

Un chemin tortueux

A la recherche d'une justice pour les victimes de pneumoconiose

L'incroyable expansion des villes chinoises n'a été rendue possible que grâce aux millions de travailleurs venus de la campagne trouver un travail dans les zones urbaines et construire les gratte-ciel de villes telles que Shenzhen et Shanghai. La plupart d'entre eux ont quitté leur village natal parce qu'ils croyaient trouver un bon salaire et que personne ne leur avait dit qu'inhaler de la poussière de roche en travaillant jour et nuit sur un chantier pourrait s'avérer terrible pour leur santé sur le long terme. A la fin des années 1990, de nombreux ouvriers ont commencé à se plaindre de fatigue et d'accès de grippe de plus en plus nombreux. Ils souffraient en réalité de pneumoconiose, actuellement la maladie la plus meurtrière en Chine. La pneumoconiose est une maladie chronique respiratoire causée par l'inhalation de poussière minérale sur une longue période. L'accumulation de poussière conduit à l'inflammation et à la fibrose des poumons. Les malades commencent par se plaindre de toux, de souffle court et de symptômes ressemblant à ceux de la grippe. Au fur et à mesure que la maladie progresse, ils perdent leurs forces et toute capacité à travailler.

Dans la majorité des cas, cette maladie est mortelle.

Les statistiques officielles font état de 600 000 malades en Chine mais le chiffre réel, selon un article du *Legal Daily* publié le 3 mars 2010 se situerait bien au dessus d'un million. Il est toutefois impossible d'avoir un chiffre exact tant que le gouvernement ne fera pas un sondage précis sur le sujet parmi les ouvriers qui travaillent ou qui ont travaillé dans les industries à haut taux d'inhalation de poussière.

En 2005, *China Labour Bulletin* (CLB) a publié un rapport de recherche qui soulignait les violations grossières des lois sur la santé et la sécurité au travail dans l'industrie des pierres précieuses du Guangdong. Ce rapport-ci s'intéresse aux mêmes usines pour voir si des progrès ont été faits, et s'appuie sur la désormais riche base de données d'affaires étudiés par CLB pour analyser les problèmes rencontrés par le nombre grandissant des victimes de la pneumoconiose de façon plus approfondie.

Ce rapport analyse en premier lieu les barrières légales et réglementaires auxquelles les malades doivent faire face pour tenter d'obtenir des dédommagements puis il s'intéresse aux obstacles mis en place par les employeurs et les autorités pour décourager les malades, avant de chercher enfin des moyens possibles pour améliorer la situation actuelle.

Les barrières légales et réglementaires au dédommagement

Les lois actuelles qui régissent le diagnostic des maladies professionnelles sont

principalement : *la Loi sur la Prévention et le Traitement des Maladies Professionnelles* (职业病防治法), les *Règlementations sur les Blessures Professionnelles* (工伤保险条例) et les *Règlementations sur le Diagnostic et l'Appréciation des Maladies Professionnelles*. Le principe à la base de ces lois est de « protéger la santé et les autres droits des ouvriers ». La limite principale de ces lois est que pour qu'elles soient applicables et que le malade reçoive une quelconque compensation, il est **nécessaire d'établir une « relation de travail »** entre l'ouvrier et l'employeur. La pneumoconiose est en général diagnostiquée bien après que le « contrat » entre le travailleur migrant et son employeur a expiré. Or, si la relation de travail n'est pas établie, la victime doit payer seule son traitement médical. Dans ce cas, la seule chose que les anciens employés peuvent demander est une compensation fondée sur leur dernier mois de salaire. Toutefois, ayant perdu leur emploi et n'ayant pas de contrat de travail, leur pouvoir de négociation est très faible.

Par ailleurs, la pneumoconiose est une maladie qui nécessite un traitement médical à long terme que la plupart des travailleurs migrants ne peuvent pas payer. Le seul moyen que les victimes ont à leur disposition pour tenter de recevoir un dédommagement pluriannuel est de porter leur cas devant le tribunal pour faire payer leur employeur. Toutefois, leur plainte est le plus souvent rejetée.

Les obstacles mis en place par les employeurs

Offrir un dédommagement ridicule aux ouvriers qui se voient diagnostiquer une maladie professionnelle, les licencier sous prétexte qu'ils n'ont pas respecté une règle de l'entreprise, leur dire de se rediriger vers un poste moins fatiguant sans pour autant leur en offrir un, ne sont que quelques uns des nombreux stratagèmes élaborés par les employeurs pour rompre leur relation de travail avec les employés malades et éviter ainsi de remplir leurs obligations légales.

La loi sur la Prévention et le Traitement des Maladies Professionnelles prévoit que les employeurs doivent faire subir des contrôles médicaux aux ouvriers les plus susceptibles de contracter des maladies professionnelles avant, pendant et après la fin de leur relation de travail. Toutefois, les ouvriers sont obligés d'aller faire ces contrôles dans les Centres gouvernementaux pour le Contrôle et le Traitement des Maladies Professionnelles pour que les autorités et leur employeur les reconnaissent. Ainsi, il est **très facile pour les entreprises d'acheter les médecins du centre des maladies professionnelles** local pour s'assurer que les résultats, quand ils sont rendus, soient négatifs à la pneumoconiose. Lorsque l'on diagnostiquera la pneumoconiose à un de leurs anciens ouvriers (la maladie se déclare en général plusieurs années après la fin du contrat), les employeurs pourront montrer ces résultats pour prouver que la maladie n'a pas été contractée quand le malade travaillait chez eux.

Le cas de Zhang Haichao, devenu célèbre dans tout le pays, est représentatif de cette situation. Malgré le fait qu'il ait été diagnostiqué malade de pneumoconiose par différents hôpitaux locaux et nationaux, un certificat du centre situé à côté de l'usine où il avait travaillé lui a été demandé pour espérer recevoir un dédommagement. Ce centre a d'abord refusé de l'examiner avant de lui diagnostiquer une tuberculose. Zhang Haichao a alors décidé de subir une opération aux poumons dans un énième hôpital à Zhengzhou, pour prouver qu'il était véritablement atteint de pneumoconiose. L'opération révéla que ses poumons étaient bouchés par la poussière, le diagnostic était évident, pneumoconiose. Il a réussi à recevoir 615 000 Yuan de dédommagement mais reste parfaitement conscient du fait que de nombreux autres travailleurs migrants, victimes de la même maladie, n'ont pas eu sa chance. Il a donc décidé de passer le restant de ses jours (estimé à six ans) à aider les autres migrants victimes de pneumoconiose.

Un autre obstacle, connu sous le nom de « **changement de visage** », consiste à changer le nom de l'entreprise ou à déplacer son siège social, changer ses investisseurs et ses dirigeants, faire une fusion avec une autre compagnie... Par exemple, la compagnie Lucky Jewellery est née comme Lucky Jewellery Factory, fondée par Lucky Gems & Jewellery Factory Ltd de Hong Kong dans le district Longgang à Shenzhen en 1984. En 1997, l'usine se déplaça de 50 km vers le nord dans le district voisin de Huicheng à Huizhou et changea son nom en Huizhou Huicheng Lucky Jewellery Factory. En 2005 elle se déplaça encore dans le district de Haifeng dans la ville portuaire de Shanwei où elle devint Guangdong Lucky Jewellery Arts & Gifts Company.

Le but de ces pratiques est d'**éviter les poursuites judiciaires**. Quand une affaire est portée devant les autorités, elle est rejetée parce que les autorités « ne sont pas compétentes pour traiter cette affaire » ou parce qu'« une personnalité inappropriée » a été citée.

Enfin, les lois sur les maladies au travail ne prévoient **pas d'amendes supplémentaires si les employeurs rallongent les procédures de façon intentionnelle**. S'ils doivent payer des dédommagements par exemple à hauteur de 50000 Yuan pour avoir licencié un malade de pneumoconiose selon les *Règlementations d'Assurance sur les Blessures Professionnelles*, peu importe la longueur de la procédure, cette somme n'augmentera pas. C'est pourquoi les employeurs sont incités à faire appel tandis que les travailleurs migrants trop pauvres ne peuvent pas prendre le risque de le perdre.

Les obstacles mis en place par les autorités

La *loi sur la Prévention et le Traitement des Maladies Professionnelles* et les

Règlementations sur le Diagnostic et l'Appréciation des Maladies Professionnelles affirment que les ouvriers peuvent choisir de faire leur contrôle médical dans leur province d'origine ou dans celle de l'entreprise où ils travaillent. En réalité, les fonctionnaires du bureau situé dans la région où se trouve l'entreprise n'acceptent que très rarement des diagnostics venus d'autres régions. De ce fait, **les travailleurs migrants sont forcés de jouer sur le terrain de l'employeur où les autorités locales sont souvent corrompues.**

De plus, les autorités ont une tendance à **refuser les dossiers incomplets** ce qui pose de nombreux problèmes aux travailleurs migrants qui sont souvent employés sans contrat d'embauche par des usines de taille moyenne ou petite. Ainsi, ils n'ont souvent aucune preuve écrite de leur relation de travail. Enfin, même si la relation de travail est établie, de nombreux employeurs ne possèdent pas de licence ou de permis d'agir ce qui les rend très difficiles à repérer.

Pour se faire diagnostiquer une maladie professionnelle, il faut fournir un historique des emplois antérieurs, une copie des fichiers de contrôle de santé au travail, les résultats des visites médicales effectuées sur le lieu de travail et les tests et les documents du lieu de travail évaluant les facteurs pouvant provoquer des maladies professionnelles au cours des dernières années. Donner ces documents à leurs employés reviendrait à se déclarer coupable pour les employeurs. C'est pourquoi, il est pratiquement **impossible pour les travailleurs migrants d'obtenir toutes ces informations.**

Enfin, les instances arbitrales et les tribunaux sont souvent intransigeants et considèrent que l'affaire est résolue si l'employeur a payé une somme quelconque à son ancien employé ou si les deux parties ont trouvé un accord pour mettre un terme à la relation de travail. Si les Comités Arbitraux chargés des Conflits au Travail (LDAC) ne les écoutent pas, les plaignants peuvent porter l'affaire devant les tribunaux mais il est très rare que ceux-ci retournent une décision des LDAC, à moins que le plaignant ne puisse apporter une preuve tangible d'une erreur commise par un fonctionnaire.

Les cadres gouvernementaux, les arbitres et les juges qui tranchent les affaires de maladies professionnelles ont un pouvoir discrétionnaire; encore faut-il qu'ils aient la volonté de s'en servir en interprétant les lois et réglementations dans les cas où ils ne sont clairement pas applicables et nuisent à l'équité de la décision rendue.

Au vu de la situation actuelle des victimes de pneumoconiose qui doivent faire face à de multiples obstacles de natures différentes (le besoin d'établir une relation de travail, faire face aux stratagèmes des employeurs et à des autorités pointilleuses et obtuses)

CLB émet les recommandations suivantes :

Processus de dédommagement des victimes de maladies professionnelles

- Clarifier et simplifier les lois sur les maladies professionnelles
- Etablir des procédures spécifiques pour traiter les affaires de pneumoconiose ou autoriser les tribunaux et les agences gouvernementales à être plus flexibles dans leur traitement de ces affaires
- Puisque la pneumoconiose est presque par définition une maladie professionnelle, le fait que le plaignant est malade devrait suffire à forcer les tribunaux à traiter les affaires
- Mettre en place des comités spéciaux dans les régions où les malades sont nombreux pour négocier au nom des malades avec les gouvernements locaux de la région où se situe l'entreprise.
- Taxer les industries à haut taux d'inhalation de poussière et utiliser cet argent pour financer un fond de soin et de soutien aux victimes de pneumoconiose.

Prévention des maladies professionnelles

- Les gouvernements locaux doivent avoir un rôle proactif dans l'application des lois chinoises sur la sûreté et la santé au travail. Il est plus spécifiquement nécessaire d'établir un système d'enregistrement des ouvriers les plus exposés à l'inhalation de poussière.
- Le gouvernement central devrait mener des enquêtes régulières sur le nombre de malades souffrant de la pneumoconiose.
- Le gouvernement devrait lancer une campagne d'éducation pour s'assurer que les ouvriers sont conscients des risques que comporte leur travail et qu'ils connaissent leurs droits au cas où ils se blessent ou tombent malades.

Intégrer les ouvriers, les syndicats et la société dans les processus de prévention et de dédommagement

- Mettre en place des comités ouvriers de santé et sécurité au sein des industries à haut taux d'inhalation de poussière.
- L'ACFTU (Union des Syndicats Chinois) devrait être plus active dans l'organisation de syndicats, le contrôle du respect des lois et l'assistance aux victimes de maladies professionnelles.
- Autoriser et encourager les ONG et autres groupes sociaux à surveiller la situation des maladies professionnelles et à aider les victimes.