang*).

C'est surtout avec le développement rapide de l'industrialisation après l'avènement de la RPC en 1949 que le rôle de la Confédération des syndicats chinois et des syndicats qui y sont affiliés a gagné de l'importance. Jusqu'à la mise en œuvre des réformes économiques à partir de 1978, les syndicats chinois assurent le rôle traditionnellement dévolu à ces organisations dans les pays socialistes, selon le modèle qui était en vigueur dans l'ex-Union soviétique. Au niveau de l'entreprise, le rôle des syndicats est de mobiliser les travailleurs pour assurer la discipline du travail et accroître la pro-

## CHINE

ductivité, tout en procurant aux salariés divers services sociaux. A un niveau plus général, les syndicats agissent comme une « courroie de transmission » du PCC. Ce dernier étant censé représenter les intérêts des travailleurs, il ne peut y avoir de conflit entre ces intérêts et ceux du parti, ce qui cantonne les syndicats dans une fonction sociale. Dès la naissance de la RPC pourtant, certains dirigeants syndicaux avaient mis l'accent sur le rôle que devaient avoir les syndicats en tant que groupe d'intérêts exprimant les revendications propres des travailleurs<sup>1</sup>. A l'époque, ces arguments avaient été soit critiqués soit soustraits au débat public et, dans les faits, les syndicats sont restés sous la coupe du PCC.

Durant la Révolution culturelle, dans un premier temps, les syndicats ont pratiquement disparu. Ils ont repris progressivement leur rôle traditionnel à partir de début des années 70, puis surtout après le lancement du mouvement de réformes économiques en 1978. Toutefois, le pouvoir politique de l'époque tire les leçons de la révolution culturelle et supprime en 1982 le droit de grève inscrit dans la Constitution chinoise depuis la création de la RPC.

En réponse à l'inquiétude suscitée par l'augmentation des troubles agitant la population ouvrière (cf. *infra*), une première révision de la loi syndicale datant de 1950 a été adoptée en 1992. Cependant, ce

texte n'a pas modifié fondamentalement la mission des syndicats chinois. Il maintient notamment la subordination des syndicats à l'égard du PCC. Une seconde révision de la loi syndicale a été adoptée en 2001. C'est actuellement ce texte qui organise le rôle et les missions des syndicats en Chine.

En dépit de ces révisions successives de la loi syndicale, la place des syndicats dans l'organisation sociale et politique de la Chine n'a, en fait, guère changé depuis cinquante ans, comme en témoigne la constitution actuelle de l'organisation syndicale. Cette constitution définit ainsi la mission des syndicats : « Guidés par le marxisme-léninisme, la pensée Mao Zedong et la théorie de Deng Xiaoping, les syndicats chinois mettent en œuvre la ligne générale du Parti qui exige de se concentrer sur la construction économique, de soutenir les quatre Principes cardinaux<sup>2</sup> et d'adhérer à la réforme et à l'ouverture [...]. Les syndicats chinois sont tenus de protéger le pouvoir d'Etat socialiste qui s'appuie sur la dictature démocratique du peuple, placée sous la direction de la classe ouvrière, et sur l'alliance entre ouvriers et paysans ; d'aider le gouvernement populaire à mener à bien ses activités ; d'être un facteur de participation démocratique et de contrôle social quand le gouvernement met en œuvre les pouvoirs administratifs de l'Etat<sup>3</sup> ».

1. Feng Tongqing, « Rôle et fonctions des syndicats en Chine : réalités et perceptions évolutives », in *Le miracle chinois vu de l'intérieur*, Alternatives sud, volume 12, 2005/4, Centre Tricontinental et Editions Syllepse.
2. Les « Quatre principes cardinaux » ont été établis par le régime de Deng Xiaoping : principe de direction du PCC, d'adhésion au marxisme-léninisme et à la pensée Mao Zedong ; de dictature du prolétariat et de voie de développement socialiste. Ces pierres de touche idéologiques excluent de fait l'existence d'institutions politiques et d'initiatives non contrôlées par le parti dirigeant.
3. Texte extrait des principes généraux figurant sur le site de l'ACFTU (<http://www.acftu.org.cn/constitu.htm>).

## LES SYNDICATS ENTRE IMPUISSANCE ET IMMOBILISME

En d'autres termes, les structures du mouvement syndical sont restées relativement figées et sont toujours étroitement dépendantes des organes du PCC, comme en témoigne l'organisation actuelle des syndicats.

---

### **Une organisation fortement hiérarchisée contrôlée par le parti communiste**

Comme on le sait, les syndicats indépendants ne sont pas autorisés en Chine. La Fédération nationale des syndicats de Chine dispose d'un monopole et dirige toutes les activités syndicales à l'échelle du pays. L'organisation obéit à un schéma très hiérarchique.

Au niveau de l'entreprise, on trouve les syndicats de base qui peuvent être organisés dans les entreprises de 25 salariés et plus ou pour des regroupements d'établissements comportant au total au moins 25 salariés. Formellement, tous les salariés ont le droit de créer un tel syndicat de base, mais cette création doit être approuvée par les responsables officiels du syndicat local et ces syndicats de base sont obligatoirement affiliés à la Fédération nationale des syndicats de Chine. Le représentant de ce syndicat de base est généralement désigné par les responsables locaux du syndicat officiel.

Au dessus de ces syndicats de base, on trouve une structure pyramidale qui fédère ces sections locales à la fois selon des critères géographiques et selon des critères d'activité. A un premier niveau,

les syndicats de base sont rassemblés dans une fédération organisée à l'échelle du comté ou de la municipalité et sont également affiliés à la fédération locale de branche. La fédération locale de branche dépend à la fois de la fédération nationale correspondante et de la fédération provinciale regroupant tous les syndicats de base d'une province ainsi que les fédérations locales (par comté ou municipalité) correspondantes. On dénombre aujourd'hui 31 fédérations provinciales ou régionales et une dizaine de fédérations de branche. Toutes ces organisations sont placées sous la direction de la fédération nationale.

Les responsables syndicaux sont directement nommés, à chaque niveau, par les structures appropriées du parti<sup>1</sup>. La seule exception concerne certains syndicats de base où quelques élections directes ont été organisées<sup>2</sup>. Les responsables syndicaux de grande entreprise sont des fonctionnaires de l'Etat et bénéficient, à ce titre, de tous les avantages attachés à ce statut, notamment en termes de garantie d'emploi, d'accès aux services de santé, de retraite et de logement. A cet égard, le fossé avec les travailleurs des entreprises s'est considérablement creusé depuis une vingtaine d'années.

---

### **La montée de la contestation ouvrière et l'impuissance des syndicats**

Avant l'arrivée de Deng Xiaoping et le lancement des réformes économiques, la classe ouvrière urbaine jouissait d'un

---

1. On dénombre aujourd'hui 470 000 cadres syndicaux à temps plein ; cf. David Metcalf & Jianwei Li, *loc. cit.*

2. Depuis 2000, quelques expériences d'élection directe des délégués par les salariés des entreprises ont été réalisées, mais elles sont restées très limitées. Cf. Anita Chan, *A New China ?*, New Labor Forum 13(3), pp. 67-75, Fall 2004, Queens College Labor Resource Center.

## CHINE

statut économique et social relativement privilégié qui était, somme toute, assez comparable à celui des responsables syndicaux, au moins dans les entreprises d'Etat. Même si les salaires étaient faibles, les ouvriers bénéficiaient d'un certain nombre d'avantages sociaux (pour l'accès au logement et aux soins, pour l'éducation des enfants ainsi que pour leur retraite) et leur emploi était garanti à vie. Le fameux « bol de riz en fer » symbolisait ce statut.

Les réformes économiques se sont traduites par une profonde dégradation de ce statut économique et social. La réforme du système d'emploi et de production mise en œuvre dans les années 1980 a conduit à une augmentation des disparités salariales. L'arrivée de plus en plus massive de travailleurs migrants en provenance des campagnes a aggravé le problème du chômage et du sous-emploi et menacé la sécurité d'emploi des ouvriers urbains, tandis que des coupes ont commencé à être faites dans le système de protection sociale. Durant cette décennie, l'emprise croissante des mécanismes de marché dans la vie économique et sociale fragilise de plus en plus les conditions de vie des salariés ; le bol de riz en fer se fissure, ce qui conduit à une montée des revendications économiques<sup>1</sup>. Un des symptômes de cette agitation est la création, au mois de mai 1989, de fédérations autonomes d'ouvriers, à Pékin mais aussi dans une vingtaine d'autres villes chinoises. L'Union autonome des ouvriers de

Pékin proposait dans sa charte d'être une « organisation de masse » et de défendre les intérêts économiques et politiques de la classe ouvrière, rompant ainsi avec le principe de subordination du syndicat au parti<sup>2</sup>. L'Union autonome des ouvriers de Pékin ainsi que les autres unions créées à son image seront rapidement dissoutes et leurs principaux dirigeants seront emprisonnés.

L'approfondissement du mouvement de réformes dans les années 1990 s'est concrétisé par un véritable bouleversement du statut des ouvriers. La réforme visant à mettre en place un « système moderne d'entreprises », avait pour but de débarrasser les entreprises, autant que possible, des différents « fardeaux sociaux », et de leur redonner une organisation économique compatible avec des objectifs de rentabilité. Puisque les entreprises étatiques n'étaient plus capables de garder autant de salariés en surnombre, le choix politique a été fait de transformer le chômage caché en chômage ouvert. Dans le même temps, le gouvernement a mis en application « la réglementation d'assurance chômage », et a élargi la couverture à tous les salariés des entreprises « collectives » en ville, tout en réformant le système de prise en charge des ouvriers licenciés (*xiagang*)<sup>3</sup>. Enfin, des réformes importantes du système de santé et de retraite ont reporté sur les salariés une grande part de la prise en charge de ces risques, suscitant un mécontentement croissant de la part des ouvriers.

---

1. Trini W. Y. Leung, « S'organiser pour défendre ses droits – contestations ouvrières en Chine dans les années 1990 », *Perspectives chinoises*, n°48, juillet-août 1998.

2. Pour une analyse plus détaillée de ce mouvement, voir l'article d'Angel Pino : « Sur l'Union autonome des ouvriers de Pékin », in *Chine et syndicats*, Actes du colloque organisé le 18 juin 1999 par la CGT-FO, Agence d'objectifs de l'IRES, CGT-FO, 2002.

3. Tang Jun, « Du licenciement au chômage : l'évolution de l'exclusion sociale que les salariés licenciés subissent en Chine aujourd'hui », *Santé, société et solidarité*, n°3, 2003.



## LES SYNDICATS ENTRE IMPUISSANCE ET IMMOBILISME

Ces réformes ont été mises en œuvre dans un contexte où les conditions de travail des salariés se sont fortement dégradées. La relation régulière, dans la presse, des accidents du travail (notamment dans les mines) est le symptôme le plus visible de cette dégradation. Ces événements révèlent au grand jour l'impuissance des syndicats, ce qui contribue à accentuer leur perte de crédibilité auprès de l'opinion publique.

En résumé, les réformes économiques et sociales de ces 25 dernières années ont nourri un sentiment croissant d'insécurité parmi les ouvriers dont le statut s'est, par ailleurs, considérablement dégradé. Face à la montée de l'agitation ouvrière engendrée par cette situation, les syndicats sont de plus en plus impuissants puisqu'ils doivent, d'un côté, « représenter et protéger les salariés » mais, de l'autre, soutenir la politique du gouvernement. Dans ces conditions, les syndicats se retrouvent, au mieux, cantonnés dans le rôle de médiateur.

### **La crise de crédibilité du syndicalisme chinois**

On peut identifier cinq facteurs principaux qui permettent d'expliquer la crise que rencontre aujourd'hui le syndicat officiel chinois et la perte de crédibilité dont il souffre auprès de l'opinion publique.

Deux facteurs trouvent leur origine dans les profondes transformations économiques et sociales qu'a connues la Chine au cours des 25 dernières années à la suite du mouvement de réformes lancé par Deng Xiaoping.

Un premier facteur tient au fossé qui s'est creusé entre les permanents syndicaux et les travailleurs. Après le mouvement massif de restructuration des

entreprises d'Etat et les profondes réformes qui l'ont accompagné en matière de protection sociale, des dizaines de millions d'ouvriers ont été licenciés et le statut de ces ouvriers est aujourd'hui beaucoup plus précaire. Les réformes économiques ont réussi à briser le « bol de riz en fer » et la plupart des travailleurs ont perdu leur statut d'ouvriers d'Etat. Les permanents syndicaux continuent, quant à eux, à être des fonctionnaires d'Etat, avec toutes les garanties et les protections que cela comporte encore en Chine. Alors que les salariés urbains et les permanents syndicaux avaient auparavant le sentiment d'appartenir à la même « catégorie sociale » – celle des salariés de l'Etat – ce n'est plus aujourd'hui le cas. Par ailleurs, une part croissante des ouvriers est désormais constituée d'ouvriers paysans qui ont un statut encore bien plus précaire que celui des salariés urbains, ce qui contribue encore un peu plus à creuser l'écart entre les responsables syndicaux et les ouvriers qu'ils représentent.

Le développement de la précarité parmi les salariés contribue aussi à nourrir parmi les responsables syndicaux un certain sentiment de peur qui n'est pas propice aux initiatives et à l'action syndicale. Des initiatives qui se solderaient par un échec, aux yeux des autorités du parti, pourraient se traduire pour ces responsables par des sanctions, avec le risque pour eux de perdre leur sécurité d'emploi et les avantages liés à leur statut de fonctionnaire d'Etat. Auparavant, la proximité du statut entre responsables syndicaux et ouvriers des entreprises d'Etat faisait que ce risque, qui existait aussi à l'époque, n'engendrait pas de conséquence dramatique pour les responsables syndicaux. Ce n'est plus le cas aujourd'hui.

## CHINE

Ces deux facteurs permettent d'expliquer la relative inertie, voire une certaine paralysie de l'action revendicative des permanents syndicaux. Dans le même temps, le rôle des responsables syndicaux a aussi évolué sur le terrain. Face au développement des émeutes, grèves et manifestations, la préoccupation première du gouvernement est de préserver la stabilité sociale. Dans ce contexte, les responsables syndicaux sont de plus en plus poussés par les autorités gouvernementales à exercer un contrôle très strict sur les ouvriers, notamment en recueillant des informations sur les travailleurs impliqués dans des mouvements revendicatifs. Le développement de cette fonction de renseignement contribue à nourrir une image négative des syndicats au niveau même des entreprises.

La nécessité pour le gouvernement de gérer une insatisfaction sociale croissante l'a conduit à développer le rôle de différentes structures (instances d'arbitrage, bureaux du travail) dans la gestion des conflits<sup>1</sup>. Même si la population n'a qu'une confiance limitée dans la capacité des ces organisations officielles à apporter une réponse à leurs demandes, elle se tourne de fait davantage vers ces fonctionnaires que vers des responsables syndicaux décrédibilisés. Ceci contribue à mettre encore davantage en lumière la faiblesse des syndicats et à renforcer leur isolement.

Enfin, l'écho régulier donné par la presse aux problèmes du travail – comme les explosions dans les mines ou la question des arriérés de salaire – conforte dans

l'opinion publique l'idée que les syndicats sont incapables d'apporter des réponses aux problèmes les plus concrets rencontrés par les salariés.

L'effet conjugué de ces différents facteurs a abouti à une perte de crédibilité sans précédent des syndicats. Ces derniers apparaissent de plus en plus aux yeux de la population comme une bureaucratie uniquement préoccupée de sa propre survie mais incapable de répondre aux attentes des travailleurs. La montée de la violence apparaît comme une conséquence de ce blocage. Comme le souligne Trini Leung : « L'absence de mécanismes efficaces pour représenter les intérêts de chacun et résoudre les conflits semble avoir entraîné une utilisation de plus en plus fréquente de la violence, et par les ouvriers, et par la direction des entreprises, comme mode d'expression de leurs plaintes mutuelles<sup>2</sup> ».

Cette situation comporte aussi le risque d'une radicalisation politique du mécontentement social. Si les revendications ouvrières sont d'abord de nature économique, l'absence durable et crédible de réponse à ces attentes peut conduire les populations à des revendications d'une autre nature. Dans ces conditions, on pourrait penser que l'intérêt bien compris des autorités serait de favoriser des syndicats véritablement représentatifs des intérêts des travailleurs. Cependant, même si la situation chinoise est, à bien des égards, très différente de la situation polonaise des années 1980<sup>3</sup>, tout se passe comme si le spectre de Solidarnosc semblait toujours hanter les dirigeants chinois.

1. Voir David Metcalf & Jianwei Li, *loc. cit.* et Anita Chan, *loc. cit.*

2. Trini W. Y. Leung, *loc. cit.*

3. CAI Chongguo, « Les différences entre le mouvement de Solidarnosc Polonais et le mouvement des travailleurs chinois aujourd'hui » (Bōlán tuánjié gōnghuì yùndòng hé dāngjīn Zhōngguó láogōng yùndòng de qūbié - 波兰团结工会运动和当今中国劳工运动的区别). [http://news.bbc.co.uk/chinese/simp/hi/newsid\\_4420000/newsid\\_4421400/4421463.stm](http://news.bbc.co.uk/chinese/simp/hi/newsid_4420000/newsid_4421400/4421463.stm)

**Annexe 2**

American importers have long answered criticism of conditions at their Chinese suppliers with labor rules and inspections. But many factories have just gotten better at concealing abuses

## SECRETS, LIES, AND SWEATSHOPS

**TANG YINGHONG WAS CAUGHT IN AN IMPOSSIBLE** squeeze. For years, his employer, Ningbo Beifa Group, had prospered as a top supplier of pens, mechanical pencils, and highlighters to Wal-Mart Stores and other major retailers. But late last year, Tang learned that auditors from Wal-Mart, Beifa's biggest customer, were about to inspect labor conditions at the factory in the Chinese coastal city of Ningbo where he worked as an administrator. Wal-Mart had already on three occasions caught Beifa paying its 3,000 workers less than China's minimum wage and violating overtime rules, Tang says. Under the U.S. chain's labor rules, a fourth offense would end the relationship.

Help arrived suddenly in the form of an unexpected phone call from a man calling himself Lai Mingwei. The caller said he was with Shanghai Corporate Responsibility Management & Consulting Co., and for a \$5,000 fee, he'd take care of Tang's Wal-Mart problem. "He promised us he could definitely get us a pass for the audit," Tang says.

Lai provided advice on how to create fake but authentic-looking records and suggested that Beifa hustle any workers with grievances out of the factory on the day of the audit, Tang recounts. The consultant also coached Beifa managers on what questions they could expect from Wal-Mart's inspectors, says Tang. After following much of Lai's advice, the Beifa factory in Ningbo passed the audit earlier this year, Tang says, even though the company didn't change any of its practices.

For more than a decade, major American retailers and name brands have answered accusations that they exploit "sweatshop" labor with elaborate codes of conduct and on-site monitoring. But in China many factories have just gotten better at concealing abuses. Internal industry documents reviewed by *BusinessWeek* reveal that numerous Chinese factories keep double sets of books to fool auditors and distribute scripts for employees to recite if they are questioned. And a new breed of Chinese consultant has sprung up to assist companies like Beifa in evading audits. "Tutoring and helping factories deal with audits has become an industry in China," says Tang, 34, who recently left Beifa of his own volition to start a Web site for workers.

A lawyer for Beifa, Zhou Jie, confirms that the company employed the Shanghai consulting firm but denies any dishonesty related to wages, hours, or outside monitoring. Past audits had "disclosed some problems, and we took necessary measures correspondingly," he explains in a letter responding to questions. The lawyer adds that Beifa has "become the target of accusations" by former employees "whose unreasonable demands have not been satisfied." Reached by cell phone, a man identifying himself as Lai says that the Shanghai consulting firm helps suppliers pass audits, but he declines to comment on

his work for Beifa.

Wal-Mart spokeswoman Amy Wyatt says the giant retailer will investigate the allegations about Beifa brought to its attention by *BusinessWeek*. Wal-Mart has stepped up factory inspections, she adds, but it acknowledges that some suppliers are trying to undermine monitoring: "We recognize there is a problem. There are always improvements that need to be made, but we are confident that new procedures are improving conditions."

**CHINESE EXPORT** manufacturing is rife with tales of deception. The largest single source of American imports, China's factories this year are expected to ship goods to the U.S. worth \$280 billion. American companies continually demand lower prices from their Chinese suppliers, allowing American consumers to enjoy inexpensive clothes, sneakers, and electronics. But factory managers in China complain in interviews that U.S. price pressure creates a powerful incentive to cheat on labor standards that American companies promote as a badge of responsible capitalism. These standards generally incorporate the official minimum wage, which is set by local or provincial governments and ranges from \$45 to \$101 a month. American companies also typically say they hew to the government-mandated workweek of 40 to 44 hours, beyond which higher overtime pay is required. These figures can be misleading, however, as the Beijing government has had only limited success in pushing local authorities to enforce Chinese labor laws. That's another reason abuses persist and factory oversight frequently fails.

Some American companies now concede that the cheating is far more pervasive than they had imagined. "We've come to realize that, while monitoring is crucial to measuring the performance of our suppliers, it doesn't per se lead to sustainable improvements," says Hannah Jones, Nike Inc.'s vice-president for corporate responsibility. "We still have the same core problems."

This raises disturbing questions. Guarantees by multi-

nationals that offshore suppliers are meeting widely accepted codes of conduct have been important to maintaining political support in the U.S. for growing trade ties with China, especially in the wake of protests by unions and antiglobalization activists. "For many retailers, audits are a way of covering themselves," says Auret van Heerden, chief

executive of the Fair Labor Assn., a coalition of 20 apparel and sporting goods makers and retailers, including Nike, Adidas Group, Eddie Bauer, and Nordstrom. But can corporations successfully impose Western labor standards on a nation that lacks real unions and a meaningful rule of law?

Historically associated with sweatshop abuses but now trying to reform its suppliers, Nike says that one factory it caught falsifying records several years ago is the Zhi Qiao Garments Co. The dingy concrete-walled facility set near mango groves and rice paddies in the steamy southern city of Panyu employs 600 workers, most in their early 20s. They wear blue smocks and lean over stitching machines and large steam-blasting irons. Today the factory complies with labor-law requirements, Nike says, but Zhi Qiao's general manager, Peter Wang, says it's not easy. "Before, we all played the cat-and-mouse game," but that has ended, he claims. "Any improvement you make costs more money." Providing for overtime wages is his biggest challenge, he says. By law, he is supposed to provide time-and-a-half pay after eight hours on weekdays and between double and triple pay for Saturdays, Sundays, and holidays. "The price [Nike pays] never increases one penny," Wang complains, "but compliance with labor codes definitely raises costs."

A Nike spokesman says in a written statement that the company, based in Beaverton, Ore., "believes wages are best set by the local marketplace in which a contract factory competes for its workforce." One way Nike and several other companies are seeking to improve labor conditions is teaching their suppliers more efficient production methods that reduce the need for overtime (page 56).

The problems in China aren't limited to garment factories, where labor activists have documented sweatshop conditions since the early 1990s. Widespread violations of Chinese labor laws are also surfacing in factories supplying everything from furniture and household appliances to electronics and computers. Hewlett-Packard, Dell, and other companies that rely heavily on contractors in China to supply notebook PCs, digital cameras, and handheld devices have formed an industry alliance to combat the abuses.

A compliance manager for a major multinational company who has overseen many factory audits says that the percentage of Chinese suppliers caught submitting false payroll records has risen from 46% to 75% in the past four years. This manager, who requested anonymity, estimates that only 20% of Chinese suppliers comply with wage rules, while just 5% obey hour limitations.

**A RECENT VISIT** by the compliance manager to a toy manufacturer in Shenzhen illustrated the crude ways that some suppliers conceal mistreatment. The manager recalls smelling strong paint fumes in the poorly ventilated and aging factory building. Young women employees were hunched over die-injection molds, using spray guns to paint storybook figurines. The compliance manager discovered a

second workshop behind a locked door that a factory official initially refused to open but eventually did. In the back room, a young woman, who appeared to be under the legal working age of 16, tried to hide behind her co-workers on the production line, the visiting compliance manager says. The Chinese

factory official admitted he was violating various work rules.

The situation in China is hard to keep in perspective. For all the shortcomings in factory conditions and oversight, even some critics say that workers' circumstances are improving overall. However compromised, pressure from multinationals has curbed some of the most egregious abuses by outside suppliers. Factories owned directly by such corporations as Motorola Inc. and General Electric Co. generally haven't been accused of mistreating their employees. And a booming economy and tightening labor supply in China have emboldened workers in some areas to demand better wages, frequently with success. Even so, many Chinese laborers, especially migrants from poor rural regions, still seek to work as many hours as possible, regardless of whether they are properly paid.

In this shifting, often murky environment, labor auditing has mushroomed into a multimillion-dollar industry. Internal corporate investigators and such global auditing agencies as Cal Safety Compliance, SGS of Switzerland, and Bureau Veritas of France operate a convoluted and uncoordinated oversight system. They follow varying corporate codes of conduct, resulting in some big Chinese factories having to post seven or eight different sets of rules. Some factories receive almost daily visits from inspection teams demanding payroll and production records, facility tours, and interviews with managers and workers. "McDonald's, Walt Disney, and Wal-Mart are doing thousands of audits a year that are not harmonized," says van Heerden of Fair Labor. Among factory managers, "audit fatigue sets in," he says.

Some companies that thought they were making dramatic progress are discovering otherwise. A study commissioned by Nike last year covered 569 factories it uses in China and around the world that employ more than 300,000 workers. It found labor-code violations in every single one. Some factories "hide their work practices by maintaining two or even three sets of books," by coaching workers to "mislead auditors about their work hours, and by sending portions of production to unauthorized contractors where we have no oversight," the Nike study found.

**THE FAIR LABOR ASSN.** released its own study last November based on unannounced audits of 88 of its members' supplier factories in 18 countries. It found an average of 18 violations per factory, including excessive hours, underpayment of wages, health and safety problems, and worker harassment. The actual violation rate is probably higher, the FLA said, because "factory personnel have become sophisticated in concealing noncompliance related to wages. They often hide original documents and show monitors falsified books."

While recently auditing an apparel manufacturer in Dongguan that supplies American importers, the corporate compliance manager says he discussed wage levels with the factory's Hong Kong-based owner. The 2,000 employees who operate sewing and stitching machines in the multi-story complex often put in overtime but earn an average of only \$125 a month, an amount the owner grudgingly acknowledged to the compliance manager doesn't meet Chinese overtime-pay requirements or corporate labor codes. "These goals are a fantasy," the owner said. "Maybe in two or three decades we can meet them."

Pinning down what Chinese production workers are paid can be tricky. Based on Chinese government figures, the average manufacturing wage in China is 64¢ an hour, according to the U.S. Bureau of Labor Statistics and demographer Judith Banister of Javelin Investments, a consulting firm in Beijing. That rate assumes a 40-hour week. In fact, 60- to 100-hour weeks are common in China, meaning that the real manufac-

turing wage is far less. Based on his own calculations from plant inspections, the veteran compliance manager estimates that employees at garment, electronics, and other export factories typically work more than 80 hours a week and make only 42¢ an hour.

*BusinessWeek* reviewed summaries of 28 recent industry audits of Chinese factories serving U.S. customers. A few factories supplying Black & Decker, Williams-Sonoma, and other well-known brands turned up clean, the summaries show. But these facilities were the exceptions.

At most of the factories, auditors discovered records apparently meant to falsify payrolls and time sheets. One typical report concerns Zhongshan Tat Shing Toys Factory, which employs 650 people in the southern city of Zhongshan. The factory's main customers are Wal-Mart and Target. When an American-sponsored inspection team showed up this spring, factory managers produced time sheets showing each worker put in eight hours a day, Monday through Friday, and was paid double the local minimum wage of 43¢ per hour for eight hours on Saturday, according to an audit report.

But when auditors interviewed workers in one section, some said that they were paid less than the minimum wage and that most of them were obliged to work an extra three to five hours a day, without overtime pay, the report shows. Most toiled an entire month without a day off. Workers told auditors that the factory had a different set of records showing actual overtime hours, the report says. Factory officials claimed that some of the papers had been destroyed by fire.

Wal-Mart's Wyatt doesn't dispute the discrepancies but stresses that the company is getting more aggressive overall in its monitoring. Wal-Mart says it does more audits than any other company—13,600 reviews of 7,200 factories last year alone—and permanently banned 141 factories in 2005 as a result of serious infractions, such as using child labor. In a written statement, Target doesn't respond to the allegations but says that it "takes very seriously" the fair treatment of factory workers. It adds that it "is committed to taking corrective action—up to and including termination of the relationship for vendors" that violate local labor law or Target's code of conduct. The Zhongshan factory didn't respond to repeated requests for comment.

An audit late last year of Young Sun Lighting Co., a maker of lamps for Home Depot, Sears, and other retailers, highlighted similar inconsistencies. Every employee was on the job five days a week from 8 a.m. to 5:30 p.m., with a lunch break and no overtime hours, according to interviews with managers, as well as time sheets and payroll records provided by the 300-worker factory in Dongguan, an industrial city in Guangdong Province. But other records auditors found at the site and elsewhere—backed up by auditor interviews with workers—revealed that laborers worked an extra three to five hours a day with only one or two days a month off during peak production periods. Workers said they received overtime pay, but the "auditor strongly felt that these workers were coached," the audit report states.

Young Sun denies ever violating the rules set by its Western customers. In written answers to questions, the lighting manufacturer says that it doesn't coach employees on how to respond to auditors and that "at present, there are no"

workers who are putting in three to five extra hours a day and getting only one or two days off each month. Young Sun says that it follows all local Chinese overtime rules.

Home Depot doesn't contest the inconsistencies in the audit reports about Young Sun and three other factories in China. "There is no perfect factory, I can guarantee you," a company spokeswoman says. Instead of cutting off wayward suppliers, Home Depot says that it works with factories on corrective actions. If the retailer becomes aware of severe offenses, such as the use of child labor, it terminates the supplier. A Sears spokesman declined to comment.

Coaching of workers and midlevel managers to mislead auditors is widespread, the auditing reports and *BusinessWeek* interviews show. A document obtained last year during an inspection at one Chinese fabric export factory in the southern city of Guangzhou instructed administrators to take these actions when faced with a surprise audit: "First notify underage trainees, underage full-time workers, and workers without identification to leave the manufacturer. **SOME U.S. RETAILERS SAY** this evidence isn't representative and that their auditing efforts are working. *BusinessWeek* asked J.C. Penney Co. about audit reports included among those the magazine reviewed that appear to show falsification of records to hide overtime and pay violations at two factories serving the large retailer. Penney spokeswoman Darcie M. Brossart says the company immediately investigated the factories, and its "auditors observed no evidence of any legal compliance issues."

In any case, the two factories are too small to be seen as typical, Penney executives argue. The chain has been consolidating its China supply base and says that 80% of its imports now come from factories with several thousand workers apiece, which are managed by large Hong Kong trading companies that employ their own auditors. Quality inspectors for Penney and other buyers are at their supplier sites constantly, so overtime violations are hard to hide, Brossart says.

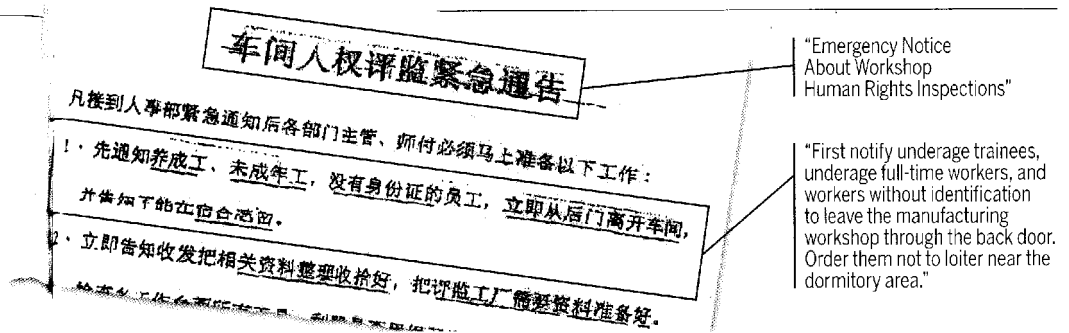
Chinese factory officials say, however, that just because infractions are difficult to discern doesn't mean they're not occurring. "It's a challenge for us to meet these codes of conduct," says Ron Chang, the Taiwanese general manager of Nike supplier Shoetown Footwear Co., which employs 15,000 workers in Qingyuan, Guangdong. Given the fierce competition in China for foreign production work, "we can't ask Nike to increase our price," he says, so "how can we afford to pay the higher salary?" By reducing profit margins from 30% to 5% over the past 18 years, Shoetown has managed to stay in business and obey Nike's rules, he says.

But squeezing margins doesn't solve the larger social issue. Chang says he regularly loses skilled employees to rival factories that break the rules because many workers are eager to put in longer hours than he offers, regardless of whether they get paid overtime rates. Ultimately, the economics of global outsourcing may trump any system of oversight that Western companies attempt. And these harsh economic realities could make it exceedingly difficult to achieve both the low prices and the humane working conditions that U.S. consumers have been promised. ■

—With Aaron Bernstein in Washington, Stanley Holmes in Seattle, and Xiang Ji in Beijing

## FOOLING THE AUDITORS

Coaching of workers and midlevel managers to undermine American companies' monitoring of Chinese factories is widespread. Here are excerpts from a memo distributed in a fabric factory in Guangzhou, Guangdong, about what to do in the event of an outside audit of labor conditions:



## HOW TO MAKE FACTORIES PLAY FAIR

**C**ONCEDING THAT THE CURRENT system of auditing Chinese factories is failing to stop widespread abuses, more and more American companies are experimenting with new ways to enforce labor standards. The Fair Labor Assn., a coalition of American retailers and name brands, advocates using a single set of standards rather than the current babble of competing corporate codes. That would relieve audit overload at factories.

The Fair Factories Clearinghouse, a joint effort launched earlier this year by L.L. Bean, Reebok, Timberland, and other companies, is pooling social-compliance information on thousands of factories. Once a plant is certified by a reputable agency, other buyers can accept the results. Buyers also can band together to pressure factories to improve. "If 6 or 10 buyers have access to consistent information, they will be better able to use their influence to compel factories to abide by their standards," says Doug Cahn, Reebok's vice-president for human rights.

Sears, Roebuck & Co. and other importers are giving factories more time to become compliant on the theory that cutting off a factory after a certain number of failed audits can drive violations underground. Except for such egregious infractions as dangerous work conditions or use of child labor, these companies work with suppliers that seem willing to

improve. Factories that fail to stick with the program get axed.

Nike Inc. uses a "balanced scorecard." When evaluating suppliers, it looks at labor code compliance along with measures such as price, quality, and delivery time. During crunch times, it allows some Chinese factories latitude by, for example, permitting them to adjust when employees can take days off. Nike also is trying to streamline its methods of designing shoes and placing orders with key suppliers. It is even helping foreign factories develop more efficient production techniques. By reducing bottlenecks, Nike hopes to cut the amount of overtime

required in Chinese factories and eliminate a major source of labor abuse. "If you improve efficiency and innovation, it changes the cost equation" for factories, says Eric D. Sprunk, Nike's vice-president for global footwear operations.

The question is whether such new approaches will improve the lot of the average Chinese worker. Issues like nonpayment of wages, overtime

without extra pay, and refusal to let workers organize unions "are complex to solve, since they're about the rule of law in many countries," says Hannah Jones, Nike's vice-president for corporate responsibility. That's especially true in China, where local officials trying to draw factories to their area often don't enforce Chinese labor laws. "You can catch and fix a problem," Jones says, "but that doesn't change an industry."

—Pete Engardio and Dexter Roberts

It is difficult to reform labor practices in countries where the rule of law is weak

## OBSTACLES TO REFORM

Several powerful economic factors make it difficult to improve the lot of workers in China:

### PRICE PRESSURES

Americans expect ever-lower prices for many goods, driving the demand for cheaper supplies from China. Since 1996, the price of men's shirts and sweaters has dropped 14%. Clocks and lamps have plunged 40%; toys and games, 30%.

### FEW ALTERNATIVES

Other low-wage nations enforce labor laws more effectively, but they cannot match China's efficient workforce, physical infrastructure, component supply base, or massive manufacturing capacity.

### WORKER DEMANDS

Many young Chinese production workers want to earn as much as they can in a few years and then return to homes in the countryside. They often insist on logging as many hours as possible, even if they don't get full overtime pay.

## Annexe 3

### **Synthèse du rapport de Global Labour Strategies sur "la réaction des entreprises américaines aux nouveaux droits des travailleurs chinois", 2006**

Global Labor Strategies, recently released a new report entitled: *BEHIND THE GREAT WALL OF CHINA: U.S. Corporations Opposing New Rights for Chinese Workers*.

The report details how US-based global corporations like Wal-Mart, Google, UPS, Microsoft, Nike, AT&T, and Intel, acting through US business organizations like the American Chamber of Commerce in Shanghai and the US-China Business Council, are actively lobbying against legislation giving new rights to Chinese workers. They are also threatening that foreign corporations will withdraw from China if the law is passed.

China's Draft Labor Contract Law would provide minimal standards that are commonplace in many other countries, such as enforceable labor contracts, severance pay regulations, and negotiations over workplace policies and procedures. The Chinese government is supporting these reforms in part as a response to rising labor discontent.

Corporate opposition to the law is designed to maintain the status quo in Chinese labor relations. This includes low wages, extreme poverty, denial of basic rights and minimum standards, lack of health and safety protections, and an absence of any legal contract for many employees.

Low wages and poor working conditions in China drive down those in the rest of the world in a "race to the bottom." The opposition of corporations to minimum standards for Chinese workers should be of concern to workers and their political and trade union representatives throughout the world.

## Annexe 4

### **Clarification de la position de la Chambre Européenne de Commerce sur "le projet de loi sur le travail en Chine", 8 décembre 2006**

#### Statement on the Draft Labour Contract Law

8th Dec. - In light of recent media attention concerning the European Chamber's position on the draft Labour Contract Law, the Chamber would like to take this opportunity to clarify its position on this important piece of legislation.

In early 2006, the Legislative Affairs Committee (LAC) of the National People's Congress (NPC) issued a public call for comments on the first draft of the Labour Contract Law. The European Union Chamber of Commerce in China welcomed the opportunity to provide input on the new legislation and was one of over 190,000 organisations and individuals who submitted comments to the NPC. These comments are summarised below.

The European Chamber congratulates the Ministry of Labour and Social Security (MOLSS) for its efforts in drafting such a complex law that aims to clarify various aspects of employment relationships. The Chamber believes that there is a serious need to improve working conditions in China and stands firmly behind the Chinese government's efforts to improve working conditions.

The European Chamber welcomes the fact that many of the articles presented in the draft law stem from labour laws in Europe. There is no doubt that if such a law was passed and strictly implemented, working conditions in China would drastically improve. However, the key challenge in China remains the compliance by employers and the enforcement by authorities of existing Chinese laws. Although the European Chamber welcomes the new draft labour provisions, it is concerned that current levels of compliance and implementation of existing legislations are inadequate. The European Chamber therefore encourages the Chinese government to focus its efforts on improving the implementation of existing regulations.

The European Chamber applauds the declared aim of the Labour Contract Law, to improve labour conditions and create harmony between the employer and the employees. Indeed, through the implementation of standards, codes of conducts and Corporate Social Responsibility activities, guided by International Conventions and internationally recognised CSR standards.

Our member companies are already voluntarily applying standards that go beyond the objectives set out in the latest draft Labour Contract Law. Furthermore, through the European Chamber's Supply Chain Taskforce and CSR Working Group, its companies, through engaging in multi-stakeholder dialogues and best practice sharing activities, actively address labour, health and safety as well as environmental issues.

In the summer of 2006, the European Chamber also launched its bi-lingual Corporate Social Responsibility study aimed at providing Chinese companies with practical information based on European best practice in order to improve their corporate social responsibility. The study focuses on issues such as supply chain management, corporate governance, community involvement and environmental practices.

The Chamber believes that the introduction of the new labour contract law will assist Chinese firms in improving working conditions and reduce the gap between standards currently implemented by domestic and European firms. Furthermore, in line with its commitments to improve working conditions in China, the Chamber would like to reiterate the need for clear guidelines and enforcement mechanisms so as to ensure the effective implementation of Labour Laws. The development of clear guidelines and provisions will ensure that this legislation is effectively implemented across the board.



## Annexe 5

### **Nike désavoue la position de la Chambre de Commerce des Etats-Unis concernant la réforme du code du travail en Chine**

#### **Communiqué de presse du 20 décembre 2006**

Nike désavoue la position de la Chambre de Commerce des Etats-Unis concernant la réforme du code du travail en Chine

Nike a désavoué les efforts menés par la Chambre de Commerce des Etats-Unis visant à faire dérailler un nouveau projet de code du travail en Chine. Les amendements proposés visent à enrayer les atteintes les plus criantes aux droits des travailleurs en Chine.

Les associations de l'industrie telles que la Chambre de Commerce des Etats-Unis à Shanghai sont toutefois farouchement opposées aux changements proposés et insistent sur les répercussions adverses que les améliorations visées pourraient, selon elles, comporter pour l'économie nationale.

En avril 2006, un groupe se proclamant comme le représentant officiel de la Chambre de Commerce des Etats-Unis (désormais désavoué par la Chambre de Commerce) a même fait irruption lors d'une réunion de législateurs qui débattaient au sujet de la réforme à Shanghai et a menacé de se retirer de la Chine dans le cas où le projet de loi serait voté. Le groupe en question a argué que les propositions représenteraient un retour en arrière de 20 ans au lieu d'un progrès. Neil Kearney, secrétaire général de la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) a demandé aux entreprises de la confection et de la chaussure de prendre leurs distances par rapport à la position de leurs associations industrielles.

« Nike soutient depuis longtemps les efforts menés par le gouvernement chinois visant au renforcement des lois du travail et la protection des droits des travailleurs », a indiqué Hannah Jones, vice-présidente de Nike, dans sa réponse. « Nous avons oeuvré en collaboration étroite avec nos fournisseurs pour développer des programmes et des protocoles s'attaquant aux problèmes identifiés. L'amélioration des conditions dans les usines et le renforcement des protections légales pour les travailleurs des usines faisant partie de notre chaîne d'approvisionnement se trouvent au centre de nos efforts sur le plan de la responsabilité sociale de l'entreprise et au cœur des valeurs que notre entreprise défend.

Faisant partie des quelque 7000 membres de la Chambre de Commerce des Etats-Unis en Chine, il nous restait à déclarer de manière définitive, à l'intérieur ou en marge de la Chambre de Commerce des Etats-Unis, notre position concernant le projet de code du travail actuellement à l'examen », ajoute Hannah Jones dans sa lettre. « Notre réaction initiale a été de travailler avec les usines de nos fournisseurs pour promouvoir leur compréhension de la nouvelle législation proposée et ouvrir un dialogue qui leur permettrait de contribuer au processus. »

La FITTHC a appelé Nike à présenter une requête à la Chambre de Commerce des Etats-Unis demandant à celle-ci de révoquer la procédure entamée auprès du gouvernement chinois, attendu que ces démarches ne semblent pas avoir fait l'objet d'un processus de consultation en bonne et due forme et ne reflètent pas les vues des principaux membres de la Chambre de Commerce.

La Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir est une fédération syndicale internationale représentant 220 organisations affiliées dans 110 pays, avec un effectif combiné de 10 millions de travailleurs.

Pour plus d'informations, veuillez contacter : Neil Kearney (Secrétaire général) au 32/475932487 (téléphone portable) ou par e-mail : [nkearney@itglwf.org](mailto:nkearney@itglwf.org)

Tél. : 32/02/512.26.06 - Fax : 32/02/511.09.04 ou par e-mail: [office@itglwf.org](mailto:office@itglwf.org)

Rendez-vous sur notre site Web [www.itglwf.org](http://www.itglwf.org)

## Annexe 6

### Déclarations du FITTHC sur "les démarches d'audit en Chine"

#### **Communiqué de presse du 21 novembre 2006 :**

#### **Le nouveau code de conduite Made in China n'est pas crédible**

Le nouveau code de conduite créé et mis en application par le Conseil national du textile et de la confection de Chine manque de crédibilité, selon la Fédération syndicale internationale représentant les travailleurs de l'industrie de l'habillement.

S'adressant aux dirigeants gouvernementaux et aux industriels chinois qui assistaient au Forum de Shenzhen sur le thème "Bâtir une société harmonieuse", Neil Kearney, secrétaire général de la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) a déclaré que tout code de conduite qui se respecte doit être ancré dans les normes internationales du travail de l'OIT.

M. Kearney a dit : « Au minimum, tout code de conduite qui se respecte suppose le respect des lois nationales ou des normes internationales les plus strictes relativement aux salaires et aux heures de travail, au travail des enfants et au travail forcé, à la discrimination, la santé et la sécurité et le droit des travailleurs de former des syndicats indépendants ou d'y adhérer et au droit d'engager des négociations collectives avec l'employeur. Les codes dont les exigences sont moindres n'inspirent pas la confiance et le respect des consommateurs. En bref, ils ne suscitent aucune crédibilité.

« En Chine, des efforts considérables ont été consentis à l'élaboration du nouveau code de conduite CSC9000T, qui s'inspire du code de conduite d'entreprise SA8000, toutefois un SA8000 en « version allégée ». Sous sa forme actuelle, qui exclut des clauses relatives au paiement d'un salaire vital ou au droit de tout salarié à adhérer à un syndicat de son propre choix, le CSC9000T n'est pas crédible et manquera de satisfaire les consommateurs. Les lacunes de ce code peuvent être comparées à celles du code WRAP aux Etats-Unis, qui manque de crédibilité et est largement ignoré. »

D'après M. Kearney, les consommateurs exigent à présent des distributeurs et des détaillants qu'ils nettoient leur chaîne d'approvisionnement. Il a averti que des codes comme le CSC9000T manqueraient de satisfaire aux pressions des consommateurs qui réclament des conditions décentes de production, qui constituent désormais l'un des facteurs clefs de la compétitivité mondiale.

#### **Communiqué de presse du 23 novembre 2006 :**

#### **Auditeurs sociaux – La tache sur l'image de la responsabilité sociale de l'entreprise**

Les vérificateurs chargés des audits sociaux d'entreprises sont une tache sur l'image du secteur RSE et nécessitent impérativement une formation durant le processus de transition vers une surveillance permanente à travers un système mûri de relations professionnelles sur les lieux de travail. C'est l'avis de Neil Kearney, secrétaire général de la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC).

S'adressant à la Conférence annuelle de l'ETI (initiative pour un commerce éthique) à Londres, Neil Kearney a dit qu'à l'heure actuelle la majorité des auditeurs chargés de vérifier l'application des codes de conduite étaient « mal formés, non réglementés, peu motivés et, d'une manière générale, inutiles. »

« La planchette à pince à la main, ils font le tour d'une usine de 600 travailleurs en un peu plus de cinq heures. Efficaces et productifs ! Le travail bouclé 40 minutes en avance sur le temps prévu. Un extincteur redressé par-ci, quelques rouleaux de papier toilette remplacés par-là. L'une ou l'autre action corrective en prime. Un brin de causette avec le directeur des ressources humaines. Et le tour est joué pour une année, voire trois !

« Peu importe que les travailleurs ne touchent que le salaire minimum légal – dans le meilleur des cas ! Et puis, bien entendu, aucune usine locale ne paie un salaire garantissant les nécessités vitales.

« Peu importe qu'une semaine de 70 heures soit la norme dans cette usine ! Après tout, tout le monde a besoin d'heures supplémentaires n'est ce pas !

« Peu importe que le syndicat ait été démantelé et que les salaires et les conditions n'aient jamais été négociées ! Car enfin le directeur des ressources humaines a toujours su, lui, que personne ne désirait un syndicat et personne d'autre ne l'a mentionné !

« Peu importe que le salaire des femmes soit différent de celui des hommes ! Après tout, les postes ne sont pas les mêmes.

« Peu importe que l'entreprise confisque les documents d'identité et retienne deux mois de salaires. Toutes les entreprises locales font de même et, de toute façon, les papiers sont plus en sûreté entre les mains de l'employeur. D'autant plus que les travailleurs recevront leur argent lorsqu'ils seront autorisés à démissionner.

« Voilà, c'est on ne peut plus clair. La vie quotidienne de milliers d'auditeurs sociaux d'entreprise qui vérifient l'application de codes qu'ils ne semblent jamais avoir lus et selon des directives dont ils semblent ignorer l'existence.

« Il n'est guère étonnant, dès lors, qu'après une décennie de recours aux codes de conduite et des dizaines de milliers de dollars dépensés sur la responsabilité sociale d'entreprise il n'y a pratiquement pas eu d'amélioration dans le domaine des salaires, des heures de travail, de la liberté d'association et de la négociation collective.

« Tout ceci conduit à une et une seule conclusion désormais partagée par un certain nombre de dirigeants d'entreprise dans le domaine de la responsabilité sociale d'entreprise. Les codes tributaires d'un audit social externe ne produisent pas les résultats escomptés ni en termes de leur portée ni en termes du temps requis.

« L'approche actuelle n'est tout simplement pas viable sur le long terme. Elle devra être remplacée par un système mûri de relations professionnelles fondé sur le dialogue social, où les représentants des employeurs et des travailleurs sont eux-mêmes investis de la surveillance quotidienne des situations de travail et s'occupent des problèmes lorsqu'ils surviennent, en veillant dans la mesure du possible à anticiper et à prévenir de tels problèmes.

M. Kearney a reconnu que la participation d'auditeurs sociaux continuerait à être requise sur le moyen terme, à condition qu'elle s'appuie sur une réglementation et une formation en bonne et due forme. Il conviendrait d'élaborer des programmes détaillés de formation avec, à la clef, des qualifications professionnelles, et un institut professionnel devrait être créé à l'intention des vérificateurs sociaux, régi par des lignes directrices en matière de comportement et de performance d'entreprise.

## Annexe 7

### Extraits de codes de conduite sur le chapitre de la liberté d'association.

- Codes de conduite mentionnant le contexte particulier d'absence ou de limitation de la liberté syndicale :

#### **Adidas**

**Freedom of Association and Collective Bargaining:** Business partners shall recognise and respect the right of workers to join and organise associations of their own choosing, and to bargain collectively. Where law specifically restricts the right to freedom of association and collective bargaining, the employer must not obstruct **alternative and legal means for independent and free association and bargaining**. In any case the employer shall implement systems to ensure good communication with employees.

British Telecom (BT)

#### **Standard 3: Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining are Respected**

- Workers, without distinction, have the right to join or form trade unions of their own choosing and, where a significant proportion of the workforce agree, to bargain collectively.
- The employer adopts an open attitude towards the activities of trade unions and their organisational activities.
- Workers representatives are not discriminated against and have access to carry out their representative functions in the workplace.
- Where the right to freedom of association and collective bargaining is restricted under law, the employer should consider facilitating, and not hindering, **the development of legal parallel means** for independent and free association and bargaining.

#### **Business Social Compliance Initiative (BSCI)**

##### **Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining**

In situations or countries in which the rights regarding freedom of association and collective bargaining are restricted by law, **parallel means** of independent and free organisation and bargaining shall be facilitated. - In accordance with ILO conventions 87, 98 and 135.

#### **Chiquita Brands**

« 4.2 : La société devra, dans les situations dans lesquelles le droit de liberté d'association et de négociation collective est limité par la loi, faciliter **les moyens parallèles** d'association indépendantes et libres et de négociation pour l'ensemble de ce personnel. »

#### **Intercoop Ltd**

*Freedom of Association & Collective Bargaining.*

Intercoop Ltd. emphasizes the right to freedom of association and to bargain collectively in compliance with the local laws. In a situation where this right is restricted by law, the supplier will be encouraged **to facilitate parallel means** of independent and free association and bargaining.

- Codes de conduite mentionnant l'attachement à la liberté syndicale uniquement

**Asics:**

*"F. Freedom of Association and Collective Bargaining: Employers shall recognize and respect the right of employees to freedom of association and collective bargaining."*

**C&A**

**FREEDOM OF ASSOCIATION**

*C&A recognises and respects the freedom of employees to choose whether or not to associate with any*

*group of their own choosing, as long as such groups are legal in their own country.*

*Suppliers must not prevent or obstruct such legitimate activities.*

**Charte Euratex**

*2) Freedom of association and the right to negotiate (Conventions 87 and 98):*

*The right for workers to form and join a trade union, as well as the right for employers to organise, are recognized. Employers and workers may negotiate freely and independently.*

**Code de conduite de la Fair Labour Association (FLA)**

***Freedom of Association and Collective Bargaining** Employers shall recognize and respect the right of employees to freedom of association and collective bargaining.*



Paris, 7 Decembre 2006

## **DÉCLARATION COMMUNE COOPÉRATION OCDE-CHINE SUR LE SOUTIEN DE LA RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE EN CHINE**

Le BIAC et le TUAC soutiennent la décision du Comité de l'Investissement de l'OCDE d'envisager la mise en oeuvre d'un projet en Chine en 2007 pour promouvoir la responsabilité d'entreprise parmi les entreprises chinoises afin de rapprocher leurs pratiques des standards de l'OCDE.

Les entreprises chinoises deviennent de plus en plus d'importants investisseurs étrangers dans les pays de l'OCDE et plus que jamais dans les pays non membres de l'OCDE. De même, la Chine est une destination importante de l'investissement direct étranger et joue un rôle clef dans les filières de production mondialisées. La promotion des pratiques de responsabilité d'entreprise parmi les entreprises chinoises en Chine et à l'étranger contribuerait significativement à l'accroissement des bénéfices générés par l'investissement étranger chinois dans les sociétés des pays en développement et émergents.

Le TUAC et le BIAC partagent la préoccupation commune de promouvoir la responsabilité d'entreprise en Chine. Les deux instances consultatives auprès de l'OCDE reconnaissent le rôle crucial que peut jouer l'OCDE dans le développement de la responsabilité de l'entreprise par la promotion des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales auprès des autorités chinoises, des entreprises locales et étrangères et en les aidant à comprendre comment faire le meilleur usage des Principes directeurs.

Pour être mis en oeuvre de manière effective, le projet nécessite des financements adéquats par les États membres. Nous appelons vivement les membres de l'OCDE à mettre à disposition les financements nécessaires pour s'assurer que le projet soit mené efficacement et ait un impact positif sur la responsabilité d'entreprise des entreprises en Chine.

Le BIAC et le TUAC sont prêts à soutenir une coopération future entre l'OCDE et la Chine sur la promotion de la responsabilité de l'entreprise. Nous appelons l'OCDE à consulter de manière adéquate ses deux instances consultatives sur les détails d'une telle coopération.

## Annexe 9

### Présentation du China Labour Bulletin

Founded in 1994 in Hong Kong by independent trade unionist Han Dongfang, China Labour Bulletin (CLB) has been actively promoting independent, democratic union organizing, and the protection of labour rights and standards in mainland China.

All of CLB's activities are based on the principle of furthering and supporting Chinese workers to claim their labour rights and secure their livelihood.

The underlying foundation of our work is contained in ILO Conventions No.87 and 98, namely the right to freedom of association and the right to free collective bargaining.

#### **What do we do**

Provide information and education on trade union rights and labour standards to workers and union organizers in China;

Provide a forum for workers to express their opinions and demands on labour and economic issues;

Facilitate workers collective actions and legal and administrative dispute settlement;

Mobilize a network of labour activists in China;

Reinforce solidarity with the international trade union movement by updating overseas unions and the international community on the labour situation in China and advocating on behalf of detained Chinese labour activists.

China Labour Bulletin (CLB) est une association indépendante, fondée au 1994 à Hong Kong, par Han Dongfang, un des fondateurs du premier syndicat indépendant (La Fédération Syndicale Autonome de Pékin, écrasé par le gouvernement chinois le 4 juin 1989).

Les activités de CLB se concentrent sur la promotion du syndicalisme indépendant et la défense des droits des travailleurs en Chine. Il collabore avec les syndicats internationaux dont la CISL, et aussi les avocats, les intellectuels chinois sur le terrain pour soutenir le mouvement social en Chine. Il diffuse des informations sur la condition de travail, sur la lutte des travailleurs chinois par l'intermédiaire de la radio et de l'Internet en Chine et dans le reste du monde.

Cai Chongguo est le représentant en Europe et le rédacteur en chef de China Labour Bulletin (l'édition chinoise), ancien professeur de philosophie à l'Université à Wuhan, exilé en France depuis 1989 et l'auteur de "Chine : l'envers de la puissance".

## Table des matières

SOMMAIRE .....	2
Introduction : Pourquoi une conférence sur le contrôle des engagements RSE des entreprises présentes en Chine ? .....	3
I. La Chine est-elle en mesure de garantir le contrôle des entreprises présentes sur son sol ? Etude du contexte chinois. ....	5
A) Les entreprises en Chine et les conditions de travail : une pluralité de situations .....	5
Le contexte chinois des conditions de travail .....	5
Les risques associés aux activités en Chine selon le type de firmes .....	6
La réforme de la loi du travail en Chine : vers un meilleur contrôle des conditions de travail ? un outil efficace ? .....	8
B) Le syndicalisme chinois.....	9
Le contexte légal du syndicalisme en Chine .....	9
L'impact de « l'affaire » Wal-Mart sur le syndicalisme chinois : vers une amélioration de la situation syndicale ? .....	11
II. Les initiatives volontaires de contrôles interne et externe par les entreprises .....	14
A) Les codes de conduite et l'audit social : quelle efficacité ? .....	14
Les codes de conduites.....	14
L'audit social : limites et paradoxes.....	16
Exemples d'innovation pour améliorer le contrôle externe.....	19
B) Comment pallier à l'absence d'un syndicat indépendant et efficace : étude des « moyens parallèles » de contrôle interne. ....	22
Des exemples d'initiatives d'instauration de « moyens parallèles » .....	22
Le rôle de l'audit social dans la promotion de ces « moyens parallèles » .....	27
Conclusion : Quelles solutions pour une démarche de contrôle crédible ? .....	30
<i>Les pistes pour améliorer les lacunes du contrôle externe</i> .....	30
<i>Les pistes pour l'avenir</i> .....	31
REMERCIEMENTS .....	32
BIBLIOGRAPHIE .....	33
ANNEXES .....	34
TABLE DES MATIERES.....	56



