

Chine

Les syndicats chinois entre impuissance et immobilisme

CAI Chongguo * et Pierre CONCLALDI

Depuis le printemps dernier, la campagne menée par les syndicats chinois pour s'implanter dans les entreprises a reçu un large écho dans la presse. La confrontation engagée depuis plusieurs années sur ce sujet par la direction centrale de la Fédération nationale des syndicats de Chine (ACFTU ¹) avec l'entreprise Wall Mart constitue un exemple emblématique de cette campagne. Elle a abouti en août dernier à la signature d'un accord qui révèle l'immobilisme du syndicat officiel chinois. Après les profondes transformations économiques et sociales de ces vingt dernières années, ces syndicats se sont révélés impuissants à répondre au mécontentement grandissant des ouvriers. Aujourd'hui, la perte de crédibilité des syndicats chinois semble avoir atteint un degré sans précédent.

Wall Mart et les syndicats : de la confrontation à l'accord

La confrontation engagée par la direction centrale de la Fédération nationale

des syndicats de Chine avec l'entreprise Wall Mart n'est pas récente. Elle prend sa source dans la volonté du syndicat officiel chinois d'accroître son implantation syndicale dans les entreprises après le vote de la nouvelle loi révisée sur les syndicats, en 2001. Avec cette loi, il s'agit pour le syndicat officiel de redresser son image, de retrouver une certaine crédibilité après les vagues massives de licenciements de la seconde moitié des années 1990 et de stopper le déclin des effectifs syndiqués consécutif à ces vagues de restructurations.

La direction centrale des syndicats lance, après l'adoption de cette loi révisée, une campagne pour exiger des entreprises privées et étrangères qu'elles fondent des syndicats. Le slogan qui anime cette campagne est : « Où il y a des salariés, il faut un syndicat ² ». La direction centrale demande aux entreprises de fonder des syndicats. Cette campagne rencontre officiellement un certain succès. Le taux de syndicalisation fait un

* Rédacteur en chef du *China Labour Bulletin*.

1. All China Federation of Trade Unions, ACFTU.

2. Nǎlǐ yǒu zhìgōng, nǎlǐ jiù yǒu gōnghuì (哪里有职工, 那里就有工会).

CHINE

bond de 10 points entre 2000 et 2002, mais le mouvement s'essouffle vite ¹.

En septembre 2004, une enquête de l'Assemblée Populaire Nationale sur l'application de la loi de 2001 révèle notamment qu'il n'existe pas de syndicat dans l'entreprise Wall Mart. Le syndicat officiel exige dès octobre 2004 que Wall Mart fonde un syndicat, en menaçant de porter plainte. Cette menace reste cependant symbolique. Selon la loi chinoise, en effet, la création d'un syndicat d'entreprise résulte d'un choix volontaire des salariés de cette entreprise. Aucune entreprise ne peut donc être tenue coupable de ne pas avoir « créé » de syndicat. La direction de Wall Mart le sait fort bien et déclare en novembre 2004 qu'elle n'a jamais été opposée à la fondation d'un syndicat et que si les salariés en manifestent la volonté, la direction de l'entreprise soutiendra cette initiative.

Après la diffusion en mars 2006 d'un rapport interne du Bureau de maintien de la stabilité sociale ² sur les ouvriers travaillant dans les entreprises étrangères, le président Hu Jintao déclare qu'il faut renforcer le rôle des organisations syndicales et du parti dans les entreprises étrangères.

Ces déclarations relancent la campagne du syndicat officiel qui adopte cette fois une nouvelle stratégie consistant, non pas à faire pression sur les directions d'entreprise, mais à mobiliser les salariés. Cette nouvelle offensive aboutit à la création, le 29 juillet 2006, du premier syndicat de Wall Mart dans la ville de Quanzhou (province de Fujian). Pour marquer l'importance de cet événement pour la direction centrale des syndicats

chinois, la cérémonie inaugurale s'effectue en présence du vice-président (Xu Deming) et d'un secrétaire (Zhang Mingqi) de la Fédération nationale des syndicats de Chine. Depuis cette date, une dizaine d'autres syndicats ont été fondés dans différentes entreprises du groupe Wall Mart.

Du printemps au mois de juillet 2006, on a ainsi assisté à une succession d'événements qui auraient pu marquer un tournant significatif dans l'histoire du syndicalisme chinois. Pour la première fois en effet, la direction centrale du syndicat est entrée en confrontation ouverte avec la direction d'une entreprise. Pour la première fois également, le syndicat officiel a adopté une stratégie nouvelle en mobilisant les salariés. Cette méthode tranche avec celle héritée du passé où, dans des entreprises contrôlées par des responsables du Parti Communiste Chinois (PCC), l'interlocuteur premier du syndicat était la direction. Enfin, à la suite de critiques parues dans la presse sur le rôle des syndicats, plusieurs responsables syndicaux avaient déclaré que la création de syndicats répondait au souci de défendre les intérêts des salariés. Dans le contexte chinois où les syndicats sont seulement chargés de « représenter et protéger » les salariés, de telles déclarations traduisent un changement significatif.

Pour de nombreux observateurs, ces différents indices pouvaient être le signe d'un changement et d'un début de réforme du syndicalisme chinois. Le contenu de l'accord conclu en août dernier entre la direction de l'ACFTU et celle de Wall Mart a montré qu'il n'en était rien.

1. Entre 2000 et 2002, le taux de syndicalisation passe de 44,5 % à 54,1 % et se stabilise à peu près à ce niveau en 2003 et 2004. Cf. David Metcalf & Jianwei Li, « Chinese Unions : Nugatory or Transforming ? An Alice Analysis », *CEP Discussion Paper N° 708*, Centre for Economic Performance, December 2005.

2. Wéi wěn bàn (维稳办).

LES SYNDICATS ENTRE IMPUISSANCE ET IMMOBILISME

Le 19 août 2006, le responsable du secteur organisation de la direction centrale des syndicats chinois s'est rendu à Shenzhen pour une rencontre avec la direction de Wall Mart. Cette rencontre a abouti à la signature d'une convention qui fixe la procédure pour la création d'un syndicat d'entreprise ainsi que son rôle. Cet accord comprend plusieurs points :

- le syndicat d'entreprise est créé à l'initiative de la fédération locale (généralement municipale) des syndicats avec l'accord de la direction de l'entreprise ;

- une commission préparatoire réunissant des représentants de la direction de l'entreprise, des responsables de la fédération locale des syndicats ainsi que des salariés est créée. La mission de cette commission est de préparer la liste des candidats pour l'élection des représentants du syndicat d'entreprise, lesquels doivent recevoir l'approbation de la fédération locale ;

- les résultats des élections doivent être approuvés par la fédération locale des syndicats ;

- le rôle des syndicats est de collaborer à la gestion avec la direction de l'entreprise en vue de remplir les tâches de production.

Avec cet accord, défendre les intérêts des salariés est encore plus difficile, voire impossible. On reste dans le schéma traditionnel qui a prévalu depuis la fondation de la République Populaire de Chine (RPC) en 1949. La différence est que ce syndicat mobilisait auparavant les salariés pour remplir les tâches de production des entreprises publiques ; aujourd'hui, il s'agit d'atteindre les mêmes objectifs pour les entreprises privées et étrangères. Avec le développement des entreprises privées et étrangères dont les liens avec le PCC sont, au moins formellement, très faibles, les syndicats chinois auraient pu

cependant s'affirmer davantage comme une organisation de défense des salariés. L'exemple de Wall Mart illustre clairement l'incapacité des syndicats chinois à assumer ce nouveau rôle. L'histoire du syndicalisme en Chine, étroitement liée à celle du PCC, ainsi que la peur du gouvernement face à la crise sociale contribuent à expliquer cette situation.

Un peu d'histoire

Comme dans tous les pays, l'histoire du mouvement ouvrier chinois est intimement liée aux transformations économiques, sociales et politiques qui ont accompagné le mouvement d'industrialisation. Ce mouvement a démarré tardivement en Chine, ce qui explique l'émergence relativement récente du mouvement syndical. La première structure syndicale d'envergure nationale vit le jour à Canton (*Guangzhou*) en 1925, avec la création de la Confédération des syndicats chinois. Dès leur création, les syndicats chinois ont eu des liens étroits avec le PCC, avec lesquels ils sont alliés dans la lutte contre les seigneurs de guerre, les envahisseurs étrangers et le Parti National (*Guomindang*).

C'est surtout avec le développement rapide de l'industrialisation après l'avènement de la RPC en 1949 que le rôle de la Confédération des syndicats chinois et des syndicats qui y sont affiliés a gagné de l'importance. Jusqu'à la mise en œuvre des réformes économiques à partir de 1978, les syndicats chinois assurent le rôle traditionnellement dévolu à ces organisations dans les pays socialistes, selon le modèle qui était en vigueur dans l'ex-Union soviétique. Au niveau de l'entreprise, le rôle des syndicats est de mobiliser les travailleurs pour assurer la discipline du travail et accroître la pro-

CHINE

ductivité, tout en procurant aux salariés divers services sociaux. A un niveau plus général, les syndicats agissent comme une « courroie de transmission » du PCC. Ce dernier étant censé représenter les intérêts des travailleurs, il ne peut y avoir de conflit entre ces intérêts et ceux du parti, ce qui cantonne les syndicats dans une fonction sociale. Dès la naissance de la RPC pourtant, certains dirigeants syndicaux avaient mis l'accent sur le rôle que devaient avoir les syndicats en tant que groupe d'intérêts exprimant les revendications propres des travailleurs¹. A l'époque, ces arguments avaient été soit critiqués soit soustraits au débat public et, dans les faits, les syndicats sont restés sous la coupe du PCC.

Durant la Révolution culturelle, dans un premier temps, les syndicats ont pratiquement disparu. Ils ont repris progressivement leur rôle traditionnel à partir de début des années 70, puis surtout après le lancement du mouvement de réformes économiques en 1978. Toutefois, le pouvoir politique de l'époque tire les leçons de la révolution culturelle et supprime en 1982 le droit de grève inscrit dans la Constitution chinoise depuis la création de la RPC.

En réponse à l'inquiétude suscitée par l'augmentation des troubles agitant la population ouvrière (*cf. infra*), une première révision de la loi syndicale datant de 1950 a été adoptée en 1992. Cependant, ce

texte n'a pas modifié fondamentalement la mission des syndicats chinois. Il maintient notamment la subordination des syndicats à l'égard du PCC. Une seconde révision de la loi syndicale a été adoptée en 2001. C'est actuellement ce texte qui organise le rôle et les missions des syndicats en Chine.

En dépit de ces révisions successives de la loi syndicale, la place des syndicats dans l'organisation sociale et politique de la Chine n'a, en fait, guère changé depuis cinquante ans, comme en témoigne la constitution actuelle de l'organisation syndicale. Cette constitution définit ainsi la mission des syndicats : « Guidés par le marxisme-léninisme, la pensée Mao Zedong et la théorie de Deng Xiaoping, les syndicats chinois mettent en œuvre la ligne générale du Parti qui exige de se concentrer sur la construction économique, de soutenir les quatre Principes cardinaux² et d'adhérer à la réforme et à l'ouverture [...]. Les syndicats chinois sont tenus de protéger le pouvoir d'Etat socialiste qui s'appuie sur la dictature démocratique du peuple, placée sous la direction de la classe ouvrière, et sur l'alliance entre ouvriers et paysans ; d'aider le gouvernement populaire à mener à bien ses activités ; d'être un facteur de participation démocratique et de contrôle social quand le gouvernement met en œuvre les pouvoirs administratifs de l'Etat³ ».

-
1. Feng Tongqing, « Rôle et fonctions des syndicats en Chine : réalités et perceptions évolutives », in *Le miracle chinois vu de l'intérieur*, Alternatives sud, volume 12, 2005/4, Centre Tricontinental et Editions Syllepse.
 2. Les « Quatre principes cardinaux » ont été établis par le régime de Deng Xiaoping : principe de direction du PCC, d'adhésion au marxisme-léninisme et à la pensée Mao Zedong ; de dictature du prolétariat et de voie de développement socialiste. Ces pierres de touche idéologiques excluent de fait l'existence d'institutions politiques et d'initiatives non contrôlées par le parti dirigeant.
 3. Texte extrait des principes généraux figurant sur le site de l'ACFTU (<http://www.acftu.org.cn/constitu.htm>).

LES SYNDICATS ENTRE IMPUISSANCE ET IMMOBILISME

En d'autres termes, les structures du mouvement syndical sont restées relativement figées et sont toujours étroitement dépendantes des organes du PCC, comme en témoigne l'organisation actuelle des syndicats.

Une organisation fortement hiérarchisée contrôlée par le parti communiste

Comme on le sait, les syndicats indépendants ne sont pas autorisés en Chine. La Fédération nationale des syndicats de Chine dispose d'un monopole et dirige toutes les activités syndicales à l'échelle du pays. L'organisation obéit à un schéma très hiérarchique.

Au niveau de l'entreprise, on trouve les syndicats de base qui peuvent être organisés dans les entreprises de 25 salariés et plus ou pour des regroupements d'établissements comportant au total au moins 25 salariés. Formellement, tous les salariés ont le droit de créer un tel syndicat de base, mais cette création doit être approuvée par les responsables officiels du syndicat local et ces syndicats de base sont obligatoirement affiliés à la Fédération nationale des syndicats de Chine. Le représentant de ce syndicat de base est généralement désigné par les responsables locaux du syndicat officiel.

Au dessus de ces syndicats de base, on trouve une structure pyramidale qui fédère ces sections locales à la fois selon des critères géographiques et selon des critères d'activité. A un premier niveau,

les syndicats de base sont rassemblés dans une fédération organisée à l'échelle du comté ou de la municipalité et sont également affiliés à la fédération locale de branche. La fédération locale de branche dépend à la fois de la fédération nationale correspondante et de la fédération provinciale regroupant tous les syndicats de base d'une province ainsi que les fédérations locales (par comté ou municipalité) correspondantes. On dénombre aujourd'hui 31 fédérations provinciales ou régionales et une dizaine de fédérations de branche. Toutes ces organisations sont placées sous la direction de la fédération nationale.

Les responsables syndicaux sont directement nommés, à chaque niveau, par les structures appropriées du parti¹. La seule exception concerne certains syndicats de base où quelques élections directes ont été organisées². Les responsables syndicaux de grande entreprise sont des fonctionnaires de l'Etat et bénéficient, à ce titre, de tous les avantages attachés à ce statut, notamment en termes de garantie d'emploi, d'accès aux services de santé, de retraite et de logement. A cet égard, le fossé avec les travailleurs des entreprises s'est considérablement creusé depuis une vingtaine d'années.

La montée de la contestation ouvrière et l'impuissance des syndicats

Avant l'arrivée de Deng Xiaoping et le lancement des réformes économiques, la classe ouvrière urbaine jouissait d'un

-
1. On dénombre aujourd'hui 470 000 cadres syndicaux à temps plein ; cf. David Metcalf & Jianwei Li, *loc. cit.*
 2. Depuis 2000, quelques expériences d'élection directe des délégués par les salariés des entreprises ont été réalisées, mais elles sont restées très limitées. Cf. Anita Chan, *A New China ?*, New Labor Forum 13(3), pp. 67-75, Fall 2004, Queens College Labor Resource Center.

CHINE

statut économique et social relativement privilégié qui était, somme toute, assez comparable à celui des responsables syndicaux, au moins dans les entreprises d'Etat. Même si les salaires étaient faibles, les ouvriers bénéficiaient d'un certain nombre d'avantages sociaux (pour l'accès au logement et aux soins, pour l'éducation des enfants ainsi que pour leur retraite) et leur emploi était garanti à vie. Le fameux « bol de riz en fer » symbolisait ce statut.

Les réformes économiques se sont traduites par une profonde dégradation de ce statut économique et social. La réforme du système d'emploi et de production mise en œuvre dans les années 1980 a conduit à une augmentation des disparités salariales. L'arrivée de plus en plus massive de travailleurs migrants en provenance des campagnes a aggravé le problème du chômage et du sous-emploi et menacé la sécurité d'emploi des ouvriers urbains, tandis que des coupes ont commencé à être faites dans le système de protection sociale. Durant cette décennie, l'emprise croissante des mécanismes de marché dans la vie économique et sociale fragilise de plus en plus les conditions de vie des salariés ; le bol de riz en fer se fissure, ce qui conduit à une montée des revendications économiques¹. Un des symptômes de cette agitation est la création, au mois de mai 1989, de fédérations autonomes d'ouvriers, à Pékin mais aussi dans une vingtaine d'autres villes chinoises. L'Union autonome des ouvriers de

Pékin proposait dans sa charte d'être une « organisation de masse » et de défendre les intérêts économiques et politiques de la classe ouvrière, rompant ainsi avec le principe de subordination du syndicat au parti². L'Union autonome des ouvriers de Pékin ainsi que les autres unions créées à son image seront rapidement dissoutes et leurs principaux dirigeants seront emprisonnés.

L'approfondissement du mouvement de réformes dans les années 1990 s'est concrétisé par un véritable bouleversement du statut des ouvriers. La réforme visant à mettre en place un « système moderne d'entreprises », avait pour but de débarrasser les entreprises, autant que possible, des différents « fardeaux sociaux », et de leur redonner une organisation économique compatible avec des objectifs de rentabilité. Puisque les entreprises étatiques n'étaient plus capables de garder autant de salariés en surnombre, le choix politique a été fait de transformer le chômage caché en chômage ouvert. Dans le même temps, le gouvernement a mis en application « la réglementation d'assurance chômage », et a élargi la couverture à tous les salariés des entreprises « collectives » en ville, tout en réformant le système de prise en charge des ouvriers licenciés (*xiagang*)³. Enfin, des réformes importantes du système de santé et de retraite ont reporté sur les salariés une grande part de la prise en charge de ces risques, suscitant un mécontentement croissant de la part des ouvriers.

1. Trini W. Y. Leung, « S'organiser pour défendre ses droits – contestations ouvrières en Chine dans les années 1990 », *Perspectives chinoises*, n°48, juillet-août 1998.

2. Pour une analyse plus détaillée de ce mouvement, voir l'article d'Angel Pino : « Sur l'Union autonome des ouvriers de Pékin », in *Chine et syndicats*, Actes du colloque organisé le 18 juin 1999 par la CGT-FO, Agence d'objectifs de l'IRES, CGT-FO, 2002.

3. Tang Jun, « Du licenciement au chômage : l'évolution de l'exclusion sociale que les salariés licenciés subissent en Chine aujourd'hui », *Santé, société et solidarité*, n°3, 2003.

Ces réformes ont été mises en œuvre dans un contexte où les conditions de travail des salariés se sont fortement dégradées. La relation régulière, dans la presse, des accidents du travail (notamment dans les mines) est le symptôme le plus visible de cette dégradation. Ces événements révèlent au grand jour l'impuissance des syndicats, ce qui contribue à accentuer leur perte de crédibilité auprès de l'opinion publique.

En résumé, les réformes économiques et sociales de ces 25 dernières années ont nourri un sentiment croissant d'insécurité parmi les ouvriers dont le statut s'est, par ailleurs, considérablement dégradé. Face à la montée de l'agitation ouvrière engendrée par cette situation, les syndicats sont de plus en plus impuissants puisqu'ils doivent, d'un côté, « représenter et protéger les salariés » mais, de l'autre, soutenir la politique du gouvernement. Dans ces conditions, les syndicats se retrouvent, au mieux, cantonnés dans le rôle de médiateur.

La crise de crédibilité du syndicalisme chinois

On peut identifier cinq facteurs principaux qui permettent d'expliquer la crise que rencontre aujourd'hui le syndicat officiel chinois et la perte de crédibilité dont il souffre auprès de l'opinion publique.

Deux facteurs trouvent leur origine dans les profondes transformations économiques et sociales qu'a connues la Chine au cours des 25 dernières années à la suite du mouvement de réformes lancé par Deng Xiaoping.

Un premier facteur tient au fossé qui s'est creusé entre les permanents syndicaux et les travailleurs. Après le mouvement massif de restructuration des

entreprises d'Etat et les profondes réformes qui l'ont accompagné en matière de protection sociale, des dizaines de millions d'ouvriers ont été licenciés et le statut de ces ouvriers est aujourd'hui beaucoup plus précaire. Les réformes économiques ont réussi à briser le « bol de riz en fer » et la plupart des travailleurs ont perdu leur statut d'ouvriers d'Etat. Les permanents syndicaux continuent, quant à eux, à être des fonctionnaires d'Etat, avec toutes les garanties et les protections que cela comporte encore en Chine. Alors que les salariés urbains et les permanents syndicaux avaient auparavant le sentiment d'appartenir à la même « catégorie sociale » – celle des salariés de l'Etat – ce n'est plus aujourd'hui le cas. Par ailleurs, une part croissante des ouvriers est désormais constituée d'ouvriers paysans qui ont un statut encore bien plus précaire que celui des salariés urbains, ce qui contribue encore un peu plus à creuser l'écart entre les responsables syndicaux et les ouvriers qu'ils représentent.

Le développement de la précarité parmi les salariés contribue aussi à nourrir parmi les responsables syndicaux un certain sentiment de peur qui n'est pas propice aux initiatives et à l'action syndicale. Des initiatives qui se solderaient par un échec, aux yeux des autorités du parti, pourraient se traduire pour ces responsables par des sanctions, avec le risque pour eux de perdre leur sécurité d'emploi et les avantages liés à leur statut de fonctionnaire d'Etat. Auparavant, la proximité du statut entre responsables syndicaux et ouvriers des entreprises d'Etat faisait que ce risque, qui existait aussi à l'époque, n'engendrait pas de conséquence dramatique pour les responsables syndicaux. Ce n'est plus le cas aujourd'hui.

CHINE

Ces deux facteurs permettent d'expliquer la relative inertie, voire une certaine paralysie de l'action revendicative des permanents syndicaux. Dans le même temps, le rôle des responsables syndicaux a aussi évolué sur le terrain. Face au développement des émeutes, grèves et manifestations, la préoccupation première du gouvernement est de préserver la stabilité sociale. Dans ce contexte, les responsables syndicaux sont de plus en plus poussés par les autorités gouvernementales à exercer un contrôle très strict sur les ouvriers, notamment en recueillant des informations sur les travailleurs impliqués dans des mouvements revendicatifs. Le développement de cette fonction de renseignement contribue à nourrir une image négative des syndicats au niveau même des entreprises.

La nécessité pour le gouvernement de gérer une insatisfaction sociale croissante l'a conduit à développer le rôle de différentes structures (instances d'arbitrage, bureaux du travail) dans la gestion des conflits¹. Même si la population n'a qu'une confiance limitée dans la capacité des ces organisations officielles à apporter une réponse à leurs demandes, elle se tourne de fait davantage vers ces fonctionnaires que vers des responsables syndicaux décrédibilisés. Ceci contribue à mettre encore davantage en lumière la faiblesse des syndicats et à renforcer leur isolement.

Enfin, l'écho régulier donné par la presse aux problèmes du travail – comme les explosions dans les mines ou la question des arriérés de salaire – conforte dans

l'opinion publique l'idée que les syndicats sont incapables d'apporter des réponses aux problèmes les plus concrets rencontrés par les salariés.

L'effet conjugué de ces différents facteurs a abouti à une perte de crédibilité sans précédent des syndicats. Ces derniers apparaissent de plus en plus aux yeux de la population comme une bureaucratie uniquement préoccupée de sa propre survie mais incapable de répondre aux attentes des travailleurs. La montée de la violence apparaît comme une conséquence de ce blocage. Comme le souligne Trini Leung : « L'absence de mécanismes efficaces pour représenter les intérêts de chacun et résoudre les conflits semble avoir entraîné une utilisation de plus en plus fréquente de la violence, et par les ouvriers, et par la direction des entreprises, comme mode d'expression de leurs plaintes mutuelles² ».

Cette situation comporte aussi le risque d'une radicalisation politique du mécontentement social. Si les revendications ouvrières sont d'abord de nature économique, l'absence durable et crédible de réponse à ces attentes peut conduire les populations à des revendications d'une autre nature. Dans ces conditions, on pourrait penser que l'intérêt bien compris des autorités serait de favoriser des syndicats véritablement représentatifs des intérêts des travailleurs. Cependant, même si la situation chinoise est, à bien des égards, très différente de la situation polonaise des années 1980³, tout se passe comme si le spectre de Solidarnosc semblait toujours hanter les dirigeants chinois.

1. Voir David Metcalf & Jianwei Li, *loc. cit.* et Anita Chan, *loc. cit.*

2. Trini W. Y. Leung, *loc. cit.*

3. CAI Chongguo, « Les différences entre le mouvement de Solidarnosc Polonais et le mouvement des travailleurs chinois aujourd'hui » (Bōlán tuánjié gōnghuì yùndòng hé dāngjīn Zhōngguó láogōng yùndòng de qūbié - 波兰团结工会运动和当今中国劳工运动的区别). http://news.bbc.co.uk/chinese/simp/hi/newsid_4420000/newsid_4421400/4421463.stm