



HAL
open science

“L’évolution de la dynamique des grèves en Chine et leur impact sur la démocratisation au sein des entreprises”

Chloé Froissart

► To cite this version:

Chloé Froissart. “L’évolution de la dynamique des grèves en Chine et leur impact sur la démocratisation au sein des entreprises”. Clément Séhier and Richard Sobel (dir.),. Travail, luttes sociales et régulation du capitalisme dans la Chine contemporaine,, Presses Universitaires du Septentrion, p. 103-121., 2015. hal-03119516

HAL Id: hal-03119516

<https://hal.science/hal-03119516v1>

Submitted on 13 Mar 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'évolution de la dynamique des grèves en Chine et leur impact sur la démocratisation au sein des entreprises

Chloé Froissart
Centre d'études Français sur la Chine Contemporaine (Hong Kong),
Centre Franco-Chinois, Université Tsinghua (Pékin)

L'image de la Chine comme atelier du monde est étroitement associée à une armée de réserve constituée de travailleurs d'origine rurale représentant une main-d'œuvre illimitée, bon marché et inorganisée, ainsi qu'à une organisation du travail qualifiée de « despotique » par certains chercheurs, orchestrée derrière les barreaux d'usines dortoirs (Pun and Smith, 2007 ; Pun, 2009). Si cet ordre despotique a cependant toujours été contesté par les travailleurs migrants (Lee, 2000, 2002, 2007 ; Chan et Pun, 2009), l'ampleur, les formes, les moyens et les arguments de cette contestation ont quant à eux beaucoup évolué depuis une quinzaine d'années.

La grève à Honda Nanhai dans la province du Guangdong, au Sud de la Chine, qui a initié la grande vague de grèves de 2010, a marqué un tournant. De manière remarquable, les ouvriers ont demandé à élire leur syndicat et à ce que celui-ci soit responsable devant eux. Ils ont également revendiqué des hausses substantielles de salaire dépassant largement les revendications formulées jusqu'alors. Cette vague de grèves a de fait constitué un saut quantitatif et qualitatif dans les actions collectives menées par les travailleurs migrants qui ne s'est pas démenti depuis. La prise de conscience de leurs droits a conduit les travailleurs non seulement à associer leurs revendications matérielles à des revendications de nature politique, mais aussi à exercer leurs droits collectifs avant qu'ils ne soient garantis. Fondé sur des entretiens avec des travailleurs migrants, des avocats et des organisations non-gouvernementales spécialisées dans la défense des droits de ces travailleurs

menés sur près de quinze ans, ainsi que sur une lecture assidue de la presse chinoise, des sites spécialisés et des blogs des ouvriers, cet article analyse l'évolution de la dynamique des grèves du début des années 2000 à aujourd'hui en montrant comment elle peut être saisie à travers une évolution fondamentale : le passage de la conscience de la loi à la conscience des droits. Il s'interroge également sur les conséquences de ces actions collectives sur la démocratisation au sein des entreprises en prenant en compte la réforme des syndicats et l'émergence de nouvelles formes de coopération avec la société civile, proposant ainsi une analyse de la transformation des relations de pouvoir au sein des lieux de travail.

D'une résistance réactive à une résistance proactive

De la conscience de la loi à la conscience des droits

La première moitié des années 2000 a été marquée à la fois par l'affirmation de la volonté du Parti de « gouverner le pays par la loi » (*yifa zhiguo*)¹ et par la reconnaissance de droits aux travailleurs migrants, jusque-là considérés comme des citoyens de seconde classe. Celle-ci a été symbolisée par la publication par le Conseil des Affaires de l'État du document politique n° 1 de janvier 2003 appelant à une égalité de traitement entre travailleurs urbains et travailleurs d'origine rurale émigrés en ville. Ces politiques ont été accompagnées d'une très grande production législative dans le domaine du droit du travail² ainsi que d'une multiplication des formations juridiques, dispensés tant par des centres d'aide officiels que par des organisations sociales relativement indépendantes, qui ont permis un progrès considérable chez les travailleurs migrants de la conscience de leurs droits légaux. Comme le souligne une jeune migrante ayant participé à des formations dispensées par une ONG de Shenzhen : « Grâce à ces cours, j'ai compris que les heures supplémentaires doivent être payées et que lorsqu'on est embauché par une entreprise on ne doit pas payer un dépôt de garantie à son employeur mais qu'on est censé signer un contrat de travail avec lui »³. Cette remarque fait écho à celle d'un autre travailleur qui rend bien compte de l'impact de cette découverte de la loi sur la manière dont les migrants appréhendent leur sort : « Lorsque nous avons vu les termes de la loi sur le travail, nous avons réalisé que ce que nous appréhendions avec amertume comme de la malchance était en

1.- Inscrit dans la Constitution par un amendement de 1999, ce principe renvoie avant tout à une conception instrumentale du droit au service du renforcement de la capacité régulatrice de l'État et de la légitimité du Parti (Lee, 2002).

2.- Celui-ci ne concerne cependant que les droits individuels, les droits collectifs fondamentaux comme le droit de grève, de former des syndicats indépendants et de négociations collectives n'étant pas reconnus en Chine (Feng, 2007).

3.- Entretien au sein d'une ONG de défense des droits des travailleurs migrants, Shenzhen, décembre 2004.

fait des violations de nos droits et intérêts légaux » (Lee, 2007a, p. 170). Cette nouvelle connaissance juridique a permis un recadrage salvateur : autrefois perçus comme épreuves normales ou fatalité imparable, les griefs sur les lieux de travail ont pu être appréhendés comme des actes répréhensibles proscrits par l'État.

Le changement de politique de l'État chinois a ainsi constitué un tremplin pour l'émergence de grèves conduites par les travailleurs migrants (Froissart, 2009). Durant cette période, celles-ci étaient avant tout motivées par la volonté de faire appliquer la loi en matière de droit du travail (paiement des heures supplémentaires et des arriérés de salaire, souscription à la sécurité sociale) et notamment l'augmentation du salaire minimum décidée par les autorités municipales et dont les employeurs ne tenaient souvent pas compte. Les grèves exprimaient avant tout une nouvelle conscience de la loi et les demandes ne concernaient rien d'autre que son application pure et simple dans un contexte de dysfonctionnement des institutions (absence d'indépendance des syndicats, des comités d'arbitrage et des tribunaux)⁴.

Comme le souligne Li Lianjiang, cette conscience de la loi s'apparente à une conscience des règles (*rule consciousness*), qui se distingue de la conscience des droits (*rights consciousness*) en ce qu'elle n'implique « aucune remise en cause de la légitimité des règles existantes, aucune demande concernant le changement des règles et la mise en place de nouvelles règles et aucune demande de participation à l'élaboration des règles » (Li, 2010, p. 50). Or, comme le souligne Elizabeth Perry, ce type de mobilisation ancrée dans la conscience des règles sert la stabilité politique dans la mesure où elle constitue un contrôle efficace des autorités qui ne remet pas en cause les fondements politiques du régime (Perry, 2007 ; Perry, 2008 ; Perry, 2009).

De fait, au cours des années 2000, la loi apparaissait à la fois comme une nouvelle arme permettant aux ouvriers de s'opposer aux employeurs et comme la référence faisant autorité sur la « valeur » du travail. Ne disposant pas d'autres références pour déterminer ce que pouvait être un salaire juste, les travailleurs migrants acceptaient le salaire minimum déterminé par le gouvernement comme un plancher raisonnable en matière de salaire (Lee, 2007, p. 174). L'enjeu des grèves, qui donnaient souvent lieu à des manifestations de rue et à l'occupation de voies de communication, était de gagner le soutien de l'opinion publique afin de contraindre les autorités locales à endosser leurs responsabilités en intervenant dans les conflits pour faire appliquer la loi qu'elles avaient promulguée.

En d'autres termes, les actions collectives apparaissaient comme une forme de participation populaire à l'application de la législation en matière de travail

4.– Voir l'analyse de la grève emblématique chez Hai Yan Electronics en octobre 2004, Froissart, 2013, p. 357-361.

venant compenser l'absence de garantie institutionnelle des droits. En cela, les grèves ne constituaient pas un vecteur de changements politiques mais pouvaient être interprétées comme faisant partie intégrante du mode de fonctionnement et de régulation du régime, participant directement au maintien d'une forme de « stabilité dynamique » (Froissart, 2013). De nombreuses études ont ainsi souligné leur caractère spontané plutôt que bien planifié et organisé, local et strictement circonscrit à l'usine. Les demandes propres à cet « activisme cellulaire », de nature avant tout matérielle, étaient généralement prudentes et circonscrites, loyales et économiquement orientées plutôt que politiquement orientées, réactives plutôt que proactives (Lee, 2002 ; Lee, 2007b ; Froissart, 2009).

La grande vague de grèves de l'été 2010 initiée par la grève à Honda Nanhai dans la province du Guangdong marque de ce point de vue un tournant. Si les revendications actuelles concernent toujours en partie l'application du droit du travail et que le salaire reste la principale pomme de discorde, on note un changement dans la façon que les ouvriers ont d'appréhender ce dernier. Les demandes ne relèvent plus d'une simple conscience des règles mais de ce que les ouvriers estiment juste ou injuste, comme le souligne cet ouvrier de Honda :

Je travaille dans cette usine depuis le 5 juin 2006. Mon salaire tourne autour de 1 400 yuans par mois, ce qui fait juste une centaine de yuans de plus que ce que touchent ceux qui viennent d'être embauchés. Vous trouvez ça juste ? Est-ce juste que mon salaire ait augmenté la deuxième année de 28 yuans seulement, la troisième de 29 yuans et la quatrième de 40 ? Est-ce juste que 40 % de ceux qui travaillent ici soient des stagiaires très peu payés, ce qui se répercute sur les salaires de tous ? Est-ce qu'il est juste qu'il y ait cinq grades, chacun divisé en quinze échelons, ce qui veut dire que, comme je ne peux gravir qu'un échelon par an même si je fais tout comme il faut, il me faudrait soixante-quinze ans pour arriver tout en haut ? Est-ce qu'il est juste de travailler autant pour ne mettre de côté que quelques centaines de yuans par mois ? Il y a trop d'inégalités, trop d'injustices. Que sommes-nous si nous acceptons tout cela ? On n'a pas le choix : cette grève, c'est une question de dignité⁵.

Plus généralement, les demandes des ouvriers sont motivées par le sentiment que l'augmentation de leurs revenus n'a pas été indexée sur le boom économique qu'ont connu certaines régions – le Delta de la rivière des Perles notamment – ni *a fortiori* sur les profits réalisés par les entreprises qui les emploient.

Comme le soulignait un ouvrier de Honda, et à sa suite de nombreux autres ouvriers sur Internet : « Notre usine génère chaque année des milliards de yuans

5.– Entretien réalisé par He Meichuan, chercheur à l'université Sun Yatsen, cité par I. Thireau, « Les migrants se rebiffent », *Manière de voir* n° 123, juin-juillet 2012, p. 42.

et ces profits sont le fruit de la sueur et du travail des ouvriers⁶ ». Un nouveau sens du juste tend ainsi à remplacer le simple sens de la loi, et s'ancre dans les comparaisons que les ouvriers sont désormais à même d'établir grâce notamment aux informations auxquelles ils ont désormais accès via Internet.

L'une des raisons pointées par les grévistes pour expliquer ces inégalités n'est plus le fait que les employeurs ne tiennent pas compte de l'augmentation du salaire minimum mais tentent de le contrebalancer en jouant sur différentes composantes du salaire (allocations diverses, primes), en établissant des différences de traitement au sein des salariés (notamment en ayant recours à des intérimaires et à des stagiaires) ou en augmentant la déduction de frais fixes (déduction pour frais de logement, nourriture, assurance, cotisation syndicale etc.)⁷.

Aux demandes d'augmentations substantielles de salaire s'ajoutent donc des demandes de clarification concernant la rémunération : établir une grille de salaires transparente, séparer le salaire de base des allocations diverses ainsi que des primes liées à l'ancienneté, au mérite et à la productivité, afin notamment d'avoir une vision plus claire de ces différents postes pour appuyer les demandes d'augmentation. D'une manière générale, les revendications concernent désormais l'amélioration des conditions de travail au sein de l'entreprise et sont intimement liées à la nouvelle prise de conscience des travailleurs que celle-ci implique leur participation à l'élaboration et à l'application des règles régissant cette dernière.

C'est ce que reflète en particulier la multiplication des dénonciations ouvertes de la manière dont fonctionnent les syndicats chinois (simples fournisseurs de services et de loisirs/bras droit des employeurs lors de conflit) et des revendications pour « refonder les syndicats » grâce à la tenue d'élections directes et la mise en place d'un système permanent de négociation au sein de l'entreprise. Les ouvriers se détournent des syndicats officiels, même si ceux-ci sont présents au sein de l'usine et proposent leur aide : en mars 2012, les ouvriers de l'entreprise japonaise Omron electronics à Shenzhen ont ainsi posé la tenue d'élections syndicales comme préalable à toute négociation. Dans un système où la légitimité du Parti est auto-proclamée et où les syndicats n'en sont qu'une émanation, il est important de souligner que cette demande de représentation légitime et efficace s'apparente à une demande de participation ou de pouvoir de codécision de la part des ouvriers, qu'ils mettent en avant comme un droit fondamental. Dans

6.– Foshan Bientian bagong gongren tan pandaibiaotuan (Délégation des représentants des ouvriers en grève pour les négociations), *Zhiquantigongren heshehui gejie de gongkaixin* (Lettre ouverte au public et à tous les ouvriers de Honda Auto Parts Manufacturing Co., Ltd), <http://libcom.org/news/open-letter-public-all-workers-honda-auto-parts-manufacturing-co-ltd-04062010>.

7.– http://blog.sina.com.cn/s/blog_71bfdef6010117yd.html, « Oumu dianzi (Shenzhen) youxian gongsi quanti yuangong zhi shehui de gongkaixin » (Lettre ouverte des ouvriers de Omron Ltd Shenzhen), <http://blog.sina.com.cn/vickey2002>.

leur lettre ouverte, les grévistes de Honda ont ainsi exigé la mise en place d'un mécanisme permanent de consultation collective sur les salaires leur conférant un véritable pouvoir de codécision et ont demandé à la direction de Honda qu'elle « garantisse un temps libre pour les représentants des travailleurs afin qu'ils puissent tenir des réunions et recueillir les opinions des employés, et apporte son appui à l'organisation d'assemblées générales des travailleurs. » Selon les grévistes, la légitimité d'un tel système se fonde sur « la mise en œuvre du droit de savoir, de participer, de s'exprimer et de superviser la direction des usines⁸. »

Ces demandes, proprement proactives dans la mesure où elles ne s'appuient sur aucune règle existante, témoignent donc de deux traits fondamentaux de la conscience des droits telle qu'elle est définie par Li Lianjiang (Li, 2010, p. 55) : d'une part la remise en cause de la légitimité des relations de pouvoir existantes et d'autre part la remise en cause des règles existantes au nom de principes fondamentaux (le droit de savoir, de participer, de s'exprimer etc.).

Cette tendance ne s'est pas démentie depuis. Lors d'entretiens réalisés en mai 2013 auprès d'ouvriers prenant part à un programme RSE mis en place par l'ONG américaine SAI dans une usine fabriquant des montres et des bijoux à Shenzhen, nous avons pu constater que ceux-ci se montraient sceptiques quant au bien-fondé d'un programme dit « participatif » visant à désamorcer les conflits sur le lieu de travail grâce à la création d'un comité ouvrier censé favoriser le dialogue social. Les représentants ouvriers opposaient clairement le droit à un salaire décent permettant aux employés d'avoir des loisirs, de se nourrir et de se loger de manière autonome tout en préparant leur avenir grâce à l'épargne et l'investissement à la responsable de l'ONG qui tentait de les persuader de ne pas faire valoir cette demande risquant de mettre à mal la rentabilité économique de l'usine et les engageait à apprécier leur chance d'avoir un employeur leur assurant un salaire de subsistance – notamment à travers la prise en charge de leur logement et de leurs repas sur le lieu de travail- dans un contexte économique caractérisé par une hausse constante des minimums salariaux et du Renminbi et une baisse des exportations. De manière également tout à fait significative, la grève menée en février 2013 par les deux cents ouvriers de l'usine américaine International Paper à Canton pour protester contre une réduction arbitraire des bonus, et les poursuites judiciaires engagées par les représentants ouvriers contre la direction de l'usine pour réintégrer leurs postes après avoir été licenciés, révèlent que les ouvriers chinois se mobilisent désormais pour contester les décisions unilatérales de la direction des usines et faire valoir leur droit à la grève et à la négociation. En septembre 2013, le tribunal de l'arrondissement de Panyu a reconnu que leur

8.– <http://chinastudygroup.net/2010/06/open-letter-to-the-public-and-all-the-workers-in-honda-auto-parts-manufacturing-co/>.

licenciement était illégal mais s'est opposé à leur demande d'être réemployés par l'usine. Au lieu de se contenter des indemnités de licenciement auquel ce jugement leur donnait droit, les cinq représentants ouvriers ont décidé de faire appel devant le tribunal de la municipalité de Canton⁹.

Les revendications ont aujourd'hui radicalement changé de nature, les ouvriers ne demandent plus l'application de la loi mais ce qui n'est pas dans la loi : la capacité à participer à l'élaboration d'un salaire juste grâce à la reconnaissance de droits collectifs. L'autre aspect du passage à une résistance pro-active est que ces nouvelles revendications s'accompagnent de l'exercice effectif des droits.

L'exercice des droits précède leur garantie

L'émergence de ces nouvelles revendications s'accompagne d'une redéfinition du rapport aux autorités (autrefois mises en position d'alliées pour faire respecter la loi, elles font désormais l'objet d'une nouvelle défiance), d'une relocalisation des conflits (les manifestations tendent désormais à rester circonscrites à l'enceinte des usines) ainsi que d'un accroissement de la capacité des travailleurs à s'organiser et à négocier. Les ouvriers agissent effectivement comme s'ils avaient le droit de grève, de s'organiser de manière autonome et de négocier collectivement. Ils élisent couramment des représentants chargés de faire-valoir les revendications des employés auprès de la direction, refusent les conditions de négociations imposées par cette dernière ainsi que les propositions d'augmentation de salaire jugées insuffisantes, refusent de reprendre le travail sous la contrainte et savent faire alterner les moments de reprise de travail lorsque les négociations avancent et de grève lorsque les résultats sont jugés insuffisants¹⁰, ce qui contribue à expliquer la durée de plus en plus longue des conflits (CLB 2011a, CLB, 2011b).

Cette autonomisation des ouvriers est sous-tendue par un nouveau rapport de force entre capital et travail lié, premièrement, à un manque de main-d'œuvre qui s'est accru depuis dix ans dans les secteurs traditionnellement occupés par les travailleurs migrants et en particulier dans les usines du Sud et de l'Est de la Chine¹¹ (Chan, 2010 ; Froissart, 2013), deuxièmement au mode de production et enfin à une unité et à une solidarité au sein des usines qui contrastent avec les lignes de

9.- <http://www.clb.org.hk/en/content/inside-labour-arbitration-court-sacked-workers-fight-reinstatement>; <http://www.clb.org.hk/en/content/sacked-international-paper-workers-guanzhou-continue-their-fight-reinstatement>.

10.- « Shudu Mao Zedong shici de 80 hou qingnian longdao bentian gongren bagong » (Un jeune lecteur des poèmes de Mao Zedong conduit la grève à Honda), *Zhongguo xinwen zhoukan* (China News Weekly), <http://www.sdenews.com/html/69355.htm> ; « Oumu bagong laozhi tanpan jiangchi » (Grève à Omron, les négociations sont bloquées), http://www.hkcd.com.hk/content/2012-03/31/content_2932583.htm.

11.- <http://www.clb.org.hk/en/content/paradoxes-china%E2%80%99s-job-market-increasingly-apparent>.

fracture selon l'origine géographique, ethnique ou de statut au sein de l'entreprise qui étaient souvent mises en avant au début des années 2000 comme des obstacles à la constitution d'une conscience de classe. Dans la mesure où les chaînes de travail sont de plus en plus intégrées, les grèves paralysent désormais toute la production non seulement de l'usine, mais souvent aussi d'autres usines réparties sur le territoire chinois et travaillant pour la même entreprise, ce qui entraîne des pertes économiques colossales pour les employeurs mais aussi indirectement pour les autorités locales. Honda a ainsi perdu 240 millions de yuans par jour lors du conflit à Nanhai qui a duré quinze jours en 2010 soit plusieurs milliards de yuans pour l'ensemble de la période de grève tandis que les pertes engendrées par les trois jours de grève subis par LGD à Nankin en décembre 2011 se sont élevées à 434 millions 600 mille yuans (CLB, 2011, p. 38 ; Jiti tanpan luntan diaoyan xiaozu, 2012). Par ailleurs, le slogan des grévistes de Honda : « l'unité fait la force »¹² a fait école et les revendications manifestent souvent une solidarité avec l'ensemble des employés de l'usine. Les grévistes de Honda, qui demandaient une augmentation de 800 yuans *pour l'ensemble de la main-d'œuvre*, ont exprimé dans leur lettre ouverte leur solidarité envers les stagiaires et les intérimaires mais ont également généralisé leurs revendications à l'ensemble de la classe ouvrière : « Notre lutte pour les droits n'est pas une lutte pour protéger les seuls intérêts de 1 800 ouvriers. Nous sommes concernés par les droits et intérêts des ouvriers de tout le pays »¹³. Leur emboîtant le pas, les grévistes de Omron ont manifesté dans leur lettre ouverte publiée sur Internet¹⁴ leur solidarité envers les cadres de l'usine dont les salaires n'avaient pas été augmentés, ainsi qu'envers les conducteurs de véhicules au sein de l'usine travaillant quatorze heures par jour mais payés onze heures. Inversement, on note de nombreuses expressions de soutien sur les sites Internet qui s'expriment au nom de la solidarité de « la classe ouvrière », comme cette injonction laissée sur le site de discussion en ligne des grévistes de Omron : « Camarades ouvriers unissez-vous pour défendre vos droits ! »¹⁵. Enfin, les ouvriers sont désormais très attentifs à esquiver toute tentative de division de la part de la direction, comme en témoigne le refus des stagiaires de Honda de céder au chantage des directeurs de leurs établissements scolaires qui les menaçaient de ne pas leur donner leur diplôme, ou encore la demande des ouvriers de LGD que les négociations se tiennent au vu et au su de l'ensemble des employés et non à huis clos dans le bureau de la direction (Jiti tanpan luntan diaoyanzu, 2012).

12.- Les grévistes ont donné ce slogan pour titre à leur blog.

13.- <http://chinastudygroup.net/2010/06/open-letter-to-the-public-and-all-the-workers-in-honda-auto-parts-manufacturing-co/>.

14.- http://blog.sina.com.cn/s/blog_71bfdef6010117yd.html.

15.- <http://bbs.longhoo.net/simple/?t2946054.html>.

Le développement des alliances horizontales sous-tendues par le développement des nouvelles technologies

Les alliances horizontales avec différents acteurs sociaux ont désormais supplanté les alliances verticales avec les autorités, que ce soit dans la menée des conflits et le développement des négociations ou dans leur résolution. Les ouvriers ont désormais un accès beaucoup plus aisé à Internet, notamment via leur téléphone portable, et beaucoup ont un compte de messagerie instantanée QQ¹⁶ – qui comprend également une partie « *open space* » de type Facebook – ou un blog sur lesquels ils font circuler des informations relatives au droit du travail, des articles de journaux et des essais écrits par des chercheurs et intellectuels publics¹⁷, des vidéos des grèves et des commentaires concernant leurs conditions de travail ou des grèves menées dans d'autres usines. Il n'est pas rare que des groupes se créent sur cette messagerie lors de conflits facilitant la communication et la coordination entre les milliers d'employés que comptent les usines, et permettant aux grévistes de tenir le public informé de leurs revendications via la circulation de « lettres ouvertes », du déroulement du conflit et des négociations. Grâce à ces nouveaux moyens de communication, les actions collectives ont gagné en audience, permettant aux journalistes de s'en faire plus facilement l'écho, aux avocats, aux universitaires et organisations de soutien à ces travailleurs de donner des conseils aux grévistes, aux ONG hongkongaises et internationales de recenser plus aisément les conflits et de lancer des campagnes de soutien, et aux ouvriers d'autres usines de se nourrir de l'expérience de leurs confrères. Les grévistes font également parvenir directement leurs revendications aux médias et il est de plus en plus fréquent depuis la grève chez Honda que les journaux les publient *in extenso*. La teneur des articles de presse concernant les grèves a d'ailleurs beaucoup changé depuis le début des années 2000. Certains journalistes sont très impliqués dans les conflits : ils nouent des liens étroits avec les grévistes, prennent le temps de faire des enquêtes approfondies et écrivent des articles détaillant méticuleusement les causes et le déroulement des conflits, le rôle des différents acteurs, les réactions des syndicats et des autorités, apportant souvent leur propre savoir d'ordre social, politique, économique pour appuyer le point de vue des ouvriers. En d'autres termes, les ouvriers sont de moins en moins isolés au sein de leurs

16.– Détenu par le géant des nouvelles technologies chinois Tencent, QQ est le programme de messagerie instantanée gratuit le plus populaire et compte aujourd'hui plus de 100 millions d'utilisateurs.

17.– L'essai de Chang Kai (Directeur du centre de recherche sur le travail de l'Université du Peuple), *Lun Zhongguo de bagongquan lifa* (À propos de la légalisation du droit de grève en Chine) dans lequel il rappelle que le droit de grève est un des droits fondamentaux des travailleurs, a ainsi été largement repris sur les blogs, ce qui n'est pas sans rapport avec le fait qu'il ait été appelé par les ouvriers de Honda Nanhai pour les représenter dans les négociations finales de la grève de 2010.

usines : ils sont en contact entre eux et avec des alliés non-gouvernementaux qui soutiennent leur action.

On assiste également à l'émergence de nouveaux intermédiaires issus de la société civile qui, court-circuitant les syndicats officiels, jouent de plus en plus fréquemment un rôle dans la résolution des conflits. Des organisations sociales (communément appelées « ONG » en raison de leur volonté de constituer une alternative aux syndicats officiels et en dépit du fait que leur indépendance face à l'État n'est pas garantie), certaines fondées par des travailleurs migrants, ont de plus en plus développé un rôle de médiateurs après des employeurs au cours des années 2000 (Froissart, 2011). Face à l'hostilité des autorités et en particulier des syndicats auxquelles elles font directement concurrence, elles tendent désormais à être supplantées par des avocats ou des universitaires spécialisés dans le droit de travail qui négocient au nom des ouvriers après avoir été mandatés par eux. Cette nouvelle forme de représentation autonome – placée sous le signe du droit et non du politique – est relativement bien tolérée dans la mesure où elle est circonscrite dans le temps et menée par des acteurs bien identifiés (les cabinets d'avocats sont légalement enregistrés à la différence de beaucoup d'ONG), considérés comme professionnels et n'évoquant pas le spectre de l'organisation ouvrière autonome (Choukroune, Froissart, 2013, p. 61-64).

Comment réagissent les autorités ?

Après avoir longtemps privilégié la répression sur la conciliation, des dirigeants centraux – suivis par certains dirigeants au niveau provincial, notamment au Guangdong – ont, ces dernières années, reconnu à plusieurs reprises la légitimité des revendications des travailleurs et ont lancé des appels réitérés à gérer les conflits de manière raisonnable (*lixing duidai*) en favorisant le dialogue social sur la répression. On note de fait un recul de la répression et en particulier des emprisonnements. Au cours de la grande vague de grève de 2010, les autorités du Guangdong ont évité d'avoir recours aux forces de police pour briser les grèves, adoptant une approche neutre privilégiant la médiation entre employeurs et employés (CLB, 2011a). Lors de la grève à Honda, le vice-président de la Fédération syndicale du Guangdong a de fait souligné que les grèves ne sont pas illégales¹⁸ et que les ouvriers n'ont souvent d'autre alternative pour exprimer des demandes légitimes. Il a également vivement condamné l'attitude du syndicat de Honda et les violentes altercations avec les ouvriers, soulignant que lors d'un

18.– Le droit de grève, stipulé dans les Constitutions de 1975 et 1978, a été retiré de la Constitution de 1982. Néanmoins, comme le soulignent de nombreux chercheurs et activistes chinois, il n'est pas explicitement interdit et la Chine n'a pas émis de réserve sur l'article 8 stipulant le droit de grève lorsqu'elle a ratifié la Convention des Nations Unies sur les droits sociaux et économiques en 2001.

conflit les syndicats ne peuvent s'opposer aux travailleurs¹⁹. Le fait que les grèves se déroulent désormais essentiellement à l'intérieur de l'enceinte des usines et, en tant que telles, ne portent pas directement atteinte à l'ordre public, donne également moins l'occasion à la police d'intervenir pour réprimer. En revanche, celle-ci est souvent envoyée à titre dissuasif sur les lieux de travail – comme ce fut par exemple le cas pour les grèves dans les usines LGD –, et il arrive qu'elle oblige aussi employeurs et employés à s'asseoir à la table des négociations.

Impact sur la démocratisation au sein des lieux de travail

Ce saut quantitatif et qualitatif dans les actions collectives menées par les travailleurs a relancé l'impulsion pour la mise en place d'élections syndicales déjà pratiquées épisodiquement depuis le milieu des années 1990, notamment dans les provinces du Zhejiang, du Shandong et du Guangdong, comme un moyen de « renforcer la voix des ouvriers dans les syndicats officiels » (Lee, C.K., 2007b, p. 246), ainsi que pour le développement de « négociations collectives » qui ont fait l'objet de débats ces dernières années, notamment dans le cadre de forums nationaux organisés chaque année et réunissant des chercheurs spécialistes des questions du travail, des responsables syndicaux, des fonctionnaires, des avocats et des organisations sociales. Sans surprise, les réformes sont plus avancées au Guangdong, où les conflits du travail sont les plus sévères. Mais cela tient également à des raisons politiques. Wang Yang, l'ambitieux secrétaire de la province (novembre 2007 – janvier 2013), a eu à cœur de capitaliser la tradition réformatrice du Guangdong pour fonder sa carrière politique sur la promotion d'un modèle de « gestion sociale » faisant de la participation de la base et du dialogue les garants de la stabilité sociale.

Pour rappel, la structure organisationnelle des syndicats en Chine relève du corporatisme d'État (Chan, 2008) : il n'existe qu'un seul syndicat autorisé, la Fédération nationale des syndicats chinois (FNSC), organisation de masse créée par le Parti et qui lui est inféodée, organisée hiérarchiquement et responsable devant les échelons supérieurs de la hiérarchie syndicale – dont les cadres sont tous membres du Parti – et non devant les ouvriers et employés. Son mode de fonctionnement se caractérise par un dualisme léniniste, c'est-à-dire que les syndicats sont censés agir comme une courroie de transmission du Parti tout en faisant remonter les demandes des ouvriers à ce dernier. Un tel système identifie les intérêts des employés à ceux du Parti et des employeurs, ce que souligne la *Loi sur les syndicats de la République Populaire de Chine* (2001), selon laquelle le rôle

19.– Ma Jiyong, « Kekong de bagong shi hexie de yingyou zhiyi – Duihua guangdong fuzhuxi Kong Xianghong » (Les grèves contrôlées sont le véritable sens de l'harmonie. Dialogue avec Kong Xianghong Vice-président de la Fédération syndicale du Guangdong), www.iceo.com.cn, p. 97.

de ces derniers est tout autant de protéger les droits des ouvriers que d'« aider les entreprises à augmenter la productivité et à améliorer l'efficacité économique ». Ceci explique que le comité syndical au sein des usines ne se considère pas comme le représentant des intérêts des ouvriers contre ceux des employeurs mais plutôt – et au mieux – comme un médiateur dont le rôle est de trouver un compromis quand un conflit a lieu. Cependant, dans la mesure où le responsable de ce comité est désigné soit par les responsables locaux du syndicat officiel soit, le plus souvent, par la direction des entreprises, dont il fait aussi souvent partie et dont il perçoit son salaire, les syndicats se rangent du côté de la direction en cas de conflit. C'est ce qu'ont exposé au grand jour les violentes altercations qui ont eu lieu entre les syndicats et les ouvriers lors du conflit de Honda Nanhai. Celles-ci ont agi comme un détonateur : elles ont favorisé la prise de conscience de l'impossibilité structurelle des syndicats chinois à représenter les travailleurs et ont fait de leur réforme une priorité du gouvernement et de la FNCS, notamment au Guangdong.

Les débats concernant la nécessité pour les syndicats de clarifier leur rôle afin d'accroître leur efficacité dans le maintien de la stabilité sociale ne datent pas d'hier, comme en témoigne un certain nombre de directives publiées par la FNCS ces dernières années insistant sur le fait que les syndicats doivent avant tout défendre les droits des ouvriers et employés. Elles soulignent notamment la nécessité de mettre en place des « relations démocratiques et harmonieuses » au sein de l'entreprise fondées sur une plus grande participation des travailleurs, en ressuscitant au besoin les comités ouvriers de l'époque maoïste. La *Circulaire sur l'amélioration de la force de travail et de la stabilité sociale* publiée le 29 mai 2010 marque de ce point de vue un tournant : pour la première fois, la FNCS y reconnaît publiquement que la dignité des travailleurs dépend de la protection de leurs droits et intérêts et que, sans respect de la dignité de ces derniers, la stabilité sociale ne peut être maintenue.

Il est désormais ouvertement reconnu qu'il est nécessaire de mener des réformes structurelles permettant d'accroître la représentativité des syndicats et de changer leur mode de fonctionnement, autrement dit de favoriser leur « professionnalisation »²⁰, terme qui, dans le vocabulaire du Parti, est devenu un antonyme de « politisation ». L'idée-force est d'émanciper les syndicats de la direction des entreprises, notamment financièrement. La FNCS a alloué des dizaines de millions de yuans en 2010 pour mettre en place des programmes pilotes dans dix provinces et villes afin que les représentants syndicaux au niveau des usines puissent être payés par les échelons supérieurs de la hiérarchie syndicale et non par la direction des usines comme c'est le cas actuellement (CLB, 2001a). Il s'agit également de permettre

20.– Entretien avec Kong Xianghong, vice-président de la Fédération syndicale du Guangdong, novembre 2011.

aux syndicats de mieux représenter les ouvriers grâce à la mise en place d'élections directes des représentants syndicaux, sans pour autant favoriser leur autonomisation puisqu'il s'agit dans le même temps de renforcer la responsabilité des syndicats de base devant la hiérarchie syndicale. Cette volonté de combiner démocratie directe et centralisme démocratique (en d'autres termes : des logiques *bottom-up* et *top-down*) correspond à la volonté affichée par le Parti depuis le XVII^e Congrès en 2008 de permettre une démocratisation contrôlée à l'intérieur du système pour le rendre mieux adapté aux attentes de la population, renforcer la légitimité du Parti et contre-carrer l'apparition de véritables contre-pouvoirs. Là encore, cette méthode n'est pas nouvelle puisqu'elle est pratiquée depuis les années 1980 dans les campagnes chinoises à travers la mise en place des élections villageoises qui constituent de fait une forme inédite de progrès de la démocratie formelle sans pluralisme politique.

Les débats portant sur la participation des ouvriers sont directement liés à la dénonciation du caractère factice des « consultations collectives » (*tiji xieshang*) mises en place jusqu'à présent par les syndicats. De plus en plus de spécialistes soulignent que l'augmentation importante du nombre de contrats collectifs reflète avant tout une compétition bureaucratique pour atteindre des objectifs chiffrés, que ces contrats ne sont qu'une réplique des conditions minimum légales et que le processus achoppe sur le manque de participation effective des employés aux négociations, ceux-ci étant, au mieux, consultés par les syndicats de manière toute formelle. Certains appellent même à la mise en place de « négociations collectives » (*tiji tanpan*) soit dans le cadre de syndicats au niveau de l'entreprise élus par la base, soit via des formes *ad hoc* de représentation (par exemple par des avocats spécialisés comme mentionné ci-dessus), s'appuyant sur une véritable participation des ouvriers et un droit de grève clairement défini²¹. Dans la mesure où il s'agit également pour le Parti de continuer à attirer les investissements étrangers et de ne pas nuire à la rentabilité économique des entreprises, la mise en place de négociations collectives au sein des usines apparaît à certains égards comme la solution la plus réaliste et pragmatique, puisqu'elle favorise des solutions au cas par cas, chaque entreprise faisant selon ses moyens.

Les réformes se jouent donc à deux niveaux : les élections et le mode opératoire des syndicats. Pour qu'elles puissent constituer une véritable avancée par rapport aux élections directes mises en place sporadiquement depuis le milieu des années 1990²², il faudrait qu'elles satisfassent quatre critères :

1. Que les élections se tiennent à la demande des ouvriers et non qu'elles soient imposées de manière arbitraire par le Parti.

21.– Entretien avec Duan Yi, représentant légal du cabinet d'avocats spécialisé dans le droit du travail Guangdong Laowei lishi shiwusuo, novembre 2011. Liu J., 2011.

22.– Pour une analyse de ces élections, voir en particulier Howell, J.A., 2008 et Taylor B, Chang K., Li Q., 2003, p. 113.

2. Que ces élections directes, qui renvoient à des pratiques très diverses et plus ou moins démocratiques, répondent au modèle du *Haixuan* (*sea elections*) : les ouvriers choisissent directement leurs candidats, qui doivent rassembler plus de la moitié des votes. Ce type d'élections, expérimenté pour les élections villageoises, est le plus démocratique²³.
3. Qu'elles permettent aux grévistes d'accéder à des postes de représentants syndicaux.
4. Qu'elles favorisent une capacité d'initiative et une véritable autonomie d'action des syndicats.

La réforme des syndicats et leurs limites

Les élections qui se sont tenues depuis 2010 dans le Guangdong ont privilégié la méthode du *Haixuan*, qui se déroule comme suit²⁴. Tout d'abord, un petit groupe de travail est créé au sein de l'usine. Il fixe la date et les modalités des élections et explique les procédures aux ouvriers. Ensuite, chaque atelier élit des représentants des ouvriers et employés à bulletin secret. Leur nombre doit atteindre 10 % de la totalité des employés de l'usine. Puis les représentants des ouvriers et employés se réunissent pour élire à bulletin secret des candidats appelés à siéger au comité syndical de l'usine. La liste des candidats est alors transmise au syndicat du comité de rue qui l'infirmé ou la confirme après inspection. Une fois approuvée, la liste des candidats est affichée dans l'usine pendant sept jours. Enfin, les représentants des ouvriers et employés élisent un président et un vice-président parmi les membres du comité syndical. Ces élections ne sont par conséquent que partiellement démocratiques : elles restent pilotées par la hiérarchie syndicale, qui peut ainsi intervenir à des degrés divers, notamment dans la confirmation des candidats. Elle peut donc aisément mettre un frein à l'accès des meneurs de grèves à des postes syndicaux.

C'est d'ailleurs ce qui s'est passé lors des élections à Honda Nanhai qui se sont tenues fin 2010. Bien qu'elles aient été érigées en modèle de réforme des syndicats par la presse et les pouvoirs publics, leur portée est restée limitée. Le groupe de travail présidé par le vice-président de la Fédération des syndicats du Guangdong et réunissant des représentants syndicaux de quatre échelons (entreprise, bourg,

23.- Ce type d'élections, utilisé pour des raisons pratiques dans de grandes entreprises comptant plusieurs centaines voire plusieurs milliers d'ouvriers, tire son nom du fait que les ouvriers de chaque atelier (*chejian*) votent pour élire des représentants dans chaque département (*ke*), lesquels votent pour élire les représentants ouvriers qui siégeront au comité de l'usine. Ce type d'élections par vague est considéré comme "direct" dans la mesure où les représentants ouvriers à chaque niveau ne sont pas nommés par la direction de l'usine ou par les échelons syndicaux supérieurs.

24.- Les informations qui suivent proviennent d'articles de journaux et d'entretiens réalisés avec des ouvriers de Honda, des chercheurs et avocats spécialistes du droit du travail en juillet-août 2011 et 2012.

district, municipalité) a supervisé les élections. Il a notamment veillé à ce que les meneurs de la grève ne puissent se présenter et seuls deux ouvriers ont pu accéder à des postes de représentants syndicaux. Par ailleurs, le président du Conseil syndical – mis en cause pendant la grève – et occupant également le poste de directeur adjoint du département des ressources humaines, a été maintenu en place. Une jeune femme, occupant un poste de traductrice au sein de l'usine et acquise à la cause des ouvriers, a cependant été élue vice-présidente du syndicat. Autrement dit, il s'agit moins de créer des syndicats indépendants que de permettre aux représentants ouvriers d'« entrer » dans les syndicats officiels, comme l'a d'ailleurs souligné la presse chinoise, c'est-à-dire de promouvoir un processus de cooptation.

Il s'agit quand même d'un changement significatif dans la mesure où le syndicat a pris l'initiative de relayer les demandes d'augmentation de salaire des ouvriers. Trois rounds de négociations collectives qui ont eu lieu en février 2011, ont permis aux salariés d'obtenir une augmentation de 611 yuans, portant le salaire mensuel des ouvriers à la chaîne à un peu plus de 2 600 yuans²⁵. Mais la représentation des travailleurs est restée limitée : seuls deux ouvriers à la chaîne (élus) ont pu participer aux négociations, dont le succès tient certes à la pugnacité de la vice-présidente du syndicat mais surtout à l'intervention du vice-président de la Fédération des syndicats du Guangdong qui a insisté dans le dernier round des négociations sur la nécessité de trouver un accord qui satisfasse les deux parties. Le succès de ces négociations tient donc moins à une institutionnalisation de la procédure qu'à la pression politique dans un contexte où il était important à la fois pour Honda et pour la Fédération nationale des syndicats chinois de faire de ces négociations un modèle afin de racheter une image en berne depuis les grèves. Cet épisode illustre bien ce que peuvent signifier la « professionnalisation » des syndicats et la mise en place de « négociations collectives » dans le contexte chinois (combiner l'élection de représentants syndicaux triés sur le volet et l'intervention de la hiérarchie syndicale), mais en souligne aussi les limites. Il s'agit avant tout d'une mobilisation *ad hoc* et l'on voit mal comment ce modèle pourrait être systématisé et pérennisé, ne serait-ce qu'à l'échelle provinciale.

À la suite de la grève chez Omron Electronics à Shenzhen en mars 2012 dont la principale revendication était l'élection d'un nouveau syndicat, le vice-président de la Fédération syndicale de Shenzhen a annoncé la tenue d'élections

25.– Pour comparaison, le revenu mensuel moyen des travailleurs migrants (tous secteurs confondus) s'élevait en 2011 à 2 049 yuans, et à 2 053 yuans dans l'Est de la Chine. Bureau national des statistiques de Chine, *2011 nian wo guo nongmingong diaocha jianze baogao* (Rapport d'enquête et de prévision sur les travailleurs migrants 2011), http://www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20120427_402801903.htm.

directes dans 163 entreprises²⁶. Le modèle officiellement invoqué pour ces élections est celui de l'usine Liguang qui a réélu son syndicat en novembre 2007 conformément aux statuts des syndicats stipulant que la moitié des représentants syndicaux doivent être des ouvriers de la base. En 2010, soit trois ans plus tard, près de 77 % des représentants étaient des ouvriers de la base élus sans aucune intervention des dirigeants de l'usine. Les élections à Omron Electronics se sont tenues entre les mois d'avril et de mai 2012 selon la méthode du *Haixuan* : les ouvriers des sept ateliers de l'usine ont élu 75 représentants. Ceux-ci ont à leur tour élu à bulletin secret quatorze candidats – en majorité des ouvriers de la base – appelés à siéger au comité syndical de l'usine, dont trois candidats aux postes de président et vice-président du syndicat. Ceux-ci ont fait campagne après l'approbation de la liste par la hiérarchie syndicale. Le responsable du département de la production a été élu président du syndicat face à l'ancien responsable syndical membre de la direction.

Force est de constater que ces élections n'ont pas représenté un changement significatif des rapports de force. Dans le cas de Omron, même si le nouveau responsable syndical issu des élections ne fait pas partie de la direction de l'usine, il en reste un cadre et a été agréé par la direction et la hiérarchie syndicale. En outre, les ouvriers ayant eu un rôle actif dans la grève ont été rétrogradés, tandis que ceux qui se sont rangés du côté de la direction ont été promus. Par ailleurs, la question du mode de fonctionnement du syndicat une fois élu reste entière et se heurte à de nombreux problèmes, en premier lieu le manque de formation et d'expérience des nouveaux représentants syndicaux. Faute de compétences en gestion et comptabilité, le nouveau président du syndicat n'a su comment accéder aux demandes des ouvriers concernant la clarification de la rémunération et l'établissement de fiches de paie, et n'a pas obtenu de soutien de la hiérarchie syndicale sur ce point. Enfin, le responsable syndical reste rémunéré par la direction de l'usine et, détail intéressant, c'est la hiérarchie syndicale qui a négocié son salaire. Il existe donc un risque que ces représentants syndicaux soient achetés, comme le montrent des rapports d'enquêtes menés sur les précédentes vagues d'élections syndicales qui soulignent que le rôle des représentants syndicaux finit par se borner à améliorer la communication au sein de l'entreprise, à régler les problèmes quotidiens et à organiser des activités récréatives.

Quand bien même les représentants syndicaux voudraient rester fidèles à leur base, la législation continue de les placer dans une contradiction paralysante en stipulant que le rôle des syndicats est de représenter les deux parties. En d'autres termes, même si les élections directes permettent aux syndicats de gagner en

26.– En mars 2013, 63 entreprises du Guangdong avaient effectivement organisé de telles élections. <http://www.nfgb.com.cn/NewsContent.aspx?id=39721&pageNum=1>

représentativité, elles ne font que déplacer le problème à défaut de le résoudre. C'est ce qu'a démontré la suite de cette élection modèle. Le président du syndicat a été désavoué par la base après avoir échoué à défendre les droits des ouvriers dans deux conflits majeurs, l'un impliquant une partie des employés dont le contrat à durée déterminée arrivait à échéance et qui, bien que l'entreprise s'était engagée à les employer sur un contrat à durée indéterminée et à augmenter leur salaire conformément à la Loi sur le contrat de travail, ont été licenciés et remplacés par des intérimaires ; l'autre portant sur une demande de salaire égal à travail égal²⁷. Fin février 2013, les ouvriers de Omron ont présenté une demande de destitution du président élu signée par une centaine d'employés au comité syndical de l'usine ainsi qu'au syndicat du district, dénonçant entre autres l'absence de prise en compte de leurs revendications par le syndicat, le fait que celui-ci ne se sentait pas responsable devant les ouvriers, le manque de transparence dans son mode de fonctionnement, l'utilisation des fonds syndicaux par la direction de l'usine... et demandant la tenue de nouvelles élections. Dans leur lettre ouverte publiée sur Internet, les ouvriers dénonçaient un mode de communication autoritaire et appelaient de leurs vœux un nouveau représentant syndical capable de défendre leurs droits et intérêts et non de les enjoinde à accepter le dictat de la direction. Soutenu par la hiérarchie syndicale et la direction de l'usine, le président du syndicat s'est défendu en arguant du fait que les demandes des ouvriers n'étaient « pas raisonnables » et a été finalement confirmé dans ses fonctions par le comité syndical de l'usine à cinq voix contre deux et une abstention²⁸. À peine un an après la tenue d'élections érigées en modèle de la réforme syndicale, le sentiment général parmi les ouvriers était celui d'un retour à la case départ, certains y voyant même la confirmation de la collusion inexpugnable entre les syndicats et la direction.



La dynamique des grèves est aujourd'hui sous-tendue par une nouvelle conscience des droits intimement liée à la conscience de la valeur du travail et d'un nouveau sentiment d'exploitation, qui s'exprime avant tout par une volonté de participation et de codécision au sein de l'entreprise. Il ne s'agit plus pour les ouvriers de faire respecter les minimums légaux mais d'obtenir des conditions de travail en accord avec ce qu'ils estiment être justes, ce qui les conduit non seulement

27.– <http://www.clb.org.hk/en/content/learning-hard-way-about-trade-union-elections>.

28.– Zhao Shaobo : *zao « bamian » you dian weiqu, dan bu houhui* (Zhao Shaobo : confronté à une demande de destitution, il se sent incompris mais ne regrette rien), <http://www.nfgb.com.cn/NewsContent.aspx?id=39721&pageNum=1>; *Dui Shenzhen Oumu dianzi-chang gongren yaoqiu bamian he chongxuan chang gonghui zhuxi xindong de kanfa he jianyi* (Opinions et suggestions concernant la demande de destitution et de réélection du président du syndicat de Omron Electronics) www.clb.org.hk.

à revendiquer des droits collectifs mais à les exercer. La réforme des syndicats doit avant tout se lire comme la volonté du Parti de mettre un frein à l'autonomisation de la classe ouvrière et de s'appuyer sur la participation de la base pour raviver la légitimité des syndicats officiels. Ces réformes se limitent encore à des expériences isolées, et la question de leur institutionnalisation reste entière : manque une législation établissant une procédure électorale claire et limitant les possibilités d'intervention de la hiérarchie syndicale dans le processus électoral. Même si l'on s'achemine vers un progrès de la représentativité des syndicats, il est ainsi fort probable que ces derniers restent dans l'impossibilité de mener à bien leur mission de représentation des ouvriers en l'absence d'un amendement de la législation permettant aux syndicats de défendre les intérêts des employés *contre* ceux des employeurs et garantissant le droit de grève. Il est donc à craindre que cette démocratisation reste toute formelle et doive être compensée par d'autres formes de représentation *ad hoc* et juridiques, à défaut d'être politiques, menées par des avocats et des chercheurs spécialisés ainsi que par des ONG habilitées.

Références

- Chan, A. (2008), « Trade-Unions in Corporatist Transition », in Jonathan Unger (ed.), *Associations and the Chinese State. Contested Spaces*, Armonk, New York, M.E. Sharpe, p. 48-68.
- Chan, C. K. C. et Pun, N. (2009), « The Making of a New Working Class? A Study of Collective Actions of Migrant Workers in South China. », *The China Quarterly*, n° 198, p. 287-303.
- Chan, C. K. C. (2010), *The Challenge of Labour in China: Strikes and the Changing Labour Regime in Global Factories*, Londres, Routledge.
- China Labour Bulletin (CLB) (2011a), *Unity is Strength. The Workers' Movement in China 2009-2011*, www.clb.org.hk.
- China Labour Bulletin (CLB) (2011b), *Gongren jiti xindong shiyi nian yanjiu baogao* (Rapport d'enquête sur onze années d'actions collectives menées par les ouvriers chinois), <http://www.clb.org.hk/schi/node/1302974>.
- Choukroune, L. et Froissart, C. (2013), « Réforme du droit et contestation sociale sans État de droit : Le laboratoire Chinois », *Le mouvement social*, vol. 3, n° 244, p. 47-65.
- Feng, C. (2007), « Individual rights and collective rights: Labor's predicament in China », *Communist and Post-Communist Studies*, vol. 40, n° 1, p. 59-79.
- Froissart, C. (2009), « The rise of migrant workers' collective actions: Toward a new social contract in China », in Kuah-Pearce K.E., Guiheux G., *Social Movements in China and Hong Kong. The Extension of Protest Space*, Amsterdam, Amsterdam University Press, p. 154-178.
- Froissart, C. (2011), « Les ONG de défense des droits des travailleurs migrants. Des organisations proto-syndicales qui contribuent à la stabilité du régime », *Perspectives chinoises*, n° 2, p. 20-28.

- Froissart, C. (2013), *La Chine et ses migrants. La conquête d'une citoyenneté*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, Coll. Res Publica.
- Howell, J. A. (2008), « All-China Federation of Trades Unions beyond Reform? The slow March of Direct Elections », *The China Quarterly*, n° 196, p. 845-863.
- Jiti tanpan luntan diaoyanzu (Groupe de recherche du forum sur les négociations collectives), *LGD (Nanjing) bagong shijian diaoyan baogao* (Rapport d'enquête de la grève à LGD Nankin), 2012, <http://www.jttp.cn/a/report/opinion/2012/0503/2889.html>.
- Lee, C. K. (2000), « Pathway of labor insurgency », in Perry E. J., Selden M. (dir.), *Chinese Society Change, Conflict and Resistance*, London, Routledge, p. 41-61.
- Lee, C. K. (2002), « From the Specter of Mao to the Spirit of the Law: Labor insurgency in China », *Theory and Society*, vol. 31, n° 2, p. 189-228.
- Lee, C. K. (2007a), *Against the law*, Berkeley, University of California Press.
- Lee, C. K. (2007b), « Is labor a political force in China? », in Perry E. J., Goldman M. (dir.), *Grassroots Political Reform in Contemporary China*, Harvard, Harvard University Press, p. 228-252.
- Li, L. (2010), « Rights consciousness and rules consciousness in contemporary China », *The China Journal*, n° 64, p. 47-68.
- Liu, J. (2011), « Alternative Reflection on the Collective Bargaining in CHAM », in China Collective Bargaining Forum, *Research on the System of Collective Bargaining*, www.jttp.cn, p. 11-16.
- Perry, E. J. (2007), « Studying Chinese Politics: Farewell to Revolution? », *The China Journal*, n° 57, p. 1-22.
- Perry, E. J. (2008), « Chinese conceptions of "Rights": From Mencius to Mao- and Now », *Perspectives on Politics*, vol. 6, n° 1.
- Perry, E. J. (2009), « A New Rights Consciousness ? », *Journal of Democracy*, vol. 20, n° 3, p. 17-20.
- Pun, N. (2009), « The making of a global dormitory labour regime. Labour protection and labour organizing of migrant women in South China », in Murphy R. (ed.), *Labour Migration and Social Development in Contemporary China*, Londres, Routledge, p. 154-194.
- Pun, N., Smith, C. (2007), « Putting transnational labour process in its place: the dormitory labour regime in post-socialist China », *Work, Employment and Society*, vol. 21, n° 1, p. 27-45.
- Taylor, B., Chang, K. et Li, Q. (2003), *Industrial Relations in China*, Cheltenham, UK, Edward Elgar.