



Rebonds

JO, les droits sociaux oubliés

RÉMI BAZILLIER maître de conférence en économie à l'université d'Orléans.

QUOTIDIEN : lundi 25 août 2008

On aura beaucoup parlé du contexte politique dans lequel se sont tenus ces Jeux olympiques. Pourtant, si certains débats ont fait l'objet d'abondants commentaires, la question des droits sociaux et des conditions de travail en Chine a été passée sous silence. Il s'agit toutefois d'un enjeu central, en Chine mais aussi dans le reste du monde.

Premier problème : les conditions de travail dans les usines fournissant directement des produits portant le logo olympique ou dans la construction des installations olympiques. La campagne PlayFair 2008, coordonnée par la Confédération syndicale internationale (CSI) et des ONG, avait pourtant interpellé le CIO, les comités olympiques nationaux et le gouvernement chinois sur ces questions, demandant notamment de mettre fin à la répression syndicale, à la discrimination contre les travailleurs migrants, et appelant au respect des normes fondamentales du travail.

En 1998, le CIO signait avec l'Organisation internationale du travail (OIT) un accord de coopération sur la justice sociale, stipulant notamment : *«Le CIO et l'OIT s'engagent à encourager les activités visant à poursuivre cet objectif, en particulier en ce qui concerne l'élimination de la pauvreté et du travail des enfants.»*

Pourtant, le CIO a rejeté toute responsabilité concernant le suivi des conditions de travail des produits de *merchandising* labellisés «Jeux olympiques». Alors que la charte olympique prévoit une *«attention responsable pour les questions environnementales»*, aucune mention n'a été faite du respect des droits fondamentaux des travailleurs. Face à ce déni de responsabilité, les entreprises ont eu toute liberté d'utiliser le logo olympique en violant les droits élémentaires des travailleurs, mettant en danger leur sécurité et le développement social des populations. Un rapport de PlayFair 2008 (1), qui a enquêté dans quatre entreprises exploitant le logo olympique, révèle un *«mépris pour la santé des travailleurs et pour les législations sociales locales dans les domaines suivants : nombre d'heures travaillées, embauche de mineurs et d'enfants, conditions de santé et de sécurité»*. Dans un communiqué récent, la CSI dénonce *«l'inaction déplorable du CIO en matière de droits des travailleurs»*.

Plus largement, les autorités chinoises avaient déclaré au moment de l'obtention des Jeux olympiques que ces derniers permettraient *«le progrès social et le développement économique, ainsi que l'amélioration de la situation des droits de l'homme»*. Ces Jeux auraient pu être l'occasion de renforcer la pression sur les autorités chinoises pour qu'elles mettent fin à la répression syndicale et s'engagent à améliorer tant le respect des normes fondamentales du travail que la santé et la sécurité au travail. En 2005, 127 000 personnes seraient décédées des suites d'accidents du travail. Selon la CSI, plus de 200 millions de Chinois souffrent d'au moins une maladie liée au travail. Le non-respect de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective rend impossible tout progrès dans ce domaine. A minima, le CIO aurait dû exiger que l'obtention des Jeux soit liée à la ratification des conventions 87 et 98 de l'OIT concernant la liberté d'association et le droit à l'organisation et à la négociation collective.

Car les autorités chinoises ont bien pris conscience de l'insoutenabilité de la situation sociale et s'inquiètent de la multiplication des conflits sociaux, au point de s'engager dans un processus de réforme du code du travail. Elles reconnaissent ainsi 870 000 *«troubles à l'ordre public»* par an. Ces grèves et mouvements de protestation sont souvent liés à des problèmes sociaux ou à des violations des droits des travailleurs. Ils sont tout sauf isolés. Sur ce terrain, la communauté internationale, prompte à dénoncer les atteintes aux droits de l'homme en Chine, se fait plus discrète. Pourtant, il apparaît évident que les conditions de travail et les salaires en Chine ont des conséquences directes sur les conditions de vie des autres travailleurs, dans les pays en développement mais également dans les pays développés. Le nouveau code du travail chinois s'applique depuis le 1^{er} janvier. Les représentants des employeurs européens ou américains ont eu, pendant le processus de discussion du nouveau code du travail, une attitude ambivalente, utilisant de manière à peine voilée la menace de la délocalisation. En 2005, la Chambre américaine du commerce à Shanghai (AmCham) publiait un rapport de 42 pages avertissant que le nouveau code du travail était susceptible de *«réduire les opportunités d'emplois pour les travailleurs chinois (2)»*. La version révisée proposée par le gouvernement chinois en décembre 2006 semblait avoir rassuré les représentants des employeurs, certains se félicitant ouvertement d'un recul des protections envisagées. Malgré

cela, le caractère protecteur du nouveau code du travail ne peut être nié : il impose une réglementation des conditions de travail, facilite les contrats à durée indéterminée et impose des compensations en cas de licenciement. Il permet même de nouvelles formes de négociations collectives, sans reconnaître toutefois la liberté de créer des syndicats indépendants. Pour Cai Chongguo, du *China Labour Bulletin*, cette absence de syndicats indépendants risque d'ailleurs d'empêcher la pleine application de la loi.

Le développement du droit social chinois devrait aller dans le sens des engagements de certaines grandes firmes multinationales en termes de responsabilité sociale des entreprises. Pourtant, des entreprises promptes à mettre en avant leur engagement social semblent ne pas s'accommoder des nouvelles dispositions du code du travail et de l'augmentation des salaires pouvant en découler. Ainsi, le 27 juillet, le président d'Adidas annonçait sa volonté de retirer progressivement sa production de Chine, déclarant que les salaires chinois étaient «*progressivement devenus trop élevés*». Si le parallèle n'est pas fait avec l'adoption du nouveau code du travail, la coïncidence est troublante. Bien que la législation aille directement dans le sens d'un meilleur respect des principes directeurs de l'OCDE ou des objectifs du Pacte mondial des Nations unies en matière de responsabilité sociale, Adidas semble considérer que cela va trop loin. Il est surprenant qu'une entreprise se déclarant «socialement responsable» ne s'accommode pas de législations allant dans le sens de ses engagements sociaux. Les grands équipementiers sportifs avaient pourtant signé, début juillet, un accord avec des syndicats et des ONG prévoyant d'explorer des approches communes pour l'amélioration des salaires à l'échelon sectoriel...

(1) PlayFair 2008 (2007), «No medal for the Olympics on Labour Rights».

(2) «Comments and Suggestions on Revisions to Labor Contract Law», American Chamber of Commerce in Shanghai, 19 avril 2006, cité dans un rapport de Global Labor Strategies : «Why China Matters : Labor Rights in the Era of Globalization», avril 2008.

<http://www.liberation.fr/rebonds/347321.FR.php>

© Libération