

Les organisations hongkongaises de défense des droits des salarié.es du continent chinois (LNGOs)

mardi 17 septembre 2019, par [Union syndicale Solidaires](#) (Date de rédaction antérieure : 15 mai 2019).

Sommaire

- [AMRC](#)
- [CWWN \(Réseau chinois de \(...\)\)](#)
- [GLOBALIZATION MONITOR \(GM\)](#)
- [SACOM](#)
- [PARMI LES AUTRES LNGOs \(22\)](#)
- [CHINA LABOUR BULLETIN \(CLB\)](#)
- [Notes](#)

En Chine continentale, comme dans de nombreux autres pays autoritaires où les salariéEs n'ont pas le droit de former des syndicats, d'autres formes d'organisations ont vu le jour pour faire face à la toute puissance du patronat et de l'État-parti.

On les désigne le plus souvent sous le sigle anglais de LNGOs, que l'on peut traduire en français par « organisations non-étatique de défense des droits des salariéEs ».

Le Guangdong, contigüe à Hong Kong, est la première province chinoise à être devenue une plaque tournante de la chaîne mondiale d'approvisionnement. Elle demeure à ce jour la plus importante de Chine.

L'essentiel des LNGOs y sont concentrées.(1) Dans le seul delta de la Rivière des perles, on dénombre entre une quarantaine et une cinquantaine de LNGOs, dont une bonne douzaine ont un partenariat direct avec des organisations basées à Hong Kong. (2)

Certaines LNGOs ont vu le jour sur le continent, et d'autres à Hong Kong. Dans ce qui suit, il n'est question que des organisations basées à Hong Kong (3).

Environ une dizaine d'organisations enregistrées à Hong Kong ont des activités sur le continent.

Elles sont surtout tournées vers le delta de la Rivière des perles situé à proximité de Hong Kong.

Ces organisations n'ont d'existence légale qu'à Hong Kong. Elles sont depuis 2017 considérées comme « étrangères » par le pouvoir de Pékin, ce qui limite beaucoup leur liberté d'action sur le continent.

AMRC

Fondé en 1976 à Hong Kong comme organisme d'analyse économique, AMRC (4) s'est ensuite focalisé sur le monde du travail en Asie, dont naturellement la Chine. AMRC cherche à favoriser le développement d'un mouvement ouvrier démocratique et indépendant reposant sur les droits des salariéEs, les droits des femmes et la prise en main de leur sort par les salariéEs eux/elles-mêmes.

Principales activités (5) :

- Recherches sur le monde du travail et notamment, en ce qui concerne la Chine, les licenciements dans les entreprises d'État et parmi les travailleurs/euses migrantEs ;
- Information et documentation ;
- Formation en direction d'organisations de base, par exemple sur l'hygiène et la sécurité, la législation sociale, etc.(6)
- Campagnes locales et internationales en soutien aux partenaires locaux.(7)

CWWN (Réseau chinois de femmes travailleuses)

CWWN (8) a été fondé en 1996, à l'initiative de Pun Ngai,(9) par des universitaires, des travailleuses sociales et des militantes féministes de Hong Kong.

Coopérant initialement avec l'Union locale ACFTU (organisation imbriquée avec l'Etat-parti chinois) de Shenzhen, CWWN est considéré comme la première LNGO ayant existé dans le delta de la Rivière des perles.(10)

CWWN s'est fixé comme objectif d'informer les travailleuses sur la législation du travail, notamment en matière de sécurité et de santé, mais aussi sur leurs droits en tant que femmes, ainsi que de les aider à résoudre des conflits tout en leur apprenant à s'organiser pour promouvoir la démocratie au sein des lieux de travail.

L'une des spécificités de cette organisation est de garder une grande porosité avec les milieux étudiants : les étudiantEs de Pun Ngai font souvent des stages à CWWN. Suivant son exemple, ses doctorantEs, effectuent leurs enquêtes de terrain en travaillant comme ouvrierEs pendant plusieurs mois.

Initialement dirigée uniquement vers les femmes, CWWN s'adresse ensuite également aux hommes.(11)

GLOBALIZATION MONITOR (GM)

GM (12) est fondé en 1999. C'est au départ une revue papier dont 18 numéros sont sortis. Les articles portent notamment sur la mondialisation néolibérale et la situation des femmes.

GM n'est composé au départ que de bénévoles venant d'horizons différents : salariéEs, syndicalistes, universitaires, écologistes, féministes, etc. Elle comporte par la suite quelques permanentEs.

À partir de 2004, GM réalise en Chine continentale des études de terrain sur les entreprises à capitaux étrangers qui emploient des migrantEs particulièrement exploités. GM organise ensuite des campagnes contre certaines de ces entreprises qui ne respectent pas les droits des salariéEs, en particulier ceux des femmes. L'objectif de ces campagnes est de faire pression sur les directions d'entreprises pour qu'elles donnent satisfaction aux revendications des salariéEs.

Le principe essentiel sur lequel repose GM est qu'il est indispensable que les salariéEs prennent eux/elles-mêmes leurs intérêts en main et agissent.(13)

GM s'est impliquée dans le soutien aux salariéEs de Gold Peak (14) ainsi qu'à d'autres entreprises à capitaux danois, allemands et taïwanais. Elle a notamment mené une enquête sur le groupe français Louis Vuitton.

On trouve sur son site de nombreux documents sur les luttes évoquées dans cette revue. Ces derniers temps, GM participe notamment à la solidarité avec la lutte des salariéEs de Walmart.(15)

- GM a établi des relations internationales avec toutes sortes d'organisations, (16) ainsi qu'avec le

Bureau international du travail (BIT). Une délégation de GM vient par exemple en 2008 en France à l'invitation de différentes organisations, dont l'association française Peuples Solidaires,(17) qui font circuler des informations relatives aux cas sur lesquels GM intervient. GM a bien entendu des relations privilégiées avec la centrale syndicale hongkongaise HKCTU.

- Globalization Monitor est par ailleurs membre du Réseau syndical international de solidarité et de lutte (RSISL) dont fait également partie l'Union syndicale Solidaires.(18)

SACOM

Fondée en 2005, SACOM (19) est composée d'étudiantEs et d'universitaires. Cette organisation ne cherche pas à mettre en place sur le continent des centres ouverts aux salariéEs. Son activité essentielle est d'organiser au niveau international des campagnes de dénonciation des pratiques des multinationales envers les salariéEs du continent.

Les militantEs de SACOM se rendent dans ce but aux portes des entreprises ou dans les dortoirs des salariéEs pour y recueillir des informations sur les salaires ainsi que sur les conditions de travail et de vie. S'ils/elles découvrent d'importantes violations des droits des salariéEs, ils/elles rendent ces informations publiques dans les médias.

En faisant ainsi pression sur l'entreprise concernée et ses principaux clients, ils/elles cherchent à forcer la direction à autoriser les LNGOs à mener des audits sociaux ou à organiser des formations sur les lieux de travail.

SACOM organise des campagnes vigoureuses, comme « Clean-Up Your Computer » en 2006 et « Hi-Tech, No Rights ? » en 2008. Elle publie de nombreux rapports visant en particulier Foxconn, sous-traitant d'Apple. Ces actions ont forcé le secteur de l'électronique à s'ouvrir aux programmes de Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE).(20)

SACOM joue un rôle clé dans le démarrage de la campagne Foxconn, qui est soutenue notamment en France par Attac et l'Union syndicale Solidaires.(21)

Le modèle de SACOM est repris par des organisations étudiantes de Chine continentale, comme :

- le groupe concernant Coca-Cola constitué en 2008,
- le groupe concernant Disney constitué en 2009.

PARMI LES AUTRES LNGOs (22)

- **Labour Education and Service Network (LESN)**, (23) fondée en 2001,
- **Labour Action China (LAC)**, (24) fondée en 2005,
- **Workers Empowerment (WE)**, (25) fondée en 2006,
- **China Labour Support Network (CLSN)**.

Elles s'appuient sur une collaboration étroite avec des LNGOs chinoises situées dans le delta de la Rivière des perles. Ces dernières s'implantent dans les quartiers où se concentrent les usines et les dortoirs des ouvrierEs.

Ces organisations y ouvrent un bureau, assorti parfois d'une petite bibliothèque offrant un lieu de documentation et de sociabilité aux salariéEs.

Elles organisent des séances de formation sur le droit du travail et la négociation.

Ces LNGOs interviennent également directement auprès des employeurs en cas de conflit ou aident les salariéEs à porter plainte. Certaines de ces organisations soutiennent les mobilisations de

salariéEs afin qu'ils/elles puissent mieux défendre leurs droits et obtenir de meilleures conditions de vie et de travail.

Elles facilitent une conscience collective de ces droits et contribuent à renforcer le pouvoir collectif des travailleurs/euses dans un contexte où les syndicats officiels ne défendent pas les droits des employéEs mais servent plu- tôt à les placer sous tutelle.

CHINA LABOUR BULLETIN (CLB)

Le CLB (26) constitue un cas à part au sein des LNGOs de Hong Kong. Bien que basée à Hong Kong, cette organisation n'est en effet pas animée par des militantEs originaires de Hong Kong. C'est en effet sur le continent que ses deux dirigeants historiques, Han Dongfang et Cai Chongguo, sont nés, ont grandi, ont été salariés et membres de l'ACFTU. Ils ont connu la répression du régime pour leur participation personnelle aux mobilisations de 1989. Ils conservent des liens personnels avec des ChinoisEs du continent.

Han Dongfang est né en 1963.(27) Cheminot en 1989, il est le porte-parole du premier syndicat indépendant chinois fondé depuis octobre 1949, l'Union autonome des travailleurs de Pékin. Ce syndicat connaît deux semaines d'existence avant que le mouvement démocratique ne soit violemment écrasé. Jeté en prison, Han est libéré pour raisons médicales à la suite d'une campagne internationale de soutien. Après son départ aux États-Unis pour se faire soigner, Han se voit interdire de revenir en Chine.

Il décide alors d'utiliser le territoire de Hong Kong, à l'époque colonie britannique, comme base pour poursuivre son combat. En 1994, il y crée le CLB à cet effet.

Cai Chongguo est né en 1955.(28) Après le lycée, comme tous/toutes les chinoisEs de sa génération, il travaille pendant près de 5 ans à la campagne puis en usine où il est brièvement délégué syndical. Il étudie ensuite la philosophie. Cai est à la fois étudiant en thèse et enseignant de philosophie lors du « Printemps de Pékin » de 1989. Recherché par la police pour son implication dans la mobilisation, il parvient à s'enfuir de Chine, et vit ensuite en région parisienne. En 1993, Cai fait la connaissance de Han Dongfang lors d'un voyage aux USA. Il devient alors correspondant pour l'Europe du « China Labour Bulletin », avant de rejoindre Hong Kong pour travailler aux côtés de Han Dongfang.

Han Dongfang et le CLB ont obtenu de nombreux financements de la part de divers gouvernements occidentaux, syndicats internationaux et autres organisations.

Comparé à d'autres LNGOs de Hong Kong, le CLB dispose d'un nombre important d'animateurs/trices salariéEs.(29) Il collecte des informations, écrit et diffuse des études, organise des formations et distribue des fonds à un certain nombre de LNGOs de Chine continentale. Le CLB parvient à rester en prise directe avec la réalité quotidienne des ouvrierEs du continent grâce à deux émissions de radio hebdomadaires ouvertes aux appels téléphoniques des auditeurs/trices.

Le CLB a beaucoup œuvré pour faire connaître la condition ouvrière, notamment l'ampleur des licenciements lors des restructurations des entreprises d'État, la réalité du nombre de victimes des explosions dans les mines de charbon et les stratégies des autorités pour ne pas indemniser les familles, le combat des 6 millions de victimes de la silicose pour faire reconnaître leur maladie, l'évolution du mouvement ouvrier, etc.

Le site de CLB contient de très nombreuses informations, et notamment une carte régulièrement mise à jour des conflits en cours.(30)

L'action du CLB consiste en particulier à briser l'isolement des ouvrierEs en favorisant la création d'un réseau de soutien composé de LNGOs chinoises et d'avocats. Ceux-ci aident les salariéEs à se défendre en justice, les orientent dans leur lutte, et favorisent l'émergence de militantEs. Le CLB se concentre depuis quelques années sur des formations aux négociations collectives, organisées dans ses locaux à Hong Kong, ou sur le continent chinois par le biais de ses partenaires.

Le CLB et ses partenaires militent également pour que les représentantEs ouvrierEs indépendantEs, souvent arrêtéEs ou licenciéEs pour leurs activités, obtiennent une protection juridique.

Le CLB est en général considéré comme l'organisation ayant le plus de contacts en Chine, y compris en dehors du delta de la Rivière des Perles.

Il a par exemple déclaré apporter son aide à huit centres de travailleurs/euses migrantEs, dont le centre MWSD de Panyu, ou le centre Chunfeng (Vent de printemps) qui joue un rôle controversé dans le conflit Walmart.(31)

Depuis 2005, Han Dongfang a progressivement renvoyé à une date indéterminée son objectif initial : la lutte pour la démocratie en Chine et la création de syndicats indépendants. Il déclare désormais possible une auto-réforme du système, et notamment celle des syndicats officiels.(32)

Le China Labour Bulletin a maintenant pour objectif central de promouvoir la négociation collective, prônée notamment en Chine par l'avocat Duan Yi.(33)

Cette nouvelle orientation suscite des réactions contradictoires :

- l'intérêt et le soutien de nombreuses organisations basées dans les pays anciennement industrialisés,
- une série d'interrogations et de critiques, notamment à Hong Kong et sur le continent chinois. Des éléments des débats concernant l'orientation du CLB sont présentés dans cette revue.(34)

Notes

1. Anita Chan (2018). Voir titre et références à la fin de cette revue.
2. Chris Chan (2018) ; Chloé Froissart & Yi Xu (2014). Voir titres et références à la fin de cette revue.
3. Chloé Froissart & Yi Xu (2014)
4. AMRC (Asia Monitor Resource Centre) <http://www.amrc.org.hk>
5. www.amrc.org.hk/whatwedo
6. https://www.amrc.org.hk/education_and_training
7. https://www.amrc.org.hk/campaigns_and_activities
8. Chinese Working Women Network <http://www.cwwn.org>
9. Pun Ngai est une universitaire de Hong Kong. Dans le cadre de ses études, elle avait travaillé plusieurs mois en usine en Chine continentale. Son livre Made in China (2005), qui est issu de cette expérience personnelle est mondialement connu.
10. Ce qui suit est emprunté à Chloé Froissart et Yi Xu (2014)
11. Ellen Hertz et Marylène Lieber - CWWN), militer dans les interstices (Nouvelles Questions

féministes 2011), www.cairn-.info/revue-nouvelles-questions-feministes-2011-2-page-126.htm

12. www.globalmon.org.hk/en Des documents sur l'activité de GM sont disponibles dans le n° 3 de la revue internationale de Solidaires (2008). On y trouve notamment des extraits en français d'une interview d'un de ses fondateurs, Au Loong Yu, parue en novembre 2006 dans la New Left Review n°42, (2006) www.newleftreview.org/?page=article&view=2647 Il y revient notamment sur les origines et les débuts de Globalization Monitor.

13. Voir à ce sujet les pages 170-176 sur les relations entre salariéEs et LGNOs.

14 .Voir l'article consacré à Gold Peak (pp 124-125).

15. Concernant Walmart voir les pp 153-159, 168-169, 206-208 de cette revue.

16. GM a établi des relations avec la centrale syndicale néerlandaise FNV, la CSI-ITUC, la CGT, l'Union syndicale Solidaires, diverses associations allemandes, des députéEs au Parlement européen, etc.

17. voir <http://www.peuples-solidaires.org/2013/09/goldpeak-continue-se-decharger-2006/10/appele-urgent-chine-ouvriers-intoxiques-au-cadmium>

18. Réseau syndical international de solidarité et de lutte (RSISL) <http://www.laboursolidarity.org/>

19. Students and Scholars against Corporate Misbehavior (SACOM) - EtudiantEs et universitaires contre les mauvaises pratiques des entreprises - <http://sacom.hk>

20. Concernant la Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), voir dans cette revue les pages 113-114 concernant les différentes approches utilisées par les LGNOs.

21. Sur la campagne Foxconn, voir notamment dans cette revue les pages 126-129 qui lui sont consacrées.

22 Ce qui suit est emprunté à Chloé Froissard & Yi Xu (2014). Voir titre et références à la fin de cette revue.

23 <http://www.lesnhk.org>

24. www.lac.org.hk ; LAC est une scission de l'organisation chrétienne de Hong Kong HKCIC (Page, Rachel C. 2017 p 187).

25. <http://www.workerempowerment.org/en> WE est étroitement lié au Dagongzhe Migrant Worker Centre de Shenzhen (Page, Rachel C. 2017 p 192).

26. <http://www.clb.org.hk/content/about-us#aboutus-1>

27. Voir la traduction de l'interview de Han Dongfang, paru en 2008 dans le n°3 de la revue internationale de Solidaires <https://solidaires.org/Solidaires-international-revue-no3-avril-2006>

28. Voir l'interview de Cai Chongguo, paru dans la revue internationale de Solidaires n°3, parue en 2008.

29. Le CLB dispose de 14 salariéEs à plein temps
<http://www.clb.org.hk/content/aboutus#aboutus-3>

30. Carte des grèves <http://maps.clb.org.hk/strikes/en>

31. Voir l'article de cette revue concernant le conflit Walmart et le débat concernant la position du centre Chunfeng (pp 153-159, 168-169, 206-208).

32. Sur l'évolution d'Han Dongfang, voir notamment dans cette revue la page 25 ainsi que les quatre articles signalés dans la note ci-dessous.

33. À propos de l'avocat Duan Yi, voir plus haut et www.reuters.com/article/us-china-labor-lawyer-insight/labor-movement-concertmaster-tests-beijings-boundaries-idUSKBN0JL00T20141207.

Voir l'article de cette revue concernant le conflit Walmart (pp 153-159) ainsi que les pages 206-208 sur le débat concernant la position de l'avocat Duan Yi.

34. Concernant les débats autour du positionnement du CLB, voir notamment les articles suivant de cette revue : Un tournant de l'ACFTU ? (pp 46-48) ; Le réseau Walmart - WCWA et l'absence de système de négociation collective (pp 153-159 et 203-209).

P.-S.

Revue internationale de l'Union syndicale Solidaires pages 115-120 (Syllepse, mai 2019)

https://www.syllepse.net/chine-_r_64_i_766.html