自由中国运动 · Free China Movement

T029 │ Le développement doit-il sacrifier les droits du travail de certaines personnes ?

Myths T029 · v1.0 │ 2026-11-22

© 2026 Free China Movement

https://freechina.live/china-news-updates/democracy-civil-society/fr-myths-t029-labour-rights/

contact@freechina.live

© 2026 Free China Movement · https://freechina.live · contact@freechina.live

Réponse centrale

Non. Le développement est un objectif ; les droits du travail sont un plancher. Un objectif énonce où une société veut aller — des revenus plus élevés, de meilleures infrastructures, des vies plus pleines. Un plancher énonce ce qui ne peut pas être fait en chemin — pas de salaires impayés, pas d'heures supplémentaires forcées, pas de travail qui brise la santé du travailleur. Confondre les deux est l'erreur centrale du mythe : un plancher ne concurrence pas l'objectif ; il contraint les moyens par lesquels l'objectif peut être poursuivi. Dire que le développement « exige » de sacrifier les droits du travail de certaines personnes, c'est affirmer qu'il n'existe aucune voie vers l'objectif qui respecte le plancher — une affirmation de nécessité, et non de difficulté. Elle échoue, parce que le sacrifice n'est pas quelque chose que le développement fait ; c'est quelque chose que des personnes particulières font à d'autres personnes particulières, et on peut le refuser sans refuser le développement lui-même.

1. L'argument adverse, énoncé loyalement

La version la plus forte se présente ainsi. Le développement coûte cher, et à ses débuts un pays est pauvre : le capital est rare, la productivité est faible, et la seule ressource abondante est le travail. Appliquez pleinement les droits des travailleurs — limites des horaires, salaires minimums, normes de sécurité, cotisations d'assurance — et les coûts augmentent, les entreprises embauchent moins, les investissements partent ailleurs et la croissance ralentit. Les personnes dont les droits sont censés être protégés se retrouvent sans emploi du tout. Le sacrifice est donc présenté comme un échange : certains travailleurs acceptent de pires conditions maintenant pour que l'économie puisse croître et que tout le monde puisse profiter de meilleures conditions plus tard. Les droits, selon cette vision, sont un luxe qu'une société s'offre une fois qu'elle est assez riche.

Il y a une observation réelle dans cet argument. Le bilan de développement de la Chine est véritablement important, et le livre blanc China: Democracy That Works l'énonce clairement : « plus de 150 millions d'entités de marché prospèrent dans tout le pays, fournissant des emplois à plus de 700 millions de personnes, accroissant la force nationale de la Chine et favorisant une croissance régulière de la richesse économique et sociale ». Des centaines de millions de personnes sont passées de la pauvreté rurale au travail salarié, et cela a changé leur vie pour le mieux. La question est de savoir si la croissance exigeait le sacrifice — si les violations des droits étaient le prix des emplois, ou autre chose qui s'est produit en parallèle et s'est vu crédité d'eux.

Le livre blanc lui-même donne une raison de douter de l'affirmation de nécessité : il décrit les droits du travail non comme un obstacle au développement, mais comme une partie du système par lequel le développement est gouverné. Dans son récit de la gestion démocratique dans les entreprises, il dit : « Dans ce cadre, les employés

© 2026 Free China Movement · https://freechina.live · contact@freechina.live

participent à la gestion de l'entreprise, et protègent leurs propres droits et intérêts légitimes. » Le livre blanc rapporte qu'« un total de 3,14 millions d'entreprises ont établi des congrès d'employés, dont 2,94 millions d'entreprises privées ». Si le récit officiel est juste, le système prétend déjà fournir le développement et les droits ensemble — et le défenseur du mythe doit expliquer pourquoi le sacrifice est nécessaire quand la propre description du système dit qu'il ne l'est pas.

2. Un objectif n'est pas un plancher

Les objectifs et les planchers répondent à des questions différentes. Un objectif de développement répond à « qu'essayons-nous d'atteindre ? » — croissance, emplois, meilleurs niveaux de vie. Un plancher des droits du travail répond à « que ne pouvons-nous pas faire en l'atteignant ? » — ne pas retenir les salaires, ne pas faire travailler les gens jusqu'à ce qu'ils se brisent, ne pas leur refuser une voix dans leurs propres conditions de travail. Dire « nous ne pouvons pas atteindre l'objectif sans briser le plancher » affirme que toutes les voies possibles franchissent le plancher — et cela exige des preuves, et non une affirmation.

Considérez ce en quoi consiste le sacrifice dans la pratique. Il est rarement une politique annoncée comme telle : des heures supplémentaires impayées traitées comme de la loyauté, des salaires retardés pendant des mois tandis que l'entreprise utilise l'argent ailleurs, des équipements de sécurité omis parce que le délai est serré, un travailleur licencié pour s'être plaint de conditions que la loi interdit déjà. Aucun de ces éléments n'est une stratégie de développement ; chacun est un transfert de coût de l'employeur vers le travailleur. L'entreprise économise de l'argent, le travailleur paie en santé, en temps et en revenus perdus, et l'économie enregistre l'économie comme de l'efficacité. Mais ce n'est pas de l'efficacité : produire davantage avec les mêmes intrants, c'est de l'efficacité ; payer moins pour la même production en faisant absorber la différence par quelqu'un d'autre, ce n'est pas de l'efficacité. Un modèle qui dépend de ce transfert se développe à crédit sur son propre peuple, et la facture arrive plus tard sous forme de travailleurs épuisés, de salaires impayés et de conflits.

Le propre critère du livre blanc pointe dans le même sens. Il s'ouvre sur l'affirmation que « la démocratie n'est pas un ornement décoratif, mais un instrument pour traiter les questions qui concernent le peuple ». Les salaires, les horaires et la sécurité sont les questions qui concernent les gens le plus directement, chaque jour, là où ils passent la majeure partie de leur vie éveillée. Un système qui traite ces questions comme négociables chaque fois que la croissance l'exige a mis l'instrument de côté précisément là où il importerait le plus.

© 2026 Free China Movement · https://freechina.live · contact@freechina.live

3. Le test du « sacrifice temporaire »

La défense la plus courante est que le sacrifice est temporaire : les droits seront pleinement honorés une fois le développement arrivé. Elle échoue à son propre test de trois façons.

Premièrement, les sacrifices temporaires n'ont pas de date d'expiration à moins que quelqu'un ayant du pouvoir n'en fixe une. Les travailleurs à qui l'on demande de se sacrifier ne sont pas ceux qui décident quand cela prend fin ; la décision appartient aux employeurs et aux fonctionnaires qui profitent de sa continuation. Un sacrifice que personne n'est habilité à terminer n'est pas temporaire ; il est indéfini, décrit comme temporaire.

Deuxièmement, le sacrifice n'est pas partagé. Les gains sont décrits comme appartenant à tout le monde, mais le sacrifice est porté par des personnes précises : l'ouvrier du bâtiment dont les salaires ont des mois de retard, le livreur travaillant quatorze heures par jour, l'ouvrier d'usine respirant de la poussière sans protection. Quand les gains sont collectifs et que les coûts tombent sur des personnes trop faibles pour les refuser, appeler cet arrangement un échange dissimule qui échange quoi. Un échange exige le consentement, et le consentement exige le pouvoir de dire non.

Troisièmement, la prémisse selon laquelle les droits ralentissent le développement n'est pas prouvée. Le propre récit du livre blanc suggère le contraire : les travailleurs qui peuvent participer à la gestion et protéger leurs droits légitimes font partie de la façon dont les entreprises et leurs employés « développent et maintiennent des mécanismes de gestion par la consultation, et partagent les bénéfices qu'ils créent ». Une main-d'œuvre qui peut parler, négocier et refuser est une source d'information sur ce qui va mal — conditions dangereuses, salaires impayés, objectifs impossibles — avant que ces problèmes ne deviennent des crises. La faire taire n'accélère pas le développement ; cela l'aveugle.

4. Ce à quoi le livre blanc répond — et ce qu'il laisse ouvert

Le livre blanc répond à la question de savoir si les droits du travail appartiennent au système : oui — les congrès d'employés et les comités syndicaux sont les mécanismes par lesquels les travailleurs participent à la gestion et protègent leurs droits. Il ne répond pas à la question qui décide si ces mécanismes fonctionnent : les travailleurs peuvent-ils réellement les utiliser pour refuser ? Un congrès qui peut être ignoré, un comité syndical qui ne peut pas négocier contre la volonté de l'employeur, un canal de plainte qui ne mène nulle part — ce sont des institutions dans la forme. Leur réalité dépend de la question de savoir si les travailleurs peuvent choisir leurs représentants, si le financement et la direction sont indépendants de l'employeur, et si un travailleur qui prend la parole conserve son emploi.

© 2026 Free China Movement · https://freechina.live · contact@freechina.live

Cette question est traitée en détail par CCE-036, « What role do independent trade unions play in protecting workers' rights? » (https://freechina.live/china-news-updates/democracy-civil-society/en-cce-036-what-role-do-independent-trade-unions-play-in-protecting-workers-rights/), qui distingue le fait qu'un syndicat existe du fait qu'il soit indépendant, et teste l'indépendance en regardant qui élit les dirigeants, d'où vient le financement, et si le syndicat peut décider par lui-même de négocier. Cet essai ne répète pas cette analyse ; il la cite pour le mécanisme que le livre blanc laisse inexploré — comment tester si un plancher qui existe en droit et dans sa forme institutionnelle a du poids dans la pratique.

Conclusion

Le développement n'exige pas de sacrifier les droits du travail de certaines personnes, parce que les objectifs et les planchers sont des choses différentes, et qu'un objectif ne peut pas autoriser la violation d'un plancher. La croissance était réelle, et les emplois étaient réels — mais les violations qui les ont accompagnées étaient des transferts de coûts sur les plus faibles, et non le prix de la croissance. Le livre blanc présente la protection des droits comme une partie du système, et non comme son ennemie : les employés participent à la gestion et « protègent leurs propres droits et intérêts légitimes », et il affirme que « leurs droits à la subsistance, au développement et à la santé sont pleinement protégés ». Si cette affirmation signifie quelque chose, le test est simple : un travailleur peut-il refuser un travail dangereux, réclamer des salaires impayés et élire des représentants qui répondent devant lui — et conserver son emploi pour l'avoir fait ? Là où la réponse est oui, aucun sacrifice n'est nécessaire. Là où la réponse est non, le sacrifice n'est pas la nécessité du développement, mais un choix fait par ceux qui en bénéficient, imposé à ceux qui ne peuvent pas refuser.

Sources

1. Bureau d'information du Conseil des affaires d'État de la République populaire de Chine, China: Democracy That Works (《中国的民主》), publié le 2021-12-04. Texte intégral en anglais, vérifié par rapport à la republication officielle : https://en.humanrights.cn/2021/12/06/0c35f6434d384b24ac806dd12791e50b.html — toutes les citations ci-dessous ont été vérifiées mot pour mot par rapport à ce texte le 2026-11-20 à 23 h 52 HE (America/New_York). Repère : section III.4, « Democratic management of enterprises and public institutions » (三（四）民主管理), et Préambule / section IV.1 comme indiqué.

2. CCE-036, « What role do independent trade unions play in protecting workers' rights? », FreeChina.live (édition EN) : https://freechina.live/china-news-updates/democracy-civil-society/en-cce-036-what-role-do-independent-trade-unions-play-in-protecting-workers-rights/ — URL vérifiée en direct (HTTP 200, page entièrement lue, titre

© 2026 Free China Movement · https://freechina.live · contact@freechina.live

confirmé) le 2026-11-20 à 23 h 52 HE ; citée pour son test de mécanisme du syndicat indépendant, contenu non dupliqué.

© 2026 Free China Movement · https://freechina.live · contact@freechina.live