

Séminaire Iddri « Pays émergents et Aide publique au  
développement »

# Travail, environnement et RSE en Chine et en Inde

Joël Ruet

7/11/2006

London School of Economics  
& Ecole des mines de Paris

Présentation tirée du rapport “Environnement et travail en Chine et en Inde »,  
coordonné par JF Huchet et J Ruet



[j.ruet@lse.ac.uk](mailto:j.ruet@lse.ac.uk); [joel.ruet@mines-paris.fr](mailto:joel.ruet@mines-paris.fr)

# Travail, environnement et RSE en Chine et en Inde

---

## I. Droits sociaux

## Ratifications par pays des conventions fondamentales sur les droits de l'homme en Asie, en France et aux Etats-Unis

PAYS	Liberté d'association et négociation collective		Elimination du travail forcé ou obligatoire		Elimination de la discrimination en		Abolition du travail des enfants	
	Conv.87	Conv. 98	Conv. 29	Conv.105	Conv. 100	Conv.111	Conv.138	Conv.182
<b>FRANCE</b>	28.06.1951	26.10.1951	24.06.1937	18.12.1969	10.03.1953	28.05.1981	13.07.1990	11.09.2001
<b>ETATS-UNIS</b>				25.09.1991				02.12.1999
<b>CHINE</b>					02.11.1990		28.04.1999	08.08.2002
Bangladesh	22.06.1972	22.06.1972	22.06.1972	22.06.1972	28.01.1998	22.06.72		12.03.2001
République de Corée					08.12.1997	04.12.1998	28.01.1999	29.03.2001
<b>INDE</b>			30.11.1954	18.05.2000	25.09.1958	03.06.1960		
Indonésie	09.06.1998	15.07.57	12.06.1950	07.06.1999	11.08.1958	07.06.1999	07.06.1999	28.03.2000
Japon	14.06.1965	20.10.1953	21.11.1932		24.08.1967		05.06.2000	18.06.2001
Malaisie		05.06.1961	11.11.1957	13.10.1958 den 10.01.1990	09.09.1997		09.09.1997	10.11.2000
Pakistan	14.02.1951	26.05.1952	23.12.1957	15.02.1960	11.10.2001	24.01.1961		11.10.2001
Philippines	29.12.1953	29.12.1953		17.11.1960	29.12.1953	17.11.1960	04.06.1998	28.11.2000
Singapour		25.10.1965	25.10.1965	25.10.196 den :19.04.1979	30.05.2002			14.06.2001
Thaïlande			26.02.1969	02.12.1969	08.02.1999		11.05.2004	16.02.2001
Vietnam					07.10.1997	07.10.1997	24.06.2003	19.12.2000

## Comparaison entre pays asiatiques en développement sur les principaux risques de violation des droits sociaux

	Travail forcé	Travail des enfants	Salaires et heures supplémentaires	Discriminations	Liberté syndicale et négociation collective	Autres abus
Chine	***	**	***	**	***	***
Inde	***	***	**	***	*	*
Bangladesh	*	***	***	**	***	**
Cambodge	**	*	***	**	***	*
Indonésie	**	***	***	**	**	***
Malaisie	*	***	***	***	**	**
Philippines	*	***	***	**	***	**
Sri-Lanka	*	*	***	*	***	***
Thaïlande	**	**	***	***	***	**
Vietnam	*	**	***	**	***	**

\*\*\* Risque élevé    \*\* Risque moyen    \* Risque faible 4

- A - Chine

# Principaux risques de violation des droits sociaux en fonction des entreprises présentes en Chine

	Travail forcé	Travail des enfants	Liberté syndicale	Salaires et durée du travail	Accidents du travail	Faiblesse de la protection sociale	Discriminations
Filiales étrangères	X	*	***	*	*	**	**
Filiales Taiwanaises Hongkongaises ou coréennes	X	**	***	***	**	**	***
Grandes entreprises d'Etat chinoises	???	*	***	***	**	**	***
PME d'Etat, collectives et privées	???	***	***	***	***	***	***

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

## Le travail forcé en Chine (1)

	Travail Forcé			
	Situation générale	Cadres	Salariés Contrat à durée indéterminée et Hukou urbain	Migrants
<i>Filiales étrangères</i>	X	X	X	X
<i>Filiales Taiwanaïses Hongkongaises ou coréennes</i>	X	X	X	X
<i>Grandes entreprises d'Etat chinoises</i>	???	X	X	X
<i>PME d'Etat, collectives et privées</i>	???	X	X	X

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

## Le travail forcé en Chine (2)/ Exemples de Prison/Laogai opérant dans l'industrie automobile

nom de l'entreprise	Province	Ville	Nom de la Prison <i>Laogai</i>	Année de création	Produits fabriqués	Autres
Shayang Motor Works	Hubei	Qianjiang	Prison de Shayang	1980	Automobiles pour la police (600 voitures par an) et autobus	958 prisonniers, plus grand <i>Laogai</i> de la province
Guangzhou No.1 Factory	Guangdong	Guangzhou	Inconnue	?	Batteries	
Yuanjiang Planting Farm	Hunan	Yuanjiang	Prison de Yuanjiang Prison Provinciale n°1	?	Pièces détachées	3000 prisonniers en 1992
Heavy Industry Works	Hunan	Hengyang	Prison de Hengyang	1972	Moteurs, accessoires et pièces détachées	Exporte avec intermédiaires
Diesel Works	Hunan	Changde	Prison de Changde	1970	Moteurs diesels	8 millions de \$ de CA en 1995
Zhengzhou	Henan	Zhengzhou	Inconnue	?	Moteurs diesels	Prisons de femmes
Engine Works	Henan	Xinxiang	Prison de Xinxiang	1960	Tracteurs, moteur, diesels	13 millions de \$ de CA en 1995

## Récapitulatif des risques par catégorie d'entreprises et par type de salariés concernant le travail des enfants

	Travail des enfants			
	Situation générale	Cadres	Salariés Contrat à durée indéterminée et Hukou urbain	Migrants
<i>Filiales étrangères</i>	*	X	X	*
<i>Filiales Taiwanaises Hongkongaises ou coréennes</i>	**	X	X	**
<i>Grandes entreprises d'Etat chinoises</i>	*	X	X	*
<i>PME d'Etat, collectives et privées</i>	***	X	X	***

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

## Récapitulatif des risques par catégorie d'entreprises et par type de salariés en matière d'accidents du travail

	Accidents du travail			
	Situation générale	Cadres	Salariés Contrat à durée indéterminée et Hukou urbain	Migrants
<i>Filiales étrangères</i>	*	*	*	***
<i>Filiales Taiwanaïses Hongkongaises ou coréennes</i>	**	*	**	***
<i>Grandes entreprises d'Etat chinoises</i>	**	*	**	***
<i>PME d'Etat, collectives et privées</i>	***	*	***	***

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

## 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>ales gères</i>	X	*	***	*	*	**	**

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

- B - Inde

## Risques par catégorie d'entreprises et par type de salariés en matière de travail des enfants et travail forcé

	Travail des enfants et travail forcé			
	Situation générale	Cadres	Salariés	Secteur Informel ou Rural, Contractuels
<i>Filiales étrangères</i>	X	X	X	*
<i>Grande industrie privée indienne</i>	*	X	X	***
<i>PMEs indiennes</i>	***	X	**???	***
<i>Entreprises d'Etat ou administrations</i>	**	*	*	**

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

## Risques par catégorie d'entreprises et par type de salariés en matière de travail des enfants et travail forcé

Normes et pratiques	Désintérêt de ce problème, qui va s'aggravant sur 40 ans. Hors grandes entreprises, progrès très lents ou inexistants dans la conscientisation.
Meilleures pratiques	Programmes de scolarisation mis en place par quasiment toutes les grandes entreprises indiennes.
Acteurs clés pour le progrès	ONGs principalement et 'clusters de PME's', ONUDI, BIT.
Processus de progrès	Travail des enfants : Pression sur les fournisseurs, <i>avec</i> accompagnement par la scolarisation. Travailleur à domicile dès le rang 2 à peine.
Points sensibles	Travail forcé : l'état du Maharashtra fait figure de dernier de la classe. Travail forcé : quasiment 'indépistable'... mais risque public très grand
Evolution à 10 ans	Fonction de la croissance, de l'augmentation de l'offre d'éducation, et de la pression ressentie par les PME's de la part de leurs clients étrangers.

## Récapitulatif des risques par catégorie d'entreprises et par type de salariés en matière de sécurité du travail et sécurité sociale

	Sécurité du travail et sécurité sociale			
	Situation générale	Cadres	Salariés	Secteur Informel ou Rural, Contractuels
<i>Filiales étrangères</i>	*	*	*	***
<i>Grande industrie privée indienne</i>	**	*	**	***
<i>PMEs indiennes</i>	***	**	***	***
<i>Entreprises d'Etat ou administrations</i>	**	*	***	***

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

## Récapitulatif des risques par catégorie d'entreprises et par type de salariés en matière de sécurité du travail et sécurité sociale

---

Normes et pratiques	<p>Le secteur organisé industriel urbain représente nettement moins de 3% de la main d'œuvre totale ; lui seul est couvert.</p> <p>Absence de contrat de travail dans le secteur informel.</p>
Meilleures pratiques	Tata Steel, mise en place d'une couverture sociale qui inclut familles et communautés liées.
Acteurs clés pour le progrès	Syndicats (0-), ONGs (+), Trusts de certaines grandes entreprises (++)
Processus de progrès	Etudes sociologiques des 'familles élargies' des employés, sécurisation des employés dans ce cadre élargi.
Points sensibles	<p>65% des ménages sont, dans leur vie, 'parfois pauvres, parfois pas pauvres' : cela concernera nécessairement les familles des employés</p> <p>Outsourcing dans le contexte des travailleurs du bâtiment</p>
Evolutions à 10 ans	Programme de 'travail pour tous', appui à la formation industrielle et technique.

## Récapitulatif des risques par catégorie d'entreprises et par type de salariés en matière de liberté syndicale et de négociation collective

	Liberté syndicale et négociation collective			
	Situation générale	Cadres	Salariés	Secteur Informel ou Rural, Contractuels
<i>Filiales étrangères</i>	*	X	???	***
<i>Grande industrie privée indienne</i>	**	X	**	***
<i>PMEs indiennes</i>	***	**	***	***
<i>Entreprises d'Etat ou administrations</i>	**	*	*	***

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

## Récapitulatif des risques par catégorie d'entreprises et par type de salariés en matière de liberté syndicale et de négociation collective

Normes et pratiques	Gestion conflictuelle des relations, recours à la justice
Meilleures pratiques	Négociations collectives dans la grande industrie Liées à la politique de qualité, de 'corporate social responsibility' (CSR), de productivité : conditions de travail comme un vecteur de formation.
Acteurs clés pour le progrès	Syndicats et représentation directe des équipes dans les JCC, FICCI (Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry), ICC (Indian Chamber of Commerce) ou la CII (Confederation of Indian Industry)
Processus de progrès	Inscription de la négociation salariale dans un contexte de productivité (base salariale et primes) et social (primes exceptionnelles)
Points sensibles	Indépendance et crédibilité (locale, internationale) des 'syndicats maison'
Evolutions à venir dans les dix prochaines années.	CII : évolution en termes de gouvernance d'entreprise vers plus de transparence et de représentation contre productivité Rôle des syndicats 'occidentaux' (demande de "charte éthique" soutenue par plusieurs membres du Parlement Européen)

# Travail, environnement et RSE en Chine et en Inde

---

## II. Environnement et RSE

## II - Environnement et RSE

---

- A - Chine

## Risques par catégorie d'entreprises en matière de respect de la réglementation environnementale

---

	Respect de la réglementation pollution			
	Situation générale	Eau	Air	Déchets
<i>Filiale Internationale</i>	*	*	*	*
<i>Filiales Taiwanaises, Hongkongaises ou coréennes</i>	*	*	*	**
<i>Grandes entreprises d'Etat chinoises</i>	**	*	**	**
<i>PME d'Etat, collectives et privées</i>	***	**	***	***

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

## Risques par catégorie d'entreprises en matière de respect de la réglementation environnementale

---

Normes et pratiques	<p>Renforcement de la législation et du rôle des autorités environnementales.</p> <p>Engagement grandissant des autorités et des media dans la dénonciation publique des entreprises les plus polluantes.</p> <p>Partenariats avec des entreprises internationales.</p> <p>Décalage important entre structure et pratique de la gestion des déchets dangereux et développement industriel.</p>
Meilleures pratiques	<p>Publication du statut de conformité de l'entreprise (CNPC). Economies d'énergie (SINOPEC). Mise en œuvre de la Production Propre.</p>
Acteurs clés pour le progrès	<p>Autorités environnementales; media; compagnies internationales, associations industrielles (CBCSD, CSRI, AICM,...).</p>
Processus de progrès	<p>Coopération entre compagnies pour promouvoir le développement durable, la sécurité, etc.; lobbying ; coopération internationale.</p>
Points sensibles	<p>Produits chimiques dangereux, traitement des déchets solides.</p> <p>Entreprises collectives municipales (Town &amp; Village Entreprises).</p>
Evolutions à 10 ans.	<p>Loi de dépollution des sols.</p> <p>Restrictions des consommations d'eau et recyclage des eaux industrielles</p> <p>Renforcement des normes d'émission des véhicules et promotion des combustibles alternatifs.</p> <p>Renforcement des règlements sur l'émission atmosphérique industrielle.</p>

## Impacts potentiels de coopération avec partenaires et fournisseurs en matière de rationalisation/optimisation des consommations

	Rationalisation/optimisation des consommations			
	Situation générale	Impacts sur les consommations d'eaux	Impacts sur les consommations d'énergie	Impacts sur les consommations de matières premières
<i>Partenaire JV</i>	+	+	+	+
<i>Filiales Taiwanaises Hongkongaises ou coréennes</i>	+	0	+	+
<i>Grandes entreprises d'Etat chinoises</i>	0	0	+	-
<i>PME d'Etat, collectives et privées</i>	- / ???	0	- / ???	- / ???

**+** Résultat positif    0 Action Neutre    - Action négative/manque de moyens  
 ??? Difficile à caractériser/variable

## Impacts potentiels de coopération avec partenaires et fournisseurs en matière de rationalisation/optimisation des consommations

---

Normes et pratiques	Inefficacité énergétique. Manque général de contrôle des consommations
Meilleures pratiques	Audits énergétiques, recyclage de l'eau, recyclage des matières premières, optimisation process, revue du design et du management de projet
Acteurs clés pour le progrès	Régulateurs (augmentation des prix des ressources naturelles). Agences multilatérales (China-Canada partnership for Cleaner Production)
Processus de progrès	Coordination privé-public, lente mais novatrice et relativement efficace, Optimisation de la rentabilité, Développement des compétence et management des ressources humaines, Développement technologique.
Points sensibles	Priorisation du développement industriel par les autorités locales. Manque de capacité d'investissement par les entreprises.
Evolutions à 10 ans.	Régulations des consommations d'eau. Développement des énergies propres (gaz naturel, charbon propre) et renouvelables.
Recommandations	Investissement ressources (transfert de technologie, formation, communication, design). Diffusion de l'information. Audit & suivi des plans d'action.

## II - Environnement et RSE

---

- B - Inde

## Récapitulatif RSE en Inde

	CSR en Inde			
	Situation générale	Social	Environnemental	Economique
<i>Filiales étrangères</i>	+	0	0	+
<i>Grande industrie privée indienne</i>	+	+ / 0	+ / 0	0
<i>PMEs indiennes</i>	-	-	-	- / ???
<i>Entreprises d'Etat ou administrations</i>	-	+ / 0	- / ???	- / ???

**+** Action Pro-active    0 Action Neutre    - Action négative/manque de moyens

??? Difficile à caractériser/variable

## RSE/ Action sociale et valorisation économique

Meilleures pratiques	Formation et Sécurité sociale- pérennisation de l'emploi, Toyota.
Acteurs clés pour le progrès	Diffusion des 'meilleures pratiques' via séminaires, visites, 'clubs'. ONGs 'établies' localement et professionnalisées (éducation formation santé)
Processus de progrès	Programmes santé-SIDA et développement d' une expertise du cadre de vie des employés (fer de lance à des programmes ultérieurs). Audits externes et internes avec feedback dans le processus de production.
Points sensibles	Sécurité physique, sanitaire et sociale des ouvriers. Déplacement de problème vers le secteur formel par 'équilibre de marché' (cas du travail des enfants)/communauté-zone pertinente. Syndrome du modèle de 'charité' des chaînes internationales de 'design de grande consommation'. Faible pression de l'opinion publique indienne.
Evolutions à 10 ans.	Intégration par les grandes compagnies du reclassement, de l'auto-interdiction d'employer des enfants.
Recommandations	Inscription de la relation d'emploi dans la durée, plan de formation, suivi des aléas familiaux, appui à leur planification monétaire et matérielle.

## RSE/ Action environnementale et valorisation économique

Meilleures pratiques	Amélioration des cycles matière : Tata International Ltd, Shree Cements Ltd, Sanghi Spinners India, et Kanoria Chemicals and Industries Ltd.
Acteurs clés pour le progrès	Labels : PNUD-CII et TERI (CoRE-BCSD India).
Processus de progrès	Labels. Audits externes et internes avec feedback dans le processus de production.
Points sensibles	Phasage adéquat entre investissements pour diminuer les rejets et optimisation du cycle. Accompagnement de fournisseurs en ‘montée de gamme’ contre respect de l’environnement.
Evolutions à venir dans les dix prochaines années.	Accompagnement de clusters (ONUDI, CII, grandes entreprises : Tata, Toyota...).
Recommandations	Labelisation, compétition à des ‘awards’ indiens. Insertion dans les programmes ‘clusters’ des agences multilatérales et du CII ou SIAM.

## RSE/ Action 'directement économique'

Meilleures pratiques	<p>Formation aux adolescents/acquisition de compétences de base pour les futurs employés, ou les futurs employés des fournisseurs (Tata).</p> <p>Formation anticipée (Toyota).</p> <p>Appui aux employés placé sous le contrôle symbolique de l'entreprise (meilleur prétexte pour refuser un prêt à un ami ou un membre de la famille 'intrusif').</p>
Acteurs clés pour le progrès	<p>Diffusion des 'meilleures pratiques' via séminaires, visites, 'clubs'.</p> <p>Réseaux de 'think tanks'.</p> <p>ONGs 'établies' localement et professionnalisées (énergie, ressources).</p>
Processus de progrès	<p>Audits externes et internes avec feedback dans le processus de production.</p> <p>Souci de la qualité et du service, couplé au paiement régulier du personnel et des fournisseurs.</p>
Points sensibles	<p>Sécurité physique, sanitaire et sociale des ouvriers et productivité.</p> <p>faible professionnalisation des consultants en Inde.</p>
Evolutions à 10 ans.	<p>Fin du phénomène 'transitoire' entre affichage de préoccupations fortes et manque de vision 'intégrée'.</p>
Recommandations	<p>Etude et adaptation des pratiques Tata Steel, mécanismes de collecte, contrôle et utilisation d'une information mutli-dimensionnelle.</p>