

Union
syndicale
Solidaires
International

CHINE

OÙ EN EST LE MOUVEMENT OUVRIER ?

UNION SYNDICALE SOLIDAIRES - 31, RUE DE LA GRANGE-AUX-BELLES 75010 PARIS

SOMMAIRE

9 PARTIE 1 GÉNÉRALITÉS SUR LA CHINE CONTINENTALE

- 10 Quelques repères
- 14 Chronologie
- 23 Un parti-État omniprésent
- 26 Glossaire

28 PARTIE 2 L'ÉVOLUTION ÉCONOMIQUE DE LA CHINE

- 29 La part croissante de l'Asie dans l'économie mondiale
- 30 La Chine comme « atelier du monde »
- 31 Un nouveau changement de « modèle économique »
- 34 La conjoncture économique depuis 2008

37 PARTIE 3 LA CENTRALE SYNDICALE UNIQUE ACFTU

- 38 Un peu d'histoire
- 40 Les principes de base de l'ACFTU
- 44 La position traditionnelle des associations de défense des salariéEs
- 46 Un tournant de l'ACFTU ?
- 49 Bilan des tentatives d'auto-réforme de l'ACFTU
- 52 Le syndicalisme mondial et l'ACFTU
- 56 L'ACFTU et la politique internationale de l'État-parti

59 PARTIE 4 LES LUTTES OUVRIÈRES

- 60 La liquidation partielle de l'ancienne classe ouvrière
- 63 Second cycle de luttes depuis 1993 reposant sur les salariéEs venuEs des campagnes
- 66 Les débuts d'un troisième cycle de luttes
- 71 L'exemple du fabricant de chaussures Yue Yuen (2014)
- 74 La lutte de l'usine de chaussures Lide (2014-2015)
- 76 Luttes dans l'enseignement en 2014-2015
- 82 Vingt-cinq ans de vagues successives de luttes ouvrières

86 PARTIE 5 RÉCAPITULATIF DES ÉVOLUTIONS DEPUIS LES ANNÉES 80

- 87 Une saga d'une quarantaine d'années
- 92 L'état du mouvement syndical et des luttes ouvrières en 2013

99 PARTIE 6 LES ORGANISATIONS DÉFENDANT LES DROITS DES SALARIÉ.ES (LNGOs)

- 100 Pourquoi des LNGOs ?
- 103 Chronologie
- 105 Petit historique de l'action des militantEs de Hong Kong
- 111 Trois grandes approches
- 115 Cartographie des LNGOs
- 124 L'exemple de Gold Peak
- 126 L'exemple de la campagne Foxconn
- 130 Diverses campagnes de pression sur les grandes marques
- 132 Forces et faiblesses des LNGOs
- 135 La vague répressive en cours
- 138 Evolution de la législation concernant les organisations non étatiques à but non lucratif

142 PARTIE 7 L'ASPIRATION À UN SYNDICALISME AUTHENTIQUE

- 143 Le traumatisme de 1989
- 145 Le syndicat d'Ole Wolff (2006-2009)
- 149 L'auto-organisation dans la grève Honda (2010)
- 153 Le réseau Walmart (depuis 2014)
- 160 Jasic (2018)
- 165 La nécessaire solidarité syndicale internationale
- 168 Les contours possibles d'un syndicalisme véritable
- 170 Vers une redéfinition du rôle des LNGOs ?

177 PARTIE 8 LES DROITS DES SALARIÉ.ES

- 178 La longue marche vers une législation sociale
- 182 Les droits individuels des salariéEs
- 194 Les droits collectifs des salariéEs
- 196 Le débat concernant les négociations collectives

209 PARTIE 9 DROITS DEVANT !

- 210 La longue marche pour les droits des citoyens et citoyennes
- 214 Droits et libertés
- 220 L'égalité des droits quelle que soit l'origine géographique
- 226 Le droit au logement
- 232 Les droits et libertés des minorités ethniques
- 235 Les droits et libertés à Hong Kong et Macao

237 PARTIE 10 LE DÉFI ÉCOLOGIQUE

- 238 Une crise écologique sans précédent
- 243 Les mobilisations contre la pollution

247 PARTIE 11 SOURCES PRINCIPALES



en croire le discours dominant, la dégradation considérable de la situation des salariéEs dans les pays anciennement industrialisés serait la conséquence inéluctable de la concurrence des « pays à bas salaires », et en premier lieu la Chine. Le patronat et les États cherchent ainsi à justifier une répartition de plus en plus inégalitaire des richesses passant par les délocalisations, les licenciements, la montée de la précarité, le nivellement par le bas des avantages acquis, la remise en cause du droit du travail, etc.

Face à cette politique de mise en concurrence internationale des salariéEs, la solidarité internationale des exploitésEs est plus nécessaire que jamais. Et cela d'autant plus que les salariéEs sont soumisEs de façon croissante aux mêmes multinationales qui disposent d'implantations dans les pays concernés ou y agissent en tant que donneurs d'ordre. La nécessité de cette résistance commune à la mondialisation néolibérale est indispensable en ce qui concerne la Chine, car un quart des salariéEs du monde sont situés dans ce pays¹ : au nom de la sauvegarde de la « compétitivité », toute dégradation de leur situation sert immanquablement d'argument à de nouveaux reculs dans les autres pays.

LA NÉCESSITÉ DE TISSER DES LIENS AVEC LES SALARIÉES DE CHINE

Cela est objectivement possible : malgré la répression, d'innombrables grèves s'y déroulent depuis des années. Reste un obstacle majeur à surmonter : il n'existe pas dans cet immense pays d'organisation syndicale indépendante du patronat et du pou-

voir. Un des objectifs de cette revue est de tenter de fournir quelques éléments pouvant aider à franchir cet obstacle.

L'Union syndicale Solidaires s'est intéressée de longue date à la Chine. Un numéro de la revue internationale lui avait notamment été consacré en 2008.² Ce nouveau numéro est avant tout destiné à fournir des éléments de connaissance aux militantEs. Elle vise notamment à faciliter leurs liens éventuels avec des habitantEs et organisations de ce pays, ainsi que de personnes originaires de celui-ci. Le tout, bien entendu, dans le cadre des positions générales de l'Union syndicale Solidaires, et du Réseau syndical international de solidarité et de luttes (RSISL)³, qu'elle a contribué à créer.

Cette revue est pour cette raison focalisée sur la situation actuelle, et n'évoque que de façon rapide certains événements antérieurs aux années 1990. Comme cela est brièvement mentionné dans le chapitre 3 (pp 38-39), le syndicalisme apparaît en Chine au début du XX^e siècle. Dans les années 1920, un mouvement ouvrier combatif se constitue dans quelques grandes villes, mais il est impitoyablement écrasé à partir de 1927. Les luttes ouvrières ne reprennent à grande échelle qu'à partir de 1993, avec la deuxième phase de transition au capitalisme.

APERÇU GÉNÉRAL DE CETTE REVUE

Les quatre premiers chapitres présentent une série de données de base nécessaires à la compréhension de la suite, concernant quelques repères factuels, une chronologie, l'évolution économique de la Chine depuis les années 1990, la centrale syndicale unique sensée représenter les salariéEs (ACFTU) et les grandes vagues de luttes

ouvrières dans les 25 dernières années. Le premier article du chapitre 5 (pp 87-91) constitue le pivot de cette revue : il récapitule les éléments précédemment abordés et fournit ainsi le cadre dans lequel se situe la suite.

Les chapitres 6 à 10 (pp 99-246) sont davantage thématiques. Ils concernent les associations défendant les droits des salariéEs, les tentatives de construction d'un syndicalisme véritable, la mise en place d'une législation sociale (dont le débat sur les négociations collectives), la lutte pour les droits des citoyens et citoyen-ne-s, le combat écologique.

Certains aspects sont parfois simplement signalés, à commencer par ceux relatifs à la politique intérieure et internationale de l'Etat chinois, à la question paysanne, au monde étudiant, aux ethnies minoritaires, aux questions religieuses, etc. D'autres aspects n'ont été que trop rapidement évoqués pour des raisons de manque de compétence, et/ou de temps, et/ou de place. C'est notamment le cas des mouvements femmes et LGBT. Les chapitres initialement prévus à leur sujet figureront finalement dans un numéro ultérieur de la revue en compagnie d'un dossier sur Hong Kong, Macao et Taïwan.

À PROPOS DE QUELQUES DÉBATS

Les lecteurs/trices comprendront que dans cette revue, les termes de « communiste » et de « socialiste » correspondent uniquement aux expressions utilisées officiellement en Chine. La pratique du pouvoir chinois se situe en effet à l'antipode des espoirs émancipateurs dont le mouvement ouvrier international avait initialement chargé ces expressions.

1 Document du TUAC daté de 2005 cité par Rachel C. Page (2017) p 1. Voir références à la fin de cette revue. Le TUAC (Trade Union Advisory Committee) est une structure syndicale internationale ayant un avis consultatif auprès de l'OCDE et de ses différentes commissions. <https://tuac.org>

2 Revue internationale de Solidaires n° 3 (2008). Voir références à la fin de cette revue.

3 Réseau syndical international de solidarité et de luttes (RSISL) www.laboursolidarity.org/

Un certain nombre de débats complexes existent entre militantEs chinoisEs, et/ou chercheurEs en sciences sociales. Cette revue tentera de présenter certains des points de vue en présence concernant notamment :

- la possibilité ou pas d'une auto-réforme de la centrale syndicale officielle chinoise (ACFTU)⁴,
- les structures indépendantes plus ou moins formalisées impliquées dans la défense des droits des salariéEs (en anglais Labour NGOs ou LNGOs)⁵,
- les rapports entre ces LNGOs et l'auto-organisation des salariéEs⁶,
- les possibilités de négociations collectives en l'absence de syndicats indépendants du patronat et de l'Etat⁷.

LA DÉMARCHÉ DE L'UNION SYNDICALE SOLIDAIRES

L'idée de publier une nouvelle revue sur la Chine fait suite à une délégation à Hong Kong, en novembre 2017, de deux des organisations fondatrices du Réseau syndical international de solidarité et de luttes (RSISL) : l'Union syndicale Solidaires et la centrale syndicale et populaire brésilienne CSP-Conlutas.⁸ L'objectif de ce voyage était de mieux connaître la Chine, qui est devenue la seconde puissance économique du monde, et surtout de pouvoir contribuer à la solidarité entre les exploités et opprimés de Chine et des autres pays. Nous y avons rencontré des militantEs essentiellement impliqués dans les luttes du monde du travail sur le continent ainsi qu'à Hong Kong. Cette revue s'appuie en partie sur les propos recueillis à Hong Kong par la délégation. Elle reprend les déclarations et le compte-rendu collectif publiés à l'époque

QUELQUES PRÉCISIONS

Le choix a été fait de proposer des textes courts, pouvant être éventuellement lus et circuler sur Internet séparément. Il en résulte une série de redites et/ou de renvois à d'autres passages.

Nous avons cherché à simultanément nous appuyer sur des sources fiables, éviter de commettre des erreurs d'interprétation, ne pas mettre en danger des militantEs devant faire face à l'autoritarisme croissant du pouvoir chinois. Nous avons pour cela croisé des éléments recueillis à Hong Kong avec des documents publics émanant de nos interlocuteurs/trices et/ou de chercheurEs ayant leur confiance. Une grande partie de cette revue consiste en conséquence à vulgariser, souvent en les traduisant de l'anglais, des sources publiées par ailleurs. Nous avons fait notre possible pour ne pas les

4 Sur les débats concernant l'ACFTU, voir pp 44-55 et 196-208.

5 Sur le débat autour des LNGOs, voir notamment pp 170-173 et 132-134.

6 Sur les rapports entre auto-organisation et LNGOs, voir pp 173-176.

7 Sur le débat concernant les négociations collectives, voir pp 196-208.

8 https://solidaires.org/IMG/pdf/declaration_delegation_reseau_syndical_hk.pdf

9 <https://borderless-hk.com/category/eng/>

10 Union syndicale Solidaires (2008) pages 51-55. Voir références à la fin de cette revue.

11 Union syndicale Solidaires (2008) pages 57-63.

12 <https://researchers.anu.edu.au/researchers/chan-http://psc.bellschool.anu.edu.au/experts-publications/experts/anita-chan/other-publications> <https://scholar.google.com/citations?user=2eIM7J8AAA&hl=en>

13 www6.cityu.edu.hk/stfprofile/chris.chan.htm

14 *New Left review* n° 34 (2005) <https://newleftreview.org/11/34/dongfang-han-chinese-labour-struggles>

15 Union syndicale Solidaires (2008) pages 41-49.

dénaturer. Si tel était malheureusement le cas, nous nous ferions un plaisir d'apporter les rectifications nécessaires.

Les sources, provenant d'origines diverses, ont été recueillies ou publiées à des dates différentes. Il peut éventuellement en résulter quelques incohérences que nous nous efforcerons de corriger lorsqu'elles nous seront signalées. Dans les notes concernant chaque article, les références aux sources écrites principales comportent uniquement le nom de l'auteurE et l'année de parution, les autres indications les concernant ont été regroupées dans le dernier chapitre. On trouvera dans ce qui suit une présentation de certainEs des auteurEs les plus citésEs dans cette revue.

PRÉSENTATION DE QUELQUES AUTEUR.ES CITÉ.ES DANS CETTE REVUE

AU Loong Yu

Né en 1956, AU est originaire de Hong Kong. Il participe en 1999 à la fondation de « Globalization Monitor », puis en novembre 2016, du Borderless movement.⁹

Une partie de son itinéraire est raconté dans l'entretien paru en 2006 dans la *New Left Review*, et dont des extraits sont traduits dans la revue éditée en 2008 par l'Union syndicale Solidaires.¹⁰ Une version abrégée en français d'un de ses ouvrages a été publiée en 2013 aux éditions Syllepse.

CAI Chongguo

Né en 1955, CAI Chongguo est originaire de Chine continentale. Enseignant de philosophie en 1989, il est présent sur la place Tiananmen de Pékin lors des massacre de début juin. Ayant réussi à s'enfuir, il vit depuis en partie en France et en partie à Hong Kong. CAI Chongguo participe depuis 1994 à l'animation du *China Labour Bulletin*.

Son itinéraire est raconté dans l'interview réalisé en 2008 par l'Union syndicale Solidaires.¹¹

CHAN Anita

Anita Chan est originaire de Hong Kong. Universitaire engagée, elle est l'auteure d'environ une centaine d'ouvrages et articles.¹²

CHAN Chris King Chi

Ancien militant étudiant de Hong Kong, Chris Chan a participé à la fondation de plusieurs organisations. Aujourd'hui professeur au département des études sociales appliquées de la City University de Hong Kong, il y enseigne la sociologie et dirige des recherches sur le mouvement ouvrier en Chine.¹³

FROISSART Chloé

Chloé Froissart est directrice du Centre franco-chinois de l'Université Tsinghua (Pékin) et chercheuse rattachée au Centre d'études français sur la Chine contemporaine. Elle a notamment publié en 2013 un volumineux ouvrage sur les travailleurs/euses migrantEs originaires des régions intérieures de la Chine.

HAN Dongfang

Né en 1963, HAN Dongfang est originaire du continent chinois. Cheminot en 1989, il participe à la fondation d'un éphémère syndicat indépendant du parti et de l'État. Libéré après 22 mois de prison où il était promis à une mort certaine, il vit depuis à Hong Kong où il dirige le *China Labour Bulletin* qu'il a fondé en 1994.

Il raconte son itinéraire dans une interview réalisée en 2005 par la *New Left review*¹⁴, et dont des extraits ont été traduits dans la revue publiée en 2008 par l'Union syndicale Solidaires¹⁵. ■



AU Loong Yu



Anita Chan



CAI Chongguo



CHAN Chris King Chi



HAN Dongfang



FROISSART Chloé

GÉNÉRALITÉS SUR LA CHINE CONTINENTALE

Ce chapitre comporte une série de données de base relatives à cet immense pays.

Les premières concernent quelques données géographiques, économiques, sociales et politiques.

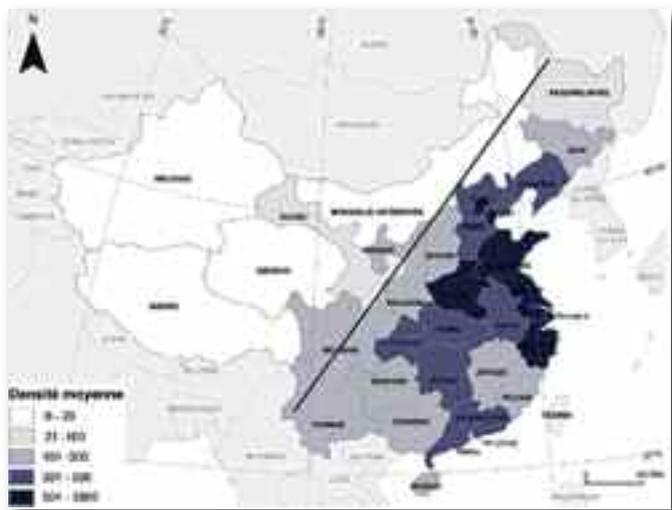
Vient ensuite une chronologie axée sur les 70 dernières années.

Un troisième texte concerne le système de pouvoir en place.

Le tout se termine par un court glossaire relatif à certains termes utilisés dans cette revue.

QUELQUES REPÈRES

Répartition géographique de la population chinoise



La Chine est 14 fois plus vaste que la France et 2 fois plus que l'Union européenne. Sa surface est comparable à celle des États-Unis.¹

POPULATION

Avec 1,4 milliard d'habitants en 2018³, la Chine est le pays le plus peuplé du monde, près de 21 fois plus que la France, près du triple de l'Union européenne, et plus du quadruple des États-Unis.⁴ Sa population représente près d'un habitant sur cinq de la planète, et un salarié sur quatre.⁵

En 2015, la politique de l'enfant unique, instaurée en 1979, est définitivement abandonnée dans l'ensemble du pays.⁶

En 1950, 89% de la population chinoise était rurale. Ce pourcentage est tombé à 41,5% en 2017. En 2016, sur 14% de la superficie du pays, le littoral totalise 45% de la population, 58% du PIB, 83% des investissements directs étrangers et 86% des exportations.⁷

POPULATION DE QUELQUES AGGLOMÉRATIONS (EN 2015-2016)

- Beijing (Pékin) : 21,16 millions
 - Tianjin (Tientsin) : 15,15 millions
 - Shanghai : 24,15 millions
 - Chongqing : 30,17 millions
 - Guangzhou (Canton) : 14 millions
 - Hong Kong (Région administrative spéciale) : 7,3 millions
 - Shenzhen (à côté de Hong Kong) : 12,5 millions (2017)
 - Macao (Région administrative spéciale) : 0,6 million
- À noter, qu'à l'extérieur de la République populaire de Chine, l'agglomération de Taipei (Ile-État de Taïwan) compte 2,7 millions d'habitants.

ÉCONOMIE

La Chine est devenue la seconde puissance économique du monde derrière les USA. En ce qui concerne le PIB par habitant, elle n'est toutefois qu'à la 87^e place.

La croissance économique de la Chine reste importante (entre 6 et 7% par an entre 2015 et 2016), mais progresse deux fois moins vite qu'avant 2011.⁹

Depuis 2015, la Chine est devenue au niveau mondial le deuxième investisseur à l'étranger.

Dans le cadre de son projet des « nouvelles routes de la soie », la Chine est en train de réaliser des infrastructures gigantesques en Chine et surtout dans d'autres pays afin

Relief et découpage administratif de la Chine²



4 France : 66,9 millions habitants - UE : 512,6 millions - États-Unis : 325,7 millions

5 Document du TUAC daté de 2005 cité par Rachel C. Page (2017) p 1. Voir titre et références à la fin de cette revue. Le TUAC (Trade Union Advisory Committee) est une structure syndicale internationale ayant un avis consultatif auprès de l'OCDE et de ses différentes commissions. <https://tuac.org>

6 Thierry Sanjuan (2018) : Atlas de la Chine p 28

7 Thierry Sanjuan (2018) : Atlas de la Chine p49 et https://www.cairn.info/loi_dimg.php?FILE=INSO/INSO_185/INSO_185_0024/INSO_idPAS_D_ISBN_pu2014-05s_sa06_art06_img001.jpg

8 Source : Banque mondiale et Google <https://www.google.fr/publicdata/explore>

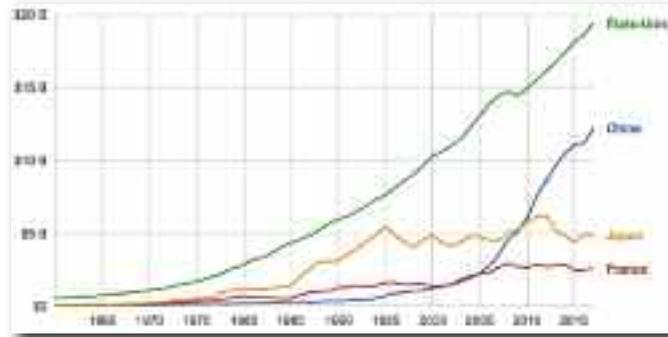
9 13,9% (2011) ; 10% (2012) ; 9,7% (2013) ;

1 Chine : 9,597 millions km² - France : 0,644 million km² - UE : 4 494 millions km² - États-Unis : 9,834 millions km²

2 www.ladocumentationfrancaise.fr/cartes/environnement/c001806-relief-et-decoupage-administratif-de-la-chine

3 <http://data.stats.gov.cn/english/tablequery.htm?code=AA020F>

Évolution du Produit intérieur brut de la Chine, des États-Unis, du Japon et de la France (1960-2016)



d'exporter encore plus sa production excédentaire.¹⁰

LA CHINE COMPORTE TROIS GRANDES ZONES ÉCONOMIQUES DOMINANTES¹¹

- La première est située dans le delta de la Rivière des perles au sud du pays. On y trouve notamment Canton (la capitale de la province du Guangdong) et Shenzhen (à proximité de Hong Kong). L'essor de cette région depuis le début des années 1990 était basé sur les industries exportatrices utilisant beaucoup de salariéEs venuEs des campagnes. On y trouve pour cette raison plus de 30 millions de travailleurs/euses issuEs de ces migrations intérieures. Depuis le début des années 2000, avec le soutien du gouvernement provincial, une mutation a eu lieu en direction d'industries nécessitant davantage d'investissements et moins de main-d'oeuvre, comme l'automobile.

- La seconde grande zone est située dans le delta du Yangzè, cette région située au centre-est du pays autour de Shanghai dispose principalement d'industries nécessitant également des capitaux importants :

automobile, semi-conducteurs, téléphones mobiles, ordinateurs.

- La troisième est celle autour de Pékin dans le nord du pays. Elle est surnommée « la Silicon Valley chinoise ». Elle a pris la tête du développement des nouvelles technologies grâce à une étroite coopération entre le gouvernement central, le secteur privé et l'Université.

10 Concernant « les nouvelles routes de la soie », voir la brochure « China's Overseas Expansion : An Introduction to its One Belt, One Road (OBOR) and BRICS Strategies » <http://www.globalmon.org.hk/content/2nd-editionchinas-overseas-expansion-introduction-its-one-belt-one-road-and-brics-0>. À propos du rôle de l'ACFTU dans cette politique, voir pp 56-58.

11 Au Loong Yu (2013) p 38. Voir titre et références à la fin de cette revue.

12 <https://www.ldh-france.org/bulletin-les-droits-lhomme-en-chine-n-118-juin-2017/>

13 Sur les danwei, voir pp 178-179

14 D'après Thierry Sanjuan (2018) : Atlas de la Chine p 34.

15 <http://www.clb.org.hk/content/migrant-workers-and-their-children> 8,3 % (2014) ; 6,1 % (2015) ; 6 % (2016) ; 6,6 % (2017) <http://data.stats.gov.cn/english>

RESPONSABLES POLITIQUES

Jiang Zemin Secrétaire général du PC de juin 1989 à novembre 2002. Président de la république de mars 1993 à mars 2003.

Hu Jintao Secrétaire général du PC de novembre 2002 à novembre 2012. Président de la république de mars 2003 à mars 2013.

Xi Jinping Secrétaire général du PC depuis novembre 2012. Président depuis mars 2013, il est prévu qu'il conserve ce poste jusqu'à au moins 2022 et éventuellement à vie.



Xi Jinping, nouveau grand timonier à vie ?

INÉGALITÉS SOCIALES

La Chine est un des pays les plus inégalitaires du monde¹² : Environ 1 % de la population détient 33 % des richesses. Les 25 % les plus pauvres n'en possèdent que 1 %. Au total, la Chine compte 609 milliardaires en dollars contre 552 aux États-Unis. Cette situation se retrouve dans la composition de l'appareil dirigeant : le Parlement chinois compte 150 milliardaires en dollars, et ses 209 membres les plus riches détiennent une fortune d'environ 500 milliards de dollars, soit 4 % du produit intérieur brut.

En matière de santé, les inégalités ne cessent de s'aggraver : 50 % de la population urbaine et 80 % des habitantEs des zones rurales ne bénéficient plus d'aucune couverture médicale. L'accès aux soins dépend du statut des malades. Celles et ceux qui demeurent employéEs par des administrations publiques et des entreprises d'Etat conservent les anciens avantages des danwei (unités de travail)¹³ de l'époque de Mao, et donc d'une assurance maladie. Ils/elles sont mieux et plus souvent soignéEs que

les autres salariéEs et leurs familles, qui doivent financer eux/elles-mêmes les frais médicaux.¹⁴

MIGRATIONS DES CAMPAGNES VERS LES VILLES

Plus d'un tiers des salariéEs sont considéréEs comme des citoyens et citoyennes de seconde zone parce qu'eux/elles-mêmes ou leurs parents sont originaires de zones rurales de l'intérieur du pays.¹⁵ Ils/elles subissent de multiples discriminations.

POUVOIR POLITIQUE

Parti unique, le parti communiste chinois dispose de l'intégralité du pouvoir à tous les niveaux.

Même si les gouvernements provinciaux disposent de certaines marges de manœuvre, l'essentiel des décisions est pris à Pékin par le pouvoir central. ■

CHRONOLOGIE

Il y a une cinquantaine d'années, la Chine apparaissait aux yeux d'une partie de la jeunesse radicalisée et d'un certain nombre de militantEs du Tiers-Monde comme une alternative concrète au capitalisme et aux régimes bureaucratiques d'Europe de l'Est. Aujourd'hui, la Chine est un des rouages essentiels du capitalisme mondialisé. Seconde puissance économique mondiale derrière les USA, la Chine dispose des plus importantes réserves de devises du monde. Elle est aussi le premier créancier des États-Unis¹.

Ce décollage économique s'est fait au prix d'une exploitation considérable de la classe ouvrière et de la paysannerie, d'inégalités sociales croissantes et d'une pollution considérable. Une seule chose est demeurée inchangée depuis près de 70 ans : le Parti communiste continue à y détenir le monopole du pouvoir.² Voici quelques repères chronologiques visant à cerner les dynamiques à l'oeuvre. Le choix retenu est de découper l'histoire de la Chine depuis la seconde guerre mondiale en quatre grandes périodes.

- une première de 27 ans entre 1949 et 1976, suivie d'une phase transitoire de deux ans,
- une seconde période de 14 ans (1978-1992) qui amorce le passage au capitalisme,
- une troisième de 15 ans (1992-2007) pendant laquelle s'épanouit le capitalisme,
- les dix dernières années pendant lesquelles se met en place un nouveau modèle de développement économique, un renforce-

Caricature française de 1898³



ment considérable de l'autoritarisme et une volonté de devenir la première puissance mondiale.

LA CHINE D'AVANT 1949

La Chine est une des plus anciennes civilisations du monde. Sa première dynastie impériale serait apparue en 2205 av J.-C. La dernière a régné entre 1644 et 1911.

Affaibli, l'Empire chinois est réduit au XIX^e siècle, à l'état de semi-colonie.³

1911 : Le dernier empereur de Chine est renversé par une révolution dirigée par le nationaliste progressiste Sun Yat Sen, fondateur en août 1912 du parti Guomindang (Kouo-min-tang). De nombreuses femmes participent au mouvement.

1919 : Mouvement du 4 mai pour protester contre le transfert au Japon des droits de l'Allemagne sur une partie du territoire.

1920 : La majeure partie de la Chine est aux mains de « seigneurs de la guerre », des généraux prédateurs exploitant des régions entières.

1921 : Fondation du Parti Communiste Chinois.

1924 : Les communistes s'intègrent dans le Guomindang (Kouo-min-tang) dont le général Jiang Jieshi (Tchang Kai-chek) a pris la direction.

1 <https://investir.lesechos.fr/marches/actualites/la-chine-envisagerait-de-reduire-ses-achats-de-bons-du-tresor-us-1732513.php#iTvqfkcweqiMxxzB.99>

2 Ding Wei Ming, octobre 2007 http://netx.u-paris10.fr/actuelmarx/cm5/com/M15_Contr_dingweimin.rtf

3 Caricature française de 1898. Le gâteau, représentant la Chine, est divisé entre le Royaume-Uni, l'Allemagne, la Russie et le Japon; la France étant l'arbitre (Wikipédia).

4 Sur l'ACFTU, voir le chapitre 3 de cette revue (pp 38-39)

5 Fondée en mars 1949, la Fédération nationale des femmes démocrates de Chine est rebaptisée en 1957 Fédération nationale des femmes de la République populaire de Chine, et depuis 1978 Fédération nationale des Femmes chinoises.

1927-1933 : Ecrasement du mouvement ouvrier par le Guomindang.

1928-1935 : Les communistes constituent plusieurs bases paysannes armées, puis se replient dans le nord du pays (Mao Zedong devient le principal dirigeant du PCC).

1931-1945 : Guerre de conquête de l'armée japonaise.

Dans les territoires qu'il contrôle le PC initie la réforme agraire et met en place des associations de femmes.

1945 : Capitulation japonaise qui laisse face à face l'armée du Guomindang et celle du PC.

Au fur et à mesure qu'il s'empare de villes, le PC remet en place la centrale syndicale ACFTU qui avait été écrasée dans la première moitié des années 1930, afin d'encadrer les salariéEs.

LA CHINE DE MAO (1949-1976)

Après des années de guerre civile, l'Armée rouge du Parti communiste assume l'intégralité du pouvoir à partir de 1949. La République populaire de Chine est proclamée en octobre.

Le parti-Etat encadre la population par diverses « organisations de masses » dont les principales sont au niveau national : l'ACFTU,⁴ la Ligue de la jeunesse, la Fédération nationale des femmes⁵ fondée en mars 1949.

Une série de réformes assoit la base sociale du régime avec notamment la distribution des terres et une amélioration radicale de la condition des femmes.

La loi sur le mariage de 1950 instaure le libre consentement entre les deux époux (ainsi qu'en cas de divorce) et interdit l'intercession d'un tiers. La loi stipule que les femmes et les filles bénéficient des mêmes

Séance de lecture petit livre rouge du président Mao



droits sociaux que les hommes, et interdit l'infanticide.⁶

Des nationalisations ont lieu dans l'industrie, les transports et les banques, suivies de la mise en place d'une planification centralisée⁷.

Le nouveau régime doit faire face à une contre-offensive des puissances occidentales qui n'acceptent pas, qu'après l'Europe de l'Est, une nouvelle partie du monde échappe à leur contrôle. C'est dans ce contexte qu'intervient la guerre de Corée (1950-1953) et un long blocus économique et politique des États-Unis.

Dans un premier temps, l'alliance avec l'URSS permet au pouvoir chinois de contrebalancer partiellement la pression occidentale. Mais à partir de 1956 un processus de rupture se produit entre la Chine et l'URSS.

En 1958, Mao lance alors la Chine dans une politique de volontarisme économique, « le grand bond en avant » dont les conséquences sont catastrophiques : la famine entraîne la mort de 36 millions de personnes.⁸ Mao se retrouve mis sur la touche.

En 1966, Mao déclenche la « révolution culturelle ». Il s'appuie sur le ras-le-bol de la jeunesse pour déboulonner ses adversaires. Mais le mouvement « dérape », et l'armée reprend les choses en main. Des luttes de clans se succèdent ensuite au sein du PC.

1976 symbolise la fin d'une époque avec la mort de Mao et de Zhou Enlai (Chou Enlai), ainsi que l'arrestation des dirigeants de la Révolution culturelle, dont Jiang Qing, la veuve de Mao Ze Dong.

« S'étant vu accorder le titre de classe dirigeante », la classe ouvrière est pendant cette période celle qui est « la mieux traitée parmi les classes dominées ».⁹ Elle vient immédiatement après les cadres en termes de prestige et de conditions d'existence.¹⁰ Les ouvrierEs et employéEs ont un statut protecteur. Ils/elles sont affectéEs à une unité de production (danwei). Leur statut relève alors de ce qu'on appelle « le bol de riz en fer » et « la grande marmite commune ». Le « bol de riz en fer », ce sont l'emploi garanti à vie, les soins médicaux gratuits et le droit à retraite sans cotisation

préalable. La « grande marmite commune », ce sont des salaires égalitaires auxquels il faut ajouter un ensemble d'avantages liés au danwei : logement, scolarisation des enfants, ou encore « prime de charbon ». L'absentéisme est partiellement toléré, les heures de travail limitées, les cadences relativement faibles. Comme, de plus, le gouvernement subventionne les prix des produits alimentaires, il est nettement plus enviable d'être ouvrierE que d'avoir à supporter les aléas de la condition paysanne. La contrepartie de ces avantages est l'impossibilité de quitter son entreprise volontairement, des salaires directs peu élevés, des logements petits. Les différentes campagnes pour produire davantage sont subies sans droit d'expression ni d'organisation hormis pendant une courte période de la Révolution culturelle. « Il n'y a sous ce régime de parti unique ni démocratie politique, ni droits institutionnels de révoquer les dirigeants du parti.

Si le responsable du parti n'a pas le droit de licencier des salariéEs pour raison économique, les travailleurs/euses de leur côté sont attachéEs à l'unité de production (danwei), sans avoir le droit de changer de travail ou d'employeur, ni de révoquer les

responsables du parti de leur danwei. Les salariéEs se voient refuser le droit fondamental de s'auto-organiser.

La seule confédération syndicale autorisée est l'ACFTU.¹¹ Les salariéEs sont obligéEs d'y adhérer, mais ils/elles n'ont pas le droit d'en révoquer les responsables. Et, cerise sur le gâteau, un dossier est constitué sur chaque salariéE, dans lequel sont notés tous ses propos pendant les réunions, et tout ce qu'il a pu faire. Ces dossiers sont conservés par le secrétaire du parti du danwei, et constituent la référence principale pour toute sanction ou promotion.

Le résultat combiné de tous ces contrôles politiques et sociaux est la sévère atomisation et la profonde apathie politique de la classe ouvrière.¹²

La situation de la paysannerie, c'est-à-dire la grande majorité de la population, est très différente de celle des citoyenEs. L'État, qui dispose du monopole d'achat et de vente des produits agricoles, fait reposer sur les épaules des paysannes et paysans l'essentiel du poids de l'accumulation. Le regroupement de la paysannerie dans des exploitations collectives lors du « Grand bond en avant » se traduit par une productivité très faible et des conditions d'existence difficiles.

Les paysans et paysannes subissent par ailleurs une véritable discrimination sociale et légale. Le nouveau régime a en effet repris à son compte la tradition deux fois millénaire de l'affectation de toute personne à un lieu de résidence obligatoire (hukou). Les paysans et paysannes n'ont, pour cette raison, pas le droit de travailler en ville ou d'y résider, ce qui limite pendant longtemps l'exode rural.

6 Angeloff Tania (2012) et Wang Wang Zheng (2010). Voir titre et références à la fin de cette revue.

7 Cai, Chongguo (2005) p 12. Voir titre et références à la fin de cette revue.

8 Thierry Sanjuan (2018), *Atlas de la Chine* p15.

9 Au Loong Yu, Nan Shan & Zhang Ping (2007). Voir titre et références à la fin de cette revue.

10 L'essentiel des éléments qui suivent sont empruntés à Jean-Louis Rocca (2006). Voir titre et références à la fin de cette revue.

11 ACFTU : All China Federation of Trade Unions.

12 Au, Nan, Zhang (février 2007).

LA PREMIÈRE PHASE DE CONVERSION AU CAPITALISME (1978-1992)

Elle est symbolisée par le poids politique croissant de Deng Xiaoping, une figure historique du PC chinois qui avait été écarté lors de la Révolution culturelle. À partir de 1978, la situation de la paysannerie s'améliore considérablement avec le retour progressif à l'exploitation familiale de la terre, dont la propriété est transférée de l'État aux municipalités.

Mais dès le milieu des années 1980, la bureaucratie locale se lance dans un véritable racket fiscal dans les campagnes. La situation de la paysannerie se dégrade alors sensiblement. Il en résulte la formation d'un énorme réservoir de main-d'œuvre disponible pour aller travailler en ville, même clandestinement.

Le régime organise au même moment le développement d'une industrie à capitaux totalement ou partiellement privés, reposant sur une main-d'œuvre à bas coût. À partir de 1982,¹³ la création d'entreprises privées est en effet autorisée dans l'industrie légère et dans les services. Dans tous les secteurs voient le jour des sociétés mêlant des capitaux étrangers et chinois. En 1984, 14 villes sont ouvertes aux investisseurs étrangers. Les ruraux qui fuient la misère des campagnes constituent une proie de choix pour ces entreprises. Se constitue ainsi une nouvelle sorte d'ouvrierEs, les mingongs, surexploitéEs à l'extrême.

Dans les années 1980, un militantisme féministe spontané apparaît, au moment où l'économie de marché émergente creuse les inégalités de genre. Celui-ci s'attaque aux représentations sexistes dans les médias. Il aide les femmes rurales à

obtenir des droits fonciers ou d'autres ressources matérielles, ainsi que des femmes licenciées des zones urbaines à percevoir des allocations.

Vers le milieu des années 1980, des femmes éduquées, vivant en milieu urbain, commencent à s'engager dans des activités comme des cercles de discussion et conférences, des recherches sur les questions de genre, etc.¹⁴

Pendant cette première phase de transition au capitalisme, pas grand-chose ne change pour l'ancienne classe ouvrière. Les réformes se limitent pour l'essentiel à donner davantage d'autonomie aux directeurs des entreprises d'État.

Signe prémonitoire, la notion d'emploi à vie dans les entreprises d'État est supprimée dans les textes. Mais cela n'a pour l'instant pas beaucoup de conséquences dans les faits.

Dans le cadre des réformes, est lancée en 1979 la politique de l'enfant unique qui restera en vigueur jusqu'en 2015.

Cette première phase de transition au capitalisme déstabilise profondément la société chinoise. « *Un fossé grandissant s'est creusé entre dominants et dominéEs, et c'est cela qui a ensuite conduit en 1989 à l'éruption du mouvement démocratique de la place Tiananmen. Le PC a été particulièrement inquiet du fait qu'un grand nombre de salariéEs se*

¹³ Cai Chongguo (2005) pp 57-48 et p 93.

¹⁴ Angeloff Tania (2012) et Wang Zheng (2010).

¹⁵ Au, Nan, Zhang (2007).

¹⁶ Jean-Philippe Béja (1999) : Tiananmen, dix ans après. Une rupture dans l'histoire de l'opposition en Chine. Perspectives chinoises, n°53, http://www.persee.fr/doc/perch_1021-9013_1999_num_53_1_3108

¹⁷ OMC : Organisation Mondiale du Commerce.

ÉtudiantEs manifestant sur la place Tiananmen de Pékin au printemps 1989



soient mobiliséEs pour soutenir la revendication de droits démocratiques élémentaires formulée par les étudiantEs».¹⁵

À Pékin, un éphémère syndicat indépendant de l'État est proclamé, et il en va de même dans une vingtaine de villes.

Hanté par le spectre de la grève générale polonaise de 1980 et l'effondrement des pays de l'Est, le pouvoir réagit brutalement. Le 20 mai 1989 la loi martiale est proclamée, et dans la nuit du 3 au 4 juin les chars tirent sur la foule.¹⁶ Suivant les sources, le nombre de morts va de quelques centaines à plusieurs milliers. Une répression implacable est ensuite organisée dans l'ensemble du pays.

1989 représente un tournant majeur dans l'histoire de la Chine. Face aux mobilisations, le pouvoir en place refuse tout compromis, et opte pour une répression générale. La défaite sanglante du mouvement social et démocratique, crée les conditions d'un « grand remplacement » d'une importante partie de la classe ouvrière de l'ère Mao par des migrantEs venuEs des campagnes chinoises, ainsi qu'une accélération de la transition au capitalisme.

En décembre 1989, voit le jour la centrale syndicale hongkongaise HKCTU qui affiche son opposition résolue au pouvoir de Pékin.

DEPUIS 1992: LA DEUXIÈME PHASE DE PASSAGE AU CAPITALISME

C'est de cette période que traite essentiellement cette revue.

En 1992, Deng Xiaoping proclame le tournant vers « l'économie socialiste de marché ». L'usage du terme « socialiste » signifie que le PC veut continuer à détenir l'intégralité du pouvoir. Le terme « marché » indique que la Chine veut s'intégrer pleinement dans l'économie capitaliste mondiale, ce qui se traduira en 2001 par son entrée dans l'OMC.¹⁷ Le but des dirigeants chinois est en effet de construire une économie reposant sur l'exportation et sur des coûts salariaux parmi les plus faibles du monde.

Fin 1993, le système de planification disparaît.¹⁸ L'économie chinoise passe partiellement sous la domination de capitaux étrangers, dont ceux de la diaspora chinoise. En 2008, les capitaux étrangers

contrôlent 75 % des exportations et 75 % de l'industrie.¹⁹

En Chine continentale²⁰, un capitalisme autochtone commence à se constituer à partir de 1994 avec la vente par les autorités de PME pour un prix symbolique. Des entreprises privées chinoises voient le jour en zone rurale puis en ville, notamment pour servir de sous-traitants aux entreprises étrangères. Une nouvelle bourgeoisie chinoise émerge autour de responsables du parti-Etat dont un certain nombre se sont considérablement enrichis à l'occasion des privatisations et grâce à la corruption. Ceux-ci développent des liens avec des capitalistes de la diaspora chinoise, et en particulier ceux de Hong Kong.²¹

1995 : Dans le cadre du rapprochement entre la Chine et l'Occident, la quatrième Conférence mondiale de l'ONU sur les femmes a lieu à Pékin.

Hôte de cette conférence, le pouvoir n'a pas d'autre choix que de légitimer l'existence d'ONG féministes indépendantes de la fédération officielle. Et cela alors que toutes les organisations non gouvernementales sont interdites depuis les massacres de juin 1989.

La tenue de cette conférence entraîne une rupture dans l'approche et le traitement des inégalités de genre. À l'occasion de cette conférence, sont abordées en Chine non seulement les questions de justice sociale et d'égalité entre les hommes et les femmes, mais également des questions

jusqu'à-là taboues comme la violence conjugale, les droits des gays et des lesbiennes, ou encore ceux des prostituées.²² 1997 : La conversion au capitalisme franchit un seuil décisif avec la restructuration des grandes entreprises d'État, préalablement transformées en sociétés anonymes, et dont le capital est ensuite ouvert à des investisseurs privés chinois ou étrangers. Les grands groupes sont alors dépecés : les entités rentables sont regroupées dans de nouvelles structures, le reste est purement et simplement fermé. Le but est de créer de grands groupes modernes semblables aux conglomérats japonais ou coréens, et capables de leur résister.²³

Parallèlement, le gouvernement organise la libéralisation et la privatisation des services publics²⁴ :

- Les soins de santé deviennent hors de prix, et des hôpitaux privés se mettent en place ;
 - L'École publique est devenue payante, et des établissements privés voient le jour.
- Les coûts d'inscription à l'Université, en tenant compte du niveau de vie chinois, sont parmi les plus élevés du monde.²⁵
- « À l'époque maoïste (...) la société chinoise apparaissait comme l'une des plus égalitaires du monde. La réforme en a fait l'une des plus



Du culte de Mao à celui de la croissance capitaliste

inégalitaires».²⁶ Ou comme le dit un ouvrier métallurgiste de Shenyang : «Mao nous avait au moins donné le bol de riz en fer, Deng Xiaoping²⁷ l'a percé, Jiang Zemin²⁸ l'a aplati».²⁹

LA MONTÉE DES LUTTES CONTRAINT LE POUVOIR À UNE SÉRIE DE CONCESSIONS

À partir de 1993, de multiples conflits sociaux éclatent au sud de la Chine dans les entreprises à capitaux étrangers.

Afin de faire retomber la pression sociale, le pouvoir met en place un début de législation sociale basée sur l'attribution de droits individuels aux salariéEs. Mais ne sont par contre pas accordés de droits collectifs comme la liberté d'association et la négociation collective.

Les conflits sociaux continuent de plus belle, en s'appuyant sur les premières avancées obtenues.

18 Marie-Claire Bergère : *capitalismes et capitalistes en Chine* p. 228 - (Perrin 2007).

19 Eva Cheng (mai 2007) : www.europe-solidaire.org/spip.php?page=article_impr&id_article=6091

20 Cai Chongguo (2005) p 58.

21 Voir à ce sujet les pages 23-25 de cette revue emprunté à Au Loong Yu (2013), ainsi que pages 87-91.

22 Angeloff Tania (2012) et Wang Zheng (2010).

23 Cai Chongguo (2005) p 157.

24 Cai Chongguo (2005) pp 85-99.

25 Entretien avec Cai Chongguo, le 17 septembre 2007 (Solidaires, 2008). Voir références à la fin de cette revue.

26 Marie-Claire Bergère : *Capitalismes et capitalistes en Chine* - Perrin (2007) p 248.

27 Deng Xiaoping a été l'homme fort du régime de la fin des années 1970 à la fin des années 1980.

28 Jiang Zemin a été secrétaire général du PC de 1989 à 2002 et président de la République de 1993 à 2003.

29 Cité par Jean Chesneaux in « Carnets de Chine », *La quinzaine littéraire* (1999), p 243.

30 Angeloff Tania (2012) et Wang Zheng (2010).

1993 : Un incendie dans une usine travaillant pour une société italienne, cause 87 mortEs et 47 blesséEs. Cet incident suscite une vague de mobilisation à Hong Kong et dans le reste du monde.

Dans la foulée, des militantes de Hong Kong fondent la première association luttant pour les droits des salariées sur le continent. Elle servira de modèle à la création de nombreuses organisations comparables.

1997 (1^{er} juillet) : Le Royaume-Uni rétrocède Hong Kong à la Chine.

1998 : Le réseau « Stop à la violence conjugale » voit le jour. Il devient par la suite l'une des ONG féministes les plus importantes de Chine.

En 2001, le terme « violence conjugale » est inclus dans la loi sur le mariage permettant de demander le divorce pour ce motif. Dans l'ensemble du pays, les organisations féminines locales, en collaboration avec la police, mettent en place plus de quatre cents refuges pour femmes, et plus de douze mille guichets où il est possible de déposer plainte pour violence conjugale.³⁰

Au début des années 2000, une nouvelle génération de salariéEs migrantEs voit progressivement le jour : elle veut s'installer durablement en ville et y jouir des mêmes droits que les autres salariéEs d'origine urbaine. Elle est plus qualifiée, davantage apte à s'organiser et à utiliser les nouveaux moyens de communication.

1999 (décembre) : Le Portugal rétrocède Macao à la Chine.

Dans les années 2000, le centre de gravité de l'industrie chinoise se déplace progressivement vers des activités à plus forte valeur ajoutée.

Celles-ci pouvant être plus facilement paralysées par les salariéEs (comme dans



Train made in China (2008)

le secteur automobile), leur pouvoir de négociation s'en trouve renforcé. Ce phénomène est amplifié à partir de 2004, puis à nouveau à la fin de 2009, par une pénurie de main-d'œuvre entraînée par la croissance époustouflante de l'économie chinoise.

Dans ce contexte, la grève victorieuse d'une usine Honda en 2010 sert de signal au déclenchement d'une vague de grève sans précédent, paralysant notamment une grande partie de la production automobile dans l'ensemble du pays.

L'EMPIRE CONTRE-ATTAQUE

Dans un contexte de baisse de la demande extérieure liée aux crises financières mondiales de 2008 et 2012, le taux de crois-

sance de l'économie chinoise diminue de moitié. À partir de 2013-2015, l'autoritarisme du régime s'accroît. La répression s'abat notamment sur les militantEs ouvrierEs et associatifs.

Le troisième mandat de Xi Jinping à la direction du Parti communiste en novembre 2017, ainsi que sa réélection en 2018 à la présidence de la république pour une durée désormais sans limite, est marqué par une triple évolution :

- renforcement de la répression,
 - affirmation croissante de l'État chinois sur la scène internationale,
 - lancement d'une gigantesque politique d'expansion commerciale connue sous le nom de « nouvelles routes de la soie ».³¹
- Cette dernière période constitue le cœur du contenu de cette revue. ■

31 Concernant « les nouvelles routes de la soie », voir la brochure *China's Overseas Expansion: An Introduction to its One Belt, One Road and BRICS Strategies* www.globalmon.org.hk/content/2nd-edition/chinas-overseas-expansion-introduction-its-one-belt-one-road-and-brics-0

UN PARTI-ÉTAT OMNIPRÉSENT

L'

essentiel de cet article est emprunté à la version abrégée de l'ouvrage d'AU Loong Yu (2013) dont les références figurent à la fin de cette revue.

L'État chinois n'a nulle velléité de se prétendre neutre envers le Parti communiste. Le droit exclusif de ce parti à diriger le pays est même inscrit dans la Constitution. Depuis près de soixante-dix ans, le PC tient fermement, à tous les niveaux, les rênes des pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire, ainsi que les forces armées. « Toutes les entités administratives sont doublées de cellules du Parti communiste où se trouve le vrai pouvoir de décision. »¹

1 Thierry Sanjuan (2018), *Atlas de la Chine*, p 15. Ajout de Pierre Rousset à l'automne 2018 : « Dans le passé, cependant, trois structures de pouvoir cohabitaient : le Parti, l'administration gouvernementale, l'armée. Cela permettait d'accommoder des secteurs variés de la bureaucratie, donnait de l'espace aux conflits de fractions et aux mouvements sociaux. Aujourd'hui, après de sévères purges, Xi Jinping tente d'imposer une chaîne unique de commandement dans tout le pays, celle du Parti, et une direction unique au parti (la sienne – à vie). Ce qui ne veut pas dire qu'il va réussir ».

Congrès du Parti communiste chinois (2017)



Alors qu'en URSS le retour au capitalisme s'était accompagné de la disparition du rôle dirigeant du PC, la Chine est un des rares pays où ce processus a été contrôlé de A à Z par un parti communiste.

Dans le domaine économique, les responsables du parti continuent de diriger ce qui reste du secteur d'État. Simultanément, ils se sont appropriés à titre personnel les parties les plus rentables de l'ancien secteur d'État. Ils ont également fondé de nouvelles entreprises avec la fortune accumulée grâce à leur position au sein de l'appareil d'État.

L'instauration de mécanismes de marché ne s'accompagne pas de l'avènement d'une « société civile » :

- les libertés sont toujours étouffées, à commencer par la liberté d'expression et d'organisation,

- la Chine détient le record mondial des peines de mort, avec par exemple plus de la moitié des exécutions capitales intervenues sur l'ensemble de la planète en 2016,

- l'essentiel des conventions internationales concernant les droits des salariéEs ne sont pas respectées,

- toutes les associations demandant à se voir reconnaître une existence légale doivent préalablement accepter d'être contrôlées par les ministères correspondants, il en va de même pour les médias et les maisons d'édition,

- la centrale syndicale unique (ACFTU) continue à être étroitement imbriquées avec le Parti et l'appareil d'État.

Le pouvoir absolu sur l'État ne suffit pas aux responsables du parti qui cherchent à rendre leur pouvoir héréditaire. Ce phénomène est généralisé à tous les niveaux de

l'administration, sauf aux derniers niveaux de l'échelle hiérarchique.

S'accaparant une partie croissante des richesses, les secteurs dominants du parti-État deviennent le cœur de la nouvelle bourgeoisie. Les capitalistes privés qui ne sont pas intimement liés aux capitalistes bureaucrates sont réduits à une situation marginale.

Dans les années 1980-1990, un certain nombre de ChinoisEs pensaient que les capitalistes privés allaient devenir l'avant-garde des luttes démocratiques. Il n'en a rien été. En Chine, les capitalistes privés doivent leur existence même au parti. Ils ont, de plus, besoin de lui face à la résistance des travailleurs/euses. Pour cette raison, les capitalistes privés ne lèvent pas le petit doigt face au pouvoir du État. Les plus ambitieux d'entre eux cherchent d'ailleurs à adhérer au parti, ou à devenir député.

Dans une telle situation il faut un grand courage pour s'opposer politiquement au régime : c'est en effet s'exposer à la prison, voire la mort.

Ne voulant pas se retrouver en confrontation directe avec les autorités, des opposantEs, dont certainEs faisaient par exemple auparavant référence à Solidarnosc, ont fini par ne plus aborder les questions politiques. Ils/elles préfèrent désormais contourner le pouvoir en place, et se concentrer sur les volets économiques et sociaux, en accordant une place prépondérante à l'action juridique. En « dépolitisant » les luttes, ils/elles espèrent par ailleurs que la presse relayera plus facilement l'information concernant celles-ci. Au nom de la nécessité de protéger leur action concrète face à la répression, une partie de ces militantEs franchissent un

pas supplémentaire : certainEs en viennent à abandonner leurs références antérieures à la démocratie, au multipartisme et au syndicalisme indépendant.

Lorsque le pouvoir infléchit son discours officiel suite aux grèves de 2010, une partie d'entre eux/elles franchissent un troisième pas, et se mettent à espérer une évolution graduelle du régime. Pour eux/elles, l'heure est venue de prôner la conciliation entre les intérêts de l'État, du patronat et des travailleurs/euses, par le biais d'un « dialogue constructif » .

Ils/elles estiment désormais possible de convaincre l'État que la satisfaction des revendications ouvrières est le meilleur moyen d'assurer son objectif de croissance économique et de stabilité sociale, et de cette façon conserver plus longtemps le pouvoir.

Mais le mouvement de balancier repart dans l'autre sens à partir de 2013-2015 : l'heure n'est plus pour l'État à des discours d'ouverture et à une certaine tolérance. Les « bonnes vieilles pratiques répressives » reprennent vigueur. La plupart des militantEs estiment qu'un « hiver » rigoureux s'abat une nouvelle fois sur la Chine.

Et tout semble indiquer que celui-ci pourrait durer un certain temps, comme en témoignent par exemple les réformes constitutionnelles de janvier 2018 qui incluent notamment la possibilité d'une présidence de la République à vie. ■



GLOSSAIRE

C

ette rapide présentation renvoie aux pages de cette revue où ces termes sont davantage explicités.

ACFTU

Sigle de la seule centrale syndicale autorisée en République populaire de Chine, placée sous la direction du Parti communiste. Les structures de l'ACFTU sont étroitement imbriquées avec les employeurs et les autorités politiques. Le chapitre 3 (pp 37-58) de cette revue est consacré à la présentation de cette organisation.

ACWF

Sigle de l'association officielle de femmes, placée sous la direction du Parti communiste. L'ACWF a connu certaines marges d'autonomie pendant une vingtaine d'années avant d'être complètement reprise en mains à partir de septembre 2016.

Voir les pages 15-21 de cette revue, ainsi que les textes d'Angeloff Tania (2012) et Wang Zheng (2010).

Continent chinois

Est appelé ainsi dans cette revue le territoire de la République populaire de Chine, moins Hong Kong et Macao qui ont conservé certaines libertés d'expression et d'organisation après avoir été rétrocédés au pouvoir de Pékin.

HKCTU

Centrale syndicale hongkongaise, indépendante du patronat, ainsi que des autorités de Pékin et de Hong Kong. HKCTU est étroitement liée aux organisations luttant pour la démocratie et les droits des salariéEs.

Hukou

Il s'agit du livret de famille précisant notamment le lieu d'enregistrement administratif des citoyens et citoyennes du continent. Les droits sociaux des ChinoisEs étant déterminés par ce dernier, avoir un hukou délivré dans une autorité rurale déshéritée entraîne automatiquement un statut discriminatoire par rapport aux personnes ayant un hukou émanant d'une autorité d'une zone urbaine économiquement développée. Voir à ce sujet les pages 220-225 de cette revue.

LNGOs

Ce sigle peut être traduit en français par « organisations non-étatique du travail ». L'ensemble du chapitre 6 leur est consacré. En l'absence sur le continent d'organisations syndicales indépendantes du patronat et du pouvoir, les LNGOs se sont créés pour aider à la défense des droits des salariéEs.

- Les LNGOs ayant vu le jour sur le continent n'y ont, sauf exception, pas d'existence légale. Elles sont au mieux tolérées, et peuvent être interdites à tout moment. Leurs responsables vivent sous la menace permanente d'agression par des hommes de main ou des policiers, ainsi que d'être jetésEs en prison. Certaines de ces LNGOs sont présentées dans les pages 115-123 de cette revue.¹

- Les LNGOs hongkongaises n'ont une existence légale qu'à Hong Kong. Elles sont depuis 2017 considérées comme « étrangères » par les autorités du continent, ce qui y limite beaucoup leur liberté d'action. Certaines LNGOs hongkongaises sont présentées dans les pages 115-123 de cette revue.²

MigrantEs

Il s'agit de la transcription usuelle, en français et en anglais, du terme chinois « non-mingong », dont la traduction littérale en français est « ouvrier-paysan ». Sont appeléEs ainsi les personnes de nationalité chinoise résidant en ville, mais dont le lieu de naissance (ou celui de leurs parents) est situé en zone rurale. ConsidéréEs par les autorités comme des citoyen-ne-s de seconde zone, les migrantEs font l'objet de multiples discriminations. Il est question des migrantEs à de nombreuses reprises dans cette revue, et notamment dans les pages 220-225.

Parti communiste chinois (PCC)

Parti unique exerçant le pouvoir en République populaire de Chine depuis 1949. Le PCC dirige notamment la centrale syndicale ACFTU et l'association des femmes ACWF. Voir notamment à ce sujet les pages 23-25 de cette revue. ■

1 Little Grass, Centre de travailleurs/euses migrantEs Dagongzhe, Centre de services aux travailleurs/euses migrantEs de Panyu (MWSD), Centre Chunfeng (Vent de printemps), Centre Shenzhen Labour Rights (Lao Wei), Association des travailleurs chinois de Walmart (WCWA).

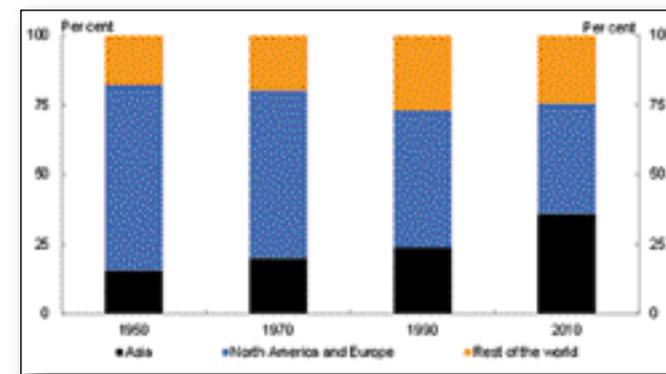
2 AMRC, Globalization Monitor (GM), SACOM, Labour Education and Service Network (LESN), Labour Action China (LAC), Workers Empowerment (WE), China Labour Support Network (CLSN), China Labour Bulletin (CLB).

L'ÉVOLUTION ÉCONOMIQUE DE LA CHINE

Pays économiquement retardataire au XIX^e siècle et réduit au statut de semi-colonie, la Chine est devenue en une quarantaine d'années la seconde puissance économique du monde. L'objectif de ses dirigeants est qu'elle surpasse un jour les États-unis.

Cette croissance époustouflante fait toutefois face, ces dernières années, à un défi majeur : son industrie exportatrice reposant sur une main-d'œuvre à bas coût est aujourd'hui fragilisée par le ralentissement économique mondial et les hausses à répétition des salaires nominaux chinois.

LA PART CROISSANTE DE L'ASIE DANS L'ÉCONOMIE MONDIALE



L

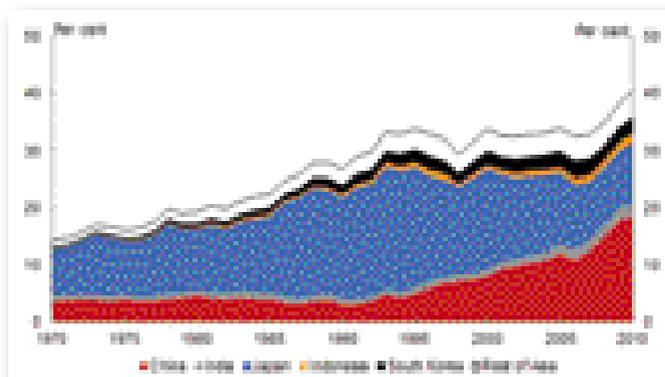
Le graphique ci-dessus¹ représente l'évolution de la part respective dans l'économie mondiale de l'Asie (en noir), de l'Amérique du Nord et de l'Europe (en bleu), ainsi que du reste du monde (en orange).

Depuis l'origine du capitalisme industriel jusque dans les années 1990, l'Europe, puis l'Europe et l'Amérique du nord ont dominé l'ensemble de l'économie mondiale.

Un basculement a ensuite lieu au profit de l'Asie, dont la part de la richesse mondiale produite passe de moins de 15 % en 1950 à plus de 35 % en 2010. Ce continent fait désormais jeu à peu près égal avec l'Europe et l'Amérique du nord. ■

¹ Ce graphique, et le suivant, proviennent d'AMRC (2017).

LA CHINE COMME « ATELIER DU MONDE »



A

u sein d'un continent en plein essor, la Chine se taille désormais la part du lion. Sa part dans la production de richesse en Asie était d'environ 4% en 1970. Elle est en 2010 proche de 20%.

Cette tendance devrait s'accroître dans les années à venir dans le cadre du tournant chinois vers les industries à haute valeur ajoutée, ainsi de la politique d'expansion commerciale internationale connue sous le nom des « nouvelles routes de la soie ».¹

Une des grandes faiblesses de l'économie chinoise est sa dépendance envers ses importations de matières premières, de pétrole et de gaz. Le développement de l'automobile électrique pourrait représenter à cet égard une aubaine : la Chine dispose en effet d'immenses réserves de métaux et terres rares nécessaires à la production de masse d'automobiles électriques : d'ores et déjà, elle produit « 94% du magnésium, 69% du graphite naturel ou encore 84% du tungstène consommés dans le monde. Les proportions atteignent même 95% pour certaines terres rares. »

Et cela d'autant plus qu'actuellement « six des dix plus grands constructeurs de véhicules électriques sont chinois : BYD, SAIC, Dongfeng, Geely, FAW et Beijing Automotive Industry. »² ■

1 Concernant « les nouvelles routes de la soie », voir la brochure « China's Overseas Expansion: An Introduction to its One Belt, One Road and BRICS Strategies » www.globalmon.org.hk/content/2nd-edition-chinas-overseas-expansion-introduction-its-one-belt-one-road-and-brics-0

2 Guillaume Pitron : Voiture électrique, une aubaine pour la Chine - *Le Monde diplomatique* (août 2018). www.monde-diplomatique.fr/2018/08/PITRON/58979

UN NOUVEAU CHANGEMENT DE « MODÈLE ÉCONOMIQUE »



Le mode d'industrialisation mis en place dans les années 1980 est aujourd'hui partiellement en crise, et le pouvoir est à la recherche de nouvelles voies.

LE « MODÈLE ÉCONOMIQUE » DES ANNÉES 1980 ET 1990¹

Dans les années 1980-1990, un tournant a lieu vers une économie tirée par l'exportation dans les pays anciennement industrialisés, de produits à faible valeur ajoutée : textile, confection, chaussures, objets en matière plastique, jouets, etc.

1 Ce paragraphe s'inspire notamment de DENG Yunxue (2017). Voir titre et références à la fin de cette revue.

En 2008, déjà, dans le train reliant Shanghai à son aéroport



Ce « modèle » repose sur trois piliers :

- 1) Une demande finale provenant des pays anciennement industrialisés ;
- 2) Une main d'oeuvre chinoise à bas coût en raison, d'une part du réservoir énorme de main d'oeuvre originaire des zones rurales, d'autre part de l'inexistence d'organisation syndicale pouvant défendre leurs droits ;
- 3) L'investissement de capitaux provenant des pays anciennement industrialisés. Ceux-ci servent principalement à mettre sur pied des sous-traitants de grandes marques mondiales délocalisant une partie de leur production pour profiter de l'effet d'aubaine représenté par les bas salaires chinois. Situés au bout de la chaîne de valeur, ces sous-traitants compensent leurs faibles marges par une exploitation intensive de leurs salariéEs.

Ce « modèle » entre en crise au début des années 2000 en raison de trois facteurs :

- 1) Le ralentissement de la demande des pays industrialisés ;
- 2) La hausse des salaires chinois suite aux grèves et au ralentissement de l'arrivée de salariéEs venuEs des campagnes ;

3) La baisse des marges dans l'industrie, ainsi que la préférence d'une partie des capitaux (internationaux et chinois) pour la spéculation financière et immobilière.

DEPUIS LE MILIEU DES ANNÉES 2000

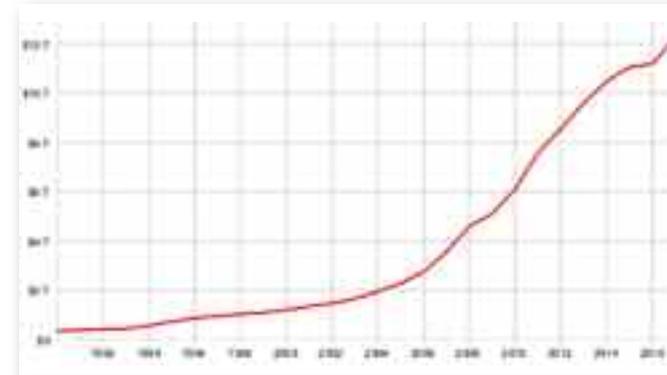
Le pouvoir chinois prend en compte deux inconvénients majeurs du « modèle » mis en place dans les années 1990 :

- 1) Une dépendance de l'économie chinoise envers les capitaux étrangers ;
- 2) Une exposition aux chocs externes comme le prouve le ralentissement économique consécutif à la crise financière de 2008.

Le pouvoir chinois opte alors pour un nouveau mode d'accumulation basé sur :

- Un élargissement du marché intérieur ;
- Le développement d'industries à forte intensité capitaliste, dans des branches de haute technologie et à forte valeur ajoutée. Les secteurs concernés sont situés dans la métallurgie, la pétrochimie, l'aéronautique, l'automobile, la construction navale, etc.

En 2013, les industries de haute technologie représentent 13,1% des profits et 15,1%



Évolution du PIB de la Chine³

des emplois de l'ensemble du secteur manufacturier.

Le secteur de l'automobile est celui qui se développe le plus rapidement. Il produit principalement pour un marché intérieur en pleine expansion, et est donc moins dépendant que les autres des fluctuations économiques mondiales. La Chine est désormais le premier pays producteur automobile du monde : en 1990, la Chine ne produisait qu'environ 510 000 automobiles, ce chiffre passe à 13,79 millions en 2009, dépassant les États-Unis et le Japon.

Depuis quelques années les constructeurs chinois commencent par ailleurs à s'implanter en Europe avec des marques comme Geely propriétaire de Volvo Cars et actionnaire de Daimler, le groupe auto-

mobile Chery et Great Wall Motors. Les constructeurs, Dongfeng, FAW ou BYD ne vont pas tarder à les suivre.

La montée en gamme de l'industrie est particulièrement importante dans la province du Guangdong située au sud de la Chine.

LES SUITES DE LA CRISE FINANCIÈRE DE 2008

La croissance économique de la Chine reste importante (entre 6 et 7% par an entre 2015 et 2017), mais progresse deux fois moins vite qu'avant 2011.²

Selon Xi Jinping (président de la République et secrétaire général du PC), la Chine est entrée dans une période de « nouvelle normalité », caractérisée par une croissance moins rapide, et davantage tournée vers le marché intérieur, les services et les hautes technologies.⁴ ■

² Croissance du PIB 13,9% (2011); 10% (2012); 9,7% (2013); 8,3% (2014); 6,1% (2015); 6% (2016); 6,6% Statistiques officielles (2017) <http://data.stats.gov.cn/english>

³ Source: Banque mondiale et Google.

⁴ http://www.lemonde.fr/economie-mondiale/article/2015/11/01/le-ralentissement-de-l-activite-economique-chinoise-se-confirme_4800922_1656941.html#PLwTSe-71shrxDsEz.99

LA CONJONCTURE DEPUIS 2008

É

tant donné le degré d'insertion économique de la Chine au sein du marché mondial, il n'est pas étonnant qu'elle soit désormais impactée de façon importante par les crises du capitalisme mondial.

L'IMPACT DES CRISES FINANCIÈRES DE 2008 ET 2012

L'économie chinoise est frappée à deux reprises par le tsunami financier mondial. La forte baisse de la demande extérieure provoque une chute brutale des exportations, et la croissance économique passe de 14,2% en 2007 à 6,9% en 2015. Devant faire face à des surcapacités domestiques et une restructuration mondiale de la chaîne d'approvisionnement, les perspectives de l'économie chinoise ne sont pas optimistes.

LES SURCAPACITÉS DANS L'INDUSTRIE CONDUISENT À UNE VAGUE DE LICENCIEMENTS

Face à la faiblesse de la consommation intérieure et extérieure, beaucoup d'investisseurs se tournent vers la spéculation immobilière. Les énormes montants financiers qui se déversent dans l'immobilier entravent en retour le développement de l'économie réelle. Lorsque les exportations sont touchées par le ralentissement économique extérieur, les problèmes de surcapacités s'intensifient dans des industries clés comme le charbon, l'acier, le verre plat, et

ÉCONOMIQUE



la construction navale qui affichent des pertes abyssales. Même les entreprises publiques sont affectées par la crise de la dette. C'est par exemple le cas de la compagnie d'État de construction navale Zhoushan Wuzhou qui se déclare en faillite.

LA RÉAPPARITION D'UN CHÔMAGE DE MASSE

Le ralentissement de l'industrie chinoise entraîne le licenciement d'un grand nombre de salariéEs, dont plus de 500 000 dans les secteurs de la métallurgie et de la sidérurgie. Le départ en préretraite est proposé à ceux s'approchant de l'âge de la retraite. Le coût de leur changement de domicile et de leurs assurances sociales (et en particulier leur pension) est normalement à la charge des gouvernements locaux, mais ceux-ci traversent déjà des difficultés financières. La

plupart des salariéEs licenciéEs obtiennent un nouveau travail se retrouvent dans des emplois instables avec des salaires et des avantages sociaux beaucoup plus bas.

En dépit de stocks importants et de baisse des ventes, beaucoup d'industries traditionnelles ne procèdent pas à des licenciements mais diminuent les salaires, mettent des travailleurs/euses en congé sans solde, réduisent les heures travaillées, ou envoient des salariéEs en formation.

Le gouvernement central a demandé aux banques de restreindre les crédits aux industries qui accumulent les pertes pour cause de surcapacités. Mais celles-ci sont souvent les forces motrices de la croissance économique des provinces, et elles continuent d'accroître leurs capacités de production afin de sauvegarder des emplois et stabiliser l'économie locale. Elles continuent pour cette raison à emprunter auprès de succursales locales de banques.

LE TRANSFERT SUR LES SALARIÉES DU COÛT DU CHÔMAGE

Actuellement, le problème de surcapacités est principalement concentré dans les provinces du centre, du nord, et du nord-est où les mines de charbon jouent un rôle central.

Les industries manufacturières situées dans le sud rencontrent aussi un problème de surcapacités, mais sous une forme différente. Elles ont besoin que le marché intérieur prenne le relai des exportations

qui connaissent une baisse de demande. Beaucoup d'entreprises réduisent leurs coûts salariaux et transfèrent le risque économique sur les salariéEs.

À la différence de ce qui se passe pour les salariéEs des entreprises d'État dans le nord du pays, les salariéEs licenciéEs dans le Sud, ne reçoivent pas de réel soutien des gouvernements locaux. Ceux-ci ne mettent pas en place de redéploiement vers d'autres emplois, ni de programmes de formation et de reconversion. Face à la dépression du secteur manufacturier dans le Sud, et la vague de fermetures d'entreprises, les droits de nombreux travailleurs/euses ne sont pas protégés, les salaires sont amputés, et les avantages sociaux annulés. Un grand nombre de salariéEs se retrouvent dans une situation de grande insécurité.

UN PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT MASSIF DES EXPORTATIONS

En 2013, le pouvoir annonce le projet de « nouvelles routes de la soie ». ¹ Il repose sur la construction de gigantesques infrastructures de voies de transport ferré et maritime, couvrant l'Asie, l'Europe et l'Afrique. Il est trop tôt pour mesurer l'impact que pourra avoir cette politique.

NB : Cet article est essentiellement tiré d'éléments fournis par des organisations militantes de Hong Kong. ■

1 Concernant « les nouvelles routes de la soie », voir la brochure *China's Overseas Expansion: An Introduction to its One Belt, One Road (OBOR) and BRICS Strategies* <http://www.globalmon.org.hk/content/2nd-editionchinas-overseas-expansion-introduction-its-one-belt-one-road-and-brics-0>

LA CENTRALE SYNDICALE UNIQUE ACFTU

Avec plus de 300 millions de membres revendiquéEs en 2016¹ et 2,8 millions structures de base, la centrale unique ACFTU² est incontestablement l'organisation au monde comptant le plus de salariéEs. Elle siège à l'OIT³ depuis 1971, et est membre de son Comité exécutif depuis 2011. Reste à savoir si l'ACFTU peut être véritablement qualifiée d'organisation syndicale.

1 Statistiques officielles 2017 <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2017/html/EN2427.jpg>

2 ACFTU: All China Federation of Trade Union (Fédération des syndicats de toute la Chine).

3 Organisation internationale du travail dépendant de l'ONU, où siègent des représentantEs d'États, d'employeurs et d'organisations syndicales.

UN PEU D'HISTOIRE¹

Le syndicalisme apparaît en Chine au début du XX^e siècle. Son champ d'action ne se limite pas à la seule défense des revendications matérielles des salariéEs. Il comprend également la lutte contre la mainmise des grandes puissances qui ont réduit la Chine à l'état de « semi-colonie ». La plupart des structures syndicales ont des liens avec diverses organisations politiques.

Fondé en 1921, le Parti communiste chinois (PCC) devient l'organisation politique hégémonique parmi les militantEs syndicaux/cales. Le PCC joue en conséquence un rôle de premier plan dans la fondation en 1925 de la première centrale syndicale chinoise, désignée dans ce qui suit sous son sigle anglais ACFTU. Entre 1922 et 1927, l'ACFTU et le PCC connaissent une croissance très rapide dans quelques villes, avant de subir une répression brutale par le pouvoir aux mains du Guomindang :

- des milliers de syndicalistes et de militantEs du PC sont exécutéEs (dont 13 000 à Shanghai pour la seule année 1927),
- tous les syndicats dirigés par des communistes sont interdits et remplacés par des syndicats jaunes.



Ce qui reste du PCC se replie alors dans les campagnes pendant une vingtaine d'années. A partir de 1948-1949, le PC se réimplante dans les villes après les avoir conquises militairement. Il reconstitue alors l'ACFTU à qui il attribue le monopole de représentation des salariéEs urbainEs.² Toutes les structures syndicales existantes sont par la suite absorbées au sein l'ACFTU, y compris celles contrôlées antérieurement par le Guomindang.

Jusqu'en 1953, les entreprises restent aux mains de propriétaires privés, et de nombreuses grèves ont lieu pour la satisfaction des revendications.

À partir de 1955, les industries clés sont nationalisées, et les relations sociales sont organisées dans un tout autre cadre : les salariéEs enregistréEs administrativement dans les villes (hukou citadin) bénéficient d'un emploi garanti à vie, de rémunérations relativement égalitaires, ainsi que d'un nombre appréciable d'avantages sociaux. Ce système restera en vigueur jusqu'à la fin des années 1980. ■

¹ Sources principales Rufold Traub-Merz (2011). Voir titre et références à la fin de cette revue. Alain Roux - Actuel Marx n° 22 (1997).

² Le monopole syndical de l'ACFTU figure dans la loi de 1950, et a été reconfirmé dans celles de 1992 et 2001.

LES PRINCIPES DE BASE

R

ouage essentiel du système de pouvoir, l'ACFTU en partage tous les travers.

UNE CENTRALE SYNDICALE UNIQUE

D'après la loi, l'ACFTU est la seule centrale syndicale autorisée : « Il n'existe à l'échelon national que l'ACFTU ». ² Les syndicats de base y sont obligatoirement affiliés et n'ont pas le droit de se coordonner de manière indépendante.

Lors du « printemps de Pékin » de 1989, des syndicats indépendants du pouvoir voient le jour dans une vingtaine de villes, dont celui de Pékin animé notamment par Han Dongfang. Ils sont impitoyablement réprimés. Sur le fond, l'orientation du pouvoir n'a pratiquement pas changé depuis.

UN COMPOSANTE DU POUVOIR EN PLACE

D'après la loi, toute organisation syndicale en Chine est soumise à l'autorité du Parti Communiste : « Le syndicat doit observer avec détermination (...) la ligne fixée par le Parti communiste chinois, les principes du marxisme-léninisme, la pensée de Mao Zedong et la doctrine de Deng Xiaoping, ainsi que la politique de réforme et d'ouverture ». ³

DE L'ACFTU¹

L'ACFTU a également pour mission de soutenir le pouvoir : le syndicat forme les salariéEs à « assister les gouvernements populaires dans leurs actions, et à défendre l'État (...) ». ⁴

À tous les niveaux, la majorité des responsables syndicaux sont simultanément membres de l'instance correspondante du parti et/ou de l'appareil d'État. Ils/elles sont directement nomméEs, à chaque niveau, par les structures appropriées du parti. La seule exception concerne quelques rares syndicats de base où des élections directes ont lieu. ⁵

1 Sources principale Rufold Traub-Merz (2011) et HAN Zhuang (2018). Voir titre et références à la fin de cette revue.

2 Article 10 de la loi du 3 avril 1992 (modifiée 2001), qui a pris la suite de celle de 1950 où figurait la même disposition.

3 Article 4 de la loi de 1992 modifiée 2001.

4 Article 5 de la loi de 1992 modifiée 2001.

5 Cai, Chonggo & Concialdi, Pierre (IRES 2006). Voir titre et références à la fin de cette revue.

UNE STRUCTURATION CALQUÉE SUR CELLE DE L'ÉTAT-PARTI

L'ACFTU comporte six niveaux géographiques hiérarchisés de haut en bas : province, préfecture, district, ville et sous-district, lieux de travail.

La loi de 1992 fixe les grandes lignes de son fonctionnement interne dans ses articles 9 et 11 :

- La direction nationale a le pouvoir légal de diriger et contrôler les structures hiérarchiques de niveau inférieur : « La constitution d'un organisme syndical de base, d'un syndicat général local, d'un syndicat industriel national ou local est soumise à l'approbation du syndicat de l'échelon supérieur ». « Les échelons syndicaux de l'échelon supérieur assurent la direction des organismes syndicaux de l'échelon inférieur ».

- Les positions minoritaires sont mises hors-jeu : « Les organismes syndicaux, quel que soit leur échelon, sont mis en place selon le principe du centralisme démocratique ».

Les syndicats de base sont sous la double tutelle d'une structure de branche et d'une structure interprofessionnelle locale. C'est cette dernière qui a l'influence prédominante.

DES SYNDICATS LOCAUX INFÉODÉS AUX PATRONS

Dans le secteur privé, les syndicats ouvriers sont très souvent subordonnés à la direction de l'entreprise. C'est elle qui nomme la très grande majorité des dirigeantEs de syndicats de base. Dans de nombreux cas, des cadres dirigeantEs font partie du comité syndical.⁶

UNE FONCTION DE SYNDICAT-MAISON

La priorité fixée aux représentantEs syndicaux/cales est d'oeuvrer à la croissance de la production. « Le syndicat doit (...) donner la priorité à la construction économique ». « Le syndicat (...) apprend aux salariéEs (...) à prendre soin de la propriété de l'État et de l'entreprise; le syndicat conduit les salariéEs à présenter des suggestions de rationalisation et d'innovations techniques. »⁷

Les représentantEs syndicaux/cales ont un rôle consultatif: ils/elles ont accès à des informations sur la situation de l'entreprise, peuvent critiquer les décisions du management et présenter des revendications. Les syndicats remplissent également une fonction étatique consistant à s'assurer que les entreprises ne violent pas les lois du travail.⁸

La centrale hongkongaise HKCTU écrit à ce propos: « Étant donné que légalement, un seul syndicat est autorisé sur un lieu de travail donné, de nombreux employeurs constituent leur propre "syndicat-maison" ayant pour dirigeants leurs hommes de confiance. Les employeurs écartent ainsi les salariéEs de toute responsabilité. »⁹ Pour HKCTU, la plupart des soi-disant syndicats de l'ACFTU sont des « marionnettes » à la botte des employeurs.

UNE FONCTION DE MÉDIATEUR ENTRE LES SALARIÉES ET L'EMPLOYEUR

Le rôle fixé au syndicat unique n'est pas d'organiser des luttes pour construire un rapport de forces permettant ensuite de négocier dans les meilleures conditions possibles. Il est révélateur que le terme de grève n'est mentionné nulle part dans la loi de 1992¹⁰: il y est seulement question « d'arrêt ou de ralentissement volontaire du travail. »

Lorsque les salariéEs lancent une grève, la fonction fixée au syndicat est de « se concerter » avec l'entité concernée afin de l'aider « à trouver une solution permettant de ramener au plus vite l'ordre dans la production et le travail ». Pour y parvenir, le syndicat doit se contenter de « transmettre les revendications des salariéEs et des propositions de solution du conflit. »

DES MOYENS FINANCIERS CONSIDÉRABLES

Les cotisations syndicales versées par les adhérentEs ne représenteraient qu'environ 10% des ressources financières de l'ACFTU. « Les ressources du syndicat ont pour origine :

- 1) les cotisations de ses adhérentEs ;
- 2) les sommes à hauteur de 2% de la masse salariale (...);
- 3) les revenus provenant d'une entreprise ou d'une entité publique sans but lucratif dépendant du syndicat ;
- 4) les aides du gouvernement (...). »¹¹

DES POSSIBILITÉS DE CARRIÈRE INTÉRESSANTES

« Le syndicat existant (au sein d'une entité) employant plus de 200 salariéEs peut désigner unE présidentE à plein temps. Le nombre de personnes exerçant à plein temps au sein d'un syndicat (...) est déterminé par concertation (...). »

« Les retraitéEs (...) du syndicat de l'échelon du district et des échelons supérieurs sont, au régime de retraite, assimilés aux agents des administrations de l'État. »¹²

Les 1,13 million de permanentEs à plein temps de l'ACFTU¹³ ne sont pas des salariéEs ordinaires temporairement mis à la disposition du syndicat. Ils/elles ont le statut de fonctionnaires d'organisation de masse du parti, et bénéficient à ce titre d'avantages matériels et de carrière très nettement supérieurs à celui des salariéEs qu'ils/elles sont censés représenter.

LA GESTION DES ŒUVRES SOCIALES

La fonction première du syndicat de base est de gérer l'attribution des prestations sociales, en coopération étroite avec le

management: logements, soins médicaux, indemnités d'invalidité, congés maladie, congés maternité, pensions de retraite et autres prestations.¹⁴

UNE FONCTION REVENDICATIVE LIMITÉE À L'EXTRÊME

Celle-ci consiste essentiellement à apporter aux salariéEs son assistance lorsque leurs droits ont été violés.

Par ailleurs, « le syndicat peut, au nom des salariéEs, s'engager dans une concertation d'égal à égal (...) afin de conclure une convention collective ». Étant donné le niveau d'imbrication entre les structures de l'ACFTU, l'État, le Parti communiste et les employeurs beaucoup estiment que l'ACFTU est dans l'incapacité d'avoir des relations « d'égal à égal » avec ces divers interlocuteurs, même pour une simple « concertation », et cela d'autant plus si celle-ci est censée déboucher sur la conclusion d'un accord. Cet aspect sert de toile de fond au débat concernant les négociations collectives qui est abordé dans les pages 196-208 de cette revue. ■

6 Chan, Chris King-Chi & Hui, Elaine Sio-ieng (2014). Voir titre et références à la fin de cette revue.

7 Sont successivement cités des extraits des articles 4 et 31 de la loi du 3 avril 1992, modifiée 2001.

8 Chan, Chris King-Chi & Hui, Elaine Sio-ieng (2014).

9 <http://en.hkctu.org.hk/mainland-china/labour-news/jasic-workers-st...or-freedom-of-association-the-development-of-a-nationwide-suppo>

10 Article 27 de la loi de 1992 modifiée 2001.

11 Article 42 de la loi de 1992 modifiée 2001

12 Sont successivement cités les articles 13 et 48 de la loi de 1992.

13 <http://www.stats.gov.cn/tjsj/nds/j/2017/html/EN2427.jpg>

14 Rufold Traub-Merz (2011) p 4.

LA POSITION TRADITIONNELLE DES LNGOs

Les organisations soutenant les luttes des salariéEs chinoisEs (LNGOs) faisaient traditionnellement des analyses convergentes de l'ACFTU. En 2005, un des principaux responsables du *China Labour Bulletin (CLB)* expliquait par exemple : « *Le syndicat officiel, l'ACFTU, dont les dirigeants sont nommés par le parti, ne défendent pas la cause du peuple. Lui aussi, se soucie d'abord de ses intérêts : il se montre plus actif que la police pour bloquer la constitution de syndicats indépendants qui pourraient le concurrencer* ». ¹

Aujourd'hui encore la centrale syndicale hongkongaise HKCTU et la plupart des organisations soutenant les droits des salariéEs n'ont pas changé d'avis. Pour elles :

- Les syndicats de base sont dominés par le management ;
- Les salariéEs n'ont pas leur mot à dire sur des sujets comme les cotisations syndicales, l'action du syndicat, le choix des responsables.
- Il en va de même au niveau de l'échelon immédiatement supérieur : lors de la grève emblématique de l'usine Honda-Foshan en 2010, les responsables de la structure interprofessionnelle locale ont par exemple organisé l'agression physique des grévistes. ²

1 Cai, Chongguo (2005) p 16.

2 Chan, Chris King-Chi & Hui, Elaine Sio-ieng (2014).



[Booby Yip, Reuters]

En mai 2010 agression de grévistes de Honda (en blanc) par des hommes de main de la structure interprofessionnelle locale de l'ACFTU (casquettes jaunes).

- L'ACFTU, en général, ne considère pas la protection des droits et des intérêts des salariéEs comme une fin en soi, mais plutôt comme un moyen d'atteindre un tout autre but : le maintien de la stabilité sociale et de l'autorité politique du Parti ;
- L'ACFTU n'a même pas été en mesure de permettre la satisfaction des revendications les plus élémentaires des travailleurs/euses migrantEs, et en premier lieu celle d'un salaire décent pour un travail décent.

Les locaux syndicaux sont habituellement situés dans ceux du Parti et des autorités politiques. Très souvent, le président du syndicat a également des responsabilités au sein du pouvoir politique local. Ces responsables syndicaux à temps partiel ont peu de temps ou d'intérêt pour les questions syndicales. Pire encore, lorsqu'un conflit de travail survient, ils se rangent le plus souvent du côté de la direction de l'entreprise afin de « *maintenir un environnement favorable à l'investissement local* », ce qui n'est pas étonnant étant donnée la consanguinité entre ACFTU, Parti communiste chinois, structures étatiques, et patronat. ■

UN TOURNANT



Étant à la fois un bout de l'appareil d'État et la seule organisation censée représenter les salariéEs, l'ACFTU a notamment pour fonction de servir de tampon entre le salariat et l'État, de façon notamment à désamorcer les grèves.

Mais suite à la privatisation d'entreprises d'État, et de conflits échappant à sa maîtrise, l'ACFTU a baissé en influence. Pour tenter de regagner du terrain, elle s'est lancée dans une campagne de syndicalisation des travailleurs/euses migrantEs dans les entreprises à capitaux étrangers. C'est en effet là où se situent la plus grande partie des conflits. Le nombre de syndiquéEs y est passé de 1,3 en 2006 à 1,8 million en 2009.¹ Mais cela ne permet pas à l'ACFTU de combler le fossé existant entre elle et les salariéEs. Afin de remplir son rôle de tampon, elle a périodiquement besoin de démontrer sa légitimité auprès des salariéEs.

La grève Honda de 2010² a exercé une pression historique sur le parti-État et l'ACFTU en faveur de la mise en place de relations sociales basées sur la négociation collective.

L'ACFTU déclare le 5 juin 2010, jour suivant la victoire des salariéEs de Honda-Foshan, vouloir se réformer en combinant :

- pressions sur les directions d'entreprises étrangères pour qu'elles augmentent les salaires,
- campagnes de syndicalisation en direction des salariéEs migrantEs,

DE L'ACFTU ?

- appel à organiser de nouvelles élections sur le lieu de travail, et y développer la négociation.³

Kong Xianghong, vice président de la Fédération de syndicats de la province du Guangdong, déclare qu'il encourage la démocratisation des syndicats afin que ses membres puissent élire leurs propres représentantEs.

Quant à Wang Yang, membre du bureau politique du comité central national du PCC, et secrétaire du parti de la province de Guangdong, il soutient et encourage « l'élection directe » de quelque 160 syndicats d'entreprise à Shenzhen en 2012. Cela

suscite l'espoir que cette Zone Économique Spéciale puisse servir encore une fois de banc d'essai pour une plus grande liberté et une plus grande démocratie.⁴

Han Dongfang du *China Labour Bulletin* (CLB), basé à Hong Kong, voit dans ces annonces une confirmation du point de vue qu'il défend depuis 2005, suivant lequel une transformation graduelle de l'ACFTU serait possible : pour lui, l'ACFTU est en train de « devenir une organisation qui représente réellement les intérêts des travailleurs ». Il ajoute : « Le syndicat officiel commence doucement à se réveiller et à essayer de réajuster son rôle ». Dans ce cadre, l'heure est à « encourager une réforme du syndicat officiel en le mettant sur la bonne voie, et en faisant en sorte qu'il devienne une réelle représentation ouvrière ». ⁵ En janvier 2016, Han Dongfang réitère son objectif de « transformer l'ACFTU en une véritable organisation syndicale capable de représenter les intérêts des salariéEs dans les négociations collectives avec leurs employeurs ». ⁶

Les autres organisations hongkongaises soutenant les salariéEs du continent estiment par contre que cette nouvelle annonce d'auto-réforme de l'ACFTU ne change rien sur le fond. Et cela même si elle ouvre quelques opportunités supplémentaires dont les salariéEs doivent bien

1 Chan, Chris King-Chi (2017). Voir titre et références à la fin de cette revue.

2 Dans la foulée, de la grève victorieuse de Honda-Foshan, une vague de grèves sans précédent a paralysé une grande partie du secteur automobile et s'est étendue au-delà. Voir à ce sujet pp 149-152.

3 Deng, Yunxue (2017) ; Chris Chan (2014). Voir titres et références à la fin de cette revue.

4 Les deux paragraphes qui précèdent sont issus de diverses organisations militantes de Hong Kong.

5 Han, Dongfang (2014), pages 183-184, 194 et 209. Voir titre et références à la fin de cette revue.

6 Han Dongfang (2016).

entendu se saisir, mais dans le but de s'organiser par eux-mêmes.

Rapidement, les responsables de l'ACFTU reviennent en effet à leurs bonnes vieilles habitudes. Des élections syndicales sont bien annoncées par l'ACFTU pour la fin août 2010 à Honda-Foshan, mais seule une partie des places à pourvoir à la direction du syndicat local est soumise au vote. Et son président, pourtant fortement désavoué par les grévistes, reste en place. L'élection en novembre de la nouvelle direction du syndicat n'est pas démocratique : les militantEs ayant dirigé la grève sont tous/toutes écartésEs, et des membres de la direction de l'entreprise sont élus à la direction du syndicat.⁷

Dans un document daté du 27 juillet 2011⁸, les organisations hongkongaises AMRC, GM et WE expliquent notamment :

« Dongfang a foi dans la réforme de l'ACFTU. Il propose d'aider l'ACFTU à mieux répondre aux besoins de ses membres et finalement devenir une véritable organisation syndicale ».

« Mais notre travail sur le terrain montre que les salariéEs pensent autrement » :

- « Lors des conflits du travail, les salariéEs ne veulent pas faire confiance aux syndicats parce que de nombreux dirigeants syndicaux font simultanément partie de la direction des entreprises. »

- « Ils/elles répondent explicitement qu'en réalité, les syndicats ne représentent tout simplement pas leurs intérêts ».

« Faire valoir que l'ACFTU réalise des avancées dans sa réforme et qu'elle est mieux à même de représenter les intérêts des salariéEs, ressemble davantage à un vœu pieux qu'à une appréciation objective de la réalité ».

Ce débat sur l'ACFTU fait corps avec celui existant sur les négociations collectives qui est présenté dans les pages 196-208 de cette revue. ■

⁷ Au Loong Yu (2013) pp 156-159.

⁸ Commentaires sur le point de vue de Han Dongfang concernant l'ACFTU <http://www.europe-solidaire.org/spip.php?article45548>

BILAN DES TENTATIVES D'AUTO-RÉFORME¹ DE L'ACFTU

C

omme par le passé, la nouvelle réforme de l'ACFTU, annoncée après la grève de Honda-Foshan en 2010, ne mène à aucun résultat concret.

Les modifications sont en effet de courte durée. La réforme annoncée n'est pas sérieusement mise en place, notamment parce que les structures interprofessionnelles locales ne veulent pas renoncer à leur contrôle sur les organisations syndicales de base.

Les élections syndicales promises sont le plus souvent organisées sous l'étroit contrôle des directions d'entreprises, des autorités locales et des échelons supérieurs de l'ACFTU. L'élection de salariéEs de base reste l'exception. L'exemple de Honda-Foshan symbolise cette orientation.

L'incapacité de l'ACFTU à remplir le rôle qui lui est assigné par le parti-Etat inquiète beaucoup le pouvoir central. En réponse l'ACFTU lance une nouvelle réforme en 2015. Celle-ci met l'accent sur le renforcement des structures de base. Elle réduit à cet

¹ Ce paragraphe est issu de diverses organisations militantes de Hong Kong.

Responsables de l'ACFTU assistant à une session de formation²



effet le budget des structures intermédiaires au profit des syndicats de base en termes de moyens humains, de formation et de fourniture de services aux salariéEs. Entre 2015 et 2016, l'appareil pléthorique de l'ACFTU s'accroît de 1600 permanentEs. Mais cela ne permet pas de renforcer la crédibilité des syndicats base. Cette réforme vise avant tout à développer leur dimension bureaucratique, ainsi que tenter de calmer les salariéEs en leur fournissant davantage de services et de prestations.

L'État-parti, dont l'ACFTU est un des rouages, continue à faire périodiquement des déclarations officielles se voulant rassurantes. Lors du congrès d'octobre 2017 du Parti communiste, le secrétaire général et président de la République Xi Jinping appelle par exemple à «consolider le système de négociations tripartites entre le gouvernement, le syndicat et les directions d'entreprises, de façon à construire des relations sociales har-

monieuses et assurer aux salariéEs des revenus justes et décents pour récompenser leurs efforts».

Treize jours plus tard, le CLB publie un long document consacré au conflit Walmart.³ On peut y lire notamment :

« Les salariéEs chinoisEs sont bien conscientEs des demandes faites par Xi Jinping à l'ACFTU et continueront à faire pression par en bas afin de converger avec la pression exercée par en

² CLB (2014): *Searching for the Union, The workers' movement in China 2011-13*, p 38, www.clb.org.hk/sites/default/files/archiv-e/en/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf D'autres photos figurent sur http://blog.sina.com.cn/s/blog_8697de780101g6o3.html

³ Concernant le conflit Walmart, voir pp 153-159, 168-169, 206-208 de cette revue.

⁴ China's Walmart workers: Creating an opportunity for genuine trade unionism - p34 <http://www.clb.org.hk/sites/default/files/Walmart%20report%20Final.pdf>

⁵ Concernant le conflit Jasic, voir pp 160-164 de cette revue.

haut. (...) L'émergence d'un véritable syndicalisme et de la négociation collective en Chine sera un processus long et probablement tortueux. Elle se heurtera à la résistance des responsables de l'ACFTU déterminés à défendre leurs propres intérêts ainsi que celle des entreprises déterminées à ne pas permettre le développement d'un véritable mouvement syndical en Chine.

Toutefois, à un moment donné, le poids des pressions exercées d'en bas par les travailleurs et d'en haut par le Parti commencera à se faire sentir, et la direction de Walmart devra alors réagir».⁴

Et Han Dongfang de conclure dans sa postface : « Si Walmart continue de résister aux légitimes revendications des salariéEs, le Parti communiste, afin de maintenir sa propre légitimité, sera contraint de se ranger aux côtés des salariéEs et de s'opposer à Walmart».

L'ampleur de la répression déclenchée quelques mois plus tard à l'occasion du conflit Jasic démontre que si des évolutions ont bien eu lieu par la suite, elles vont dans le sens inverse de celui espéré par Han Dongfang.⁵ ■

LE SYNDICALISME MONDIAL ET L'ACFTU

U

n petit récapitulatif concernant les structures syndicales internationales dont il est question dans ce qui suit figure à la fin de cet article.

De sa fondation, en 1925, à 1966 l'ACFTU est affiliée aux organisations syndicales internationales dirigées par l'URSS : l'Internationale syndicale rouge (Profintern) de 1925 à 1937, puis la Fédération syndicale mondiale (FSM-WFTU) à partir de 1947. Les relations internationales de l'ACFTU s'inscrivent à cette époque dans ce cadre.

En 1966, la rupture entre les partis-Etats chinois et soviétiques se traduit logiquement par le départ de l'ACFTU de la FSM-WFTU. L'ACFTU n'a alors pratiquement plus de liens internationaux.

Au début des années 1970, la République populaire de Chine sort partiellement de son isolement et fait son entrée à l'ONU en octobre 1971 (à la place de Taïwan). Avec le début, en 1978, de la transition de la Chine au capitalisme, une évolution comparable a lieu au niveau des relations sociales internationales :

Visite officielle de la CSI-ITUC (Sharan Burrow) à l'ACFTU (Chen Hao) en octobre 2014 à Pékin³.



- le pouvoir de Pékin s'implique dans l'OIT¹ à partir de 1983, et l'ACFTU est élue en 1984 membre adjoint à son instance dirigeante, - des contacts s'établissent entre l'ACFTU et certaines organisations syndicales occidentales affiliées à la CISL (ICFTU) de tradition anti-communiste, ainsi qu'avec la CMT (WCL) d'inspiration chrétienne. Ce double processus subit un coup d'arrêt momentané suite au massacre de juin

1989, et à la répression contre les syndicats chinois indépendants² :
- ralentissement des échanges entre l'ACFTU et diverses organisations syndicales étrangères,
- suspension de l'assistance technique fournie par l'OIT,
- perte par l'ACFTU de son siège de membre adjoint à la direction de l'OIT. Une évolution en sens inverse se produit depuis les années 2000 :

- Dès 2002, l'ACFTU retrouve son siège à la direction de l'OIT ;
- Aux Etats-Unis, la centrale AFL-CIO, de tradition anti-communiste éclate en 2005. Sa fraction « Change to Win » établit alors des rapports avec l'ACFTU et signe un accord de coopération avec elle en 2009 ;
- Des liens, qui ont toujours existé entre l'ACFTU et le syndicalisme japonais, se développent significativement ;
- La CISL (ICFTU), principal ancêtre de l'actuelle CSI (ITUC), appelle en novembre

1 L'Organisation internationale du travail (OIT) est un organisme tripartite dépendant de l'ONU qui regroupe des représentants d'Etats, d'employeurs et d'organisations syndicales.

2 En 1989, le représentant de l'ACFTU à l'OIT déclare officiellement à propos du syndicat indépendant ayant vu le jour à Pékin : « Il ne s'agit pas stricto sensu d'un syndicat. C'est une organisation illégale dont le but est de renverser le gouvernement chinois en se réclamant de la classe ouvrière. Son interdiction n'a rien à voir avec la liberté d'association et les droits de l'Homme. Pour ces raisons, les travailleurs chinois soutiennent pleinement la position du gouvernement. »

À PROPOS DES STRUCTURES SYNDICALES INTERNATIONALES

Après la révolution russe d'octobre 1917, se sont mis en place les trois grands courants qui structureront le syndicalisme international jusqu'en 2006 sur la base de liens étroits avec trois grandes familles idéologiques :

- L'Internationale syndicale dite d'Amsterdam, puis à partir de 1947 CISL-ICFTU, sont liées à la social-démocratie. En France étaient membres de ce courant FO, puis la CFDT entre 1989 et 2006 ;
- La Confédération internationale des syndicats chrétiens fondée en 1920 se réclame du christianisme. Elle prend en 1968 le nom de Confédération mondiale du travail - CMT. En étaient membres en France la CFTC, puis la CFDT avant 1979 ;
- Sont étroitement liés à l'URSS, l'Internationale syndicale rouge entre 1921 et 1937, puis la Fédération syndicale mondiale (FSM-WFTU), dont la CGT est membre jusqu'en 1995. La FSM-WFTU périclité ensuite avec l'écroulement des pays de l'Est. En sont toujours notamment membres les centrales uniques de Cuba, du Vietnam et de Corée du Nord.

En 2006, la CISL et la CMT se dissolvent et participent ensemble à la fondation de la CSI (ITUC), dont sont membres en France la CGT, la CFDT, FO et la CFTC.

Simultanément existent les Global Unions qui regroupent mondialement des structures syndicales par grandes branches d'activité indépendamment de la centrale nationale à laquelle elles sont éventuellement affiliées.

2002 ses organisations affiliées ainsi que les fédérations internationales de secteurs (Global Unions Federations - GUF) à engager « un dialogue critique » avec « les autorités chinoises, dont l'ACFTU ». Dans la foulée, la CSI donne mandat en décembre 2007 à son secrétariat général de poursuivre ces contacts et d'explorer les possibilités d'accord. De nombreux échanges ont lieu depuis et peuvent être considérés comme une reconnaissance tacite de l'ACFTU par la CSI (ITUC). Suite logique, l'ACFTU devient membre titulaire de la

direction de l'OIT en 2011, et y dispose donc désormais du droit de vote.

Ce processus d'insertion progressive de l'ACFTU au sein des structures du syndicalisme mondial a lieu malgré l'opposition formelle de la centrale hongkongaise HKCTU, pourtant affiliée à la CSI.

Dans un texte de janvier 2001, HKCTU écrit notamment : « *Des échanges internationaux, de quelque niveau que ce soit, ne changeront pas une position bien enracinée du Parti communiste chinois : le refus absolu de la liberté d'association. De la même façon, de tels*

échanges ne convaincront pas les travailleurs/euses chinoisEs que l'ACFTU est le syndicat de leur choix. »

Une visite en Chine de syndicats étrangers « *arrangée sous les auspices de l'ACFTU est directement nuisible à celles et ceux qui cherchent à promouvoir en Chine les droits des salariéEs, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur du syndicat officiel.* »

« *Un accord (de syndicats étrangers) avec l'ACFTU ne bénéficierait nullement à la classe ouvrière chinoise. Tout en soutenant celles et ceux qui veulent réformer l'ACFTU, nous pensons que notre première tâche est de continuer à soutenir celles et ceux par qui un mouvement ouvrier démocratique finira par voir le jour en Chine : les salariéEs chinoisEs eux/elles-mêmes.* »⁴

En ce qui la concerne, HKCTU défend toujours cette orientation aujourd'hui.

Parmi les Global Unions, seule IUF⁵ continue actuellement à s'opposer à un accord avec l'ACFTU, considérant qu'elle joue « un rôle indispensable dans la machine répressive de l'Etat chinois ». ⁶

Le Réseau syndical international de solidarité et de luttes (RSISL), dont fait notamment partie Solidaires, soutient ces deux dernières positions. ■

NB : Cet article est pour l'essentiel tiré de Rachel C. Page (2017) - chapitre 4, pp 69-104 - Voir titre et références à la fin de cette revue.

³ Sur le site de l'ACFTU, on peut lire notamment : A l'issue de cette rencontre, Sharan Burrow a notamment déclaré qu'elle avait mieux compris le rôle de la centrale syndicale chinoise dans la promotion du développement économique et social. Elle a ajouté qu'elle espérait que les deux organisations pourraient faire atteindre à leur coopération de nouveaux sommets <http://en.acftu.org/28605/201410/10/141010144935740.shtml>

⁴ The Chinese working class, the ACTFU & engagement (18 janvier 2001) <https://www.hrichina.org/en/content/4806>. Le China Labour Bulletin (CLB) est co-signataire de ce texte, mais défendra par la suite la position inverse.

⁵ IUF : alimentation, agriculture, hôtellerie, restauration, tabac, etc. IUF a joué un rôle de premier plan dans la création de HKCTU.

⁶ Un tableau de l'état des relations entre l'ACFTU et diverses structures syndicales internationales figure en pages 90-91 de Rachel C. PAGE (2017). On y lit notamment que la FSM (WFTU) entretient une coopération étroite avec l'ACFTU et lui apporte son soutien. Voir titre et références à la fin de cette revue.

L'ACFTU ET LA POLITIQUE DE L'ÉTAT-PARTI



Étroitement imbriquée depuis sa fondation, en 1925, avec le Parti communiste, puis également après 1949 avec le nouvel État chinois, l'ACFTU a toujours accompagné leurs politiques internationales successives.

Dès le début de la transition vers le capitalisme en 1978, l'ACFTU exprime, dans les mêmes termes que le pouvoir, sa volonté de développer des « relations amicales » dans le monde entier. Son discours est centré sur la nécessité de respecter les caractéristiques propres de chaque pays... dont en retour celles concernant le syndicalisme en Chine (syndicat unique imbriqué dans le parti-état).

L'ACFTU envoie depuis cette époque de nombreuses délégations à l'étranger, et multiplie les invitations incluant visites touristiques et cadeaux, séminaires et forum, colloques et publications, etc.

Elle cible en particulier les pays du Sud, et est très éclectique dans le choix de ses partenaires : CSI (ITUC), Global Unions, FSM (WFTU), structures syndicales régionales, etc.

INTERNATIONALE

Pays issu du « Tiers-monde », la Chine a connu un développement économique foudroyant et se présente aujourd'hui volontiers comme un modèle à suivre. À partir du milieu des années 2000, l'ACFTU introduit dans son discours un élément supplémentaire : la volonté chinoise de participer à un remodelage d'ensemble du mouvement syndical mondial.

La pleine intégration de l'ACFTU au sein de la direction de l'OIT en 2011 représente une étape essentielle dans cette stratégie. Celle-ci constitue pour cette raison un objectif prioritaire du gouvernement chinois. Alors que la Chine refuse de ratifier certains des principes fondateurs de l'OIT comme la liberté d'association, l'acceptation de la Chine au sein des structures dirigeantes donne désormais à l'ACFTU et au gouvernement chinois des possibilités accrues d'étendre leur influence à l'étranger.

Outre les activités organisées par l'OIT et le gouvernement chinois, auxquelles participent des fonctionnaires chinois, l'ACFTU et l'OIT organisent conjointement de nombreuses activités ciblant principalement les pays du Sud.

De 2005 à 2014, l'ACFTU a organisé 56 séminaires avec des « pays en développe-

ment » et a accueilli en Chine près de 1200 jeunes cadres syndicaux étrangers.

Sur la seule période 2012-2014, l'ACFTU a organisé :

- un séminaire sur la politique salariale à Bali,
- un atelier sur le renforcement des syndicats par l'éducation syndicale en Thaïlande,
- une série de séminaires en Thaïlande et au Sri Lanka portant sur les politiques du G20, les BRICS, les banques multilatérales de développement et le travail décent,
- un atelier sur le renforcement des capacités syndicales en Asie-Pacifique réunissant à Pékin des participantEs de différents pays asiatiques,

Une telle coopération entre l'ACFTU et le collège salariéEs de l'OIT (ACTRAV) a été officiellement formalisée par le biais de protocoles d'accord. L'un d'entre eux vise à renforcer les capacités techniques de responsables syndicaux et des militantEs, notamment en matière de négociation collective. Et tout cela malgré l'absence de système de négociation collective en Chine, ainsi que de centrale indépendante du patronat et de l'État ! Cela est d'autant plus paradoxal qu'une des priorités du collège salariéEs de l'OIT est le respect des

conventions 87 et 88 sur la liberté d'association et la négociation collective qui n'ont jamais été ratifiées par la Chine.

L'EXEMPLE DE L'AFRIQUE

Fondée en 1973, l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA-OATUU) regroupe 70 organisations syndicales situées dans plus de 50 pays d'Afrique. L'ACFTU et l'État chinois apportent désormais à l'OUSA une aide matérielle importante. En 2010, la Chine fournit, par exemple, 5 millions de dollars pour la construction du dortoir du centre de formation syndicale d'Accra (Ghana). En retour, les travaux sont confiés à une entreprise chinoise du bâtiment. Suite logique, l'ACFTU signe en juillet 2012 un accord avec l'OUSA pour un programme triennal de coopération en matière d'éducation des salariés.

L'EXEMPLE DE L'ARABIE SAOUDITE

L'Arabie saoudite est la plus grande source de pétrole brut de la Chine à l'étranger, et le président Xi Jinping a récemment appelé à renforcer les liens avec ce pays.

Accompagnant cette politique, l'ACFTU coopère avec des organismes étiquetés « comité des travailleurs » ou « Comité national des travailleurs d'Arabie saoudite ». Contrairement à leur dénomination, ces structures ne sont en réalité pas des organisations syndicales : elles sont en effet en partie constituées de représentants du patronat et du gouvernement.

En janvier 2015, l'ACFTU organise par exemple à Pékin un séminaire de formation d'une semaine à l'intention de sept responsables du « comité des travailleurs »

de la Saudi Electricity Company, intitulé « le rôle des syndicats dans la promotion du développement des entreprises ».

Le séminaire aurait notamment porté sur des sujets tels que « la syndicalisation, la protection des travailleurs, la gestion démocratique, les tâches auxquelles les syndicats sont confrontés en Chine dans les relations commerciales entre la Chine et l'Arabie saoudite ». La formation comprenait également une visite à Shanghai au cours de laquelle les participants ont rencontré des responsables locaux et ont visité deux centrales électriques..

La délégation saoudienne s'est ensuite rendue dans le Guangdong où elle aurait déclaré que le principal objectif de leur visite en Chine était « d'apprendre à connaître la formation des syndicats chinois pour faire progresser l'établissement du syndicat saoudien de l'électricité ». Cette formation fait suite à une visite en mars 2014 d'une délégation du « Comité national des travailleurs d'Arabie saoudite », à l'invitation de l'ACFTU, au cours de laquelle elle avait visité les mêmes sites de Beijing, Shanghai et Guangzhou, et avait également rencontré des fonctionnaires de niveau provincial. ■

NB : Cet article est pour l'essentiel tiré de Rachel C. Page (2017) - chapitre 5, pp 105-126 - Voir titre et références à la fin de cette revue.

LES LUTTES OUVRIÈRES

Depuis le début du processus de transition au capitalisme, il est possible de distinguer trois grands cycles de luttes.

Le premier est étroitement lié à la liquidation du système économique et social mis en place pendant l'ère maoïste.

Le second démarre au début des années 1990, et est centré essentiellement sur les salariéEs venuEs des campagnes.

Le troisième cycle n'en est qu'à ses débuts. Il repose d'une part sur une nouvelle génération militante, d'autre part sur des salariéEs de la génération précédente s'approchant de l'âge de la retraite.

LA LIQUIDATION PARTIELLE DE L'ANCIENNE CLASSE OUVRIÈRE¹

E

ntre 1993 et 2003, environ la moitié des salariéEs des entreprises d'État sont chassés de leur emploi.² Cette politique s'explique par la conjugaison de raisons politiques, sociales et économiques. « Le parti communiste chinois avait été particulièrement alarmé par le nombre très important de salariéEs qui avaient soutenu en 1989 les revendications démocratiques des étudiantEs. Après l'écrasement du mouvement, le parti n'était plus assuré du consentement tacite des salariéEs. Sa base sociale allait, de façon décisive se déplacer des salariéEs aux entrepreneurs. Il a donc décidé de privatiser un nombre considérable d'entreprises d'État, à la fois pour enrichir la bureaucratie et la nouvelle classe capitaliste, mais également pour infliger un second coup mortel aux salariéEs du secteur étatique ».³

Le tournant vers ce que les dirigeants appellent l'« économie socialiste de marché » est annoncé en 1992. L'usage du terme « socialiste » signifie que le PC veut continuer à détenir l'intégralité du pouvoir. Le terme « marché » indique que la Chine veut s'intégrer pleinement dans l'économie capitaliste mondiale, en remplaçant partiellement l'ancienne classe ouvrière par une main-d'œuvre à bas coût venue des campagnes. Cette orientation se traduit par la restructuration des entreprises publiques. Il ne s'agit pas de privatiser le secteur public, mais d'en liquider une partie, et de regrouper les actifs les plus rentables au sein de grands conglomerats prenant la forme de sociétés par action dont le capital est détenu par des organismes publics. Cette politique s'accompagne d'une remise en cause du statut des salariéEs des entreprises d'État afin d'imposer :

- une gestion fluide et flexible de la main-d'œuvre commençant par un « dégraissage » massif,
- l'abandon de la prise en charge de la protection sociale entreprise par entreprise.

En 1994-1996, intervient une première

vague de « dégraissage ». En septembre 1997, une réforme radicale de l'emploi public est officialisée. Sur la période 1993-2003, 40 à 60 millions de personnes perdent leur emploi. Elles sont dénommées « hors emplois » ou « sans affectation » : leur contrat de travail reste en vigueur, mais elles n'ont plus de poste de travail.⁴

Jugés incapables de s'adapter aux nouvelles réalités techniques et culturelles, les « hors emploi » sont la cible d'un véritable eugénisme social :

- Une faible partie retrouve ultérieurement un véritable emploi ;
- Entre un tiers et la moitié ne reçoivent pas d'indemnité chômage ;
- CertainEs sont placés en retraite anticipée dans le cadre de règles mises en place à cette occasion : 50 ans pour les hommes, 45 ans pour les femmes.

La faiblesse des indemnités de chômage et des préretraites oblige l'essentiel des « hors emplois » à alterner petits boulots et périodes de chômage, ce qui contribue à la précarisation croissante de l'emploi. En ayant perdu leur travail, les ancien.ne.s ouvrierEs perdent les prestations fournies par leur unité de production antérieure (danwei) : logement, soins gratuits de santé, droit à pension de retraite, etc. Et cela au moment où la dérégulation entraîne une hausse très importante des prix des logements, des frais de santé, etc.

Seule une partie de la main-d'œuvre masculine la plus qualifiée parvient à se reconvertir dans les industries nouvellement créées.

La régression sociale frappe particulièrement les femmes. Au début de 1987, alors que s'amorce la première vague de réduction des effectifs dans les entreprises d'État,

1 Sauf indication contraire, l'essentiel de ce qui suit provient de Jean-Louis Rocca (2007). Voir titre et références à la fin de cette revue.

2 Jean-Louis Rocca (2007), pp 112-113.

3 Au Loong Yu (2013) p 132.

4 Jean-Louis Rocca (2000), https://www.persee.fr/doc/perch_-1021-9013_2000_num_59_1_2506

64% des salariéEs jetéEs à la rue sont des femmes. Les femmes sont incitées à rester au foyer, et les demandes d'emploi des jeunes diplômées sont systématiquement rejetées. En 1988, le montant du salaire des femmes urbaines représentait 84% de celui des hommes. Il n'en représente plus que 77,5% en 1990, et 70,1% en 2000. Dans le nord-est, autrefois un des centres industriels les plus importants, de nombreuses femmes se prostituent pour pouvoir élever leurs enfants.⁵

LES LUTTES DE RÉSISTANCE⁶

Ces suppressions massives d'emplois donnent lieu à des manifestations, des blocages de routes et de voies ferrées, des affrontements avec la police, et parfois même des occupations d'usines avec remise en route de la production par les salariéEs.

Mais « le niveau de résistance ne dépasse pas en général le niveau de l'entreprise, et ce n'est que très rarement que la lutte prend une ampleur nationale. La défaite de 1989 pèse lourdement sur les épaules des salariéEs. »

Ce n'est qu'à partir de la fin des années 1990 que les luttes de résistance aux privatisations prennent une certaine ampleur. Même si quelques-unes se terminent par des victoires partielles, la plupart se soldent par des échecs.

Suite à l'entrée de la Chine dans l'OMC (Organisation mondiale du commerce) en 2001, l'ouverture de nouveaux secteurs à la concurrence entraîne une nouvelle vague de suppressions d'emplois dans des secteurs traditionnels jusque-là épargnés comme les chemins de fer, les transports aériens et les banques. En quelques années, la Banque commerciale et industrielle de Chine licencie 110 000 salariéEs sur 400 000, et une autre banque 150 000. Les salariéEs licenciéEs se contactent et organisent une manifestation à Pékin qui réunit peu de monde. Son existence montre néanmoins que, pour la première fois, les « cols blancs », perçus comme relativement privilégiés, conservateurs/trices, et ne se mélangeant pas aux « cols bleus » sont capables de se mobiliser contre les suppressions d'emplois.⁷

En 2002, la lutte des salariéEs des champs pétrolifères de Daqing constitue le mouvement contre les suppressions d'emplois le plus important que la Chine ait jamais connu. Une manifestation regroupe, par exemple, plus de 50 000 participantEs. L'échec de cette lutte est vécu comme une défaite décisive du mouvement national de résistance des travailleurs/euses des entreprises d'État contre les privatisations. ■

⁵ Au Loong Yu (2013) pp 134-148.

⁶ L'essentiel de ce paragraphe est emprunté à la Revue internationale de Solidaires n° 3 (2008) et à AU Loong-yu (2013) pp 134-148.

⁷ Revue internationale de Solidaires (2008).

SECOND CYCLE DE LUTTES REPOSANT SUR LES SALARIÉES VENUES DES CAMPAGNES



n 1992, avec le tournant vers l'« économie socialiste de marché », les salariéEs venueEs des campagnes deviennent un moteur majeur de l'accumulation. C'est par le biais des migrations intérieures que le travail paysan a été « marchandisé ».

Le nombre de migrantEs était de 6,6 millions en 1982, il passe à 211 millions en 2009 et est estimé à 287 millions en 2017 (soit environ le tiers du total des salariéEs de Chine). « La Chine est en train de faire l'expérience de la plus grande migration des campagnes vers les villes de l'histoire ».¹

Ce sont les travailleurs/euses migrantEs qui démolissent puis reconstruisent les grandes métropoles, et qui constituent la quasi-totalité de la force de travail des entreprises exportatrices des zones côtières. Ce sont eux/elles qui assurent les emplois dangereux, insalubres et mal payés que la population urbaine refuse d'occuper.

Les délocalisations et le développement de la sous-traitance au service des firmes étrangères contribuent à la mise au travail

¹ Jijiao Zhang (2013) <https://www.cairn.info/revue-e-migrations-societe-2013-5-page-29.htm>



d'une partie de la paysannerie dans des conditions proches du despotisme. Dans les zones urbaines, une petite économie privée et un secteur privé en pleine expansion emploient une masse croissante de migrantEs.

Les salariéEs migrantEs constituent une aubaine pour les entrepreneurs privés et étrangers : longues heures de travail,

cadences élevées, absence de garantie d'emploi, conditions de travail dégradantes et dangereuses, méthodes violentes de contrôle (confiscation des papiers d'identité, enfermement dans les vestiaires, coups, menaces...). Des migrantEs en sont réduitEs à s'installer aux carrefours avec une pancarte présentant leurs compétences.²

Par ailleurs les migrantEs n'ayant pas le statut de citoyen, ils/elles ne jouissent pas des droits qui y sont attachés : logement, système de santé et d'éducation.

Les millions de paysans et paysannes ayant quitté les zones rurales à la recherche d'un emploi forment l'essentiel de la nouvelle classe ouvrière qui s'est constituée à côté de l'ancienne.

Comme le droit élémentaire d'association n'existe pas en Chine, ces migrantEs sont extrêmement fragilisés. Ayant un moins bon niveau d'étude et une moindre qualification que les citoyenEs, les migrantEs venuEs des campagnes chinoises ont une valeur sur le marché du travail substantiellement plus faible. Beaucoup de ces salariéEs sont des femmes, et elles constituent la main d'oeuvre la plus exploitée.

Dans les années 1990, les salaires des migrantEs sont si faibles qu'ils attirent une masse colossale d'investissements de multinationales. La Chine a obtenu le titre d'« atelier du monde » à cause de ses énormes exportations, son véritable titre aurait dû plutôt être « le baignoire du monde ».³ Dans un article paru en 2018, Anita Chan écrit notamment :

« La plupart des migrantEs n'avaient jamais vu une ville auparavant. Arrivés pour la première fois à la fin de l'adolescence après un long voyage dans un autocar branlant et crasseux, transportant leurs affaires dans des sacs en toile – quelques vêtements, de la literie, une tasse en fer-blanc et une cuvette pour se laver – ils/elles étaient facilement identifiables comme migrantEs. Le système d'enregistrement administratif (hukou) les privait du droit d'habiter en ville à moins qu'ils/elles n'aient trouvé un employeur. S'ils/elles étaient arrêtés sans autorisation de résidence, ils/elles pouvaient être raflés, envoyés dans des centres de détention surpeuplés, puis renvoyés dans leur village d'origine. Les migrants masculins, considérés comme des fauteurs de trouble, avaient des difficultés à trouver un emploi dans les usines et étaient encore plus vulnérables. Certains n'osaient pas s'aventurer dans la rue avant d'avoir obtenu un emploi, de peur d'être attrapés par la

police. » Pour Anita Chan, « cette situation ressemblait à bien des égards au système de laissez-passer en Afrique du Sud sous l'apartheid. Le discours public stigmatisait les migrantEs avec des étiquettes les enfermant dans un statut de victimes de la nouvelle ère de développement économique. Pour unE citoyenE chinoisE, les salariéEs originaires des campagnes étaient soit l'objet de leur pitié, soit des parias à mépriser et à maltraiter.

Les travailleurs/euses migrantEs ont eux/elles-mêmes longtemps accepté ces étiquettes, se plaignant d'être les victimes de leur propre destin. » Pendant longtemps, la répression patronale et étatique parvient, en général, à empêcher les salariéEs migrantEs de lutter. Par la suite, c'est précisément l'importance de ces mesures répressives, ainsi que la surexploitation qui conduisent à des grèves souvent violentes et parfois victorieuses.

Dans un premier temps, la plupart de ces luttes naissent, en général, entreprise par entreprise, sans avoir été préparées. Et une fois la grève passée, aucune forme d'organisation ne subsiste, soit à cause de la répression, soit à cause de la fragmentation des salariéEs, soit par un mélange des deux.

Mais avec le temps, le soutien déterminé de militantEs de Hong Kong, la capacité croissante des salariéEs du continent à mener des luttes et à s'organiser, l'arrivée d'une nouvelle génération plus éduquée et ne voulant pas « retourner au pays »⁴, le rapport des forces se modifiera par la suite. Une amélioration sensible de la situation matérielle des migrantEs pourra être arrachée, ainsi qu'une réforme partielle de leur statut discriminatoire (hukou)⁵. ■

² Tout ce qui précède provient de Jean-Louis Rocca (2007).

³ Revue internationale de Solidaires n° 3 (2008).

⁴ Sur cette nouvelle génération militante, voir les pages 67-69 de cette revue.

⁵ Voir les pages 31-34 de cette revue concernant le nouveau changement de « modèle économique ».

LES DÉBUTS D'UN TROISIÈME CYCLE DE LUTTES

C

ce cycle est marqué par la simultanéité de luttes offensives d'une nouvelle génération militantes et de luttes défensives de salariéEs de la génération précédente (pages 69-70).

LA JEUNESSE OUVRIÈRE DES ANNÉES 1990 AU DÉBUT DES ANNÉES 2000

Il s'agit majoritairement de jeunes femmes ne trouvant pas d'emploi dans les campagnes. Elles sont contraintes de quitter l'intérieur du pays pour échapper à la pauvreté et contribuer à entretenir leurs parents, ou envoyer un jeune frère à l'école. Le revenu monétaire que leur rapporte le travail en usine est si disproportionné par rapport à ce qu'elles peuvent espérer au village, qu'elles se satisfont de peu.

En raison de la rigidité du système du hukou, les jeunes travailleuses reviennent en général au village autour de 25 ans lorsqu'elles se marient, deviennent mère et élèvent leur(s) enfant(s).

LA JEUNESSE OUVRIÈRE DES ANNÉES 2010

- La nouvelle génération de migrantEs a perdu l'essentiel de ses racines paysannes. L'immense majorité d'entre eux/elles n'ont aucune expérience du travail de la terre et se sentent mal à l'aise au village. Ils/elles sont en effet passéEs directement de l'école

à l'usine, alors que ce n'était le cas que d'un tiers des migrantEs de la génération précédente.

- CertainEs ont grandi en ville, d'autres sont venuEs des campagnes avec le désir de profiter de la « vie moderne », de s'épanouir professionnellement et de fonder une famille en zone urbaine. Ils/elles désirent devenir citoyenEs, et ne plus être considéréEs comme des citoyen.ne.s de seconde zone. Ils/elles exigent de participer au développement spectaculaire du pays et s'élever socialement.

Ils/elles se distinguent en cela de leurs aînéEs qui se considéraient avant tout comme les ruraux occupant un emploi temporaire en ville et souhaitant ramener de l'argent à la campagne pour faire vivre leur famille.

- La nouvelle génération de migrantEs est issue de familles beaucoup moins nombreuses que leurs parents en raison de la politique de l'enfant unique. Ces jeunes ont bénéficié de l'attention de toute la famille pendant leur enfance. Cela leur a permis d'entreprendre des études secondaires et d'être en général titulaire du baccalauréat.

- La plupart effectuent un stage obligatoire dans le cadre de leurs études en lycée professionnel, et ne se satisfont pas des travaux non qualifiés sur les chaînes de montage qui leur sont imposés. D'autant plus que ces emplois sont fort mal payés. Le contact avec la réalité de la vie en usine est, pour la majorité d'entre eux/elles, l'occasion d'une grande déception : longues journées (dix heures par jour, six jours par semaine auxquelles s'ajoutent de nombreuses heures supplémentaires pas toujours payées au tarif légal), salaires très

bas par rapport à un coût de la vie qui ne cesse d'augmenter, vie en dortoir à 7 ou 10 par chambre, absence de loisirs, etc.

Ils/elles ont conscience de l'inégalité croissante dans la répartition des richesses : de 1983 à 2005, la part du travail dans le PIB est en effet passé de 56,5 % à 36,7 %, soit une baisse de 20 points.

- Ces migrantEs de seconde génération ressentent en conséquence un sentiment plus profond de colère et d'insatisfaction que la première génération.

- Bien qu'originaires des campagnes, ces jeunes sont accoutumés à la « vie moderne » grâce à la télévision, aux téléphones mobiles, et sont des fanatiques d'Internet.

Contrairement à leurs parents ils/elles gardent le contact avec leurs camarades d'enfance grâce aux réseaux sociaux. Ayant des amiEs dans de nombreuses régions industrielles, ils/elles sont immédiatement au courant des différences de conditions de travail et de rémunération dans les différentes usines.

On a donc affaire à une classe ouvrière plus éduquée, plus aventureuse, et qui n'a aucun attachement affectif à son entreprise. Ils/elles n'hésitent pas en effet à quitter leur emploi pour aller voir ailleurs lorsqu'ils/elles apprennent que les conditions y sont meilleures. Pour cette raison, le turnover de la main-d'œuvre est impressionnant. Ces dernières années, beaucoup de grèves ont été menées par des jeunes estimant ne rien avoir à perdre car ils/elles envisageaient de quitter l'entreprise et/ou avaient d'autres opportunités d'emploi. Cette tendance est renforcée par le changement des rapports de forces sur le marché du travail.

LE RENVERSEMENT DE TENDANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La soudaine émergence de pénurie de main-d'œuvre apparaît à partir de 2004. Un rapport officiel fait état d'un manque de 2 millions de salariéEs qualifiéEs dans la province du Guangdong. Un autre rapport indique une pénurie de 2,8 millions de salariéEs pour l'ensemble du pays, dont 1 million pour le seul delta de la Rivière des perles.

Cette tension sur le marché du travail peut être expliquée par la combinaison de plusieurs facteurs :

- la politique de l'enfant unique mise en place depuis 1979,
- les délocalisations vers les provinces de l'intérieur et le nord du pays,
- l'augmentation des opportunités d'emplois après le flot d'investissements étrangers entre 2004 et 2007, suite à l'entrée de la Chine dans l'OMC en 2001.

Cette apparition brutale de pénurie de main-d'œuvre facilite le développement de luttes collectives offensives.

UNE NOUVELLE GÉNÉRATION MILITANTE

La plupart des ouvrierEs migrantEs vivent dans des dortoirs dépendant de l'usine. Dans ces logements où ils/elles sont souvent regroupés par lieu d'origine, les jeunes ouvrierEs ont l'occasion de discuter de leurs conditions de travail et de rémunération, de s'indigner de l'attitude des petits chefs et des injustices qui se produisent. Ces conditions de logement sont très propices à l'éclosion de mouvements collectifs de mécontentement. De plus, leur addiction aux moyens modernes de communication leur permet d'échanger des informations sur la situation dans les

autres usines, et de connaître les méthodes de protestation qui s'y développent.

Tout cela leur permet de sortir de l'isolement qui caractérisait la situation de leurs parents.

La génération née en 1980-1990 représente déjà plus des deux tiers de la population migrante.¹ Elle est bien plus combative et bien mieux informée que celle de leurs parents. Elle est davantage capable de protester à tout moment contre une direction d'entreprise qui ne tient pas ses engagements ou qui bafoue les lois du travail. Des salariéEs d'à peine 25 ans connaissent sur le bout des doigts les lois du travail en Chine. Leurs revendications sont de plus en plus précises et concrètes. Aujourd'hui, les ouvrierEs ont encore des craintes, mais ils/elles savent aussi écarter la peur en étant solidaires. Ils/elles savent aussi mobiliser des avocatEs, des universitaires, des journalistes et les réseaux sociaux. Ils/elles élaborent sur Internet une solidarité virtuelle qui peut à tout moment se transformer en un mouvement de protestation important.

- Des années 1990 au début des années 2000, la plupart des luttes de salariéEs migrantEs sont basées sur l'exigence du respect des lois en vigueur. Elles sont strictement revendicatives et faiblement orga-

¹ Chloé Froissart (2014). Voir titre et références à la fin de cette revue.

² Voir les pages 149-152 sur la grève Honda.

³ Voir l'article suivant sur la lutte de Yue Yuen (pp 71-73).

⁴ Ce qui précède provient d'un article d'Anita Chan paru en 2018. Voir titre et références à la fin de cette revue. Sauf indication contraire la suite provient de diverses organisations militantes de Hong Kong.

nisées. Le plus souvent, les luttes n'ont lieu qu'après la violation de dispositions légales par les employeurs. Les trois principales causes de conflits étaient le non-paiement des salaires, les violences physiques et les accidents du travail.

- Les conflits sociaux entre 2004-2007, puis après 2010, sont davantage offensifs, radicaux et coordonnés. La vague de grèves qui se produit en 2010 dans les entreprises étrangères de diverses régions de Chine est une des conséquences de l'émergence de cette nouvelle classe ouvrière. Le signal de départ en est donné par la grève victorieuse de Honda-Foshan² en raison de sa durée (17 jours), d'un niveau d'organisation jamais atteint dans le passé, de sa capacité à bloquer efficacement la production, de son appel à l'extension au-delà des murs d'une seule usine ainsi qu'à l'exigence d'une réforme démocratique du syndicalisme.

NB : Ce qui précède est une synthèse d'extraits convergents (reformulés à la marge) de textes écrits par : Jean-Philippe Béja (2011), Chloé Froissart (2014), Chris Chan (2017), Han Dongfang (2014), et Deng Yunxue (2017). Comme indiqué au début de cette revue, les références des textes cités sont regroupées dans le dernier chapitre.

PAPY ET MAMY FONT DE LA RÉSISTANCE

La nouvelle génération n'est pas la seule à mener des grèves. Depuis une dizaine d'années, un nombre croissant de salariéEs proches de la retraite entrent également en lutte pour faire valoir leurs droits.

Dans une série d'entreprises apparues au début des années 1990, comme le groupe de chaussures Yue Yuen,³ l'un des facteurs à l'origine des grèves est l'exigence que les

employeurs payent aux caisses de retraite l'intégralité des cotisations prévues par la loi.

Il y a une vingtaine d'années les jeunes travailleurs/euses migrantEs de l'époque n'étaient pas particulièrement inquietEs lorsque leur employeur ne versait pas cette contribution obligatoire : ils/elles étaient eux/elles-mêmes réticentEs à contribuer à la sécurité sociale des personnes plus âgées.

Une partie de cette première génération de migrantEs est aujourd'hui dans la quarantaine et même dans la cinquantaine. Des décennies de travail pénible et débilitant pèsent sur leur force et leur santé, et ils s'inquiètent de leurs conditions de vie après leur départ en retraite.

Leur crainte est exacerbée par le ralentissement récent de la croissance. Depuis la crise financière de 2008, l'industrie manufacturière traditionnelle du delta de la Rivière des perles, est gravement touchée. Confrontées à la réduction des importations par l'Europe et les USA, ainsi qu'à l'augmentation des coûts salariaux, beaucoup d'usines ferment leurs portes ou sont délocalisées. Des employeurs font leurs bagages en laissant leurs salariéEs sur le carreau, sans avoir versé les salaires impayés, les cotisations de sécurité sociale et les indemnités de licenciement.

En 2014, cette situation est à l'origine de la grève simultanée de 40 000 salariéEs de Yue Yuen, le premier fabricant de chaussures du monde. Cette grève d'une vingtaine de jours est déclenchée par des salariéEs s'approchant de l'âge de la retraite. Se mobiliser est leur dernière chance d'empêcher la direction de s'enfuir avec « leur sang et leur argent ».⁴

De grandes grèves défensives ont également lieu en particulier dans le delta de la Rivière des perles. Outre les d'indemnités de départ, les questions de protection sociale sont, comme à Yue Yuen, à l'origine des conflits.

D'après la réglementation, les travailleurs/euses doivent en effet cotiser pendant 15 ans avant de pouvoir toucher une pension de retraite. Mais les salariéEs du delta de la Rivière des perles n'ont généralement commencé à cotiser que depuis 2008, suite à la mise en application de la loi sur le contrat de travail. Pour cette raison, celles et ceux qui ont atteint l'âge de départ à la retraite ne peuvent pas percevoir de pension. De plus, il n'est pas rare que, lors de délocalisations massives, des entreprises annulent l'ancienneté de salariéEs pour éviter de leur verser des indemnités de départ.

En ce qui concerne les emplois qui ne sont pas supprimés, beaucoup d'entreprises pour réduire leurs coûts, ont recours à des sociétés d'intérim ainsi qu'à des précaires. Ces salariéEs ont une situation instable et ne reçoivent pas le même salaire que les titulaires. Par ailleurs, l'entreprise dans laquelle ils/elles sont détachéEs ne contribue pas à leurs cotisations sociales, ce qui signifie que leur protection sociale n'est pas garantie.

La baisse des coûts salariaux n'est pas la seule raison de certaines délocalisations. Dans des secteurs ayant connu un nombre important de maladies profession-

nelles, comme dans ceux des équipements de golf, de l'électronique ou de la confection, beaucoup d'usines sont délocalisées afin de permettre à leurs patrons d'échapper à leurs responsabilités.

Dans le nord du pays, des surcapacités affectent beaucoup d'entreprises d'État, mais cela ne conduit pas directement à des fermetures d'usines. La situation est différente dans le sud de la Chine, où sont principalement concentrées les entreprises du secteur privé : les commandes diminuent brutalement, et beaucoup d'usines ferment et/ou sont délocalisées. Certains patrons vont même jusqu'à s'enfuir en laissant leurs ardoises impayées. Les salariéEs ont alors du mal à récupérer leurs arriérés de salaires ainsi que leurs droits en matière de protection sociale. Les perspectives économiques incertaines rendent par ailleurs difficile l'obtention de nouveaux emplois.

Dans le cadre du processus de réduction des surcapacités, et afin de sauvegarder des emplois, les gouvernements locaux procèdent à la réduction des avantages sociaux, à des baisses de salaires, à l'envoi de salariéEs en congés sans solde, ainsi qu'à la réduction du nombre d'heures travaillées.

Face à cette nouvelle situation économique, les gouvernements locaux encouragent la montée en gamme de l'industrie.⁵ Mais les salariéEs qui n'ont pas la qualification nécessaire, et notamment les migrantEs les plus ancien-ne-s, sont éliminéEs des projets mis en œuvre.

Dans ces conditions, on comprend la rage des salariéEs s'approchant de l'âge de la retraite, et dont certainEs ne s'étaient parfois jamais mobiliséEs antérieurement. ■

⁵ Voir les pages 31-34 concernant le nouveau changement de « modèle économique ».

L'EXEMPLE DU FABRICANT DE CHAUSSURES YUE YUEN (2014)



entreprise Yue Yuen est le leader mondial de la fabrication de chaussures de sport. Cette filiale du groupe taïwanais Pou Chen travaille en sous-traitance pour des grandes marques comme Adidas et Nike. Elle est implantée sur plusieurs sites dans la province du Guangdong. Yue Yuen emploie plus de 160 000 salariéEs en Chine, originaires essentiellement des campagnes.

Depuis son implantation il y a une vingtaine d'années, Yue Yuen jouissait d'une bonne réputation en matière de niveau de rémunération et de services sociaux, mettant notamment à disposition des salariéEs un hôpital et des crèches.

À partir de 2011, le cadre économique change et Yue Yuen cherche à réduire la masse salariale :

- chaque augmentation du salaire minimum s'accompagne d'une baisse des primes versées par l'entreprise,
- le volume de travail habituellement réalisé en 10 heures doit désormais être assuré en 8 heures.

Simultanément Yue Yuen décide de transférer ses chaînes de production dans d'autres pays d'Asie. Rien qu'en 2012, Yue Yuen ferme 51 usines en Chine, ce qui représente 20% du total de sa production dans ce pays. Cela provoque, en avril 2014, « la plus



grande grève de l'histoire de la République populaire de Chine.»

Le fait déclencheur de la grève du printemps 2014 est qu'une salariée proche de la retraite s'aperçoit que Yue Yuen n'avait pas cotisé pour elle à la sécurité sociale. La grève, qui débute le 5 avril 2014, s'étend rapidement à l'ensemble des 11 usines Yue Yuen de la région. Les forces de l'ordre interviennent faisant plusieurs blessés. Le 17 avril les salariéEs et le centre de travailleurs/euses migrantEs Chunfeng,¹ demandent à la structure locale de l'ACFTU d'ouvrir, au nom des salariéEs, des négocia-

tions avec la direction. En attendant, les salariéEs désignent en leur sein des représentantEs. Ils/elles créent le Comité d'action des salariéEs de Yue Yuen dont les membres préfèrent rester anonymes.

Sous la pression du gouvernement provincial du Guangdong, la direction de Yue Yuen annonce le 21 avril qu'elle paiera les cotisations sociales et les aides au logement à compter du 1er mai, ainsi qu'une augmentation de salaire. Les intéressés accueillent cette annonce avec des sentiments mitigés. Dans les faits, leur rémunération nette baissera, car ils/elles devront acquitter leur part de cotisations sociales. Par ailleurs, le volume d'heures supplémentaires pourrait être amené à diminuer sous l'effet de l'annonce par Adidas d'une réduction du volume de commandes. Ne pouvant pas payer leur part de cotisations sociales, certainEs salariéEs demandent une rupture de leur contrat avec une indemnité de départ.

¹ Le centre de travailleurs/euses migrantEs Chunfeng est l'un des huit centres locaux soutenus par le China labour bulletin (CLB) basé à Hong Kong. Parmi les principales aides apportées aux salariéEs par Chunfeng, figurent cinq groupes de discussion sur Internet pour répondre aux questions des salariés sur leurs droits, l'aide à la rédaction de lettres ouvertes des salariéEs en lutte, ainsi que l'aide à la constitution du Comité d'action, et la formation de ses membres.

Le 22 avril, l'ACFTU appelle à la reprise du travail. La police met les usines sous scellés, empêchant ainsi les salariéEs de sortir et d'entrer. Ce même jour, le directeur du centre Chunfeng est arrêté et assigné à résidence pendant cinq jours. Un autre membre de cette organisation fait l'objet de poursuite judiciaire et n'est libéré sous caution que le 21 mai. Tous/toutes les salariéEs ayant été en contact avec le centre Chunfeng sont arrêtés et placés sous contrôle judiciaire.

Jamais autant de salariéEs n'avaient arrêté le travail et surtout, jamais auparavant, les salariéEs de d'autant de sites n'avaient mené d'action concertée. Les salariéEs ont appris à mieux connaître leurs droits, concernant notamment la sécurité sociale et la façon dont les salariés pouvaient être représentés. Ils/elles ont porté collectivement une revendication commune et ont coordonné leurs actions à travers des meetings et activités sur les réseaux sociaux. Ainsi les revendications des salariéEs se sont-elles étoffées au cours du conflit : à la demande initiale d'un respect du droit en matière de sécurité sociale, s'est ajoutée au cours du conflit une demande sur le droit à la représentation des salariéEs dans l'entreprise. Les salariéEs ont obtenu la reconnaissance de leur droit à la sécurité sociale, habituellement bafoué par les employeurs en Chine. ■

Parmi les sources utilisées

- www.clb.org.hk/sites/default/files/archiv/e/en/Image/research_report/Vers%20la%20n%C3%A9gociation%20collective%20en%20Chine.pdf
- www.monde-diplomatique.fr/2014/09/-DONGFANG/50755
- <https://fr.reuters.com/article/companyNews/idFRL6N0NI03C20140426>
- www.francetvinfo.fr/societe/chine-fin-de-greve-forcee-a-l-usine-de-chaussures-de-yue-yuen_1686229.html
- www.lemonde.fr/asie-pacifique/article/2014/04/21/en-chine-un-mouvement-de-greve-dans-la-chaussure-prend-de-l-ampleur_4404837_3216.html

LA LUTTE DE L'USINE DE CHAUSSURES LIDE (2014-2015)

Lide est une entreprise taïwanaise de chaussures, située à Panyu dans la province du Guangdong. Pendant l'été 2014, les salariéEs de Lide-Panyu entendent parler de plans de délocalisation de l'usine l'année suivante. Ils/elles demandent en août 2014 l'assistance du Centre ouvrier de Panyu (MWSD).¹ Deux séances de négociation collective suivent l'annonce de la fermeture de l'usine, et les salariéEs se mettent en grève à trois reprises entre décembre 2014 et avril 2015.

Quatre militantEs du centre MWSD de Panyu, organisation soutenue par le China Labour Bulletin, aident les salariéEs à s'organiser pendant la lutte. Ils/elles les conseillent et les forment à la négociation collective. Ils/elles les aident également à élire des représentantEs des salariéEs et à mettre en place une caisse de solidarité financière. Lors de la deuxième séance de négociation collective, les salariéEs demandent à des responsables du centre MWSD de Panyu de les assister lors des séances de négociation.



À l'usine Lide, salariéEs et militantEs célèbrent leur victoire²

En raison de son implication, Zen Feiyang du centre MWSD est attaqué physiquement le 26 décembre 2014 à son bureau par des assaillants non identifiés. Le 21 avril 2015, un autre responsable du MWSD est retenu dans les locaux de la police locale jusqu'à ce qu'un certain nombre de militantEs viennent à son secours. Finalement, les revendications avancées par les travailleurs/euses lors des deux séances de négociation collective sont toutes satisfaites.

Les repréailles ultérieures sont importantes pour quatre raisons liées entre elles:

- D'une part, une répression frontale s'abat sur le centre MWSD de Panyu. Ce centre, dont le pouvoir avait annulé l'existence légale en 2007, est carrément interdit en décembre 2015. Zeng Feiyang et trois autres animateurs/trice sont arrêtéEs et accuséEs « d'attroupement en vue de troubler l'ordre social » en raison de leur implication dans la grève de l'usine de chaussures Lide,³

- Le centre de Panyu cesse alors de fonctionner, ainsi que la plupart des LNGOs avec lesquels il avait des liens;
- Cette vague répressive s'étend ensuite à l'ensemble du pays;
- Cette répression sert ensuite de toile de fond à d'importantes polémiques, dont des éléments sont présentés dans plusieurs articles de cette revue.⁴■

¹ Voir concernant la cartographie des Labour NGOs (pp 115-123).

² Photo tiré du documentaire *We, the Workers* filmé avant le début, en décembre 2015, de la vague répressive actuelle. Son réalisateur, Wenhai Huang, est originaire du continent chinois et vit depuis 2013 à Hong Kong. www.chinesemovies.com/fr/cineastes_Huang_Wenhai.htm

³ Voir l'article de cette revue consacré à cette grève, ainsi que www.clb.org.hk/content/labour-relations-faq

⁴ Concernant les débats entre militantEs, voir notamment les articles suivants : Le réseau Walmart (pp 153-159) ; Vers une redéfinition du rôle des LNGOs (pp 170-176) ; A propos du China Labour Bulletin (pp 203-208).

NB : Cet article est basé sur des informations fournies par différentes organisations militantes de Hong Kong.

2014-2015 : LUTTES DANS L'ENSEIGNEMENT

Le mouvement ouvrier chinois est encore largement dominé par les « cols bleus ». Néanmoins, les 13,5 millions de d'enseignantEs à plein temps,¹ y jouent un rôle clé de par la fermeté de leur attitude dans la défense des droits qui leur sont reconnus par la loi, ainsi que par leur action pour l'amélioration de leurs salaires et de leurs conditions de travail. Ce qui suit est constitué d'extraits d'un document publié par le *China Labour Bulletin* en mai 2016.² En 2014-2015, les mouvements collectifs d'enseignantEs représentent 4% de toutes les grèves et autres mobilisations sociales. Étant donné que les enseignantEs ne constituent que 2% du total des salariéEs, leurs actions constituent une part importante de l'ensemble des luttes sociales en Chine.

En novembre 2014, par exemple, des centaines d'enseignantEs de la ville de Zhaodong située dans le nord-est du pays se sont mises en grève contre le faible niveau des salaires et le non-vernement de retraites.

En une semaine, des dizaines milliers d'enseignantEs de Zhaodong et de trois villes voisines, se joignent à la grève en demandant au gouvernement provincial de satisfaire leurs reven-

dications avancées de longue date. D'autres mobilisations du même type ont eu lieu dans l'ensemble du pays.

En Chine, les enseignantEs font partie des rares catégories de « cols blancs » participant régulièrement à des mobilisations sociales :

- Ils/elles sont en général bien organiséEs, ont une bonne connaissance de leurs droits, et peuvent présenter une liste claire de revendications, aux responsables des établissements scolaires et des autorités politiques locales.

- Les relations étroites existant entre les enseignantEs et les pouvoirs locaux ajoutent une dimension politique à leur lutte. Même si ces luttes collectives peuvent être vues par les responsables politiques locaux comme une menace pour la stabilité sociale, ils répugnent souvent à adopter une attitude musclée par rapport à de telles mobilisations. Ils semblent davantage prêts à négocier avec les représentantEs des professeurEs qu'avec les salariéEs des autres secteurs.

En dépit de plusieurs dizaines d'années de luttes, beaucoup de professeurs ont toujours des salaires peu élevés, avec de longs horaires et une faible protection sociale.

- Actuellement dans l'enseignement public, seulEs les enseignantEs des villes prospères ont véritablement l'assurance

d'avoir une paye décente pour un travail décent.

- Les enseignantEs des petites villes ont souvent des salaires plus faibles, moins d'avantages sociaux et peu de possibilités de promotion ou d'avancement de carrière. C'est particulièrement le cas dans les établissements privés ou ceux en partenariat public/privé.

- Les enseignantEs des districts pauvres sont dans les situations les plus mauvaises, avec non seulement des salaires bas et un manque d'avantages sociaux, mais également de fréquents retards dans le paiement de leurs salaires en raison de la corruption et de l'incompétence des autorités locales.

À tous les niveaux, les enseignantEs se plaignent de l'inexistence d'un véritable syndicat ainsi d'un mécanisme efficace de résolution des conflits du travail. Le manque de tout mécanisme de négociation collective, combiné au refus général des responsables scolaires de négocier avec les enseignantEs, font que ces dernierEs n'ont en général pas d'autre solution que de partir en grève ou de manifester massivement.

QUESTIONS CLÉS DES MOBILISATIONS DANS L'ENSEIGNEMENT

AUGMENTATION DES SALAIRES

Environ 40% des mobilisations collectives d'enseignantEs en 2014-2015 recensées par le *China Labour Bulletin* portent sur cette revendication. En voici deux exemples :

- À Fushun (Nord-Est du pays) des centaines de professeurEs de l'enseignement primaire et secondaire se rassemblent, le 10 juillet 2015, devant un bâtiment officiel

1 La Chine comptait en 2014 environ 13,5 millions d'enseignantEs à plein temps : 1,8 en maternelle, 5,7 dans le primaire, 3,5 dans le secondaire et 2,5 dans le supérieur.

2 Keegan Elmer and Geoffrey Crothall: The long-running battle of China's teachers for decent work www.clb.org.hk/sites/default/files/Teachers%20final.pdf

pour protester contre la faiblesse des rémunérations et les disparités salariales entre quartiers de la ville. Les enseignantEs se plaignent de la baisse du niveau des salaires, alors que ceux de fonctionnaires d'autres services publics ont continué à augmenter. Cette mobilisation avait été organisée via des groupes de discussion sur Internet, en demandant à leurs collègues de se rassembler à 8 heures du matin.

- À Dongguan, dans le sud du pays, une école privée fait grève en février 2014 contre la faiblesse des salaires, le manque d'avantages sociaux, l'absence de protection sociale et les mauvaises conditions de travail. La rémunération nette des enseignantEs est d'environ 2 000 yuan (250 euros), alors que celle d'ouvrierEs d'usine peut atteindre presque 3 000 yuan (380 euros). Une grève avait déjà eu lieu en 2012 qui avait permis l'obtention d'une augmentation de 300 à 500 yuan (38 à 64 euros). La nouvelle augmentation obtenue en février 2014 est d'environ 300 yuan (40 euros).

ASSURANCES SOCIALES

Les conflits éclatent souvent lorsque les établissements scolaires ou les autorités locales cherchent à ne pas faire bénéficier les enseignantEs des avantages sociaux auxquels ils/elles ont droit.

Les enseignantEs approchant l'âge de la retraite sont les plus enclinEs à se mobiliser pour le paiement intégral des pensions de retraite et autres prestations sociales comme l'assurance maladie.

Le 14 novembre 2014, 200 enseignantEs se rassemblent devant la mairie de Zhaodong (dans le nord-est) pour demander le

versement des arriérés de cotisations patronales.

Ils/elles demandent que soient rendus publics les documents prouvant que la municipalité n'avait pas versé ses cotisations sociales, en particulier en ce qui concerne les retraites et l'aide au logement. Le 17 novembre, des milliers d'autres professeurEs du primaire et du secondaire font grève à Zhaodong et dans les alentours. Environ un millier d'enseignantEs participent au rassemblement devant la mairie avec la même revendication.

Le 26 novembre, des dizaines de milliers d'enseignantEs font grève dans des villes des environs de la capitale provinciale de Harbin (nord-est). Ils/elles saluent leurs collègues de Zhaodong et demandent à ce que les autorités payent leurs cotisations patronales. De nombreux/euses manifestantEs sont arrêtéEs par la police.

En janvier 2014, des enseignantEs d'une petite école privée professionnelle de Taizhou (centre-est du pays) font grève contre le non-versement des cotisations patronales pendant plus de deux ans.

À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL

Beaucoup d'enseignantEs doivent travailler davantage d'heures que d'autres effectuant le même travail, parce qu'ils/elles ont été classifiéEs différemment par l'administration. Un des principaux problèmes du système public d'éducation est que beaucoup d'enseignantEs ne sont pas recrutéEs comme fonctionnaires mais sous contrats de droit privé, et ont en conséquence des avantages sociaux inférieurs. A Dongying, dans le Shandong (est du pays) des enseignantEs manifestent devant un bâtiment officiel en novembre 2014.



Ils/elles protestent contre le fait que les professeurs de base ont davantage d'heures de travail que ceux ayant un grade plus élevé, et cela pour un salaire moindre.

Ils/elles soulignent qu'ils/elles ne s'opposent pas à l'existence de différents grades en tant que tel, mais plutôt au système corrompu d'avancement, souvent basé sur des décisions arbitraires de la hiérarchie.

ARRIÉRÉS DE SALAIRES

Le non-paiement ou le retard de paiement des salaires est un problème sérieux et endémique dans une série de secteurs, et l'enseignement ne constitue pas une exception. En 2014-2015, les retards de paiement sont la cause de 40% des mobilisations d'enseignantEs. Ce problème est le plus grave, une fois de plus, dans les zones rurales les plus pauvres.

- Environ 40 enseignantEs d'une école maternelle de Yulin, dans le Guangxi (dans le sud du pays) font grève le 21 octobre 2015. Ils/elles écrivent une lettre à la direction pour se plaindre de fréquents retards de paiement et du non-paiement des

heures supplémentaires, des congés et des congés-maladie, alors que tout cela est prévu par la loi sur le travail de 1994. Le personnel enseignant revendique des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail.

- En novembre 2014, des centaines d'enseignantEs de cinq écoles différentes de Jingzhou (centre de la Chine) font grève à propos de différents retards dans le paiement des salaires. Ils/elles découvrent à cette occasion qu'ils/elles sont les plus mal payéEs de la région. Ils/elles découvrent également que les heures supplémentaires qu'on les force à effectuer gratuitement sont par contre rémunérées dans d'autres écoles. Les enseignantEs de ces cinq écoles revendiquent alors le paiement des heures supplémentaires effectuées gratuitement pendant des années, ainsi que la transparence concernant leurs augmentations salariales annuelles.

- Ayant accumulé des années d'arriérés de salaires, environ 200 enseignantEs d'un établissement privé d'enseignement professionnel de Kunming, dans le sud du pays, font grève en novembre 2014, fermant l'ensemble de l'établissement qui compte plus de 3000 élèves. Les responsables de l'école font état de difficultés à payer les salaires après avoir signé un accord avec un nouvel investisseur en 2012. Les enseignantEs demandent alors la rupture de la relation avec celui-ci.

MOBILISATIONS DANS LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE L'ÉDUCATION

Des grèves et autres mobilisations ont lieu dans l'ensemble des secteurs de l'éducation, des écoles maternelles aux universités.



ÉCOLES MATERNELLES

Les enseignantEs y sont parmi les plus mal payéEs de la profession. Beaucoup sont jeunes, peu qualifiéEs, et manquent souvent de pouvoir de négociation pour demander de meilleures rémunérations et conditions d'emploi.

Les enseignantEs d'une école maternelle de Nanjing font grève le 20 janvier 2015 pour protester contre la faiblesse de leurs salaires et leurs mauvaises conditions de travail. UnE enseignantE ayant de l'ancienneté gagne 1 500 yuan net par mois (192 euros) et les autres 1 300 (166 euros), et les salaires sont bloqués depuis plusieurs années.

Des enseignantEs de maternelle du Sichuan font grève le 3 novembre 2015 pour protester contre un arriéré de deux mois de salaire et l'absence d'assurance sociale. De plus, deux enseignantes en congé maternité sans solde ont été licenciées lorsqu'elles ont voulu revenir travailler.

ÉCOLE PRIMAIRE ET COLLÈGES

Ce secteur emploie les deux tiers des enseignantEs. Beaucoup, spécialement dans les grandes villes, ont un emploi stable, relativement bien payé avec des avantages sociaux appréciables. Des conflits et

des mobilisations se produisent lorsque le niveau des salaires et les avantages sociaux sont menacés par des modifications de la politique du pouvoir ou la mauvaise gestion de l'administration.

En décembre 2014, des milliers d'enseignantEs font grève pendant plusieurs jours à Renhuai, dans le Guizhou. Ils/elles demandent à la mairie le paiement intégral d'une prime qui leur avait été promise et dont seulement 40% leur a été payé. Ils/elles avaient essayé pendant un an de faire remonter leur revendication par différents canaux légaux, mais cela avait échoué.

Le 24 décembre 2015, environ un millier d'enseignantEs, commencent une grève qui se s'étend rapidement à tous les établissements de la ville.

Le 28 décembre, des milliers d'enseignantEs encerclent l'immeuble de la mairie et se retrouvent face à des centaines de membres de la police anti-émeute, mais il n'est fait état d'aucun heurt ou arrestation. Beaucoup d'enseignantEs reçoivent ensuite des appels téléphoniques de leur directeur d'établissement leur demandant de revenir travailler, parfois en les menaçant de les mettre à la porte.

LYCÉES

La demande toujours croissante d'une élévation du niveau scolaire répondant aux besoins de l'économie moderne exerce une pression énorme sur les enseignantEs des filières générales et professionnelles. Pour beaucoup d'élèves, le rôle du lycée est de les préparer à l'examen d'entrée dans l'enseignement supérieur, et les enseignantEs ne peuvent souvent obtenir un salaire décent que si leurs élèves ont de bons résultats.

Dans un lycée de Chongqing, des professeurEs font grève en juin 2014 pour demander la prime de performance qui leur est due. Ils/elles découvrent alors que dans d'autres endroits, leurs collègues bénéficient d'une telle prime. Les enseignantEs manifestent sous la pluie avec des banderoles sur lesquelles ils/elles revendiquaient l'attribution de cette prime.

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

La croissance rapide de l'enseignement supérieur en Chine, particulièrement dans le secteur privé, a conduit à un nombre croissant de conflits dans les grandes écoles et les universités contre les disparités concernant les contrats de travail, les rémunérations et des avantages sociaux.

- Les enseignantEs de droit privé de l'Université de technologie de Dongguan manifestent en octobre 2015 pour demander la même paye que leurs collègues fonctionnaires.

Plus de 100 professeurEs manifestent sur le campus avec des banderoles demandant l'égalité salariale. Ils/elles se plaignent que la direction n'a pas tenu sa promesse faite en 2010 à ce sujet. Ils/elles demandent à être reçuEs par la direction. Ils/elles menacent de procéder à une escalade dans la mobilisation si le problème n'est pas réglé immédiatement.

- En juin 2015, les professeurEs de l'école de traduction de Chongqing manifestent sur le campus pour demander le paiement des arriérés des cotisations patronales à la Sécurité sociale.

Cette mobilisation débouche en novembre sur une grève de 300 professeurEs contre la direction de l'école qui bénéficie de puissants soutiens politiques. Ils/elles accu-

sent celle-ci de ne chercher qu'à gagner de l'argent: non seulement aucune augmentation salariale n'a eu lieu depuis des années, mais de plus celle-ci n'a pas versé ses cotisations patronales aux assurances sociales.

ENSEIGNANT.ES DE ZONE RURALES

Non seulement ils/elles sont mal payéEs, mais de plus ils/elles ne bénéficient pas d'avantages sociaux convenables. Ces enseignantEs ont également été l'objet de décennies de discriminations et de surexploitation ce qui a entraîné des conflits depuis plus d'une vingtaine d'années.

Fin novembre 2015, environ 200 représentantEs d'enseignantEs du Heilongjiang se rassemblent devant le ministère provincial de l'éducation pour demander le paiement des indemnités de licenciement, et le règlement des problèmes concernant leurs assurances maladie et vieillesse. Ils/elles disent représenter des milliers d'enseignantEs ruraux de cette province. L'origine de ces problèmes remonte à la fin des années 1990, lorsque le pouvoir avait promis d'accorder le statut de fonctionnaire à une partie des enseignantEs. Alors qu'ils/elles avaient réussi tous les tests demandés, les postes avaient été attribués à des amiEs ou des parents de notables. ■

25 ANS DE VAGUES SUCCESSIVES DE LUTTES OUVRIÈRES

S

auf indication contraire, ce qui suit est tiré d'un texte de Chris Chan (2017) dont le titre et les références figurent à la fin de cette revue.

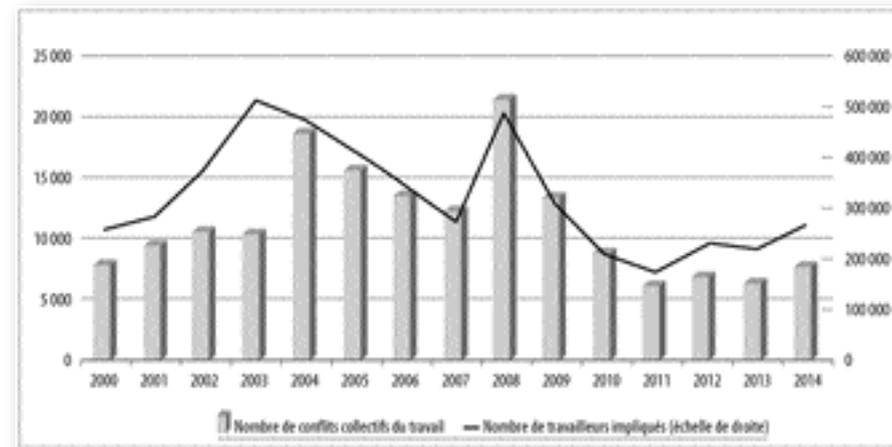
Il n'existe pas en Chine de statistiques officielles concernant spécifiquement les grèves.¹ Les seules données disponibles sont résumées dans les deux graphiques qui suivent.

PREMIER CYCLE DE LUTTES

Jusqu'au milieu des années 1990, la grande majorité des mobilisations dans les grandes villes industrielles sont le fait de l'ancienne classe ouvrière. Elles ont essentiellement lieu en dehors des lieux de travail.³ Elles concernent en effet des ouvrierEs licenciéEs, des chômeurs/euses et des retraitéEs. Ces conflits « résultent de la restructuration massive des entreprises d'État. Dans le cadre des fusions et des faillites de ces entreprises, ce sont surtout les salariéEs licenciéEs et celles/ceux qui revendiquent des salaires impayés qui mènent des conflits. »⁴

DEUXIÈME CYCLE

- C'est en fait sur les travailleurs/euses migrantEs que repose la plus grande partie des grèves de ces 25 dernières années. Une première vague significative de grèves se produit en 1993-1994 dans les entreprises étrangères du delta de la Rivière des perles (province du Guangdong dans le Sud du pays). Le pouvoir est alors contraint de recourir à la promulgation de lois pour donner un cadre permettant de traiter les revendications : loi sur le syndicalisme (1992), loi sur le travail (1994), loi sur l'arbitrage



Procédures individuelles de médiations, d'arbitrage ou de recours aux tribunaux (axe de gauche du graphique). « Incidents de masse » regroupant pêle-mêle les grèves, les manifestations et les émeutes (axe de droite du graphique)²

(1995).⁵ Dès que ces lois sont en vigueur, elles commencent à être utilisées par les salariéEs comme des armes pour protéger leurs droits. Le nombre de cas traités par les comités d'arbitrage augmente considérablement.

TROISIÈME CYCLE

- La crise financière de 2008 est le point de départ de trois années de conflits collectifs : « La fermeture de nombreuses entreprises de petite et moyenne taille dans les zones côtières crée des problèmes multiples pour les travailleurs/euses migrantEs car leurs salaires et leurs assurances sociales demeurent souvent impayés, parfois dans un contexte où les employeurs concernés prennent la fuite face à ces obligations financières. Pour maintenir la stabilité sociale et endiguer la conflictualité, des administrations locales cherchent à répondre à cette nouvelle vague de conflits, notamment en demandant aux tierces parties, par exemple aux proprié-

taires des sites industriels, d'avancer les montants requis pour les salaires et les assurances sociales. On observe par la suite un certain déclin dans le nombre de conflits alors que le nombre de travailleurs impliqués augmente dans les années les plus récentes. »⁶

- À partir de 2010, l'effervescence gagne une série de très grandes entreprises marquée notamment par l'action individuelle désespérée de salariéEs qui se suicident à Foxconn⁸ et la lutte collective offensive de salariéEs de l'usine Honda située à Foshan.⁹ Suite à la victoire des salariéEs de Honda-Foshan, au moins 43 usines imitent leur

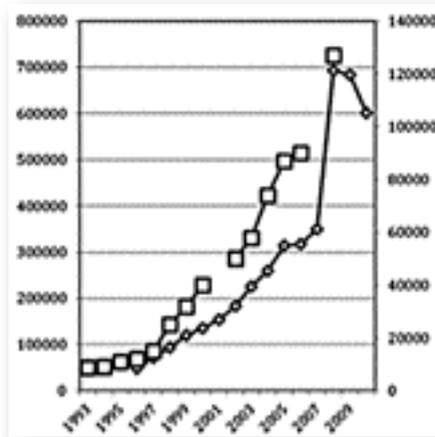
1 Elfstrom, Manfred and Kuruvilla, Sarosh (2014), *The changing nature of labor unrest in China. Industrial and Labor Relations Review*; <http://eprints.lse.ac.uk/id/eprint/65141>

2 Xiaoming Bao et Gregor Murray (2016) d'après *China labour Statistical yearbook (2015)* dont les chiffres sous-estiment l'ampleur des mouvements.

3 Rocca (2006) p 187.

4 Xiaoming Bao et Gregor Murray (2016) : Evolutions récentes des conflits collectifs du travail (Chronique internationale de l'IREs - n° 156). www.ires.fr/publications/chronique-internationale-de-l-ires/item/5294-chine-evolutions-recentes-des-conflits-collectifs-du-travail-dans-les-entreprises-en-chine

Nombre de conflits collectifs du travail (rectangles) et de salariéEs impliquéEs (courbe) en 1993-2011⁷



exemple entre la mi-mai et la mi-juillet. Face à ces luttes, le pouvoir est contraint d'augmenter de façon significative le montant du salaire minimum.

La grève Honda¹⁰ de 2010 constitue une étape décisive dans l'histoire des luttes ouvrières en Chine. Non seulement parce qu'elle a été victorieuse, mais également en raison de sa durée (17 jours), de son niveau d'organisation jamais atteint dans le passé, et de sa capacité à bloquer la production.

Autre élément important, les grévistes sont allés au-delà de leur seul intérêt individuel d'une augmentation de salaire : ils/elles ont également appelé à une réforme démocratique du syndicalisme.

- Dans des usines d'État,¹¹ des ouvrières grévistes sont, comme à Honda-Foshan, agressées par des responsables de l'ACFTU. C'est par exemple le cas à l'usine de vêtements de coton de Pingdingshan au Henan, une entreprise d'État assez classique, où des ouvrières en grève pour exiger des augmentations de salaires sont violemment agressées par des représentants de l'ACFTU.

L'INFLEXION DE 2015

Ne disposant pas de données plus complètes à ce sujet, un animateur du China Labour Bulletin (CLB) s'est livré à une analyse des seuls conflits sur lesquels son organisation a pu recueillir des informa-

tions. Il en ressort les grandes tendances suivantes.¹²

- Au début des années 2010 des salariéEs, comme à Honda¹³, déclenchent une série de grèves offensives exigeant de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail. Ces luttes sont une réponse directe à l'augmentation rapide du coût de la vie et à une longue période de stagnation des salaires. Suite à ces grèves, les salaires dans le secteur manufacturier augmentent considérablement au cours des premières années de la décennie. Les salaires des autres secteurs augmentent plus faiblement.

Depuis le ralentissement de la croissance économique au milieu des années 2010, les revendications salariales diminuent. Simultanément, les luttes visant à obtenir le paiement des arriérés de salaires passent de 25 % du total en 2013, à 82 % en 2017.

- En 2013, 49% des conflits recensés par le CLB ont eu lieu dans le secteur manufac-

turier. Ce pourcentage n'est plus que de 21% en 2017. Simultanément, plus du tiers des conflits ont eu lieu en 2013 dans le Guangdong, et seulement 12% en 2017. Cette double évolution est en grande partie liée à la délocalisation d'une partie de l'industrie bas de gamme à l'étranger ou à l'intérieur du pays. Ce phénomène touche particulièrement le Guangdong. De 2013 à 2015, la majorité des conflits de travail y sont défensifs. Ils portent sur le respect des dispositions les plus élémentaires du droit du travail, comme dans les usines de chaussures Lide.

Dans de nouvelles branches d'activité, en particulier celles reposant sur le recours à Internet, la situation des salariéEs est très difficile. Nombre d'emplois, comme la livraison de repas ou le transport de passagers type Uber, sont précaires, mal rémunérés, avec des horaires à rallonge, et ne

comportent que peu ou pas d'avantages sociaux.

- En 2013, près de 10% des conflits impliquent plus de 1 000 travailleurs/euses. En 2014, la grève chez le fabricant de chaussures Yue Yuen¹⁴ voit jusqu'à 40 000 salariéEs en grève pendant deux semaines.

- Au cours des trois années suivantes, la proportion des grandes mobilisations chute de façon spectaculaire. Il n'y aurait par exemple eu en 2017 qu'une seule grève impliquant plus de 1 000 salariéEs. Cette baisse régulière du nombre de salariéEs par conflit ne résulte pas uniquement du déclin d'une partie des grandes usines. Elle s'explique également par la détermination des autorités à réprimer les mobilisations d'ampleur. Entre 2013 et 2017, les policiers interviennent dans environ le quart du total des conflits. Dans ceux impliquant plus de 1 000 travailleurs/euses, ce pourcentage passe à 50% des cas, avec des arrestations dans 20% d'entre eux.

Dans la plupart des cas, les salariéEs ne sont détenus que quelques jours, mais parfois des militantEs syndicaux/cales sont condamnés à des peines plus longues, comme Meng Han qui passe 21 mois en prison pour son rôle dans le conflit Lide.¹⁵ Tout cela ne dissuade néanmoins pas des dizaines de milliers de salariéEs de Walmart¹⁶ de s'organiser via Internet en 2016, afin de lutter contre la mise en place d'un système d'horaires flexibles.

En conclusion, si les conflits de grande ampleur ont probablement atteint un sommet vers 2015, des manifestations à plus petite échelle, sur un éventail beaucoup plus large d'industries et de régions, continuent à se produire très régulièrement dans tout le pays. ■

5 Sur l'évolution de la législation sociale, voir pp 178-181.

6 Xiaoming Bao et Gregor Murray (2016).

7 Xiaoming Bao et Gregor Murray (2016) d'après *China Labour Statistical Yearbook* (2015) dont les chiffres sous-estiment l'ampleur des mouvements.

8 Sur Foxconn, voir pp 126-129.

9 Les luttes emblématiques du secteur automobile sont présentées pp 149-152.

10 Concernant la grève Honda et ses suites, voir pp 149-152.

11 Jean-Philippe Beja (2011). Voir titre et références à la fin de cette revue.

12 Geoffrey Crothall : *China's Labour Movement in Transition - Made in China 3-2* (avril-juin 2018), <http://www.chinoiserie.info/PDF/Made-in-China-02-2018.pdf>

13 Concernant le conflit Honda, voir pp 149-152.

14 Sur le conflit Yue Yuen, voir pp 71-73.

15 Sur Lide, voir pp 74-75.

16 Sur le conflit Walmart, voir pp 153-159, 168-169, 206-208 de cette revue.

RÉCAPITULATIF DES ÉVOLUTIONS DEPUIS LES ANNÉES 1980

La mise en perspective figurant dans ce chapitre synthétise différents éléments développés précédemment, et sert de cadre général aux chapitres suivants.

Elle est complétée par un entretien faisant le point sur l'état du mouvement syndical et des luttes ouvrières en 2013.

UNE SAGA D'UNE QUARANTAINE D'ANNÉES

Jusque dans les années 1980, l'appareil du parti dispose d'un pouvoir à peu près absolu aux niveaux politique et économique. Il jouit également du monopole de représentation de la classe ouvrière via la centrale syndicale unique, l'ACFTU. Les salariéEs urbains sont affectéEs à une unité de production (*danwei*) qui les fait bénéficier de la garantie de l'emploi ainsi que d'une série de prestations sociales. La situation de la paysannerie, c'est-à-dire la majorité de la population, est déplorable.

LA DOULOUREUSE TRANSITION AU CAPITALISME (À PARTIR DES ANNÉES 1980)

LA CONSTITUTION D'UNE NOUVELLE BOURGEOISIE

Celle-ci résulte de l'agglomération de divers groupes sociaux :

- responsables du parti s'étant accaparé des actifs industriels lors de leur privatisation, ou ayant légalisé des avoirs issus de la corruption,
- secteurs du pouvoir central contrôlant des grandes entreprises,
- bureaucrates de tous niveaux ayant investi dans le secteur marchand en utilisant les fonds publics,
- capitalistes privés possédant des capitaux chinois transnationaux dont beaucoup ont adhéré au Parti communiste chinois.



Les clans familiaux au cœur du pouvoir font le lien entre ces diverses composantes de la nouvelle bourgeoisie chinoise. Leurs rapports peuvent être plus ou moins conflictuels suivant les moments. À cela, il faut ajouter la fuite de capitaux, le blanchiment d'argent, et le recours aux paradis fiscaux, notamment par les enfants de hauts dirigeants.

UN MODÈLE PRODUCTIF REPOSANT SUR L'EXPORTATION

Vu la faiblesse du pouvoir d'achat, les débouchés possibles sur le marché national sont en effet à l'époque limités. Le créneau choisi dans un premier temps est celui d'industries nécessitant relativement peu d'investissements et une main-d'œuvre supposée docile, peu qualifiée mais nombreuse, comme dans le textile, les jouets, la chaussure, etc.

Simultanément les secteurs industriels obsolètes sont liquidés et leur main-d'œuvre brutalement licenciée sans couverture sociale, malgré des grèves massives.

LA CONSTITUTION D'UNE NOUVELLE CLASSE OUVRIÈRE

Le système protecteur du danwei¹ est progressivement supprimé, sauf dans les administrations, entre le début des années 1980 et le milieu des années 1990. En l'absence d'une réelle législation du travail et d'un système de sécurité sociale, l'heure est à des formes d'exploitation dignes du XIX^e siècle en Europe.

La nouvelle classe ouvrière est composée de travailleurs/euses précaires sous-payés originaires des campagnes, et ayant fui la misère des régions de l'intérieur. Étant

1 Dans la Chine de Mao, les salariéEs du secteur d'État étaient affectés à une unité de production donnée (danwei) qui leur procurait un nombre appréciable d'avantages sociaux.

2 Han Zhuang (2018), p 20. Voir titre et références à la fin de cette revue.

3 *Regulations on the Democratic Management of Enterprises*, Shenzhen Collective Consultation Ordinance.

4 Voir à ce sujet Chris King-Chi Chan et Elaine Sio-Ieng Hui (2014) p121; Chris Chan (2017) pp 33-34; Chris King-Chi Chan and Elaine Sio-Ieng Hui: «The Development of Collective Bargaining in China: From "Collective Bargaining by Riot" to "Party State-led Wage Bargaining"» *The China Quarterly* / Volume 217 / March 2014, pp 221 - 242 DOI: 10.1017/S0305741013001409

administrativement enregistréEs comme ruraux, l'accès à la plupart des droits sociaux dont disposent les ChinoisEs originaires des villes leur est refusé (système du hukou). L'exploitation de ces migrantEs permet à la nouvelle bourgeoisie de réaliser des profits considérables.

LA MONTÉE EN PUISSANCE DE LA CLASSE OUVRIÈRE (ANNÉES 1990)

À partir de 1993, de multiples conflits sociaux éclatent au sud de la Chine dans les entreprises à capitaux étrangers et employant des salariéEs venuEs des campagnes.

Afin de faire retomber la pression sociale, le pouvoir met en place un début de législation sociale basée sur l'attribution de droits individuels aux salariéEs.

« La loi sur le travail de 1994, inspirée du droit français, instaure pour la première fois depuis 1949 un régime général d'organisation des relations de travail »² : emploi, contrat de travail et conventions collectives, temps de travail (dont heures supplémentaires), temps de repos, salaires (dont salaire minimum), hygiène et sécurité, formation professionnelle, sécurité sociale, règlement des conflits du travail (médiation, arbitrage, procédure judiciaire).

Viennent s'y ajouter notamment la loi sur la sécurité dans les mines (1993) et la loi sur la formation professionnelle (1996).

Ne sont pas accordés de droits collectifs comme ceux relatifs à la liberté d'association et à la négociation collective.

Les salariéEs s'appuient sur les nouvelles lois pour défendre leurs droits, et les conflits sociaux continuent de plus belle, en particulier à partir du début des années 2000.

Des formes d'organisation plus ou moins informelles sont mises en place par des salariéEs et/ou des associations (LNGOs) basées essentiellement à Hong Kong.

Face aux campagnes internationales dont elles sont l'objet, des multinationales sont contraintes de limiter certaines formes de surexploitation. Elles acceptent même que des LNGOs puissent se rendre sur les lieux de travail, notamment pour informer les salariéEs de leurs droits. Le pouvoir d'État tolère plus ou moins cette atteinte partielle au monopole légal de l'ACFTU.

UN NOUVEAU CONTEXTE (DÉBUT DES ANNÉES 2000)

Une nouvelle génération de migrantEs venuEs de l'intérieur du pays voit progressivement le jour : elle veut s'installer durablement en ville et y jouir des mêmes droits que les salariéEs ayant un hukou citadin. Elle est plus qualifiée, davantage apte à s'organiser et à utiliser les nouveaux moyens de communication.

Simultanément, le centre de gravité de l'industrie se déplace progressivement vers des activités à plus forte valeur ajoutée. Reposant sur des chaînes de production à flux tendu et à stock zéro, celles-ci peuvent être plus facilement paralysées, ce qui renforce le pouvoir de négociation de ces salariéEs, par exemple dans l'automobile. Ce phénomène est renforcé à partir de 2004, puis à nouveau à la fin de 2009, par une pénurie de main-d'œuvre résultant de la croissance époustouflante de l'économie chinoise.

Prenant en compte le rapport des forces, les autorités locales tolèrent davantage les grèves parties de la base. L'ACFTU de son côté cherche à reprendre pied dans le

monde du travail, notamment en lançant une campagne de syndicalisation parmi les salariéEs migrantEs travaillant dans les entreprises étrangères.

De nouvelles lois sociales sont adoptées en 2007 : loi sur le contrat de travail, loi sur la promotion de l'emploi, loi sur la médiation et l'arbitrage en matière de conflits du travail.

Dans ce contexte, la grève victorieuse d'une usine Honda au printemps 2010 sert de signal au déclenchement d'une vague de grèves sans précédent, paralysant une grande partie de la production automobile dans l'ensemble du pays.

L'État central encourage les autorités provinciales et l'appareil de l'ACFTU à accorder, entreprise par entreprise, certaines marges de manœuvre aux salariéEs en lutte, comme la possibilité d'élire leurs représentantEs et de participer à des négociations collectives. Dans le sud du pays, des réformes en ce sens sont décidées à l'été 2010 par le gouvernement provincial du Guangdong.³

LA CONTRE-OFFENSIVE EN COURS DU PATRONAT ET DE L'ÉTAT (DEPUIS 2012 ET SURTOUT 2015)

LE BLOCAGE RAPIDE DES RÉFORMES DÉCIDÉES DANS LE GUANGDONG

La première raison en est l'opposition véhémente et immédiate des milieux d'affaires mondialisés. L'importance de la dépendance de la Chine envers les investissements directs étrangers, ainsi que son modèle économique basé sur l'exportation, leur ont en effet donné un levier considérable pour influencer la politique sociale du pouvoir.

- À Hong Kong, plus de 40 associations patronales publient, le 27 septembre 2010, des pétitions dans les journaux. Certains de leurs représentants rendent officiellement visite au gouvernement régional du Guangdong pour faire connaître leur opposition aux réformes de la législation du travail.

- Les Chambres américaines de commerce font de même.⁴

LE REFUS DU PATRONAT ET DU POUVOIR CENTRAL D'ACCORDER DE NOUVELLES CONCESSIONS

Il est facilité la dégradation du rapport de forces dont disposent les salariéEs suite au ralentissement de la croissance économique chinoise :

- Le développement du marché intérieur (par exemple celui de l'automobile) ne compense en effet que partiellement la baisse de la demande extérieure liée aux crises financières mondiales de 2008 et 2012 ;

- Une partie des ressources financières accumulées boude les investissements productifs en Chine pour se tourner vers la spéculation, notamment immobilière.

DES DÉLOCALISATIONS MASSIVES DANS CERTAINS SECTEURS

En riposte aux hausses salariales conséquentes obtenues par les salariéEs dans les années précédentes, une partie de la production est délocalisée vers des pays où les salaires sont plus bas, ou dans l'intérieur du pays. Sont notamment touchées les activités où la part de la main-d'œuvre est importante. C'est notamment le cas d'industries comme le textile et la chaussure, par lesquels le développement industriel avait eu lieu dans les années 1990.



LE DÉCLENCHEMENT D'UNE VAGUE RÉPRESSIVE DE GRANDE AMPLIEUR

Elle s'abat en particulier, à partir de 2012 et surtout 2015, sur les militantEs du monde du travail et les organisations plus ou moins formalisées dont ils/elles se sont dotés.

Afin de maintenir sa capacité à attirer les investissements, le pouvoir veut en effet empêcher que les directions d'entreprises se trouvent à nouveau contraintes de faire des concessions économiques aux salariéEs dans l'espoir d'éviter les conflits sociaux. L'État veut écraser les pratiques syndicales militantes et les leaders syndicaux locaux.

Pour compléter le dispositif, une loi entre en vigueur en janvier 2017 qui vise à res-

⁵ Concernant « les nouvelles routes de la soie », voir la brochure *China's Overseas Expansion : An Introduction to its One Belt, One Road and BRICS Strategies* <http://www.globalmon.org.hk/content/2nd-editionchinas-overseas-expansion-introduction-its-one-belt-one-road-and-brics-0>

treindre considérablement les possibilités d'action des organisations non contrôlées par le pouvoir. Sont en particulier visées les organisations bénéficiant de financements provenant de l'extérieur du continent (dont Hong Kong).

UNE NOUVELLE STRATÉGIE DE RELANCE ÉCONOMIQUE

Afin d'écouler massivement sa production excédentaire et redresser ainsi le taux de croissance de l'économie, le pouvoir chinois a annoncé fin 2012 la mise sur pied de gigantesques voies de communication internationales ferrées et maritimes. Cette politique, connue sous le nom de « nouvelles routes de la soie » ou le sigle anglais OBOR, lui permettra simultanément d'importer les matières premières lui faisant défaut.⁵ Elle sert en partie de toile de fond aux tensions commerciales actuelles entre la République populaire de Chine et les États-Unis.

Une trentaine d'années après le début de la transition au capitalisme, si peu de choses ont fondamentalement changé au niveau du système politique, les changements sont considérables au niveau social :
- La nouvelle bourgeoisie, le plus souvent également membre de l'appareil du parti, dispose d'une part croissante du pouvoir économique.

- Une grande partie de l'ancienne classe ouvrière a été liquidée et remplacée par des salariéEs venuEs des campagnes. Même si les innombrables luttes sociales ont contraint l'Etat-parti à mettre en place un début de législation sociale et de système de protection sociale, les travailleurs/euses n'ont toujours pas le droit de former librement des syndicats. ■

L'ÉTAT DU MOUVEMENT SYNDICAL ET DES LUTTES OUVRIÈRES EN 2013

P

ropos de Au Loong Yu et Bai Ruixue recueillis en mai 2013 par Pierre Rousset (ESSF)¹.

Membres du comité de rédaction du site China Labour Net, Au Loong Yu et Bai Ruixue sont engagés de longue date dans la solidarité avec les luttes ouvrières en Chine continentale comme à Hong Kong. Membre fondateur de Globalization Monitor, Au Loong Yu a aussi été l'un des porte-parole de l'Alliance du peuple lors des manifestations contre la réunion du Fonds monétaire international dans l'ancienne colonie britannique, en 2006.

¹ <http://www.europe-solidaire.org/spip.php?article29466>

La firme taïwanaise Foxconn emploie 1,5 million de salariéEs en Chine continentale, produisant des composants électroniques pour des marques comme Apple. Elle a annoncé qu'elle autoriserait l'élection de représentantEs syndicaux en juillet 2013. Pensez-vous que la démocratisation des sections syndicales d'entreprise est possible dans le contexte d'un État policier ?

Au Loong Yu et Bai Ruixue Selon des médias occidentaux, il s'agirait de la première tentative de syndicalisation à Foxconn. Cela n'est pas exact.

En 2007, l'ACFTU avait publiquement annoncé qu'elle avait constitué une section syndicale d'entreprise dans une usine de Foxconn où une lutte s'était récemment produite. Le quotidien *Southern Metropolitan Daily* a interviewé des salariéEs de cette entreprise. Ils/elles lui ont dit ne pas savoir ce qu'était un syndicat, ou qu'ils ne prendraient contact avec la section syndicale qu'en dernier ressort. Donc, au moins à Shenzhen, il y a déjà un syndicat à Foxconn, mais personne ne sait s'il a fait quoi que ce soit pour les ouvrières et les ouvriers.

Deux travailleurs de Foxconn Zhengzhou se sont suicidés en se jetant dans le vide voici moins de quinze jours, après que la direction a imposé sans préavis le « mode silencieux » à ses salariéEs. Les employéEs se sont plaintEs qu'il leur était interdit de parler au travail – soit plus de 10 heures par jour. Cela en a conduit plus d'unE au désespoir. Foxconn est connu pour imposer à sa main-d'œuvre une discipline militaire. Dans la seule année 2010, quatorze salariéEs se sont donnéEs la mort. On se demande ce que l'ACFTU a fait pour empê-

cher Foxconn de traiter ses salariéEs comme des esclaves. Si une section syndicale d'entreprise avait une réelle existence, comment la direction pourrait-elle leur imposer le « mode silencieux » sans même les consulter ?

Nous ne partageons pas l'idée selon laquelle une démocratisation générale des syndicats dans l'entreprise est possible en l'absence de libertés civiles dans le pays. L'expérience de la réélection de la section syndicale de Honda Foshan le montre. Les salariéEs de Honda-Foshan ont mené une lutte héroïque et victorieuse en 2010, obligeant la direction et la section locale de l'ACFTU non seulement à consentir une augmentation de salaire, mais aussi à assurer une réélection syndicale dans l'usine.

En 2012, une ONG a enquêté sur cette réélection. Malgré la rhétorique des dirigeants du Parti communiste et de l'ACFTU, dans le Guangdong, sur le respect du droit des salariéEs à une élection démocratique, il s'avère qu'il ne s'agissait que d'une élection partielle – une partie seulement de la direction syndicale y étant soumise. Le précédent président – contre lequel les grévistes étaient très remontéEs – a gardé son siège.

Une élection complète a finalement eu lieu en 2011, sous l'auspice du syndicat local. Cependant, en accord avec les procédures établies par l'ACFTU, la direction sortante a monopolisé le processus de nomination des candidatures à la nouvelle direction. Ainsi, les employéEs de niveau « encadrement », directorial, ont été autoriséEs à se présenter comme candidatEs devant le congrès syndical. De plus, ils/elles ont bénéficié d'un ratio délégués/membres

bien plus favorable que les salariéEs du rang.

En conséquence, des membres de l'encadrement ont été élus à la direction du syndicat, alors que les militantEs qui avaient mené la lutte de 2010 se voyaient éjectés. Les élections dans les secteurs et les comités à la base se sont produites après la reconstitution complète de la direction syndicale centrale de l'usine. Cette procédure a été délibérément organisée pour être très compliquée, très lente, de façon à pouvoir être plus aisément manipulée d'en haut.

Et puis, récemment, le 18 mars dernier, les salariéEs de Honda-Foshan sont à nouveau entrés en grève, n'étant pas satisfaitEs du programme d'ajustement salarial proposé par la direction et le syndicat de l'entreprise. À leurs yeux, ce programme n'était à l'avantage que des niveaux les plus élevés du salariat et il désavantageait les salariéEs du bas de l'échelle. À la suite de la grève, des hausses de salaire plus élevées ont été offertes aux deux échelons les plus bas.

Cette grève semble bien indiquer que la capacité du syndicat de défendre les intérêts des salariéEs n'est pas très significative. Elle montre le peu de communication entre la section syndicale et les salariéEs du rang, le fait que ces dernierEs ont dû une nouvelle fois la contourner et engager eux/elles-mêmes une grève pour défendre leurs droits. À la vérité, les ouvrierEs expliquaient que la position du syndicat était la même que celle de la direction de l'entreprise.

Deux semaines plus tard, c'était au tour de salariéEs d'une autre boîte, l'usine électronique Ohms à Shenzhen, de demander que son poste soit retiré au président élu

du syndicat, Zhao Shaobo. Zhao avait été élu à ce poste l'an dernier à la suite d'une grève exigeant précisément que les travailleurEs aient le droit de pouvoir élire leurs propres représentants. Cependant, certainEs salariéEs accusent maintenant Zhao et le syndicat de n'avoir pas protégé leurs intérêts, notamment en ce qui concerne la défense du contrat de travail de 22 employéEs que Ohms a décidé de ne pas reconduire au début de cette année. Selon les salariéEs, Zhao a même essayé de les convaincre d'accepter les propositions de la direction de l'entreprise. « Nous ne voulons pas que le président de notre syndicat penche du côté de la direction. Nous voulons élire quelqu'un qui parle pour nous », a dit l'un des ouvriers.

Qu'en est-il des syndicats dans le secteur public ?

ALY et BR Il y a beaucoup moins d'informations concernant les syndicats dans les entreprises d'État – les SOE ou State Owned Enterprises, « entreprises possédées par l'État ». Les médias de masse couvrent plus volontiers les grèves et les réélections syndicales dans le secteur privé – et plus spécialement encore dans les entreprises étrangères, car ils peuvent toujours pointer du doigt les investisseurs étrangers en les accusant de ne pas respecter les lois. Quand la même chose se passe dans le secteur public, étatique, des représentants officiels de l'État sont nécessairement et directement impliqués. Du coup, le risque est grand que la presse soit censurée, à moins que les protestations ne deviennent plus larges et ne durent plus longtemps.

De façon générale, dans le secteur privé, la règle est probablement que les syndicats soient réduits à des coquilles vides

sous le contrôle des employeurs, le parti-État ayant peu d'espace pour intervenir. En revanche, dans le secteur étatique – et même si les entreprises d'État ont aujourd'hui une direction plus indépendante que par le passé –, l'héritage du rôle du parti et de son intervention sur les lieux de travail n'a pas totalement cédé la place au pouvoir de la direction de l'usine.

Bien entendu, les rapports de forces peuvent varier considérablement d'une région à l'autre ou suivant les industries. Cela implique probablement que dans le secteur étatique, si les salariéEs veulent un syndicat contrôlé sur leur lieu de travail par les salariéEs du rang, ils/elles risquent de devoir s'affronter non seulement à la direction de l'entreprise, mais aussi à l'appareil d'un parti hostile et présent au sein même de l'usine.

Un autre fait montre que les syndicats officiels font bien peu de choses pour protéger les salariéEs de ce secteur. Selon le code du travail, les entreprises d'État ne peuvent faire appel à de la main-d'œuvre intérimaire que pour compléter la main-d'œuvre régulière, et ce, uniquement dans le cas où cette dernière ne peut pas remplir telle ou telle tâche spécifique. Pourtant, aujourd'hui, elles y recourent massivement et l'ACFTU n'a pas rejeté cette pratique devenue courante.

En un mot, rien ne porte à croire que l'ACFTU va cesser d'agir comme un instrument du parti au pouvoir et de son orientation capitaliste. Même si, à l'occasion, l'ACFTU faisait quelque chose d'utile aux salariéEs, ce ne serait qu'un agenda secondaire. En 2010, sous la pression du lobby patronal de la province de Guangdong et des investisseurs de Hong Kong, une clause

qui aurait pu conduire à l'élection de représentantEs des salariéEs pour des « consultations collectives » a été retirée du projet de « règlements sur la gestion démocratique des entreprises » de cette province. La clause originelle n'avait pourtant rien de révolutionnaire – l'ACFTU aurait contrôlé la nomination des candidats et le mot « négociation » n'apparaissait pas, étant considéré trop « antagonique » ; néanmoins, les révisions successives ont vidé la version finale de ce projet de loi de tout sens pour les travailleurs.

Huang Qiaoyan, un professeur de droit à l'université Sun Yat-Sen de Guangzhou, a décrit en ces termes la version révisée de 2011 : elle « reflète le souhait des personnes qui ont rédigé le projet de continuer à contrôler, via les divers niveaux du syndicat, la revendication croissante des travailleurs pour des consultations collectives sur les salaires. Elles ne veulent pas voir une situation où se développeraient des actions spontanées des travailleurs et où les syndicats ne pourraient pas intervenir, qu'ils ne pourraient pas organiser et contrôler. »

Malgré tout cela, le mouvement ouvrier international tend à travailler toujours plus étroitement avec l'ACFTU, renforçant ainsi sa légitimité. Une crédibilité qui a été une nouvelle fois accordée à l'ACFTU en juin 2011, quand elle a été élue à l'organe dirigeant de l'Organisation internationale du Travail (OIT) par le groupe « salariéEs ».

Comment évaluez-vous le niveau actuel de mobilisation ouvrière en Chine ?

ALY et BR Pendant plus de dix ans, les luttes ouvrières en Chine sont pour l'essentiel restées économiques. Les résistances aux privatisations dans le secteur d'État auraient potentiellement pu ouvrir la voie à des luttes

plus politiques, mais cela ne s'est pas concrétisé du fait des rapports de forces : d'un côté, les salariéEs de ce secteur étaient démoraliséEs et avaient subi des défaites, de l'autre ils/elles auraient dû faire face à une répression sévère.

Néanmoins, les luttes économiques dans les deux secteurs (étatique et privé) peuvent conduire à des changements positifs, même s'ils restent limités. C'est doublement important. Du fait des gains immédiats obtenus par des victoires, comme l'arrêt de privatisations, l'obtention de meilleures conditions de travail ou la réduction des atteintes à l'environnement. Du fait aussi – ce qui est encore plus important – que de telles victoires peuvent inspirer d'autres actions à l'avenir ; qu'elles peuvent contribuer à renforcer leur potentiel de succès, comme on l'a vu avec la lutte des salariéEs de l'acier de Tonghua et de l'automobile chez Honda.

La forme prise par ces résistances reflète aussi le caractère de plus en plus hardi de la présente génération. À cet égard, et bien qu'encore à une petite échelle, la tentative des salariéEs de Pepsi de coordonner leurs actions via Internet dans plusieurs provinces mérite particulièrement d'être relevée. Dans le passé, une telle coordination avait certes pu être envisagée, mais la peur des conséquences aurait eu un effet dissuasif.

Le fait que les jeunes salariéEs de Honda ont déclaré qu'ils agissaient dans l'intérêt de la classe ouvrière chinoise tout entière montre qu'il y a des signes indiquant que cette nouvelle génération, libérée de la terrible défaite de 1989, a la capacité potentielle de regarder au-delà des enjeux immédiats et de s'identifier à des préoccupations plus vastes que celles limitées à leur propre entreprise.

Notons aussi que la répression est aujourd'hui moins efficace que les années passées. Non seulement parce que les manifestantEs deviennent plus hardiEs, mais aussi et au-delà, parce que c'est le début d'un changement plus fondamental des perceptions tant du côté du peuple que de la classe dominante. La peur recule, alors que la bureaucratie sent que sa légitimité s'érode graduellement.

Après plus de vingt ans de privatisations par et pour la bureaucratie dominante, cette dernière s'est tellement enrichie que la colère s'accumule non seulement chez les salariéEs, mais aussi dans la bourgeoisie privée et les classes moyennes supérieures.

Les « netizens » (citoyen.ne.s du Net) jouent ici un grand rôle. Depuis des années, ils/elles réclament la publication des chiffres des dépenses des sangong xiaofei, ce qui veut littéralement dire les dépenses des représentants du gouvernement durant leurs voyages à l'étranger, telles qu'achats de voitures, réceptions officielles et banquets. Quand le montant en a finalement été publié, les netizens l'ont jugé déraisonnablement élevé et ont dénoncé le fait qu'il augmentait perpétuellement – le chiffre officiel était de 10 milliards de yuans (soit 1,63 milliard de dollars) l'an dernier. Les netizens ont alors exigé la publication des montants correspondant aux différents ministères, ce que le gouvernement s'est récemment résigné à faire. Ils ont aussi recouru à des moteurs de recherche pour enquêter sur des hauts fonctionnaires corrompus et ont rendu publiques leurs découvertes.

Ce mode de militantisme a un impact qui va au-delà des réseaux branchés sur Internet. Il influence la perception de plus en plus négative que la population a du parti dirigeant. En conséquence, même s'il est difficile pour les luttes économiques du salariat d'acquérir une dimension politique vu le caractère répressif du régime, la décadence continue de ce dernier érode sa légitimité. À moyen terme, cela peut politiser la société, que ce soit à l'occasion d'un grand scandale, d'une lutte de fractions au sein du parti dirigeant, de l'apparition d'une crise économique ou d'une combinaison de tels facteurs.

Est-ce que l'accroissement continu du salaire minimum, l'expansion des logements publics, etc., auxquels on a assisté ces dernières années, indiquent que le parti-État possède à la fois la volonté politique et les moyens institutionnels de mettre en œuvre sa politique d'amélioration de la vie du peuple ?

ALY et BR Cette dernière décennie, le salaire minimum s'est effectivement accru de façon continue, mais il faut aussi tenir compte de l'inflation croissante – le chiffre officiel est relativement bas, mais on ne peut pas s'y fier. Pour les salariéEs que nous avons interviewéEs, la vie reste difficile avec les loyers et le prix des aliments en hausse ; une hausse qui n'est jamais pleinement reflétée dans les statistiques officielles.

Ces dernières années, le PCC a promu une réforme du droit du travail et, à s'en tenir aux apparences, aurait mis en place un État-providence. Cette question, cependant, doit être évaluée dans son contexte politique. La bureaucratie s'est transformée en une classe capitaliste bureaucra-

tique. Elle a pu le faire avec aisance parce qu'elle se place au-dessus de toute loi – excepté son droit divin à la dictature d'un parti unique. En conséquence, son objectif est de devenir riche à travers sa tâche : l'administration de la société. C'est pourquoi un grand nombre de logements publics ont été distribués non pas à des pauvres, mais à des fonctionnaires gouvernementaux et à leurs protégéEs. C'est aussi pourquoi, si la bureaucratie fait à l'occasion appliquer la loi qui donne droit au peuple à des bénéfices économiques, cela vient toujours après son objectif premier : piller le pays.

Et quand les gens se lèvent pour exiger leurs droits légitimes, le parti-État répond par la répression.

Même quand elles peuvent paraître bonnes en elles-mêmes, tant que les réformes sociales et économiques continueront à être interprétées et mises en œuvre par les seuls dirigeants du parti, elles tourneront nécessairement, tôt ou tard, au vinaigre.

N'oublions pas que le gouffre grandissant entre riches et pauvres, comme entre le parti et le peuple, est avant tout le résultat de l'existence de ce parti-État et de son capitalisme bureaucratique. En conséquence, l'État n'est pas la solution aux contradictions profondes de la Chine : il est plutôt un problème en lui-même – sa corruption rampante s'impose de façon croissante comme un fardeau insupportable pour la société et provoquera un jour ou l'autre une implosion.

La presse a récemment affirmé que des entreprises chinoises et étrangères quittent la Chine en plus grand nombre pour le Bangladesh et le Vietnam, à cause d'un

déficit de main-d'œuvre et de la montée des coûts salariaux. Qu'est-ce que cela va changer pour le pouvoir de négociation des travailleurs/euses ?

ALY et BR Du fait de l'appréciation de la devise chinoise, du déficit de main-d'œuvre et de la hausse des salaires nominaux, le nombre de firmes quittant la Chine a été en augmentation depuis un certain temps déjà ; et cela devrait continuer dans les années à venir. En règle générale, cela devrait jouer en faveur des salariéEs, mais pour l'heure ce n'est pas aussi significatif que l'on pourrait le croire.

Dans un pays où prévaut la loi de la jungle, les capitalistes, avec l'aide du talon de fer de l'État, peuvent toujours trouver le moyen de contourner le déficit de main-d'œuvre et la hausse des coûts salariaux. Ils peuvent par exemple faire appel à des stagiaires des écoles professionnelles, la plupart d'entre eux/elles n'étant même pas adultes : leurs stages en entreprise sont arrangés par les institutions locales d'enseignement public et par les municipalités des provinces ou villes exportatrices. Il y a bien d'autres exemples de collusion entre capitalistes et gouvernements locaux. C'est ainsi que Honda Foshan – comme bien d'autres entreprises – surmonte le déficit de main-d'œuvre.

Un autre moyen est de mettre des enfants au travail. Cette pratique s'était un peu réduite ces dernières années, mais nous suspectons qu'elle regagne le terrain perdu. Nous connaissons des cas à Chaozhou, dans la province de Guangdong, où à nouveau des entreprises de l'habillement recourent illégalement à une main-d'œuvre infantile à coût réduit.

Cependant, les bas salaires n'ont jamais été le seul avantage dont bénéficie la Chine. De fait, il y a dix ans, les salaires chinois n'étaient pas les plus bas en Asie. Les travailleurs chinois sont très productifs par rapport à d'autres pays au niveau de développement économique comparable. Cette main-d'œuvre est en effet très disciplinée et relativement éduquée, ce qui est le résultat combiné d'un État très répressif, mais né d'une révolution. Cela continue à contribuer à faire de la Chine l'atelier du monde.

Il y a encore d'autres facteurs à prendre en compte, mais nous ne pouvons pas les aborder ici. Ce qui importe, par rapport à la question posée, c'est que même si la période d'abondance de la main-d'œuvre est maintenant derrière nous, le statut de la Chine comme atelier du monde ne va pas pour autant disparaître rapidement. ■

LES ORGANISATIONS DE DÉFENSE DES DROITS DES SALARIÉES (LNGOs)

En Chine, comme dans de nombreux autres pays autoritaires où les salariéEs n'ont pas le droit de former des syndicats, d'autres formes d'organisations voient le jour pour faire face à la toute puissance du patronat et de l'État.

On désigne le plus souvent celles opérant en Chine sous le sigle anglais de LNGOs.

POURQUOI DES LNGOs ?

D

ans les années 1990, de nombreuses organisations à but non lucratif voient le jour en Chine :

- certaines sont des organisations militantes,
- d'autres sont de simples excroissances du parti-État chinois¹, ou des organismes agissant en complémentarité avec lui,
- d'autres encore dépendent d'États étrangers, d'ambassades, d'ONG internationales, d'entreprises multinationales, de Chambres de commerce, etc.

Dans cette revue, il est essentiellement question des structures militantes de défense des droits des salariéEs, et notamment les plus précaires. Il leur est attribué en anglais le nom de Labour NGOs (LNGOs), que l'on peut traduire en français par « *organisations non-étatique² de défense des droits des salariéEs* ». La plupart n'ont pas d'existence légale en tant que telles. Elles sont tout juste tolérées et peuvent être réprimées à tout moment. Le nombre de LNGOs existant en 2014 sur le continent est évalué par Chloé Froissart à « *une quarantaine dans le delta de la rivière des Perles, 10 à Pékin et 5 dans le delta du Yangzi.* »³

L'existence même de ces organisations est issue de la situation paradoxale de la République populaire de Chine :

- d'un côté un développement foudroyant de l'économie chinoise ayant fait de ce pays la seconde puissance économique du monde⁴,
- de l'autre côté, l'inexistence d'un mouvement syndical indépendant du patronat et de l'État.

Il en résulte un second paradoxe :

- d'une part, les salariéEs chinoisEs ne peuvent pas compter sur les organisations portant officiellement le nom de syndicats pour défendre leurs intérêts et leurs droits⁵,
- d'autre part, ils/elles ont le droit ni de créer des organisations syndicales indépendantes de la centrale syndicale officielle,

ni celui de se coordonner entre structures de base indépendantes issues des luttes.

Besoin faisant nécessité, ce sont donc les LNGOs qui remplissent une partie du rôle que devraient jouer de véritables syndicats⁶. Elles ont joué un rôle important, en particulier dans le sud de la Chine, dans l'élévation du niveau de conscience des salariéEs.

Leur action est notamment basée sur des activités culturelles, la tenue de permanences juridiques, la diffusion d'informations juridiques, l'aide aux salariéEs pour obtenir par les tribunaux une indemnisation suite à des accidents professionnels, des formations en matière de droits des femmes ou d'hygiène et sécurité. « *Il s'agit d'organisations relativement petites, se spécialisant sur des objectifs précis. Elles n'ont pas et ne cherchent pas à avoir un nombre important de membres. Elles ne peuvent donc pas être considérées comme des organisations ouvrières démocratiques soumises aux décisions de leurs adhérentEs, comme sont censés l'être des syndicats. Rien n'indique par ailleurs que ces Labour NGOs puissent servir de matrice à la constitution d'un mouvement ouvrier sur le continent chinois.* »⁷

« *Comme la plupart d'entre elles essaient d'échapper à la surveillance des autorités, certaines sont enregistrées comme entreprises, centres communautaires, centres d'expertise en hygiène et sécurité sur le lieu de travail, centres d'aide juridique, ou ne sont pas enregistrés du tout. Chacune d'entre d'elle ne dispose que de*

1 Les organisations fondées par des cadres appartenant à un organisme d'État dont elles relèvent directement et qui les supervisent ne portent pas normalement le nom d'ONG, mais celui de *Government Operated Organisations (GONGOs)* - Chloé Froissart 2006 <https://journals.openedition.org/jda/1201>

2 Le terme habituellement utilisé pour ces organisations non-étatiques est celui, marquée par l'anglicisme, d'ONG (en anglais NGO).

3 Chloé Froissart (2014). Voir titre et références à la fin de cette revue.

4 Voir l'article p 30 et le graphique p 12 de cette revue concernant la place de l'économie chinoise dans le monde.

5 Voir le chapitre 3 (pp 37-58). concernant l'ACFTU.

6 Anita Chan (2018). Voir titre et références à la fin de cette revue.

7 Chris Chan (2018).

quelques animateurs/trices permanentEs, selon leur capacité à solliciter un financement étranger. Les gouvernements locaux et le syndicat officiel ACFTU les considèrent comme des instigateurs potentiels d'instabilité et de perturbation au sein du monde du travail.»⁸

Les activités des LNGOs du continent nécessitent un financement externe, car il leur est interdit de collecter des cotisations. Ce sont donc des organisations essentiellement basées à Hong Kong, qui leur font parvenir la plus grande partie de leurs moyens de fonctionnement, et organisent des actions de solidarité à l'extérieur du continent.

LA CHAÎNE MONDIALE DES LNGOS ET LES RELATIONS ENTRE SES COMPOSANTES

En raison de la nature autoritaire du régime chinois, l'existence des LNGOs repose sur l'action de plusieurs types d'acteurs, organisés au sein d'une chaîne dont chaque composante joue un rôle très différent.

- En tête de la chaîne se trouvent des bailleurs de fonds basés dans des pays anciennement industrialisés. Ceux-ci comprennent des syndicats, des ONG étrangères, des ambassades et consulats étrangers,

des organisations confessionnelles, des groupes de défense des droits humains, etc. En raison du contrôle exercé par le gouvernement chinois, beaucoup de ces bailleurs de fonds n'ont pas de représentation en Chine. Ils financent des LNGOs de Hong Kong, qui soutiennent ensuite les programmes mis en œuvre par des LNGOs du continent chinois.

- Certaines LNGOs de Hong Kong ont réussi à établir des bureaux sur le continent, mais elles doivent rester discrètes. Elles assurent non seulement la distribution de fonds à un certain nombre de LNGOs du continent, mais aussi, et c'est tout aussi important, vérifier que les fonds sont dépensés correctement. Elles jouent le rôle de liaison entre les bailleurs de fonds internationaux et le mouvement ouvrier indépendant naissant en Chine.

« Ces dernières années, le rôle des organisations de Hong Kong a diminué au fur et à mesure que de plus en plus de bailleurs de fonds internationaux établissaient un contact direct avec des LNGOs du continent. »⁹ ■

⁸ Anita Chan (2018).

⁹ Anita Chan (2018).

CHRONOLOGIE

C

et article est pour l'essentiel tiré de Chris Chan (2018). Voir titre et références à la fin de cette revue.

AVANT 1978

L'État-parti contrôle tous les aspects de la vie de la population. La situation des salariéEs repose sur les systèmes complémentaires du danwei et du hukou¹ :

- Dans le secteur d'État urbain, les salariéEs et leur famille sont administrativement enregistréEs dans la ville concernée. Ils/elles sont affectéEs à une unité de production donnée (danwei) qui leur procure un nombre appréciable d'avantages sociaux. Ils/elles sont représentéEs par l'ACFTU.

- Dans les rares entreprises privées, les salariéEs venuEs des campagnes ne disposent que du hukou de leur localité d'origine. Celui-ci ne leur donne accès qu'aux droits sociaux limités de la zone rurale dont ils/elles viennent. Ils/elles n'ont pas le droit de louer un logement et doivent dormir dans les dortoirs de leur entreprise. Leurs enfants ne peuvent être scolariséEs que dans la localité d'origine de leurs parents. Ces migrantEs sont très rarement membres du syndicat.

¹ Le système d'enregistrement administratif familial dans une localité donnée (hukou), qui s'applique à l'ensemble de la population, est présenté pp 220-225 de cette revue.

À PARTIR DE 1978

La transition vers l'économie de marché s'accompagne de la disparition assez rapide du danwei (en dehors des administrations), et d'un assouplissement partiel du hukou. L'intégration de la Chine dans l'économie mondiale entraîne une précarisation croissante d'une partie des salariéEs. La plupart des précaires sont des migrantEs intérieurs que l'ACFTU est incapable d'organiser.

MILIEU DES ANNÉES 1990

Des militantEs de Hong Kong et du continent se battant pour les droits des salariéEs, et soutenuEs par le mouvement pour les droits civiques, mettent en place des LNGOs tournées vers les migrantEs : CWWN (1996), MWSD (1998), etc.

La plupart procurent aux migrantEs divers services dont une aide juridique. L'action des LNGOs concerne essentiellement les salaires : mobilisations contre le retard de versement des salaires et le non-paiement des heures supplémentaires, campagnes pour la mise en place de salaires minimum légaux. Certaines LNGOs s'appuient sur la politique de Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) dont se réclament certaines compagnies étrangères.

À PARTIR DE 2010

Une série de grèves sont initiées par les ouvrierEs eux/elles-mêmes. Celle de Honda débouche sur une escalade de conflits un peu partout dans le pays.

Le parti-État cherche alors à coopter une partie des LNGOs acceptant de limiter leur activité à la fourniture d'une aide sociale aux salariéEs. Depuis 2012, certaines sont reconnues comme organisation sociale,

alors qu'elles étaient auparavant souvent contraintes de s'enregistrer comme société commerciale.

* Une partie des LNGOs saisissent cette opportunité pour cesser d'être harcelées, être officiellement reconnues et s'intégrer dans le système existant. Des pouvoirs locaux passent contrat avec elles pour la prise en charge de services sociaux;

* D'autres LNGOs, impliquées dans les luttes sociales, s'efforcent de survivre comme force indépendante. ■

PETIT HISTORIQUE DE L'ACTION DES MILITANT.ES DE HONG KONG

C

olonie britannique jusqu'en juillet 1997, Hong Kong a longtemps été le point de passage obligé entre la République populaire de Chine et le reste du monde. Cette région joue un rôle essentiel dans le démarrage de la transition du continent chinois vers le capitalisme : dans les années 1980 et 1990, les investissements directs étrangers en République populaire de Chine émanent essentiellement d'hommes d'affaires hongkongais.¹

Pour profiter de l'aubaine représentée par le bas niveau des salaires, un grand nombre d'industriels de Hong Kong délocalisent leurs usines à Shenzhen, situé juste de l'autre côté de la frontière. C'est dans ce petit village de pêcheur que se constitue la première zone économique d'exportation de Chine. En 2018, Shenzhen compte 12,5 millions d'habitantEs, soit près du double de Hong Kong. Progressivement, les investissements extérieurs se répandent dans l'ensemble de la province alentour du Guangdong.

¹ Rachel C. Page (2017), p 171. Voir titre et références à la fin de cette revue.

Les patrons hongkongais maltraitent les salariéEs venuEs des campagnes chinoises d'une manière qu'ils n'auraient jamais osé avoir à Hong Kong. Les militantEs politiques et syndicaux/cales de Hong Kong engagésEs sur le terrain social sont les premierEs à prendre conscience des mauvais traitements subis par les salariéEs du continent. Même si le régime colonial de Hong Kong est loin d'être démocratique, la liberté d'expression et d'organisation y existe néanmoins. Au milieu des années 1990, certaines organisations de Hong Kong, d'origine religieuse et/ou orientées vers la jeunesse, commencent à établir et à financer des LNGOs à Shenzhen.

Les LNGOs de Hong Kong se fixent comme mission de changer lentement l'état d'esprit des jeunes salariéEs migrantEs. Elles leur font d'abord connaître la législation sociale et leurs droits, la façon de lire les bulletins de paie, de percevoir les salaires impayés ou l'indemnisation légale des accidents du travail. Les animateurs/trices des LNGOs se focalisent sur les migrantEs ayant montré un potentiel militant et développé leur connaissance du droit du travail.

Au départ, le gouvernement local de Shenzhen et les syndicats officiels locaux ne considèrent pas ces LNGOs composées de quelques jeunes comme un défi, tant que ces organisations s'abstiennent de discuter de sujets tels que le syndicalisme indépendant et les grèves.

La main-d'œuvre migrante est alors constituée en grande partie de jeunes femmes peu instruites. La plupart d'entre eux/elles ont entre dix-huit et vingt ans, ou encore moins. Ils/elles sont généralement logésEs dans des dortoirs surpeuplés, à l'intérieur

des enceintes industrielles. Les salaires sont environ dix fois plus faibles qu'à Hong Kong. CertainEs salariéEs ne peuvent se permettre de manger que deux maigres repas par jour s'ils/elles veulent envoyer de l'argent dans leur village. Ils/elles occupent le dernier échelon social de la province du Guangdong.²

LA MOBILISATION SUITE À L'INCENDIE DE L'USINE ZHILI

En cette période de transition au capitalisme, les entreprises privées se développent rapidement. Les incendies dans les zones d'exportation et de transit sont fréquents. De nombreuses usines violent en effet totalement la réglementation leur interdisant d'implanter au même endroit entrepôts, ateliers et dortoirs. En cas d'incendie il est très difficile à ceux/elles qui se trouvent dans les étages supérieurs de s'échapper. Sous prétexte d'empêcher des salariéEs de quitter leur poste et/ou de voler des marchandises, les issues de secours sont souvent condamnées, et les portes fermées pendant les heures de travail. Beaucoup d'usines ont également dans ce but des barreaux de fer aux fenêtres. Résultat, quand un incendie éclate, il y a beaucoup de mortEs et de blessésEs.

L'incendie de l'usine de jouets Zhili, située



MilitantEs et survivantEs de l'incendie de Zhili manifestant à Hong Kong en novembre 2013 pour exiger de meilleures règles de sécurité.

dans le sud de la Chine, en est un exemple typique. Il cause 87 mortEs, et 47 grièvement brûlésEs, dont des enfants. Cette société à capitaux hongkongais produit des jouets de bébés pour la marque italienne Chicco. Bien que l'usine soit mise en faillite et le propriétaire emprisonné, les victimes et leurs familles ne reçoivent aucune indemnité.

Cet incendie provoque à Hong Kong la colère de groupes impliqués dans le soutien aux travailleurs/travailleuses migrantEs de Chine continentale.

Ils mènent parallèlement leur enquête sur les conditions de travail des ouvrierEs, se rendent dans les villages pour rencontrer les familles des victimes et lèvent des fonds pour les indemniser.

L'un des piliers de cette campagne, l'étudiante Pun Ngai, devient par la suite une militante célèbre et une universitaire hongkongaise reconnue.³ Elle fonde en 1996 le China Working Women's Network (CWWN).

Les LNGOs de Hong Kong lancent une large campagne contre la compagnie italienne Chicco. Elles demandent que cette marque endosse ses responsabilités et paye immédiatement des compensations aux victimes et leurs familles, ainsi que les frais médicaux.

Tout en se démenant pour soutenir les familles des salariéEs tuésEs et blessésEs, ces militantEs participent à la campagne mondiale de contrôle militant des marques commerciales internationales, et en par-

² Ce qui précède est tiré d'un article d'Anita Chan (2018). Ce qui suit provient de diverses organisations militantes de Hong Kong (2017).

³ Pun, Ngai raconte son passage de quelques mois en usine dans son livre publié en 2005 : *Made in China. Vivre avec les ouvrières chinoises*, Éditions de l'Aube (2012).

ticulier celles ayant des chaînes d'approvisionnement en Chine.

Dans les années 1990, deux organisations de Hong Kong (HKCIC⁴ et AMRC⁵) ont déjà une expérience de soutien aux salariéEs migrantEs du continent. Elles sont également en relation avec des organisations étrangères participant aux campagnes internationales de contrôle militant des grandes marques commerciales. Après l'incendie de Zhili, HKCIC et AMRC contactent immédiatement leurs partenaires étrangers, et en particulier les organisations ouvrières d'Italie, le pays d'origine du groupe Chicco. Leur objectif est d'organiser des actions conjointes permettant de faire pression sur le groupe italien.

Après plusieurs années de mobilisations, Chicco finit par verser en 2001 des com-

pensations financières aux 47 blesséEs et aux familles des 87 disparuEs. Il s'agit là d'une grande première en Chine, même si le montant versé pour chaque victime ne dépassait pas 10 000 dollars hongkongais (soit environ 1 000 euros).

Cette campagne a un rôle important dans la publication en 1995 de la première loi chinoise sur le travail. Les autorités du continent renforcent les mesures de sécurité contre les incendies dans les usines. Celles-ci sont désormais censées se doter de sorties de secours signalées par un marquage lumineux, ainsi que d'extincteurs à tous les étages.

UNE SUCCESSION DE CAMPAGNES CIBLANT LES GRANDES MARQUES

Bien que la campagne de protestation contre Chicco ne débouche que sur des compensations financières limitées, elle sert de source d'inspiration aux mouvements de défense des droits des salariéEs. Depuis plus de 20 ans, l'ombre de la stratégie utilisée contre Chicco plane au-dessus de chaque mobilisation contre les pratiques en Chine de diverses grandes marques :

- En 2001 : Contre le travail d'un grand nombre d'enfants âgéEs de 9 à 12 ans dans des usines du delta de la Rivière des perles fabriquant des jouets pour Mc Donald's ;
- En 2000-2017 : Contre les maladies professionnelles dans une usine de bijouterie dont les salariéEs sont victimes de la tuberculose, ainsi que leurs familles ;
- Entre 2004 et 2017 : Contre l'empoisonnement de 440 salariéEs de l'usine de piles électriques Gold Peak par les substances chimiques utilisées. Des représentantEs des travailleurs/euses et d'organisations

de Hong Kong (dont Globalization Monitor) font pression pendant des années sur la marque hongkongaise Gold Peak pour qu'elle accorde des compensations financières supérieures à ce que prévoit la loi⁶ ;

- Entre 2009 et 2012 : Contre les maladies professionnelles concernant 60 salariéEs de l'usine de Dongguan fabriquant des containers pour la compagnie danoise Maersk. Grâce à cette campagne, nombre de salariéEs peuvent faire l'objet de diagnostics médicaux, être soignéEs, et obtenir des compensations ;

- En 2012-2015 : Contre les maladies professionnelles de 115 employéEs de Dynamic Casting fournissant des équipements de golf pour Adidas. Les représentantEs des salariéEs et des LNGOs font pression sur la marque et son fournisseur pour obtenir des compensations financières ;

- Depuis 2013 : Campagne de soutien aux salariéEs de la filiale chinoise de la chaîne de supermarchés américaine Walmart. Ces salariéEs se structurent nationalement par le biais d'une plateforme en ligne. Des LNGOs apportent notamment leur soutien à la bataille juridique contre la direction de Walmart ;

- En 2015-2016 : Campagne pour que les salariéEs d'une usine de sac à main à capitaux hongkongais obtiennent des compensations suite la fuite du directeur. Les représentantEs du personnel et de LNGOs de Hong Kong font pression sur les marques Tommy Hilfiger et Polo Ralph Lauren dont ce patron est le fournisseur.

- 2014 : 50 000 salariéEs de l'usine de chaussures Yue Yuen, à capitaux taiwanais se mettent en grève en même temps suite à la décision de la direction de délocaliser la production. Des liens s'organi-

sent entre eux/elles et des organisations de Taïwan et d'autres pays afin d'exercer une pression sur le groupe Yue Yuan, ses entreprises clientes et un maximum de consommateurs. Cela permet aux salariéEs de Yue Yuen d'obtenir des compensations plus élevées que celles prévues initialement.

Non seulement les campagnes présentées ci-dessus ont amélioré la situation des personnes concernées, mais cela a aidé les salariéEs à s'auto-organiser : élection de leurs propres représentantEs, organisation de collectes de fonds pour soutenir la lutte, etc. L'expérience acquise est réutilisable dans des luttes ultérieures.

LES GRANDES MARQUES CONTRAINTES DE MODIFIER CERTAINES DE LEURS PRATIQUES

- 1999-2001 : Reebok, la plus grande marque internationale d'articles de sport, demande à ses fournisseurs en Chine d'organiser des élections syndicales démocratiques. Mais cette tentative est bloquée par les autorités chinoises.

- 2001 : Les trois marques d'articles de sport, Adidas, Puma et Reebok, invitent plusieurs experts d'organisations militantes américaines et hongkongaises à venir chez leurs fournisseurs pour organiser une formation hygiène et sécurité à grande échelle. Un des éléments importants de cette formation porte sur la façon d'élire démocratiquement le comité hygiène et sécurité.

La mise en place d'initiatives de ce type est par la suite devenue une des principales revendications des LNGOs.

Grâce à toutes ces campagnes, les luttes et revendications des salariéEs chinoisEs sont

4 HKCIC (Hong Kong Christian Industrial Committee) est une organisation chrétienne de Hong Kong luttant pour la justice sociale. Elle a été très impliquée dans les mouvements sociaux dans les années 1970 et 1980. En sont issuEs la plupart des fondateurs de la centrale hongkongaise HKCTU, une partie des animateurs/trices des LNGOs de Hong Kong et de diverses organisations politiques luttant pour la démocratie. Ses militantEs intervenant auprès des salariéEs du continent l'ont quitté en 2005 pour fonder Labour Action China (LAC). HKCIC a ensuite progressivement cessé de fonctionner en tant que telle.

5 AMRC (Asian Monitor Resource Center) : fondé en 1976 à Hong Kong comme organisme d'analyse économique, l'AMRC s'est ensuite focalisée sur les luttes du monde du travail en Asie, dont naturellement la Chine.

6 La lutte en soutien aux salariéEs de Gold Peak, dans laquelle Globalization Monitor a eu un rôle important, est présentée dans le n° 3 de la revue internationale de Solidaires parue en 2008. Il en est également question pp 124-125 de cette revue.

maintenant davantage connues à l'étranger. Et cela malgré l'absence en Chine de libertés de la presse et d'association.

LES LIENS ENTRE LNGOS ET HKCTU

Fondée en 1990 autour de chrétiens⁷ luttant pour la justice sociale et la démocratie, la centrale syndicale hongkongaise HKCTU⁸ ne s'est jamais limitée à la seule défense des intérêts immédiats des salariéEs de Hong Kong.

Dans la foulée de son implication dans les mobilisations contre la répression du « printemps de Pékin » de 1989⁹, HKCTU a toujours considéré que le sort des populations de Hong Kong et du continent était intimement lié.

Elle a pour cette raison toujours soutenu les luttes sociales et démocratiques sur le continent, et en particulier celles des salariéEs.

Pour cette raison également, des liens historiques existent entre HKCTU et les

LNGOs intervenant sur le continent. Ils sont facilités par le fait que la plupart des militantEs hongkongaisEs exerçant ou ayant exercé une activité salariée sont simultanément membres (ou ont été membres) de HKCTU.

Les LNGOs de Hong Kong et HKCTU participent en général aux mêmes coalitions luttant pour la justice sociale et la démocratie à Hong Kong, ainsi que sur le continent.

DE « L'ÂGE D'OR » DES LNGOs, À LA CONTRE-ATTAQUE DE L'EMPIRE

Entre 2003 et 2013, une pénurie de main-d'œuvre apparaît en Chine, particulièrement dans le sud du pays considéré comme le cœur de « l'atelier du monde ». Les salariéEs se retrouvent alors avec un pouvoir de négociation accru. Dans les zones industrielles, le nombre de LNGOs explose.

La situation est beaucoup plus difficile depuis 2013, et surtout 2015 avec la crise économique, le changement de modèle économique et surtout l'offensive répressive du pouvoir aux mains du président Xi Jinping depuis 2012-2013. ■

TROIS GRANDES APPROCHES

C

et article est tiré de « *Organising Precarious Workers? A Review of Labour NGOs in China* », écrit par Chris King-chi Chan et Lynn Tang pour le livre *Temp Revolution: Labour Precarity and Inequality in China and Japan* édité par Huiyan Fu et A. L. Kalleberg (2018).

LNGOs AGISSANT AU NIVEAU D'UN GROUPE DONNÉ DE SALARIÉES

Il s'agit du cas le plus fréquent.

CENTRES DE SERVICES AUX SALARIÉES

Ils cherchent à développer chez les salariéEs la conscience de leurs conditions de travail et de vie, de façon à ce que se renforce leur identité collective. Ils mettent dans ce but à disposition :

- des journaux, des magazines, des films, des programmes de télévision,
- un large éventail d'activités culturelles et récréatives,
- des groupes centrés sur différents centres d'intérêts (genre, droits sociaux, accidents professionnels, littérature, poésie, art, etc.)
- des formations sur les lois sociales et la réglementation, l'hygiène et la sécurité, la santé des femmes,
- des consultations juridiques, des services gratuits de renseignements juridiques par téléphone, une aide à la rédaction de documents juridiques, le suivi de dossiers, etc. Les permanentEs

7 HKCIC (Hong Kong Christian Industrial Committee), voir la note située un peu plus haut à son sujet.

8 Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU) est la seconde centrale syndicale de Hong Kong, à ne pas confondre avec HKFTU (Hong Kong Federation of Trade Unions), qui arrive à la première place et est la centrale dépendant du pouvoir de Pékin.

9 Sur le « printemps de Pékin », voir p 19 de cette revue. Voir également l'article de Jean-Philippe Béja dans *Perspectives chinoises* n° 53 (mai-juin 1999).

http://www.persee.fr/doc/perch_1021-9013_1999_num_53_1_3108

de certaines LNGOs représentent également des salariéEs auprès des tribunaux.

ACTIVITÉS AUX ALENTOURS DES LIEUX DE TRAVAIL

Lorsqu'elles ne sont pas implantées dans une entreprise, des LNGOs établissent des contacts en intervenant à l'extérieur de celles-ci de diverses façons :

- Panneaux explicatifs et tracts concernant les principales préoccupations des salariéEs : droits spécifiques des femmes, compensations légales en cas d'accident du travail, heures supplémentaires imposées, procédures de licenciement, contenu des contrats de travail ;

- Visites aux victimes d'accidents du travail ;

- Certaines LNGOs interviennent essentiellement en direction des femmes. Elles leur rendent visite dans les dortoirs et parviennent même à constituer dans ceux-ci des groupes de discussion sur les problèmes de santé et d'égalité de genre ;

- Activités pour promouvoir les droits, ateliers concernant la législation sociale, etc.

ENQUÊTES SOCIALES

Elles font suite à une intensification des conflits sociaux :

- en 2008, à propos de la loi sur le contrat de travail, ainsi que celle sur la médiation et l'arbitrage,

- en 2009, à l'occasion du début des consultations relatives à la loi sur les assurances sociales dont l'objectif proclamé est de parvenir à l'intégration des salariéEs migrantEs au sein du système national de sécurité sociale.

Dans ce contexte, des LNGOs commencent à utiliser l'enquête sociale et la politique de plaidoyer pour s'impliquer dans le débat national.

- Dagongzhe¹ réalise en 2009 une étude comparative entre la mise en œuvre de la loi sur le contrat de travail dans le delta de la Rivière des perles et celui du Yangtze ;
- Little Grass² et d'autres LNGOs enquêtent sur les droits civils des migrantEs, et présentent au grand public la précarité de leurs conditions d'existence.

PLAIDOYER POUR DES SALAIRES DÉCENTS

Certaines LNGOs mènent des enquêtes sur le coût de la vie en ville pour les salariéEs

migrantEs. L'objectif poursuivi est de soutenir les revendications d'augmentation du salaire minimum, et de lutter pour des conditions de vie décentes.

D'autres concentrent leur action sur l'organisation de mobilisations de migrantEs face, par exemple, à la décision du gouvernement provincial du Guangdong et de la municipalité de Shenzhen de geler l'augmentation du salaire minimum en période de ralentissement de la croissance.

LES INTERVENTIONS S'APPUYANT SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE³

ENQUÊTES MENÉES À L'EXTÉRIEUR DES ENTREPRISES

SACOM (étudiantEs et universitaires contre le mauvais comportement d'entreprises) est fondée en 2005. Cette LNGO est imitée par d'autres organisations étudiantes de Chine continentale intervenant en direction de Coca Cola (2008) ou Disney (2009). Ces différents groupes mènent des interviews à l'extérieur des entreprises ainsi que dans les dortoirs, afin de recueillir des informations concernant les salaires, les conditions de travail et de vie. Lorsque ces groupes découvrent de sévères violations du droit du travail dans une usine donnée, ils en font part aux médias afin de faire pression sur la direction et ses principaux clients. Cela contraint souvent la direction de ces usines à autoriser des LNGOs à mener des audits sociaux ou des formations pour les salariéEs.

AUDITS SOCIAUX À L'INTÉRIEUR DES USINES

Afin d'améliorer leur image, des multinationales ou des initiatives multipartites⁴ invitent des LNGOs à mener des audits sociaux.

- Le principal problème avec de tels audits est leur possible manipulation par le management ;

- Un autre est qu'il est difficile pour les auditeurs de gagner la confiance des salariéEs dans des échanges aussi brefs. Sans la participation active des salariéEs, il est quasiment impossible d'être certain qu'une entreprise fait le nécessaire pour améliorer les conditions de travail.

FORMATIONS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Elles incluent des sujets comme la législation sociale, les « codes de conduite »,⁵ les conventions internationales de l'OIT,⁶ la dimension féministe, l'hygiène et la sécurité, ainsi que les compétences en communication. Certains projets font même la promotion de la constitution de syndicats et la façon de s'organiser lorsqu'il n'en existe pas.

À la suite de ces formations, certaines LNGOs mettent en place des centres de réception d'appels téléphoniques auprès desquels les salariéEs peuvent exprimer leurs revendications, ainsi qu'obtenir des renseignements sur différents sujets.

Comparées aux audits sociaux, les formations sur le terrain sont davantage susceptibles d'accroître la participation des salariéEs. Mais leur mise en place demande en général davantage de temps, parfois six mois ou un an. Un temps considérable est en effet gaspillé dans la négociation des détails du projet avec le management des usines, les multinationales, et les parties prenantes des « initiatives multisectorielles ».

Le caractère durable des formations est un autre sujet de préoccupation. Dans un projet pilote chez Reebok, les responsables

1 Concernant Dagongzhe, voir p 121 de cette revue.

2 Concernant Little Grass, voir p 120 de cette revue.

3 La RSE (Responsabilité sociale de l'entreprise) est définie par la Commission européenne comme un « concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans leurs activités commerciales et dans leurs interactions avec d'autres agents intéressés, sur une base volontaire ». <http://www.socialwatch.org/fr/node/11432>

4 Plus de 5200 compagnies font partie des membres actifs du Pacte mondial de l'ONU, une initiative multisectorielle qui engage les entreprises à respecter les principes universels relatifs aux droits humains, environnementaux et du travail, ainsi qu'aux pratiques d'anti-corruption. <http://www.socialwatch.org/fr/node/11432>

5 Appelées aussi « Charte éthique », « code de déontologie », un code de conduite est une déclaration officielle des valeurs et des pratiques commerciales, parfois élargie aux fournisseurs de l'entreprise. Le code formalise un certain nombre de principes d'actions et de normes « minimales » : en publiant son code de conduite, l'entreprise s'engage à observer ces normes et à les faire observer par ses sous-traitants et fournisseurs. https://fr.wikipedia.org/wiki/Code_de_conduite https://www.lesechos.fr/24/03/2005/LesEchos/19378-067-ECH_entreprises--a-quoi-est-le-code-de-conduite--htm

6 Conventions de l'OIT <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-fr/index.htm>

locaux de l'ACFTU de la province de Fujian interdisent la participation de formateur/trices de Hong Kong. À Shenzhen, le projet est stoppé en 2002 par le nouveau management.

Le *China Labour Bulletin* (CLB)⁷ soutient ces campagnes avec une certaine distance.⁸

L'INTERVENTION DANS LES MOBILISATIONS COLLECTIVES

Après 2007, de nombreux/euses militantEs prennent progressivement conscience des limites des méthodes d'intervention mentionnées ci-dessus.

1) Les salariéEs se sont radicaliséEs et les mobilisations collectives sont devenues la forme normale des conflits. Une série de revendications avancées par les salariéEs ne se limitent plus à demander l'application des lois en vigueur.

2) Toutes les LNGOs se sont retirées des programmes de RSE (responsabilité sociale de

l'entreprise), parce que les formations proposées ne permettaient pas de modifier les rapports de pouvoir au sein de l'entreprise. 3) Le contexte légal a également changé. Après 2012, il est désormais possible à certaines LNGOs d'être légalement enregistrées comme organisation faisant du travail social ou caritatif.

Dans ce contexte, certaines LNGOs commencent à chercher comment les salariéEs peuvent s'auto-organiser lors des conflits sociaux.

1) La plupart des LNGOs sont prudentes. Elles se limitent à donner des avis juridiques et n'organisent pas elles-mêmes les salariéEs.

Celles qui sont impliquées dans ces luttes subissent d'importantes pressions : ces conflits nuisent en effet souvent de façon importante aux intérêts des compagnies concernées, et le pouvoir considère les conflits collectifs comme une question sensible. C'est ce qui se passe par exemple pour le centre Dagongzhe.⁹

2) Malgré tout cela, certaines LNGOs franchissent un pas de plus dans l'organisation des salariéEs, encouragéEs par la grève Honda de 2010¹⁰ dans laquelle des juristes du travail¹¹ et des LNGOs basées à Hong Kong jouent un rôle significatif.

Dans de nombreux cas, des LNGOs et/ou des juristes du travail facilitent l'élection de représentantEs par les salariéEs, et leur servent de conseillerEs pendant les négociations collectives.

En décembre 2015, une sévère répression s'abat sur les LNGOs ayant adopté cette nouvelle orientation. Suite à cela, la plupart des LNGOs reviennent à des attitudes très prudentes lors des luttes collectives. ■

7 Voir pp 118-120 de cette revue.

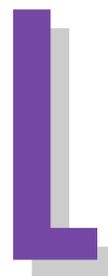
8 Dans son livre paru en 2014, Han Dongfang explique : « Notre stratégie et nos valeurs reposent sur la responsabilité des ouvriers eux-mêmes... C'est à eux de mettre la pression sur les dirigeants de l'entreprise, et non à des ONG extérieures. Rien ne remplacera le combat des salariés. La bonne conscience ne fait pas partie de notre action. Les ouvriers chinois ne sont pas des pauvres gens sans défense, incapables de faire face à l'ogre de la mondialisation. La hausse des conflits sociaux dans les entreprises en est la preuve » (p131). Voir titre et références à la fin de cette revue.

9 À propos de Dagongzhe, voir p 121 de cette revue.

10 À propos de la grève Honda de 2010, voir pp 149-152 de cette revue.

11 Par exemple, le cabinet juridique Shenzhen Labour Rights (Lao Wei), fondé par Duan Yi, un avocat du travail ayant joué un rôle significatif de conseil aux salariéEs en lutte et de représentation lors de conflits collectifs. Le CLB basé à Hong Kong (voir pp 118-120 de cette revue) soutient financièrement cette organisation. Concernant l'action de ces deux organisations dans le conflit Walmart, voir pp 157-159, 168-169, 206-208.

CARTOGRAPHIE DES LNGOs



Le Guangdong, contiguë à Hong Kong, est la première province chinoise à être devenue une plaque tournante de la chaîne mondiale d'approvisionnement. Elle demeure à ce jour la plus importante de Chine. L'essentiel des LNGOs y sont concentrées.¹ Dans le seul delta de la Rivière des perles, on dénombre entre une quarantaine et une cinquantaine de LNGOs, dont une bonne douzaine ont un partenariat direct avec des organisations basées à Hong Kong.²

QUELQUES LNGOs BASÉES À HONG KONG³

Environ une dizaine d'organisations enregistrées à Hong Kong ont des activités sur le continent. Elles sont surtout tournées vers le delta de la Rivière des perles situé à proximité de Hong Kong. Ces organisations n'ont d'existence légale qu'à Hong Kong. Elles sont depuis 2017 considérées comme «étrangères» par le pouvoir de Pékin, ce qui limite beaucoup leur liberté d'action sur le continent.

AMRC

Fondé en 1976 à Hong Kong comme organisme d'analyse économique, AMRC⁴ s'est ensuite focalisé sur le monde du travail en Asie, dont naturellement la Chine.

1 Anita Chan (2018). Voir titre et références à la fin de cette revue.

2 Chris Chan (2018) ; Chloé Froissart & Yi Xu (2014). Voir titres et références à la fin de cette revue.

3 Chloé Froissart & Yi Xu (2014)

4 AMRC (Asia Monitor Resource Centre) <http://www.amrc.org.hk>

AMRC cherche à favoriser le développement d'un mouvement ouvrier démocratique et indépendant reposant sur les droits des salariéEs, les droits des femmes et la prise en main de leur sort par les salariéEs eux/elles-mêmes.

Principales activités⁵:

- Recherches sur le monde du travail et notamment, en ce qui concerne la Chine,

les licenciements dans les entreprises d'État et parmi les travailleurs/euses migrantEs;

- Information et documentation;

- Formation en direction d'organisations de base, par exemple sur l'hygiène et la sécurité, la législation sociale, etc.⁶

- Campagnes locales et internationales en soutien aux partenaires locaux.⁷

CWWN (RÉSEAU CHINOIS DE FEMMES TRAVAILLEUSES)

CWWN⁸ a été fondé en 1996, à l'initiative de Pun Ngai,⁹ par des universitaires, des travailleuses sociales et des militantes féministes de Hong Kong.

Coopérant initialement avec l'Union locale ACFTU de Shenzhen, CWWN est considéré comme la première LNGO ayant existé dans le delta de la Rivière des perles.¹⁰

CWWN s'est fixé comme objectif d'informer les travailleuses sur la législation du travail, notamment en matière de sécurité et de santé, mais aussi sur leurs droits en tant que femmes, ainsi que de les aider à résoudre des conflits tout en leur apprenant à s'organiser pour promouvoir la démocratie au sein des lieux de travail.

L'une des spécificités de cette organisation est de garder une grande porosité avec les milieux étudiants: les étudiantEs de Pun Ngai font souvent des stages à CWWN. Suivant son exemple, ses doctorantEs, effectuent leurs enquêtes de terrain en travaillant comme ouvrierEs pendant plusieurs mois. Initialement dirigée uniquement vers les femmes, CWWN s'adresse ensuite également aux hommes.¹¹

GLOBALIZATION MONITOR (GM)

GM¹² est fondé en 1999. C'est au départ une revue papier dont 18 numéros sont sortis.

Les articles portent notamment sur la mondialisation néolibérale et la situation des femmes.

GM n'est composé au départ que de bénévoles venant d'horizons différents: salariéEs, syndicalistes, universitaires, écologistes, féministes, etc. Elle comporte par la suite quelques permanentEs.

À partir de 2004, GM réalise en Chine continentale des études de terrain sur les entreprises à capitaux étrangers qui emploient des migrantEs particulièrement exploités. GM organise ensuite des campagnes contre certaines de ces entreprises qui ne respectent pas les droits des salariéEs, en particulier ceux des femmes. L'objectif de ces campagnes est de faire pression sur les directions d'entreprises pour qu'elles donnent satisfaction aux revendications des salariéEs.

Le principe essentiel sur lequel repose GM est qu'il est indispensable que les salariéEs prennent eux/elles-mêmes leurs intérêts en main et agissent.¹³

GM s'est impliquée dans le soutien aux salariéEs de Gold Peak¹⁴ ainsi qu'à d'autres entreprises à capitaux danois, allemands et taiwanais. Elle a notamment mené une enquête sur le groupe français Louis Vuitton. On trouve sur son site de nombreux documents sur les luttes évoquées dans cette revue. Ces derniers temps, GM participe notamment à la solidarité avec la lutte des salariéEs de Walmart.¹⁵

GM a établi des relations internationales avec toutes sortes d'organisations,¹⁶ ainsi qu'avec le Bureau international du travail (BIT). Une délégation de GM vient par exemple en 2008 en France à l'invitation de différentes organisations, dont l'asso-

ciation française Peuples Solidaires,¹⁷ qui font circuler des informations relatives aux cas sur lesquels GM intervient.

GM a bien entendu des relations privilégiées avec la centrale syndicale hongkongaise HKCTU. Globalization Monitor est par ailleurs membre du Réseau syndical international de solidarité et de lutte (RSISL) dont fait également partie l'Union syndicale Solidaires.¹⁸

SACOM

Fondée en 2005, SACOM¹⁹ est composée d'étudiantEs et d'universitaires. Cette organisation ne cherche pas à mettre en place sur le continent des centres ouverts aux salariéEs. Son activité essentielle est d'organiser au niveau international des campagnes de dénonciation des pratiques des multinationales envers les salariéEs du continent.

Les militantEs de SACOM se rendent dans ce but aux portes des entreprises ou dans les dortoirs des salariéEs pour y recueillir des informations sur les salaires ainsi que sur les conditions de travail et de vie. S'ils/elles découvrent d'importantes violations des droits des salariéEs, ils/elles rendent ces informations publiques dans les médias. En faisant ainsi pression sur l'entreprise concernée et ses principaux clients, ils/elles cherchent à forcer la direction à autoriser les LNGOs à mener des audits sociaux ou à organiser des formations sur les lieux de travail.

SACOM organise des campagnes vigoureuses, comme « Clean-Up Your Computer » en 2006 et « Hi-Tech, No Rights ? » en 2008. Elle publie de nombreux rapports visant en particulier Foxconn, sous-traitant d'Apple. Ces actions ont forcé le sec-

5 www.amrc.org.hk/whatwedo

6 https://www.amrc.org.hk/education_and_training

7 https://www.amrc.org.hk/campaigns_and_activities

8 Chinese Working Women Network <http://www.cwwn.org>

9 Pun Ngai est une universitaire de Hong Kong. Dans le cadre de ses études, elle avait travaillé plusieurs mois en usine en Chine continentale. Son livre *Made in China* (2005), qui est issu de cette expérience personnelle est mondialement connu.

10 Ce qui suit est emprunté à Chloé Froissart et Yi Xu (2014)

11 Ellen Hertz et Marylène Lieber - CWWN), militer dans les interstices (Nouvelles Questions féministes 2011), www.cairn.info/revue-nouvelles-questions-feministes-2011-2-page-126.htm

12 www.globalmon.org.hk/en Des documents sur l'activité de GM sont disponibles dans le n° 3 de la revue internationale de Solidaires (2008). On y trouve notamment des extraits en français d'une interview d'un de ses fondateurs, Au Loong Yu, parue en novembre 2006 dans la New Left Review n°42, (2006) www.newleftreview.org/?page=article&view=2647 Il y revient notamment sur les origines et les débuts de Globalization Monitor.

13 Voir à ce sujet les pages 170-176 sur les relations entre salariéEs et LGNOs.

14 Voir l'article consacré à Gold Peak (pp 124-125).

15 Concernant Walmart voir les pp 153-159, 168-169, 206-208 de cette revue.

16 GM a établi des relations avec la centrale syndicale néerlandaise FNV, la CSI-ITUC, la CGT, l'Union syndicale Solidaires, diverses associations allemandes, des députéEs au Parlement européen, etc.

17 voir <http://www.peuples-solidaires.org/2013/09/goldpeak-continue-se-decharger>; <http://www.peuples-solidaires.org/2006/10/appel-urgent-chine-ouvriers-intoxiques-au-cadmium>

18 Réseau syndical international de solidarité et de lutte (RSISL) <http://www.laboursolidarity.org/>

19 Students and Scholars against Corporate Misbehavior (SACOM) - EtudiantEs et universitaires contre les mauvaises pratiques des entreprises - <http://sacom.hk>

teur de l'électronique à s'ouvrir aux programmes de Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE).²⁰

SACOM joue un rôle clé dans le démarrage de la campagne Foxconn, qui est soutenue notamment en France par Attac et l'Union syndicale Solidaires.²¹

Le modèle de SACOM est repris par des organisations étudiantes de Chine continentale, comme :

- le groupe concernant Coca-Cola constitué en 2008,

- le groupe concernant Disney constitué en 2009.

PARMI LES AUTRES LNGOs²²

- Labour Education and Service Network (LESN),²³ fondée en 2001,

- Labour Action China (LAC),²⁴ fondée en 2005,

- Workers Empowerment (WE),²⁵ fondée en 2006,

- China Labour Support Network (CLSN).

Elles s'appuient sur une collaboration étroite avec des LNGOs chinoises situées dans le delta de la Rivière des perles. Ces dernières s'implantent dans les quartiers où se concentrent les usines et les dortoirs des ouvrierEs. Ces organisations y ouvrent un bureau, assorti parfois d'une petite bibliothèque offrant un lieu de documentation et de sociabilité aux salariéEs. Elles organisent des séances de formation sur le droit du travail et la négociation. Ces LNGOs interviennent également directement auprès des employeurs en cas de conflit ou aident les salariéEs à porter plainte. Certaines de ces organisations soutiennent les mobilisations de salariéEs afin qu'ils/elles puissent mieux défendre leurs droits et obtenir de meilleures conditions de vie et de travail. Elles facilitent une conscience collective de ces droits et contribuent à renforcer le pouvoir collectif des travailleurs/euses dans un contexte où les syndicats officiels ne défendent pas les droits des employéEs mais servent plutôt à les placer sous tutelle.

CHINA LABOUR BULLETIN (CLB)

Le CLB²⁶ constitue un cas à part au sein des LNGOs de Hong Kong. Bien que basée à Hong Kong, cette organisation n'est en effet pas animée par des militantEs originaires de Hong Kong. C'est en effet sur le continent que ses deux dirigeants histo-

riques, Han Dongfang et Cai Chongguo, sont nés, ont grandi, ont été salariéEs et membres de l'ACFTU. Ils ont connu la répression du régime pour leur participation personnelle aux mobilisations de 1989. Ils conservent des liens personnels avec des ChinoisEs du continent.

Han Dongfang est né en 1963.²⁷ Cheminot en 1989, il est le porte-parole du premier syndicat indépendant chinois fondé depuis octobre 1949, l'Union autonome des travailleurs de Pékin. Ce syndicat connaît deux semaines d'existence avant que le mouvement démocratique ne soit violemment écrasé. Jeté en prison, Han est libéré pour raisons médicales à la suite d'une campagne internationale de soutien. Après son départ aux États-Unis pour se faire soigner, Han se voit interdire de revenir en Chine. Il décide alors d'utiliser le territoire de Hong Kong, à l'époque colonie britannique, comme base pour poursuivre son combat. En 1994, il y crée le CLB à cet effet. Cai Chongguo est né en 1955.²⁸ Après le lycée, comme tous/toutes les chinoisEs de sa génération, il travaille pendant près de 5 ans à la campagne puis en usine où il est brièvement délégué syndical. Il étudie ensuite la philosophie. Cai est à la fois étudiant en thèse et enseignant de philosophie lors du « Printemps de Pékin » de 1989. Recherché par la police pour son implication dans la mobilisation, il parvient à s'enfuir de Chine, et vit ensuite en région parisienne. En 1993, Cai fait la connaissance de Han Dongfang lors d'un voyage aux USA. Il devient alors correspondant pour l'Europe du « China Labour Bulletin », avant de rejoindre Hong Kong pour travailler aux côtés de Han Dongfang. Han Dongfang et le CLB ont obtenu de

nombreux financements de la part de divers gouvernements occidentaux, syndicats internationaux et autres organisations. Comparé à d'autres LNGOs de Hong Kong, le CLB dispose d'un nombre important d'animateurs/trices salariéEs.²⁹ Il collecte des informations, écrit et diffuse des études, organise des formations et distribue des fonds à un certain nombre de LNGOs de Chine continentale.

Le CLB parvient à rester en prise directe avec la réalité quotidienne des ouvrierEs du continent grâce à deux émissions de radio hebdomadaires ouvertes aux appels téléphoniques des auditeurs/trices.

Le CLB a beaucoup œuvré pour faire connaître la condition ouvrière, notamment l'ampleur des licenciements lors des restructurations des entreprises d'État, la réalité du nombre de victimes des explosions dans les mines de charbon et les stratégies des autorités pour ne pas indemniser les familles, le combat des 6 millions de victimes de la silicose pour faire reconnaître leur maladie, l'évolution du mouvement ouvrier, etc.

Le site de CLB contient de très nombreuses informations, et notamment une carte régulièrement mise à jour des conflits en cours.³⁰

L'action du CLB consiste en particulier à briser l'isolement des ouvrierEs en favorisant la création d'un réseau de soutien composé de LNGOs chinoises et d'avocats. Ceux-ci aident les salariéEs à se défendre en justice, les orientent dans leur lutte, et favorisent l'émergence de militantEs. Le CLB se concentre depuis quelques années sur des formations aux négociations collectives, organisées dans ses locaux à Hong Kong, ou sur le continent chinois par le biais de ses

20 Concernant la Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), voir dans cette revue les pages 113-114 concernant les différentes approches utilisées par les LNGOs.

21 Sur la campagne Foxconn, voir notamment dans cette revue les pages 126-129 qui lui sont consacrées.

22 Ce qui suit est emprunté à Chloé Froissard & Yi Xu (2014). Voir titre et références à la fin de cette revue.

23 <http://www.lesnhk.org>

24 www.lac.org.hk ; LAC est une scission de l'organisation chrétienne de Hong Kong HKCIC (Page, Rachel C. 2017 p 187).

25 <http://www.workerempowerment.org/en> WE est étroitement lié au Dagongzhe Migrant Worker Centre de Shenzhen (Page, Rachel C. 2017 p 192).

26 <http://www.clb.org.hk/content/about-us#aboutus-1>

27 Voir la traduction de l'interview de Han Dongfang, paru en 2008 dans le n°3 de la revue internationale de Solidaires <https://solidaires.org/Solidaires-international-revue-no3-avril-2006>

28 Voir l'interview de Cai Chongguo, paru dans la revue internationale de Solidaires n°3, parue en 2008.

29 Le CLB dispose de 14 salariéEs à plein temps <http://www.clb.org.hk/content/aboutus#aboutus-3>

30 Carte des grèves <http://maps.clb.org.hk/strikes/en>

partenaires. Le CLB et ses partenaires militent également pour que les représentantEs ouvrierEs indépendantEs, souvent arrêtéEs ou licenciéEs pour leurs activités, obtiennent une protection juridique.

Le CLB est en général considéré comme l'organisation ayant le plus de contacts en Chine, y compris en dehors du delta de la Rivière des Perles. Il a par exemple déclaré apporter son aide à huit centres de travailleurs/euses migrantEs, dont le centre MWSD de Panyu, ou le centre Chunfeng (Vent de printemps) qui joue un rôle controversé dans le conflit Walmart.³¹

Depuis 2005, Han Dongfang a progressivement renvoyé à une date indéterminée son objectif initial : la lutte pour la démocratie en Chine et la création de syndicats indépendants. Il déclare désormais possible une auto-réforme du système, et notamment celle des syndicats officiels.³²

Le *China Labour Bulletin* a maintenant pour objectif central de promouvoir la négociation collective, prônée notamment en Chine par l'avocat Duan Yi.³³

Cette nouvelle orientation suscite des réactions contradictoires :

- l'intérêt et le soutien de nombreuses organisations basées dans les pays anciennement industrialisés,
- une série d'interrogations et de critiques, notamment à Hong Kong et sur le continent chinois.

Des éléments des débats concernant l'orientation du CLB sont présentés dans cette revue.³⁴

QUELQUES ORGANISATIONS NÉES SUR LE CONTINENT³⁵

Elles n'ont, sauf exception, pas d'existence légale. Elles sont au mieux tolérées, et peu-

vent être interdites à tout moment. Leurs responsables vivent sous la menace permanente d'agression par des hommes de main ou des policiers, ainsi que d'être jetéEs en prison.³⁶

LITTLE GRASS

Fondée en 1999, cette organisation est connue au départ sous le nom de « Workers' Bookhouse ». Elle commence par s'impliquer dans la défense des droits civils des salariéEs migrantEs, dont le droit de résidence. Une partie de son plaidoyer se fait en collaboration avec des universitaires soutenant le monde du travail. Réprimé par les autorités, ce centre cesse de fonctionner en 2012.

31 Voir l'article de cette revue concernant le conflit Walmart et le débat concernant la position du centre Chunfeng (pp 153-159, 168-169, 206-208).

32 Sur l'évolution d'Han Dongfang, voir notamment dans cette revue la page 25 ainsi que les quatre articles signalés dans la note ci-dessous.

33 À propos de l'avocat Duan Yi, voir plus haut et www.reuters.com/article/us-china-labour-lawyer-insight/labor-movement-concertmaster-tests-beijings-boundaries-idUSKBN0JL00T20141207. Voir l'article de cette revue concernant le conflit Walmart (pp 153-159) ainsi que les pages 206-208 sur le débat concernant la position de l'avocat Duan Yi.

34 Concernant les débats autour du positionnement du CLB, voir notamment les articles suivant de cette revue : Un tournant de l'ACFTU ? (pp 46-48) ; Le réseau Walmart - WCWA et l'absence de système de négociation collective (pp 153-159 et 203-209).

35 Source principale Chris Chan & Lynn Tang (2018). Voir titre et références à la fin de cette revue.

36 De très nombreuses informations sur certainEs militantEs et organisations répriméEs depuis décembre 2015 figurent dans un document de l'OIT datant d'octobre 2016, suite à la plainte déposée par la CSI-ITUC (Confédération syndicale internationale). www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::O::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:3302077,fr; Voir également le documentaire *We, the Workers* filmé avant le début, en décembre 2015, de la vague répressive actuelle. Son réalisateur, Wenhai Huang, est originaire du continent chinois et vit depuis 2013 à Hong Kong. www.chinesemovies.com/fr/cineastes_Huang_Wenhai.htm

CENTRE DE TRAVAILLEURS/EUSES MIGRANT.ES DAGONGZHE

Ce centre, étroitement lié à la LNGO hongkongaise Worker Empowerment,³⁷ voit le jour en 2000 à Shenzhen, ville située à proximité de Hong Kong.

« Le centre Dagongzhe est au service des salariéEs migrantEs depuis 2000 ». Outre une bibliothèque, « il fournit des services de consultation juridique gratuits à plus de 500 personnes chaque année, cherche à promouvoir les lois et règlements relatifs au travail, et propose plus de 200 activités éducatives et divertissements gratuits dont bénéficient plus de 100 000 salariéEs. »³⁸

Suite à l'adoption en 2007 de la loi sur le contrat de travail, beaucoup de compagnies licencient des salariéEs ayant beaucoup d'ancienneté afin de ne pas avoir à leur accorder un CDI. Cela pousse les salariéEs à porter plainte contre ces compagnies, notamment pour non-paiement des majorations salariales des heures supplémentaires. Ils/elles sont activement soutenuEs par Dagongzhe.

37 Page, Rachel C. (2017) p 192. Voir titre et références à la fin de cette revue.

38 <http://www.workerempowerment.org/en/updates/334>

39 Chloé Froissart & Yi Xu (2014). Voir titre et références à la fin de cette revue.

Tout cela exerce une pression très importante sur les compagnies et les autorités locales, qui répriment alors en retour Dagongzhe et ses militantEs.

En novembre 2007, Huang Qing Nan, le représentant légal de Dagongzhe, est violemment attaqué par des gangsters engagés par des hommes d'affaires locaux, alors qu'il informe les salariéEs sur leurs droits aux abords d'une usine. Simultanément, les locaux du centre sont sac-cagés.

Ces agressions provoquent d'importantes réactions

- des universitaires rendent visite à Huang à l'hôpital et écrivent des articles pour le soutenir,³⁹

- les médias locaux accusent les représentants de l'ACFTU d'être incapables de défendre les droits des salariéEs,

- des organisations militantes chinoises, hongkongaises et internationales, ainsi que différentes structures syndicales mondiales interviennent auprès du pouvoir chinois et de l'ACFTU.

Suite à ces réactions, les responsables de l'ACFTU de Shenzhen finissent par apporter leur soutien moral à Huang en lui rendant visite à l'hôpital. Mais ils ne lui fournissent pas pour autant une aide, notamment au niveau juridique.

Malgré un procès en appel, le commanditaire et l'exécutant de l'agression s'en tirent avec des peines de prison réduites. Bien que l'attaque ait failli lui coûter une jambe, le handicap de Huang est considéré comme mineur et il ne peut obtenir qu'une maigre indemnité.

En mars 2008, le propriétaire des locaux de Dagongzhe met fin au bail concernant celui-ci. Cette décision résulte très certai-

nement des pressions exercées par le gouvernement local. En final, Dagongzhe n'a pas d'autre choix que de déménager dans une autre zone industrielle.

Dagongzhe a notamment réalisé en 2009 une étude comparative entre la mise en œuvre de la loi sur le contrat de travail dans le delta de la Rivière des perles, et celui du Yangtze. Les résultats de cette enquête sont publiés dans les médias locaux. En 2018, la répression s'abat à nouveau sur deux militants de Dagongzhe.

CENTRE DE SERVICES AUX TRAVAILLEURS/EUSES MIGRANT.ES DE PANYU (MWSD), OU DAGONGZU

Ce centre est fondé en 1998 à Panyu (dans le delta de la Rivière des perles) par un salarié travaillant dans une entreprise de sécurité. Il s'enregistre sous le nom de Centre de traitement des documents des travailleurs/euses de Panyu.⁴⁰

Au début, MWSD se limite à donner des conseils juridiques aux salariéEs migrantEs et à aider les victimes d'accidents du travail à agir en justice. Il organise également des formations sur la législation sociale et les droits en matière de sécurité sociale. En 1999, Zeng Feiyang, un ancien étudiant en droit, se retrouve à la tête de MWSD. Zeng Feiyang reste directeur du centre pendant une quinzaine d'années, ce qui explique en partie pourquoi l'équipe d'animation du MWSD reste plus stable que celle d'autres LNGOs. Avec l'aide du HKCIC⁴¹, le MWSD commence à recevoir un soutien financier de l'extérieur du continent. En 2015, le MWSD dispose notamment de quatre permanentEs à plein temps grâce à l'aide du CLB.⁴²

Tout cela n'est pas du goût du patronat et de l'Etat-parti. Dès 2007, l'enregistrement administratif du MWSD est annulé unilatéralement par les autorités. Depuis cette date, le MWSD n'a donc plus d'existence légale. En 2014, Zeng Feiyang est, à plusieurs reprises, violemment agressé par des nervis. En décembre 2015, le centre MWSD de Panyu est finalement fermé par les autorités dans le cadre de la vague répressive contre les LNGOs. Zeng Feiyang et trois autres animateurs/trices sont arrêtéEs et accuséEs « d'attroupement en vue de troubler l'ordre social » au motif de

leur implication dans la grève de l'usine de chaussures Lide.⁴³ Le centre de Panyu cesse alors de fonctionner, ainsi que la plupart des LNGOs avec lesquelles il avait des liens. Cette situation sert de toile de fond à de nombreux débats entre militantEs.⁴⁴

CENTRE CHUNFENG (VENT DE PRINTEMPS)⁴⁵

Ce centre est fondé en 2005. Parmi ses principales activités, figure la mise en place de cinq groupes de discussion sur Internet pour répondre aux questions des salariéEs sur leurs droits à la sécurité sociale et leur contrat de travail. Chunfeng apporte aux salariéEs une aide en matière de rédaction de lettres ouvertes publiées sur les réseaux sociaux, de conseil juridique, de formation, d'élections de représentantEs aux séances de négociation collective, etc.

Le centre Chunfeng est soutenu par le China Labour Bulletin, et aide notamment en 2014 la lutte des salariéEs du fabricant de chaussures Yue Yuen.⁴⁶ L'intervention de Chunfeng dans la lutte de Walmart est présentée page 206.

CENTRE SHENZHEN LABOUR RIGHTS (LAO WEI)

Il s'agit en fait d'un centre d'aide juridique fondé par l'avocat du travail Duan Yi.⁴⁷ Celui-ci joue un rôle significatif de conseil aux salariéEs en lutte et de représentation lors de conflits collectifs. Le China Labour Bulletin (CLB) basé à Hong Kong soutient financièrement cette organisation. L'intervention de Duan Yi dans la lutte de Walmart est présentée pp 156-206 de cette revue.

ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS CHINOIS DE WALMART (WCWA)

En 2014, deux travailleurs des supermarchés Walmart de deux provinces différentes mettent sur pied un forum en ligne appelé l'Association des travailleurs chinois de Walmart (WCWA) pour établir des liens entre les salariéEs de Walmart à travers toute la Chine.

Au début, ils n'ont que des attentes modestes envers WCWA. Ce n'est qu'une plate-forme en ligne où les salariéEs de Walmart peuvent échanger des expériences, exprimer leurs griefs et se fournir un soutien moral mutuel.

Les choses changent à la mi-mai 2016, suite à la décision de la direction de Walmart de flexibiliser les heures de travail. Soudainement, le nombre de participantEs au forum en ligne WCWA passe à 10 000, et plus tard à 20 000 (environ unE salariéE sur cinq). WCWA devient le plus grand réseau auto-organiséEs de salariéEs de toute la Chine.

En 2016, le mouvement Walmart éclate en deux fractions rivales, mais la plate-forme en ligne continue de fonctionner. Plusieurs articles de cette revue concernent cette lutte emblématique.⁴⁸ ■

NB : Dans le climat de répression qui s'est abattu depuis 2012 et surtout 2015, la plupart des organisations du continent qui n'ont pas été démantelées observent désormais une certaine discrétion sur leurs activités.⁴⁹ Il en va de même pour les LNGOs basées à l'extérieur du continent suite à l'entrée en vigueur en janvier 2017 de la loi sur les ONG étrangères.⁵⁰

40 En anglais, Migrant Workers Word-Processing Service Department, d'où le sigle MWSD.

41 HKCIC (Hong Kong Christian Industrial Committee) est une organisation chrétienne de Hong Kong luttant pour la justice sociale. Elle a été très impliquée dans les mouvements sociaux dans les années 1970 et 1980. En sont issuEs la plupart des fondateurs de la centrale hongkongaise HKCTU, une partie des animateurs/trices des LNGOs de Hong Kong et de diverses organisations politiques luttant pour la démocratie. HKCIC a ensuite progressivement cessé de fonctionner en tant que telle.

42 Han Dongfang (2016). Voir titre et références à la fin de cette revue.

43 Voir l'article de cette revue consacré à cette grève (pp 74-75), ainsi que <http://www.clb.org.hk/content/labour-relations-faq>

44 Voir notamment les pages 203-208.

45 Son nom officiel est Shenzhen Chunfeng Labour Dispute Service Center, www.chinacsrmap.org/Org_Show_EN.asp?ID=1501

46 Sur la lutte de Yue Yuen, voir l'article des pages 71-73 de cette revue.

47 www.reuters.com/article/us-china-labour-lawyer-insight/labor-movement-concertmaster-tests-beijings-boundaries-idUSKBN0JL00T20141207

48 Concernant Walmart, voir les pages 153-159, 168-169, 206-208 de cette revue.

49 Voir notamment à ce sujet la page 114 de cette revue.

50 Concernant la loi anti-ONG, voir les pages 138-141 de cette revue.

L'EXEMPLE DE GOLD PEAK

G

old Peak est une multinationale hongkongaise. Dans les années 1980-1990, sa filiale produisant des piles électriques déplace sa production de Hong Kong vers la Chine continentale pour profiter des bas salaires. Début 2000, le groupe Gold Peak a plus d'une douzaine d'usines en Chine, dont deux à Huizhou (dans le Guangdong) qui emploient principalement des femmes.

Entre 2003 et 2005, des analyses médicales révèlent qu'un grand nombre de salariéEs ont dans le corps des taux importants de cadmium, métal utilisé dans la fabrication des piles. Le cadmium peut provoquer le cancer, des insuffisances rénales et d'importantes douleurs osseuses. Après qu'il ait pénétré l'organisme, il faut entre 7 et 30 ans pour l'éliminer, et les femmes peuvent donc transmettre cet empoisonnement aux enfants qu'elles ont par la suite. Le seul moyen de protection fourni par Gold Peak consiste en des masques en papier, totalement inefficaces.

Des grèves ont lieu en juin et juillet 2004 dans deux usines Gold Peak du Guangdong, pour réclamer la vérité et un traitement médical approprié. C'est alors que la LNGO de Hong Kong, Globalization Monitor, a connaissance de cette affaire et fait passer des communiqués dans les médias de Hong Kong. Cela fait immédiatement les gros titres d'un des plus importants quoti-

diens de Hong Kong. Ce n'est qu'à partir de ce moment que les médias de Chine continentale commencent à parler de cette affaire, mais en tentant toujours d'en minimiser la gravité.

Le 23 juillet 2004, Globalization Monitor ainsi que 33 syndicats et associations de Hong Kong font irruption dans le siège social de Gold Peak pour protester contre les cas d'empoisonnement.

Peu de temps après, des salariéEs de Gold Peak reçoivent des menaces de mort. Le 11 août, la chaîne nationale de télévision du continent réalise une émission plus équilibrée sur cette affaire. Cela donne de l'espoir aux salariéEs de Gold Peak, et des dizaines d'entre eux/elles décident d'adresser une pétition au gouvernement central, et de se rendre en août à Pékin pour la remettre aux autorités de Pékin. Ils/elles retournent chez eux/elles en ayant rien obtenu.

Le 3 septembre 2004, craignant une aggravation du conflit, l'entreprise décide enfin de reconnaître que des salariéEs ont été empoisonnéEs. Elle rédige un projet d'accord prévoyant une petite compensation (3 000 ou 8 000 yuans, soit entre 300 et 800 euros de l'époque), ainsi qu'une indemnité en cas de départ volontaire. Sous la pression de Globalization Monitor, ainsi que d'autres organisations dont la centrale syndicale hongkongaise HKCTU, Gold Peak accepte finalement de créer un fonds doté de 60 millions de yuans (6 millions d'euros de l'époque) pour compenser les salariéEs empoisonnéEs par le cadmium.

Dans un communiqué commun, la municipalité de Huizhou et Gold Peak avertissent par ailleurs les salariéEs que, s'ils/elles adressent à nouveau des pétitions à Pékin,

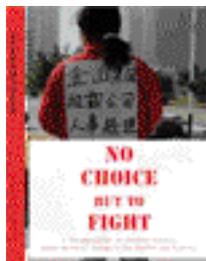
ils/elles seront poursuiviEs en justice. Craignant la répression, presque toutes les salariéEs malades demandent finalement cette indemnité, et démissionnent de peur que l'usine soit maintenant trop polluée.

Début 2006, 65 salariéEs des deux usines Gold Peak de Huizhou décident de poursuivre en justice la compagnie et demandent des indemnités beaucoup plus conséquentes. Peu de temps après, 244 font de même. Entre mars et mai, le tribunal de Huizhou examine l'affaire et rend un jugement favorable à Gold Peak en dépit des preuves accablantes fournies par les salariéEs.

Tout en aidant les salariéEs de Gold Peak à s'organiser, Globalization Monitor et d'autres organisations de Hong Kong mettent sur pied des actions de protestation, notamment lors de réunions d'actionnaires de Gold Peak. Une campagne internationale de solidarité est mise en place à laquelle participent notamment la CSI-ITUC, diverses fédérations syndicales internationales, l'association Peuples solidaires ainsi que plusieurs organisations syndicales françaises dont l'Union syndicale Solidaires.

Par la suite, de nouvelles actions continuent à être périodiquement organisées pour faire valoir les droits des salariéEs et ex-salariéEs de Gold Peak, ainsi que celles et ceux des autres entreprises utilisant du cadmium. ■

Brochure (en anglais)
publiée par Globalization
Monitor sur la lutte de Gold
Peak. Téléchargeable
sur [www.globalmon.org.hk/
content/\"no-choice-fight\"](http://www.globalmon.org.hk/content/\)



L'EXEMPLE DE LA CAMPAGNE FOXCONN

E

n 2010, 14 salariéEs de l'usine Foxconn, qui fabrique l'essentiel des produits Apple, se suicident en sautant du toit des locaux de l'entreprise. Cette série de suicides provoque un choc dans le pays et dans le reste du monde¹.

Les dures conditions de travail des salariéEs de Chine continentale ont soudainement attiré l'attention des médias. Foxconn est le premier sous-traitant mondial du secteur de l'électronique et emploie au total un million de personnes. Cette entreprise est devenue synonyme de lieu de travail indigne, et est accusée de traiter les salariéEs comme des esclaves.

Ce qui existe à Foxconn se retrouve en fait dans la plupart des entreprises de la filière électronique.

Dans le passé, l'ensemble du processus de production des entreprises du secteur était situé au même endroit : de la recherche-développement au marketing en passant par la production, comme dans la Silicon Valley aux Etats-unis. Avec la mondialisation, l'industrie électronique est passée à un processus de segmentation géographique. La recherche-développement est, pour l'essentiel, restée dans les pays d'origine des multinationales. Mais les domaines moins techniques et les étapes de moindres profits, tels que l'assemblage et la première transformation, ont été externalisés dans des pays où les salaires sont plus faibles, notamment en Asie.

Le régime de Pékin a encouragé ce processus avec l'attribution de subventions ainsi que la mise à disposition d'infrastructures, et la Chine est devenue l'usine électronique du monde.

Les grandes marques disposent d'un pouvoir considérable sur les sous-traitants qui se font concurrence pour remporter les marchés. Elles imposent leurs exigences concernant les méthodes et les cadences de production, ainsi que les quantités à produire. Vu le bas niveau des salaires, les ouvrierEs de l'industrie électronique sont de fait contraintEs d'effectuer des heures supplémentaires.

Apple et son sous-traitant à capitaux taiwanais Foxconn sont un bon exemple de ce type de relation. Apple impose les quantités à produire ainsi que les cadences de production.

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Les salariéEs doivent travailler dans un environnement rempli d'émanations de produits chimiques, de poussière et de bruit. Et cela le plus souvent sans équipement de protection individuelle.

Une enquête de 2013 réalisée par SACOM² chez un autre important sous-traitant d'Apple, a révélé qu'un nombre important de salariéEs avaient eu la main écrasée par des machines, et n'avaient pas reçu de compensation financière à la hauteur du préjudice subi. D'après une autre enquête réalisée en 2009, 47 salariéEs d'un troi-

1 D'autres éléments concernant Foxconn se trouvent dans les pages 126-129 consacrées à la question du logement.

2 Concernant la présentation de SACOM, voir pp 113 et 117-118.

3 Le n-hexane est un solvant toxique qui s'accumule dans le système nerveux central.

4 Labour Action China (LAC) a été fondé en 2005. <http://www.lac.org.hk>. Voir note 24 p 118.

5 Le benzène, incolore et très volatil, est cancérigène.

sième fournisseur d'Apple, souffraient d'empoisonnement par du n-hexane³.

En ce qui la concerne, Labour Action China (LAC)⁴ a mis en évidence 11 cas de cancer du sang chez Foxconn à cause de l'exposition au benzène⁵. La plupart de ces malades avaient une vingtaine d'années, et Foxconn a montré une indifférence totale face à ces victimes.

Des lois sur la protection des salariéEs existent pourtant en Chine mais la plupart de ceux/celles-ci ne les connaissent pas, et les employeurs en profitent pour échapper à leurs responsabilités.

LA FLEXIBILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La politique de zéro stock entraîne des fluctuations rapides de la production. Lorsque la charge de travail baisse, les entreprises forcent les salariéEs à prendre des jours de congés. Leurs revenus baissent et deviennent incertains.

Simultanément, les usines embauchent un grand nombre de salariéEs temporaires pendant les périodes de pointe de production. Ils/elles font le même travail et les mêmes heures supplémentaires que les employéEs régulierEs. Mais les employeurs ne leur donnent en général pas la même rémunération et les mêmes avantages, et ils ne payent pas les cotisations patronales aux assurances sociales.

Sous couvert de stages en entreprise, les écoles professionnelles mettent à disposition une main-d'œuvre bon marché. Il est difficile à ces jeunes de se plaindre car ils/elles sont remplaçables du jour au lendemain. Les étudiantEs sont menacés de ne pas obtenir leur diplôme de fin d'études s'ils/elles ne terminent pas leur stage.

Les étudiantEs concernéEs décrivent des conditions dignes du XIX^e siècle⁶: ils/elles ne sont pas forméEs mais doivent tout de suite s'adapter à des cadences de travail calquées sur le taylorisme le plus poussé. Ils/elles sont soumisEs aux mêmes objectifs de production que les travailleurs/euses permanentEs.

Quand ces objectifs ne sont pas atteints, c'est non seulement celle ou celui qui n'y est pas arrivéE qui est « puniE » en ne touchant pas la prime promise (et pourtant nécessaire, vu le niveau des salaires), mais aussi l'ensemble des autres travailleurs/euses de son unité de production ainsi que leur supérieur hiérarchique.

La pression est énorme, surtout en période de pic de production, comme avant la sortie d'un nouvel iPhone, en général de juillet à septembre, et avant les fêtes de Noël. Les journées de travail peuvent alors atteindre 15 heures ! Le tout pour un salaire de 300 euros par mois, environ, ce qui est à peine de quoi vivre et se loger dans une ville où l'afflux des populations cherchant du travail ainsi que la spéculation immobilière sont énormes. Résultats : des accidents du travail, des mutilations, des burn out et dépressions, ainsi que des suicides.

Pour accroître encore ses bénéfices, Foxconn robotise ses chaînes et délocalise une partie des emplois dans l'ouest du pays où la main-d'œuvre est moins chère.

L'ACTION DES LNGOs

Des LNGOs basées à Hong Kong entretiennent des coopérations étroites avec leurs homologues du continent chinois. Elles fournissent une assistance directe aux salariéEs, incluant des conseils juridiques

et un soutien à leurs luttes. Ces LNGOs utilisent également leurs réseaux internationaux pour rendre publique la situation des salariéEs en Chine. Elles tiennent régulièrement des séminaires sur les industries électroniques pour permettre aux salariéEs de différents pays, à des chercheurEs et des défenseurs/euses des droits des salariéEs, de synthétiser leurs expériences. Apple publie régulièrement des rapports sur la responsabilité sociale de ses fournisseurs. Mais ceux-ci ne reflètent pas la situation réelle. Les rapports publiés par les LNGOs montrent par contre que la situation des salariéEs et leur rémunération ne s'améliorent pas du tout. Ils se basent sur des informations de première main recueillies auprès des intéresséEs. À l'occasion des assemblées annuelles d'actionnaires d'Apple, ou quand un nouveau produit est lancé, ces LNGOs présentent la situation réelle des salariéEs, éditent des rapports d'enquêtes et mettent en place des actions de protestations pour exercer une pression sur la marque.

SACOM, qui regroupe des étudiantEs et des universitaires, joue un rôle central dans les campagnes organisées contre les pratiques de Foxconn et de ses donneurs d'ordres. Depuis des années SACOM dénonce les suicides, les accidents du travail et toutes les formes d'exploitation dont sont victimes les travailleuses et travailleurs de Foxconn.

En 2017, à l'occasion de la sortie de l'iPhoneX, dont le « coût du travail » représente moins de 0,5 % du prix de vente,

⁶ Ce qui suit est essentiellement tiré d'un document publié par l'Union syndicale dans le cadre de sa participation à la campagne Foxconn. <https://solidaires.org/Apple-la-technologie-de-l-optimisation-des-profits-au-detriment-de-l-humain>



Banderole suspendue à Hong Kong dans un magasin Apple

SACOM lance une campagne internationale intitulée « Nous ne sommes pas des esclaves ».

À Paris, des affichages dans les rues et des rassemblements dans des magasins Apple sont organisés, auxquels ont notamment participé Attac et l'Union syndicale Solidaires.

En ce qui la concerne, l'association China Labor Watch basée à New York a dénoncé en 2018 les pratiques de Foxconn dans son usine de Hengyang. C'est là que sont notamment fabriquées pour Amazon les liseuses Kindle. Le rapport de China Labor Watch évoque notamment des horaires à rallonge, des salaires insuffisants, une formation inadéquate et un recours excessif aux contrats d'intérim en infraction avec la loi chinoise.

Ces campagnes ont mis en difficulté la direction de Foxconn ainsi que ses donneurs d'ordres. Apple a par exemple annoncé une politique de « zéro tolérance » concernant le non-respect du droit du travail dans l'usine de Shenzhen. Apple a éga-

lement promis que le benzène et le n-hexane ne seraient plus utilisés lors de la phase finale d'assemblage de ses iPhones et iPads.

C'est une petite victoire, mais reste à surveiller l'application de ces déclarations. Cette mesure ne couvre par exemple pas les salariéEs des entreprises situées en amont. Ceux/celles-ci continuent donc à être exposéEs aux risques professionnels d'empoisonnement par produits chimiques. De plus, Apple n'a jamais fait mention de compensation financière, ni d'aménagement des conditions de travail pour celles et ceux victimes de ces maladies. Après avoir été épinglée en juin 2018, Amazon a également fait une série de promesses.

Affaires à suivre. ■

NB : Certains des éléments de cet article nous ont été fournis par des organisations militantes de Hong Kong. Ils ont été traduits de l'anglais essentiellement par Brigitte Thomas.

DIVERSES CAMPAGNES DE PRESSION SUR DES GRANDES MARQUES

C

es dernières années, de plus en plus de conflits ont émergé sur les problèmes liés à la protection sociale et la délocalisation d'usines. Des LNGOs basées à Hong Kong ont mis à profit leurs liens avec des groupes militants et des syndicats étrangers pour faire pression sur des grandes marques afin qu'elles fassent cesser les violations des droits du travail au sein de leur chaîne mondiale d'approvisionnement.

La plupart des salariéEs du vêtement sont payéEs à la pièce, à des taux très faibles, sans salaire de base décent ni majoration des heures supplémentaires. Avec un tel système, aucune garantie n'existe de percevoir le salaire minimum réglementaire. Dans certaines usines, s'ils/elles ne parviennent pas à produire assez, les salariéEs ne perçoivent même pas le salaire minimum légal.

Aux printemps 2015 et 2016, des étudiantEs de SACOM se sont faitEs embaucher incognito dans quatre usines fabriquant pour les marques Zara, H&M et Gap. Leur enquête a révélé que les salaires y étaient calculés sur la base d'un taux à la pièce très faible. Les salariéEs étaient donc obligés d'effectuer de nombreuses heures supplémentaires afin de pouvoir joindre les deux bouts.

L'EXEMPLE DE LA CAMPAGNE UNIQLO

UNIQLO est une marque de mode japonaise qui a développé ses magasins extrêmement rapidement. En janvier 2015, deux LNGOs basées à Hong Kong ont lancé un premier rapport d'enquête sur les fournisseurs chinois d'UNIQLO, en partenariat avec un groupe de défense des droits humains basé à Tokyo. L'étroite collaboration avec des ONG japonaises a permis à cette campagne d'être couverte au Japon par les principaux médias dont des chaînes de télévision. Cela a ainsi permis de faire connaître au grand public les conditions de travail très difficiles des salariéEs chinoisEs travaillant pour cette marque.

Suite à cette campagne, ont été notamment obtenues la réduction du nombre d'heures supplémentaires dans deux usines, la majoration réglementaire des heures supplémentaires dans une autre, l'amélioration de l'aération sur le lieu de travail et de la température ambiante.

Des LNGOs basées à Hong Kong et la confédération syndicale hongkongaise HKCTU ont également apporté leur soutien à la grève de salariéEs d'Artigas, un fournisseur d'UNIQLO.

Une première grève avait eu lieu en décembre 2014 contre le non-paiement

des assurances sociales et des allocations logement.

Refusant toute discussion à ce sujet, la direction d'Artigas annonce début juin la délocalisation immédiate de l'usine. Les salariéEs se mettent alors en grève à nouveau et occupent les locaux jour et nuit pour empêcher la direction de déménager discrètement les machines.

La direction de l'usine fait alors appel à la police pour réprimer les grévistes et licencie plus de 300 personnes. Les représentantEs des salariéEs sont arrêtéEs, et l'un d'entre eux/elles est condamné à 4 mois de prison.

À Hong Kong, plusieurs manifestations de soutien sont organisées devant les magasins UNIQLO, ainsi qu'une pétition en ligne. Après plusieurs mois de lutte, la direction accorde une partie seulement des prestations d'assurance sociale et de l'aide au logement réglementaire, ainsi que le tiers de l'indemnité légale de licenciement. ■

NB: Cet article est issu d'informations provenant de diverses organisations militantes de Hong Kong.

FORCES ET FAIBLESSES DES LNGOs

E

tant donnée l'aggravation de la politique répressive du pouvoir depuis 2012, et surtout 2015, les LNGOs sont contraintes de rester discrètes sur leurs activités et leur fonctionnement.

D'où la nécessité pour l'Union syndicale Solidaires de ne s'appuyer que sur des sources à la fois fiables et ne les mettant pas en danger. Celles utilisées ci-dessous proviennent de documents publics émanant des LNGOs elles-mêmes, de la centrale hongkongaise HKCTU et/ou d'universitaires jouissant de leur confiance. Le tout en prenant en compte le fait que les LNGOs existent surtout dans le sud de la Chine... et qu'il s'agit d'un immense pays.

SOURCES DE FINANCEMENT ET RELATIONS DE POUVOIR¹

La collecte de cotisations leur étant interdite, la plupart des LNGOs du continent dépendent financièrement de donateurs basés à l'extérieur de celui-ci. Cette situation comporte inévitablement le risque de les rendre dépendantes de ceux-ci.

A en croire Anita Chan, « certaines des LNGOs du continent ayant reçu de l'argent du China Labour Bulletin ont par exemple trouvé le contrôle qu'il exerçait trop contraignant. Mes entrevues avec quatre LNGOs du Guangdong à la fin de l'année 2016 ont confirmé que la plupart des LNGOs du continent qui avaient reçu un financement du CLB

se plaignaient du manque d'autonomie envers cette organisation. »² A son tour, le fait que le China Labour Bulletin ait, depuis 2005, priorisé la promotion immédiate d'un système de négociation collective, en renvoyant à une étape ultérieure la constitution de syndicats indépendants, correspondait aux attentes d'un certain nombre de ses propres bailleurs de fonds.³ Pendant longtemps, certains donateurs avaient tendance à soutenir essentiellement les groupes sociaux les plus vulnérables ou les plus exploités (comme les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles). Pour cette raison, les problèmes concernant les salariéEs mieux lotiEs, comme les hommes qualifiés, n'ont pas toujours été pris en compte. Des études ont pourtant prouvé que les salariéEs qualifiéEs, le petit encadrement et les cols blancs jouent un rôle important

dans certaines luttes ouvrières, en dépit du fait que les LNGOs mettent rarement en œuvre des projets les concernant.

La dimension radicale apportée par l'auto-organisation des luttes sur le lieu de travail a pris de l'importance avec la grève Honda de 2010. Certaines LNGOs se sont alors impliquées dans les luttes collectives.⁴ Mais si beaucoup de salariéEs liéEs aux LNGOs ont participé à des grèves, peu ont participé à leur organisation ou à leur direction. Dans les faits, cette orientation a été surtout portée par un petit groupe d'intellectuel-le-s et de personnes agissant en solidarité avec les luttes. Elle s'est heurtée au harcèlement de l'État, comme le montre la répression déclenchée en 2015.

MODE D'ORGANISATION

Pour des raisons politiques et administratives, les LNGOs ne peuvent pas se constituer en tant qu'organisations basées sur l'adhésion de membres. Celles qui ont essayé de le faire ont été interdites par le pouvoir. Pour cette raison, il est difficile à une LNGO d'être organisée sur un modèle démocratique et transparent. La plupart dépendent d'organisations basées à Hong Kong, et beaucoup n'ont qu'un nombre limité de responsables ayant la capacité d'en assurer le fonctionnement.

Après 2012, les choses ont un peu changé, du fait que davantage de LNGOs ont été autorisées à s'enregistrer comme organisation sociale ou caritative. Cela les obligeait à clarifier la façon dont elles fonc-

1 L'essentiel des trois premiers paragraphes qui suivent sont inspirés librement de Chris Chan & Lynn Tang (2018), le quatrième de celui d'Anita Chan (2018). Voir titres et références à la fin de cette revue.

2 Anita Chan (2018).

3 Voir à ce sujet les pages 205-209.

4 Voir la page 114 dans l'article sur les différents types d'approches des LNGOs.

tionnaient avec la mise en place d'un conseil d'administration et d'un comité exécutif. Cela pouvait donner l'opportunité de mettre en place un fonctionnement plus démocratique.

Mais en réalité, ces structures n'ont souvent une existence que sur le papier. En conséquence, les donateurs et/ou les fondateurs continuent à avoir une influence essentielle.

ANIMATEURS/TRICES RÉMUNÉRÉS.ES DE LNGOs

Les LNGOs manquent d'animateurs/trices stables, parce que ceux/celles-ci ne restent pas en place longtemps. Ils/elles proviennent de deux origines différentes : des ancien.ne.s étudiantEs en sciences sociales, et des militantEs ouvrierEs. Après avoir travaillé pour une LNGO plusieurs années, certainEs animateurs/trices la quittent, et une partie de l'expérience accumulée disparaît. Bien entendu, ce turnover important ne touche pas de la même façon toutes les organisations.

Après la répression de 2015, il a été en général plus difficile pour les LNGOs de recruter d'ancien-ne-s étudiantEs en sciences sociales à cause des risques politiques encourus.

SURVIE FINANCIÈRE DES LNGOs DU CONTINENT

Il s'agit d'un sujet très sensible qui n'est pas souvent abordé.⁵ On a beaucoup écrit sur la façon dont les LNGOs tentent de sur-

vivre dans un régime autoritaire : sur leur engagement, leur stoïcisme et leur courage pour survivre à l'adversité.

Mais contrairement aux syndicats, elles ne reposent pas formellement sur des adhérentEs, et il leur faut de l'argent pour fonctionner et mettre en œuvre leurs programmes. Les problèmes de financement peuvent en conséquence conduire à des relations de pouvoir, et générer des conflits entre bailleurs de fonds et bénéficiaires.

L'argent a aussi le potentiel de corrompre. Des rumeurs circulent dans le milieu des LNGOs selon lesquelles certaines d'entre elles auraient été corrompues. Mais publiquement, le silence est de rigueur. En outre, depuis l'entrée en vigueur, en janvier 2017, de la loi sur les organisations basées en dehors du continent, la nécessité pour certaines LNGOs d'exécuter des programmes conformes aux agendas des bailleurs de fonds étrangers a compliqué l'activité de ces LNGOs, et occasionnellement créé des tensions entre ces LNGOs et certains salariéEs.

LES LNGOs FACE AU DÉVELOPPEMENT DE L'AUTO-ORGANISATION DES SALARIÉS.ES

Ces dernières années, un nombre croissant de grèves ont été lancées par les salariéEs eux/elles-mêmes, sans aucune relation avec des LNGOs⁶. Suite à cela, une redéfinition des rapports réciproques entre salariéEs et LNGOs est en cours, ainsi qu'entre militantEs du continent et organisations basées en dehors de celui-ci.⁷ ■

⁵ Ce qui suit est issu de l'article d'Anita Chan (2018).

⁶ Voir à ce sujet pp 143-169.

⁷ Ces aspects sont notamment développés pp 170-176.

LA VAGUE RÉPRESSIVE EN COURS

D

epuis que le président Xi Jinping est arrivé au pouvoir en 2012-2013, le resserrement politique général en Chine a renforcé la répression de tout conflit du travail potentiel. Xi Jinping et d'autres dirigeants croient fermement que les contacts avec la plupart des organisations étrangères sont subversifs, propagent une idéologie favorisant l'instabilité sociale et encouragent un renversement du pouvoir en place. Depuis 2016, trois lois permettent désormais un contrôle étroit et une censure méticuleuse d'Internet. Son utilisation pour la défense des droits des salariéEs peut être facilement déclarée illégale et passible d'amendes ou de peines de prison.¹ La loi sur les organisations étrangères, entrée en vigueur au 1er janvier 2017, complète ce dispositif.

Un an avant l'adoption de cette loi, une série de mesures répressives ont lieu contre des féministes et des militantEs des droits humains² :

- En mai 2015, par exemple, des féministes sont arrêtées simultanément et détenues pendant cinq semaines pour avoir simplement tenté de distribuer des tracts contre le harcèlement sexuel dans les transports publics ;
- Deux mois plus tard, plus de 200 éminentEs avocatEs des droits humains sont également arrêtéEs ;
- En janvier 2016, un ressortissant suédois travaillant pour une ONG suédoise à Pékin formant des avocatEs des droits civiques

¹ Voir pages 136-137 et 218-219.

² Voir à ce sujet les pages 214-219.

et humains, est appréhendé pour avoir contribué au financement de cette activité. Il n'est libéré qu'après s'être rétracté à la télévision nationale chinoise. Son arrestation est interprétée comme un avertissement que le gouvernement appliquera sérieusement la loi sur les organisations étrangères lorsqu'elle sera entrée en vigueur.

Bien que les LNGOs du continent n'aient pas la capacité d'organiser des grèves, les autorités ne considèrent plus leur rôle comme insignifiant. Elles les voient comme des sources potentielles « d'instabilité ». Les LNGOs du continent subissent le poids de l'hostilité des autorités. Pour s'assurer qu'elles ne franchissent pas certaines limites, les autorités les harcèlent périodiquement pour leur rappeler leur vulnérabilité.

En 2012, les autorités de la province du Guangdong durcissent leur politique en lançant une nouvelle stratégie : celle de faire pression sur les propriétaires pour qu'ils expulsent les LNGOs auxquelles ils

louent des locaux. Mais après avoir été expulsées une demi-douzaine de fois, les LNGOs se sont adaptées. Comme le dit l'un de leurs militantEs en 2014 : « Nous nous sommes habitués à cela. Avant, il nous fallait plusieurs jours pour faire nos valises, maintenant nous avons acheté quelques meubles anciens et nous pouvons déménager du jour au lendemain ». Au lieu d'abandonner leur travail, les LNGOs continuent leurs activités, sans se laisser intimider.

Elles se sont également habituées à être « invitées à prendre le thé » avec leurs interlocuteurs officiels. Ces réunions polies sont devenues une sorte de jeu. Chaque camp sait ce que l'autre sait, mais prétend le contraire. En 2016, un militant a même considéré cela comme un exercice positif : « Il ne s'agit pas de tout raconter aux autorités, mais il est bon de leur faire savoir ce que nous faisons, car de toutes les façons, ils savent tout de nos activités. Ils voient que nous ne leur sommes pas hostiles et, par conséquent, ils ne nous mettent pas davantage de pression. Je pense que ce type de dialogue est nécessaire. » Il y a néanmoins des moments où la police utilise la manière forte, envoyant des voyous saccager des locaux de LNGOs pour les intimider ou même tabasser leurs militantEs.

Une accentuation sensible de la répression d'animateurs/trices de LNGOs a lieu à partir de décembre 2015.

QUELQUES CAS RÉCENTS DE RÉPRESSION CONCERNANT LE MONDE DU TRAVAIL

2012 : Une douzaine de LNGOs sont contraintes d'arrêter leurs activités, dont Little Grass Worker's Home, le Centre pour travailleurs migrants Dagongzhe, etc.



Trois des militantEs arrêtéEs en décembre 2015 : de gauche à droite, Zeng Feiyang, Zhu Xiaomei, et He Xiaobo

2013 : Arrestation et poursuites contre les représentantEs des salariéEs de Diweixin, et d'un hôpital de Canton.

2014 : Agressions physiques violentes contre Zeng Feiyang, du centre MWSC de Panyu.

2015 : Dans le Guangdong, suppression de l'autorisation accordée aux LNGOs Xiang Yang Hua (Canton) et Zhuguang (Dongguan). Le centre Nan Fei Yan (Foshan) est obligé de déménager son siège.

Arrestations massives, le 3 décembre, d'animateurs/trices de LNGOs de Canton : 25 sont arrêtéEs, 7 sont poursuiviEs au pénal. Le point commun entre la plupart des personnes réprimées est leur appartenance au centre MWSC de Panyu, ou leur proximité avec lui.³ Environ trois semaines après les arrestations, paraît dans un journal du Parti communiste, un article long et détaillé accusant le directeur du Centre MWSC de Panyu, Zeng Feiyang, de recevoir un financement important du China Labour Bulletin (CLB) et d'agir sous sa direction.⁴

CertainEs inculpéEs sont ensuite condamnés à des peines de prison, souvent assorties de sursis ou de versement de

caution, et progressivement remis/ses en liberté pendant les 10 mois suivants. Meng Han du MWSC de Panyu n'est par contre relâché que le 3 septembre 2017 après 21 mois de détention.⁵

2017 : Trois militants sont arrêtés et détenus pendant presque un mois alors qu'ils enquêtent sur les droits des salariéEs dans une usine fabriquant des chaussures pour l'entreprise de la fille du président américain Trump.

En mai également, trois délégués ouvriers sont arrêtés dans une usine Volkswagen en lutte pour l'égalité des salaires entre intérimaires et salariéEs titulaires. Deux d'entre eux sont relâchés en juillet 2017, et le troisième en avril 2018.

En juillet 2017, Liu Shaoming est condamné à 4 ans et demi de prison pour avoir publié sur Internet ses souvenirs du massacre de juin 1989 à Pékin.

En août, le journaliste Lu Yuyu qui avait publié en ligne des reportages sur les luttes ouvrières est condamné à 4 ans de prison.

2018 : Pendant l'été, débute une importante vague de répression contre les salariéEs de Jasic et les personnes les soutenant.⁶ ■

3 Comme par exemple le Centre de services Haige, ou le Centre de services sociaux Nan Fei Yan dont fait partie He Xiaobo.

4 L'essentiel de ce qui précède est tiré d'un article d'Anita Chan (2018). Ce qui suit a été en partie recueilli auprès de diverses organisations de Hong Kong.

5 <https://www.clb.org.hk/content/labour-activist-meng-han-released-after-21-months-prison>. De très nombreuses informations sur certainEs militantEs et organisations répriméEs depuis décembre 2015 figurent dans un document de l'OIT datant d'octobre 2016, suite à la plainte déposée par la CSI-ITUC (Confédération syndicale internationale). www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:50002:0:N O:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:P50002_LANG_CODE:3302077_fr Voir également Franceschini et Nesossi (2018) <https://arca.unive.it/retrieve/handle/10278/3698905-126784/696986.pdf>

6 Voir les pages 160-164 consacrées à la lutte de Jasic.

ÉVOLUTION DE LA LÉGISLATION CONCERNANT LES ORGANISATIONS NON ÉTATIQUES À BUT NON LUCRATIF

A

près octobre 1949, le type d'organisation de la société existant déjà dans les zones contrôlées par le Parti communiste et son armée est étendu à l'ensemble du continent chinois.

ÉTAT DES LIEUX

Il repose sur un maillage de haut en bas de multiples structures consanguines : le parti, l'armée, les institutions gouvernementales et locales, la centrale syndicale ACFTU, la fédération des femmes ACWF, la Ligue de la jeunesse, etc. La carrière d'un responsable consiste à occuper successivement des postes d'un niveau hiérarchique de plus en plus élevé dans une ou plusieurs de ces structures.

Les fondements de ce système n'ont pas fondamentalement changé 70 ans plus tard : après un long parcours, Xi Jinping, est par exemple parvenu au sommet de la pyramide : il est notamment depuis novembre 2012 secrétaire général du Parti communiste et président de la Commission militaire centrale, puis également président de la République depuis mars 2103.

Jusque dans les années 1980, deux possibilités existent pour les organisations à but non lucratif :

- soit s'intégrer dans les institutions au pouvoir,
- soit être déclarées illégales et vouées à la répression.

Cette situation commence à changer à partir des années 1980 : voient en effet le jour de multiples structures n'ayant pas été créées sous l'impulsion du pouvoir.

STRUCTURES N'ÉMANANT PAS DE L'ÉTAT-PARTI

Il est possible de les classer en trois grandes catégories¹ :

- Certaines se limitent à proposer la prestation de services à certaines catégories de la population, notamment au niveau social ou culturel. Palliant ainsi à des carences de l'État, ces organisations sont souvent bien acceptées par le pouvoir qui se limite en général à surveiller leurs activités,² en leur accordant parfois un statut légal et des subventions.

- À l'inverse, font l'objet d'une répression incessante les structures s'aventurant dans des domaines considérés comme sensibles par le pouvoir comme la politique, les religions, les minorités ethniques, etc.

- Entre ces deux extrêmes existe une vaste « zone grise » composée de structures ni officiellement autorisées, ni interdites, parfois administrativement enregistrées comme société commerciale. Elles combinent en général la prestation de services à certaines parties de la population, et la défense de causes dans des domaines jugés, à un moment donné, comme non sensibles par le pouvoir. On trouve dans cette « zone grise » la plupart des structures défendant les droits humains, les droits des salariéEs, les droits des femmes, etc. Étroitement surveillées, leurs responsables

1 Samson Yuen (2015)
<http://perspectiveschinoises.revues.org/7172>

2 Samson Yuen (2015) : Être dûment enregistré ne signifie pas pour autant être à l'écart de tout problème. C'est par exemple le cas du centre Sunflower Women de Panyu qui organise des loisirs pour les travailleuses migrantes et s'engage parfois dans la défense des droits. Bien qu'à l'époque de son enregistrement, en 2012, il ait bénéficié du soutien des autorités pour la promotion de services à la population migrante, il a depuis été harcelé de façon répétée par des voyous, sommé de déménager par ses propriétaires successifs et, plus récemment, menacé de fermeture par des cadres locaux.

sont périodiquement invitéEs à « venir boire le thé » par les services de sécurité. Ceux-ci ferment plus ou moins les yeux sur certaines de leurs activités, et ne manquent pas de leur faisant comprendre que la répression peut s'abattre sur eux/elles à tout moment.

En échange de sa réinsertion au sein de « l'ordre économique et institutionnel mondial », le pouvoir a par ailleurs accepté depuis le milieu des années 1990 que des organisations étrangères aient des activités et/ou des partenaires sur le continent : ambassades, chambres de commerce, diverses ONG, structures ayant des activités de santé ou d'éducation, etc.

LA VOLONTÉ DU POUVOIR DE « FAIRE LE MÉNAGE »

La nouvelle équipe au pouvoir autour de Xi Jinping est décidée à mettre un terme à une situation où des milliers de structures lui échappent au moins partiellement.

Il veut les placer devant le choix binaire suivant :

- soit être légalement autorisées, en acceptant que leurs objectifs, leur structuration et leurs finances soient étroitement contrôlées et approuvées par le pouvoir,³
- soit être déclarées comme organisations illégales.

Cette politique se décline en trois volets complémentaires :

- Un premier volet concerne les organisations se limitant à fournir des services à certains secteurs de la population.⁴ C'est notamment l'objet de la loi sur l'action caritative (*Charity Law*) adoptée en mars 2016. L'objectif est d'intégrer une partie de ces structures au sein de la politique sociale officielle, en tant qu'entités sous-traitantes subventionnées. En sont exclues les structures jugées « dissidentes ».

- Un second volet vise la « zone grise » définie précédemment. Être mises sous tutelle est inacceptable pour nombre des organisations concernées : elles n'ont nullement l'intention de se laisser dicter leur conduite par les autorités, ni de leur transmettre des informations pouvant nuire à la sécurité de leurs militantEs et sympathisantEs. C'est notamment le cas d'organisations du continent luttant pour les droits humains ou pour les droits des salariéEs. Beaucoup d'entre elles ont donc décidé de ne pas déposer de demande d'agrément, et en conséquence ne pas avoir d'existence légale.

- Un troisième volet concerne les organisations « étrangères », dont celles basées à Hong Kong et Macao.⁵ Une loi les concernant est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017.⁶ Demander l'obtention d'un statut légal sur le continent implique pour une organisation « étrangère » l'obligation de livrer aux autorités de Pékin une série d'informations sensibles. Les organes sécuritaires peuvent notamment contraindre les responsables et militantEs de ces organisations à répondre à une foule de questions, inspecter leurs bureaux et lieux de réunion, récupérer les informations les intéressant notamment en faisant des copies des archives, ainsi que prendre toute mesure qu'ils jugent nécessaires à leurs investigations.

La conséquence immédiate de cette loi est une accentuation conséquente de la pression sur les organisations basées en dehors du continent. Il en résulte une diminution sensible de l'aide, notamment financière, parvenant aux organisations du continent. Sont en premier lieu touchées les structures impliquées dans la défense des droits humains et ceux des salariéEs. Cet étranglement financier met en danger la survie de nombreuses LNGOs.⁷

À la fin du 1^{er} trimestre 2018, un premier bilan a été fait de la mise en œuvre de la loi sur les organisations « étrangères ». La plupart de celles ayant reçu un agrément sont les chambres de commerce, et les fondations. Sur plus de 7 000 organisations « étrangères », 178 ont été agréées, dont 128 relèvent du « secteur économique ».

Les autorisations dans les autres domaines ont été très limitées, voir nulles :

- un seule pour les droits de salariéEs,⁸
- zéro pour les droits des femmes,
- dix pour la protection de l'environnement. ■

NB : Une partie des informations de cet article proviennent de diverses organisations militantes de Hong Kong. Des informations complémentaires plus anciennes, sont empruntées à Chloé Froissart (2006) <http://jda.revues.org/1201>

Voir également Samson Yuen (2015) <http://perspectiveschinoises.revues.org/7172>

3 Un texte ministériel du 1^{er} août 2016 précise notamment : « Les organisations sociales doivent rendre public leurs statuts, le nom de leurs responsables, les informations concernant l'organisation, l'origine de leurs ressources financières et l'utilisation de celles-ci, ainsi que toute autre information demandée par l'autorité gouvernementale chargée de l'enregistrement des organisations ».

4 Aides pour les pauvres, les personnes en difficultés économiques, les personnes âgées, isolées, malades, handicapées, ainsi que les victimes de catastrophes, les personnes ayant besoin de soins médicaux, ou les étudiants ayant besoin d'aide.

5 Pourtant, les territoires de Hong Kong et Macao ont été rattachés à la République populaire de Chine, respectivement en 1997 et 1999!

6 Les domaines d'activité autorisés incluent uniquement l'économie, l'éducation, la science, la culture, la santé, le sport et la protection environnementale, ainsi que des sujets comme l'aide aux plus démunis et les victimes de catastrophes.

7 Ivan Franceschini et Elisa Nesossi (mars 2018) - Répression étatique des LNGOs : Un effet dissuasif? <https://arca.unive.it/retrieve/handle/10278/3698905/126784/696986.pdf>

8 Cette autorisation concerne des liens entre un syndicat japonais de marins et un syndicat de Tianjin.

L'ASPIRATION À UN SYNDICALISME AUTHENTIQUE

Le spectre de l'émergence d'un mouvement syndical émanant des salariéEs eux/elles-mêmes hante les responsables du parti-État chinois.

L'exemple de la création de Solidarnosc en Pologne, dans la foulée de la grève générale d'août 1980, avait tétanisé les responsables politiques chinois de l'époque. Il explique la sauvagerie avec laquelle ils avaient réprimé en juin 1989 les manifestantEs du « printemps de Pékin » et éradiqué les syndicats indépendants qui s'étaient constitués à cette occasion. Mais, inmanquablement, l'aspiration à un syndicalisme authentique ressurgit périodiquement comme le démontrent quatre exemples présentés ci-après et dont chacun renferme certains des éléments de ce que pourrait être un véritable syndicalisme en Chine.

LE TRAUMATISME DE 1989



Lors du « printemps de Pékin » de 1989,¹ ce sont les salariéEs qui ont payé le plus lourd tribut à la répression en nombre d'arrestations, d'années de prison, et d'exécutions.

Les organisations syndicales indépendantes qui s'étaient constituées dans une vingtaine de villes ont été démantelées et leurs dirigeants emprisonnés.

Parmi eux Han Dongfang, cheminot et leader de l'Union autonome des ouvriers de Pékin,² futur fondateur du *China Labour Bulletin*. Celui-ci n'a été libéré de prison, où il était promis à une mort probable, que grâce à une campagne internationale de solidarité.

Dans un article publié en juin 2006, le *China Labour Bulletin*³ dresse une longue liste d'autres militantEs jetéEs en prison pour activité syndicale en 1989 : parmi eux/elles d'autres fondateurs du syndicat autonome de Pékin, le cheminot He Chaohu de la fédération autonome du Hunan, Li Wangyang de la fédération du Shaoyang, Shao Liangchen de la fédération de Ji'nan dans la province du Shandong, les ouvriers Wang Miaogen et Wang Miaogen de la fédération de Shanghai, Zhao Changqing du comité syndical étudiant de l'Université du Shaanxi.

Depuis cette époque, le pouvoir a poursuivi la même politique. Dans son article de 2006, le CLB présente notamment les cas de :

¹ Voir Jean-Philippe Béja (1999) : Tiananmen, dix ans après. Une rupture dans l'histoire de l'opposition en Chine. *Perspectives chinoises*, n° 53 www.persee.fr/doc/perch_1021-9013_1999_num_53_1_3108

² Depuis 1994, Han Dongfang dirige depuis Hong Kong le *China Labour Bulletin*.

³ www.clb.org.hk/en/content/china-labour-bulletin-e-bulletin-no-32-2006-06-04

ManifestantEs cherchant à dialoguer avec des soldats ayant reçu l'ordre de réprimer le « printemps de Pékin ».



- Hu Shigen de l'Institut de langues étrangères de Pékin qui avait fondé en 1991 le FLUC (syndicat libre de Chine),
- Gao Hongming qui avait écrit en 1998 à la direction de l'ACFTU pour lui demander l'autorisation de créer une organisation sous le nom de Syndicat libre des travailleurs/euses chinois-es,
- Kong Youping, emprisonné en 1999 sous l'accusation d'avoir l'intention de créer un syndicat indépendant,
- Yao Fuxin, qui avait fondé en 2002 le Syndicat provisoire des chômeurs des entreprises ayant été déclarées en banqueroute,
- Du Hongqi et Li Tingying, de l'usine d'armement du Groupe industriel de la Chine du sud.

En République populaire de Chine, appeler à la constitution d'un syndicat indépendant de l'État comporte le risque de se retrouver en prison. La loi n'interdit pas aux salariéEs de vouloir constituer un syndicat, mais pour que celui-ci ait le droit à une existence légale, il doit obligatoirement être affilié, et donc soumis, à la centrale unique ACFTU.⁴

Le cadre légal n'ayant pas changé à ce jour, diverses tactiques ont été utilisées par les salariéEs pour exprimer leurs revendications et organiser des mobilisations permettant de les voir satisfaites.

Quatre luttes évoquées ci-après permettent d'imaginer de quelles façons peuvent émerger en Chine des formes de syndicalisme indépendant du patronat et du parti-État, reposant sur les luttes : Ole Wolff (2006-2009), Honda (2010), Walmart (depuis 2014) et Jasic (2018). ■

⁴ Ce qui précède est emprunté à l'article d'Angel Pino, publié en 2002 par la centrale syndicale française FO dans le cadre d'une convention de recherche avec l'IRES sous le titre « Chine et syndicats ».

LE SYNDICAT OLE WOLFF DE YANTAI (OWYTU)

S

ur le continent chinois, la décision de créer un syndicat est du ressort des structures concernées de l'ACFTU. Ces dernières ont des rapports consanguins avec leurs homologues du Parti communiste et de l'État. Ce trio entretient à son tour des relations fusionnelles avec une partie au moins du patronat existant dans le même périmètre géographique et/ou professionnel. Il arrive que certaines personnes cumulent simultanément et/ou successivement plusieurs de ces quatre rôles.

Il n'est donc pas étonnant que la constitution d'un syndicat par les salariéEs eux/elles-mêmes soit considérée par les responsables en place comme une inquiétante anomalie.

Dans la ville de Yantai (port du nord-est de la Chine), des salariéEs se battent pendant quatre ans pour défendre leurs revendications, dont celle de construire leur propre syndicat.

L'usine concernée fait à l'époque partie d'une filiale de la société danoise Ole Wolff produisant essentiellement des haut-parleurs et écouteurs pour téléphone mobiles. Elle compte 250 salariéEs lors de son ouverture en janvier 2006, mais plus qu'une centaine à l'automne 2008, avant de fermer en mai 2009.

En juillet 2006, les salariéEs décident de former un syndicat, après que 67 salariéEs aient été licenciés pour s'être plaints aux ser-

vices locaux du Ministère du travail: leur salaire avait été diminué de façon soudaine et la compagnie refusait de signer les contrats de travail. S'y ajoutent notamment le recours excessif aux heures supplémentaires, le refus de respecter les jours fériés chômés, etc.

LA CRÉATION DU SYNDICAT OWYTU ET L'ATTITUDE DE L'ACFTU

Les responsables locaux de l'ACFTU sont effrayés par la combativité des salariéEs. Mais la direction nationale de l'ACFTU, que les salariéEs ont contacté directement, accepte la création du syndicat. Dans ces conditions, l'Union locale de Fushan est contrainte de suivre. Mais cette dernière n'apporte par la suite aucune aide aux salariéEs et au syndicat.¹ Les salariéEs accusent l'Union locale de l'ACFTU de s'être rangée aux côtés du patron.

En ce qui la concerne, la direction de l'entreprise refuse de reconnaître le syndicat. Les salariéEs partent alors en grève le 8 octobre 2006 pour lui faire changer d'avis.

1 www.clntranslations.org/article/35/workers-fight-to-save-their-union-activists

2 Par la suite, Zhang Jun trouvera en juillet 2011 un emploi dans un magasin Walmart, et sera au cœur des mobilisations dans cette entreprise. (pages 153-159, 166, 168-169, 206-208 de cette revue).

3 Wang Jian (Globalization Monitor - 2009): The Struggle of a Self-Organized Workplace Union in China http://www.globalmon.org.hk/en/wpcontent/uploads/2009/01/report_on_ole_wolff_gm_20082.pdf. On trouve dans ce rapport daté de septembre 2008 un bilan détaillé de l'expérience d'Ole Wolff.

4 Voir la page 166 de cette revue.

5 Wang Jian (Globalization Monitor, 2009). Voir titre et références à la fin de cette revue.

Au bout de 13 jours, l'ACFTU nationale et locale demande aux salariéEs d'arrêter la grève, et de ne former qu'ensuite le syndicat. Mais ceux/celles-ci tiennent tête et refusent d'arrêter la grève tant que le syndicat ne sera pas créé. Et, la nuit qui suit, ils/elles fondent le syndicat. Ses 116 membres élisent les différentes structures et leurs représentantEs. Ils/elles n'arrêtent qu'ensuite la grève qui a duré 13 jours. Selon les propres termes de ses membres, OWYTU est «le premier syndicat de Chine créé par une grève».

Pour mener son combat, le syndicat s'est fait aider par le mari d'une des militantes, un électricien du nom Zhang Jun. Il ne travaille pas dans l'entreprise mais avait étudié les lois en autodidacte. C'est lui qui avait contacté directement la direction nationale de l'ACFTU face à l'hostilité des responsables locaux.²

L'OFFENSIVE RÉPRESSIVE DE LA DIRECTION

Le syndicat naissant devient la cible de la haine de l'employeur dont voici quelques exemples:

- Licenciement de sept militantEs, certainEs plusieurs fois, comme Mme Liu Meizhen qui est licenciée puis réintégrée trois fois, avant d'être licenciée définitivement;
- Licenciement de la présidente en exercice du syndicat, Mme Jiang Qianqiu, pour avoir protesté contre l'utilisation d'un liquide contenant du benzène (un produit toxique connu);
- Refus de la direction de signer le contrat de travail des salariéEs n'ayant pas renoncé à participer au syndicat (la compagnie a par la suite capitulé là-dessus);

Sur cette photo figurent les militantes licenciées le 7 octobre 2006



- Affichage d'une note menaçant chaque gréviste d'avoir à payer à l'entreprise une compensation d'environ 28 mois de salaire s'il/elle ne reprenait pas le travail;

- Refus de la direction de tenir compte d'injonctions des tribunaux lui ordonnant de réintégrer des syndicalistes licenciés, dont la présidente du syndicat, etc.

- «En janvier 2008, la direction tente d'évincer les dirigeantEs de l'OWYTU en organisant une fausse élection syndicale, même si le mandat des dirigeantEs en place est loin d'être terminé. Li Yulan, responsable des ressources humaines, a été choisi par la direction de l'entreprise pour s'emparer du syndicat. La compagnie envoie des chefs d'équipe pour surveiller et manipuler le processus électoral. Heureusement, le syndicat dénonce immédiatement la machination, et celle-ci échoue suite au boycott de l'élection par les salariéEs.»³

Les salariéEs et leur syndicat continuent à se battre pendant les quatre années où l'usine a existé. Une grève victorieuse de 7 jours a par exemple lieu en mars 2008. Le syndicat multiplie par ailleurs les recours devant les tribunaux.

Début avril 2008, le syndicat OWYTU entre en contact avec le syndicat Walmart de la ville de Nanchang (province du Jiangsi), afin de partager leurs expériences.

Des liens sont également établis avec les syndicats du Danemark, pays où est située la maison-mère. Ils se révèlent d'une grande efficacité. Cette dimension internationale est abordée plus loin dans cette revue.⁴

UNE UTILISATION EFFICACE D'INTERNET

Les responsables de l'Union locale ACFTU s'étant rangés aux côtés de la direction de l'entreprise, OWYTU ne baisse pas les bras et rend public ce qui se passe. Un blog sur Internet, créé à cet effet le 18 juin 2007, a un grand écho à Yantai.⁵

Un autre élément remarquable de cette lutte est la popularisation efficace développée par le syndicat, et en premier lieu leur conseiller Zhang Jung. Celui-ci rassemble et publie sur un autre blog une masse importante de documents concernant la lutte de l'OWYTU. Grâce à cela, l'histoire de cette longue lutte est largement et favorablement couverte par les médias locaux, la télévision centrale de Chine et la radio de la province de Shangdong, et même l'organe de l'ACFTU.

ÉPILOGUE

Au fil du temps, la répression finit par porter ses fruits. Il devient notamment de plus en plus difficile de syndicaliser les salariéEs embauchés pour remplacer une partie de celles et ceux qui sont licenciés ou poussés à la démission.

En mai 2009, Ole Wolff ferme finalement son usine de Yantai, et le syndicat cesse donc d'exister.

Même si cette lutte ne concerne qu'un nombre limité de salariéEs, elle constitue un évènement important pour plusieurs raisons⁶ :

- Les salariéEs n'avaient eu aucun contact préalable avec des LNGOs. Il en va de même pour le juriste autodidacte Zhang Jun ;

- La grande majorité des salariéEs étaient des femmes ;

- La mobilisation a été organisée par les employéEs eux/elles-mêmes. Dès le début, le comité syndical a placé la direction du mouvement sous le contrôle des salariéEs à qui les responsables syndicaux avaient des comptes à rendre. Cela a par exemple permis de déjouer les manœuvres de la direction de l'entreprise, notamment

lorsqu'elle a tenté de prendre le contrôle du syndicat ;

- Le syndicat OWYTU a été fondé par les salariéEs eux/elles-mêmes. Toute la direction du syndicat, de la présidence au comité syndical était composée de femmes ordinaires travaillant sur la chaîne de production ;

- Le syndicat Ole Wolff est considéré comme le premier à être mis en place à la suite d'une grève ;

- C'est également le premier syndicat depuis 1949 ayant été créé par des salariéEs eux/elles sur leur lieu de travail, et reconnu ensuite par l'ACFTU.⁷

- Pour la première fois également au sein d'une multinationale, les organisations syndicales étrangères présentes dans la maison-mère ont apporté un soutien efficace aux salariéEs de la filiale chinoise.

- L'expérience accumulée à Ole Wolff sera mise à profit à Walmart, où Zhang Jun et sa femme travailleront par la suite.⁸

Pour toutes ces raisons, la naissance du syndicat Ole Wolff de Yantai marque une étape importante dans la constitution d'une identité de classe.⁹ ■

NB : Cet article est tiré d'une série d'articles en anglais disponibles sur :

- le site de Globalization Monitor :

<http://www.globalmon.org.hk/labor-rights/ole-wolff-workplace-union>

- le site de China Labor News Translations (CLNT), et notamment :

<http://www.clntranslations.org/article/35/workers-fight-to-save-their-union-activists>

http://blog.sina.com.cn/s/blog_4d515b74010dgrx.html

6 L'essentiel de ce qui suit est emprunté à Anita Chan (2018).

7 Zhang Jun and Wei Min (pseudonyme)
http://blog.sina.com.cn/s/blog_4d515b74010dgrx.html

8 Voir la note précédente.

9 Cette conclusion s'appuie à la fois sur le bilan tiré par Zhang Jun et Wei Min (2009), et sur une étude d'Anita Chan (2018). Voir titres et références à la fin de cette revue.

L'AUTO-ORGANISATION DANS LA GRÈVE HONDA DE 2010

D,

importantes mobilisations ouvrières ont secoué la Chine en 2010. Leur déclenchement est lié à la situation économique du pays : après avoir subi la crise financière mondiale de 2008, l'économie chinoise est rapidement repartie, et des pénuries de main-d'œuvre sont réapparues dès le dernier trimestre de 2009 créant un contexte favorable aux salariéEs.

C'est dans ce contexte qu'éclate au printemps 2010 une vague de grèves offensives initiées par les salariéEs d'une usine de pièces détachées du groupe automobile japonais Honda située dans la ville de Foshan (province du Guangdong).

LE CARACTÈRE NOVATEUR DU CONFLIT DE HONDA-FOSHAN

Il repose sur la combinaison de plusieurs facteurs :

- l'émergence d'une nouvelle génération de salariéEs.¹

- le fort pouvoir de blocage des salariéEs de l'automobile : en faisant grève sur le tas, un nombre restreint d'entre eux/elles peut bloquer une usine entière, provoquer l'arrêt d'autres usines, et finalement paralyser toute la chaîne de production.

La grève de Honda-Foshan démarre le 17 mai. Elle mobilise environ 1800 salariéEs, et se prolonge durant 17 jours.

Environ 80 % d'entre eux/elles sont des étudiantEs d'écoles professionnelles effectuant leur stage de fin d'étude.

Les deux principales revendications sont :

- une augmentation salariale de 800 yuans (autour de 90 euros) pour tous, soit 52 % d'augmentation pour les titulaires et 89 % pour les étudiantEs stagiaires,

NB : les emprunts à diversEs auteurEs sont signalés dans le texte ci-après par des lettres mises entre parenthèses.

1 Voir pp 66-69 de cette revue.

- une réforme démocratique du syndicat. La direction de l'entreprise répond dans un premier par l'intimidation.

Quant à l'ACFTU, elle ne leur est d'aucune utilité : le président du syndicat local est un cadre supérieur de l'entreprise touchant un salaire 6 plus élevé qu'un ouvrier titulaire. Pire, une quarantaine de grévistes sont tabassés, le 31 mai, par des hommes de main envoyés par l'Union locale ACFTU. Et cela sous le regard bienveillant de la direction de l'entreprise, et de la police anti-émeutes postée devant l'usine.

Cet incident a pour seul résultat de renforcer la détermination des salariéEs qui finissent par contraindre le pouvoir local, l'ACFTU et la direction de l'entreprise à modifier leur attitude :

- une élection démocratique de délégués a lieu dans tous les départements de l'usine, et trente grévistes sont élus ;
- une négociation salariale est organisée entre les salariéEs et les représentants de l'entreprise qui débouche, le 4 juin, sur une augmentation de 32 % pour les titulaires et de 70 % pour les stagiaires.

Plusieurs raisons peuvent expliquer pourquoi une réelle négociation collective a eu lieu, peut-être pour la première fois depuis plus d'un demi-siècle en Chine :

- « Les salariéEs qui ont déclenché la grève n'ont pas préalablement consulté le syndicat, considéré comme la courroie de transmission du Parti, et se plaçant toujours du côté du patronat. » (a)

- La négociation a été précédée d'un blocage total et durable de la production ;

- Les décisions étaient prises par la quasi-totalité des salariéEs ;

- Les revendications ont été fixées par les intéressés eux/elles-mêmes, et sont allées



au-delà de la seule demande d'application des normes légales ;

- Les salariéEs ont pu élire librement qui les représentaient face à la direction, dont de nombreuses jeunes femmes.²

- Les responsables de l'ACFTU ont été contournés par le recours massif aux moyens modernes de communication. « Les salariéEs ont été appelés par SMS à commenter la grève le 17 mai. C'est également grâce aux SMS que certainEs ont convaincu leurEs camarades de ne pas reprendre le travail tant que les revendications ne seraient pas satisfaites » (b).

UNE GRANDE PRUDENCE TACTIQUE

Les salariéEs ont considéré que les rapports de forces existants ne leur permettaient pas de mettre un terme au régime de syndicat unique d'État, et de former un syndicat indépendant.

Ils/elles se sont limités à exercer un contrôle partiel sur le syndicat ACFTU existant sur leur lieu de travail.

L'obtention des droits à la liberté syndicale et à la négociation collective n'ont pas été des préconditions à l'existence d'une efficace mobilisation de classe. Les salariéEs ont exploité la possibilité d'élire des représentantEs locaux/cales, et ils/ont uti-

lisé le système en place pour défendre leurs intérêts propres. (c)

Suite à ces grèves, le pouvoir et la direction nationale de l'ACFTU ont, en retour, été contraints de promettre :

- la mise en place d'une législation sociale reposant sur les intérêts collectifs des salariéEs,

- un meilleur système de consultation collective sur le lieu de travail. (d)

- une nouvelle réforme de l'ACFTU permettant de laisser davantage de place à l'expression des salariéEs.

UNE LUTTE NE S'ENFERMANT PAS DANS LES LIMITES D'UNE SEULE USINE

- L'usine de Foshan produit toutes les boîtes de vitesses nécessaires aux quatre usines de montage Honda existant dans le pays. Les salariéEs de Foshan avaient compris que le point-clé de leur grève était de parvenir à bloquer l'ensemble du groupe en Chine. C'est grâce à la paralysie, le 25 mai, des quatre usines de montage, qu'un accord a pu être conclu à Honda-Foshan le 4 juin.

En retour, la victoire de Foshan a renforcé les mobilisations d'autres sites du groupe

2 Sauf indication contraire, l'essentiel de ce qui précède est emprunté à Chan, Chris King-Chi & Elaine Sio-ieng Hui (2014), ainsi qu'à Chan, Chris King-Chi (2017). Voir titres et références à la fin de cette revue.

3 Ainsi, Li Xiaojuan, une ouvrière de 19 ans faisant partie de 16 représentantEs élus pour négocier avec la direction de Honda, a téléphoné à Chang Kai, directeur du centre de recherche sur les relations du travail de l'université du peuple à Pékin, pour lui demander de les aider dans la négociation avec le patronat. Le lendemain, celui-ci s'envolait pour Foshan et acceptait de les conseiller à titre gracieux : au bout de six heures de négociation, une augmentation conséquente des salaires a été obtenue. - Jean-Philippe Béja (2011) - Voir titre et références à la fin de cette revue.

Honda en Chine où des avancées similaires ont été obtenues.

- La victoire de Honda-Foshan, a également servi de détonateur à une mobilisation à grande échelle et sans précédent dans toutes les usines avoisinantes : plus de 100 arrêts de travail y ont éclaté pendant les deux mois suivants, majoritairement dans le secteur automobile. Et des revendications comparables ont été satisfaites en moins de trois jours. Au niveau national, une vague de grèves sans précédent a touché 43 usines entre la mi-mai et la mi-juillet 2010.

Les actions et les déclarations des salariéEs de Honda montrent qu'ils/elles étaient conscientEs d'avoir les mêmes intérêts que les salariéEs des autres entreprises. (e) « Cette lutte ne concerne pas seulement les intérêts de nos 1800 travailleurs/euses. Nous nous préoccupons également des droits et des intérêts de l'ensemble des salariéEs chinoisEs. » (f) Dans leur message de soutien aux grévistes de l'équipementier automobile DMNS, ils/elles ajoutent : « Vous ne vous battez pas seulement pour vos propres intérêts, mais également pour les nôtres. » (g)

- Les grévistes ont cherché dès le début à faire connaître leur lutte dans l'ensemble de la société chinoise. L'information a circulé en direct par SMS ainsi que sur les réseaux sociaux consultés non seulement par les salariéEs des autres usines, mais aussi par les journalistes, les avocatEs, les militantEs des droits humains. Les grévistes de Honda se sont également adressés à des chercheurEs et enseignantEs universitaires³

- Ce mouvement « qui a passionné ? les ChinoisEs » (h), a été relayé par l'ensemble des LNGOs, la centrale syndicale HKCTU de Hong-Kong, des journalistes chinoisEs

et d'autres pays, ainsi que par des syndicalistes du monde entier.

LES LIMITES DES GRÈVES DE 2010

Une fois les mobilisations retombées, les pesanteurs anciennes ont en grande partie repris le dessus :

- « les grèves de 2010 n'ont en effet pas abouti à l'installation d'un rapport de forces durable en faveur des salariéEs,

- les animateurs/trices des grèves de 2010 sont redevenuEs des salariéEs ordinaires quand ils/elles n'ont pas quitté leur usine,

- aucune organisation capable de défendre les ouvrierEs ou d'exprimer leurs revendications n'a vu le jour,

- malgré une certaine propension à l'autocritique au lendemain des événements, rien de fondamental n'a changé au niveau de l'ACFTU,⁴

- les concessions accordées par le patronat et le gouvernement face aux actions spontanées des ouvrierEs n'ont pas abouti à l'instauration d'un mécanisme de négociation collective dans les usines,

- les salaires minimaux ont été augmentés, mais il s'agissait essentiellement d'un rattrapage car ils étaient restés inchangés pendant près d'une décennie ». (i)

- à partir de 2013, les ouvertures auxquelles le parti-Etat avait consenti face à la montée des conflits sociaux ont com-

mencé à être remises en cause. Et depuis 2015, la répression frontale des mouvements sociaux est de nouveau la règle.

Dans la conclusion de son livre publié en 2013, Chloé Froissart écrit pour sa part : « La grande vague de grèves de mai à août 2010, initiée par la grève Honda, a marqué un tournant.

Cette vague de grèves symbolise le passage de la conscience de la loi sur laquelle se fonde la "résistance légitime", à la conscience des droits, caractérisée par une demande de représentation légitime et de participation à l'élaboration des règles à l'intérieur de l'entreprise.

Aujourd'hui, les travailleurs migrants ne se contentent plus d'interpeller les autorités locales, pour qu'elles appuient leurs demandes auprès des employeurs en cas de conflit et se portent garantes de la loi (en particulier sur les salaires minimaux) qu'elles ont elles-mêmes promulguée. Ils tentent de s'organiser de manière autonome pour négocier leurs conditions de travail. Cette vague de grève a de fait marqué un saut quantitatif et qualitatif dans les actions collectives qui ne s'est pas démenti depuis et a eu un impact important sur les hausses de salaires depuis 2010. » ■

Sources concernant la grève Honda

Elles sont empruntées à divers auteurEs et signalées dans cet article par des lettres mises entre parenthèses (voir titres et références dans le chapitre 11)

■ Jean-Philippe Beja (2011) : notes a, b, f, h, i

■ Chris King-Chi Chan & Elaine Sio Ieng Hui (2014)

■ Chris King Chi Chan (2017) : début et note d

■ Deng Yunxue (2017) : notes c, e, g

■ Globalization Monitor : Special Report on the Honda Foshan Strike (2010)

■ Au Loong Yu (2013) pp 156-159.

4 Des élections syndicales ont bien été annoncées par l'ACFTU pour la fin août 2010, mais seule une partie des places à pourvoir à la direction du syndicat local du syndicat a été soumise au vote. Et son président, qui avait pourtant été fortement désavoué par les grévistes est resté en place. L'élection en novembre de la nouvelle direction du syndicat n'a pas été démocratique : les militantEs qui avaient dirigé la grève ont tous/toutes été écartéEs, et des membres de la direction de l'entreprise ont été éluEs à la direction du syndicat. - Au Loong Yu (2013) pp 156-159.

LE RÉSEAU WALMART (WCWA)

W

CWA illustre l'émergence en Chine de formes d'auto-organisation reposant sur les réseaux sociaux. Plus de 20000 des 100 000 salariéEs de Walmart-Chine en ont été à ce jour partie prenante, répartiEs sur plusieurs centaines de lieux de travail.

Multinationale américaine, Walmart est la plus grande entreprise de distribution de détail au monde. Elle est internationalement connue pour sa hargne anti-syndicale.

En 1996, Walmart a ouvert son premier établissement en Chine. Il en existait 439 fin 2016, répartis dans 189 villes.

LA MISE EN PLACE DE « SYNDICATS MAISON »

En 2006, plutôt que subir des mobilisations croissantes et imprévisibles, le parti-État cherche à mieux les contrôler par le biais de l'ACFTU. Walmart, la société étrangère la plus connue en Chine est alors choisie pour constituer l'exemple à suivre dans l'ensemble du pays.

Contrairement à ses pratiques habituelles, l'ACFTU commence dans un premier temps à organiser des employéEs de Walmart sans passer par la direction de l'entreprise. Elle les approche discrètement en dehors des heures de travail. En l'espace d'environ deux mois, des sections syndicales démocratiquement élues sont

constituées dans une quinzaine de magasins à l'insu de la direction. Mais cette situation ne dure qu'un temps.

Dans un second temps, l'ACFTU annonce publiquement ce fait accompli, puis passe un accord avec la direction de Walmart. Suite à celui-ci :

- D'une part le contrôle des syndicats locaux est laissé à la direction de Walmart : ils sont aujourd'hui très souvent dirigés par le/la responsable aux ressources humaines du magasin !¹ Plus de 400 magasins Walmart chinois sont ainsi dotés de « syndicats maison ».

- D'autre part, l'ACFTU peut tranquillement signer des « accords collectifs » au nom des salariéEs.

Les résultats des élections syndicales sont connus à l'avance : certes, le président d'un des syndicats locaux est élu démocratiquement en 2013, mais il s'agit d'un cas très rare.²

Mais ces élections ont une conséquence involontaire : elles donnent à des salariéEs combattifs/tives l'occasion de s'inscrire comme candidatEs pour faire connaître un point de vue différent de celui du couple patronat-ACFTU.

1 Pierre Rousset. <https://www.europe-solidaire.org/spip.php?article40088>

2 Anita Chan.

3 Voir dans cette revue les pages 145-148 consacrées à la lutte d'Ole Wolff.

4 Information provenant de diverses organisations militantes de Hong Kong.

5 Voir dans cette revue les pages 145-148 consacrées à la lutte d'Ole Wolff.

Lorsque les bénéficiEs de Walmart en Chine commencent par la suite à baisser, l'entreprise engage une offensive frontale contre les salariéEs : modification du calcul des rémunérations, intensification de la charge de travail, réduction du nombre d'heures travaillées et amputation des heures supplémentaires, augmentation du nombre de salariéEs à temps partiel, licenciements, fermetures de magasins, etc.

Ces mesures provoquent un grand mécontentement parmi les employéEs. Mais ils/elles n'ont pas d'outil syndical pour se défendre.

WCWA : UNE PLATEFORME D'ÉCHANGES EN LIGNE

En 2014, deux travailleurs de Walmart de deux provinces différentes mettent sur pied un forum en ligne sous le nom d'Association des salariéEs de Walmart (WCWA) pour établir des liens entre les employéEs de Walmart à travers toute la Chine. Ils ont pour nom Zhang Liya (Shenzhen) et Zhang Jun (Yantai).

Ce dernier est l'électricien et juriste autodidacte qui avait antérieurement été le conseiller du syndicat d'Ole Wolff (OWYTU) situé dans la même ville.³ Il avait alors mis en place un blog qui avait été très efficace pour populariser la lutte.

Figurant sur la liste noire du patronat et ne trouvant pas d'emploi pour cette raison, Zhang Jun passe ensuite son temps à aider les salariéEs grâce à des conseils juridiques en ligne.

Il finit par trouver, en 2011, un emploi sous-qualifié et mal payé dans le magasin local de Walmart.

Au cours de ses quatre années et demie à Walmart, à chaque fois qu'il a l'occasion

d'aller dans d'autres villes, il se rend dans les magasins Walmart dans l'espoir de rencontrer des militantEs.

C'est ainsi que les deux Zhang se rencontrent. Ils ont tous les deux derrière eux une histoire de lutte contre la direction de Walmart, et fondent ensemble l'association WCWA.

Au début, ils n'ont que des attentes modestes envers celle-ci. Il ne s'agit que d'une plate-forme en ligne où les salariéEs de Walmart peuvent échanger des expériences, exprimer leurs griefs et se fournir un soutien moral mutuel.

RAPIDEMENT, LA FONCTION DE WCWA SE TRANSFORME

Début mars 2014, la direction de Walmart annonce la fermeture d'un certain nombre de magasins, dont cinq immédiatement. Dès le 4 mars des grèves éclatent :

- à Ma'Anshan (Anhui), avec des heurts entre la police et des manifestantEs,

- à Changde (Hunan) avec un piquet de grève de 143 salariéEs pendant deux semaines. « L'ACFTU ne soutient pas les salariéEs, mais se range du côté de la direction » expliquent des militantEs de Hong Kong.

De façon tout à fait exceptionnelle, le syndicat local de Walmart-Changde fonctionne démocratiquement et représente réellement les salariéEs. « Les responsables de l'ACFTU remettent en cause sa représentativité et soutiennent la répression patronale à son égard. »⁴

WCWA change alors brusquement de fonction : la plateforme WCWA est massivement utilisée pour populariser les grèves et chercher à les étendre.

Fin 2015, Zhang Jun doit quitter Walmart suite aux pressions subies, et Zhang Liya est licencié cinq mois plus tard. Bien que

n'étant plus salariéEs de Walmart, tous deux continuent à diriger la plateforme WCWA.

WCWA AU SERVICE DE LA LUTTE CONTRE LES HORAIRES FLEXIBLES

À la mi-mai 2016, la direction de Walmart annonce qu'elle passe d'un système de plages horaires fixes (8 heures par jour et 5 jours par semaine), à un système d'horaires extrêmement flexibles avec des journées de travail pouvant varier de 3 heures à 11 heures, ce qui fait sauter au passage les majorations pour heures supplémentaires. Les salariéEs sont consternéEs.

Les deux fondateurs de la WCWA avaient mis cette plateforme en place sans même disposer d'un programme. Mais lorsque Walmart impose soudainement le nouveau système d'horaires de travail, WCWA devient l'outil de la résistance à l'aggravation de l'exploitation.

Un certain nombre de lettres ouvertes sont notamment postées sur la plateforme en ligne, expliquant les implications du nouveau système d'horaires. Soudainement, le nombre de participantEs au forum passe à 10 000, puis à 20 000 (soit environ unE salariéE sur cinq). WCWA devient ainsi le plus grand réseau auto-organisé de salariéEs de toute la Chine, représenté dans de multiples implantations du même employeur privé.

L'INTERPELLATION DES AUTORITÉS POLITIQUES ET DE L'ACFTU

S'appuyant sur son expérience lors de la lutte d'Ole Wolff,⁵ Zhang Jun considère qu'il est de la responsabilité de l'ACFTU et des Bureaux du travail des gouvernements locaux d'intervenir auprès des dirigeants de Walmart.

Assemblée du personnel
d'un supermarché de
Walmart-Chine



Les militantEs de WCWA envoient donc des lettres ouvertes aux représentations locales de l'ACFTU ainsi qu'aux gouvernements locaux, et leur rendent visite dans leurs bureaux.

LE RECOURS À LA GRÈVE

En juin 2016, ayant épuisé tous les moyens possibles pour mettre fin aux mesures coercitives de Walmart visant à imposer le nouveau système d'horaires de travail, les salariéEs de Walmart de la ville de Nanchang (province du Jiangxi), déclarent qu'ils/elles refusent de signer les nouveaux contrats permettant de les payer selon le nouveau système. Ils/elles se mettent ensuite en grève le 1^{er} juillet 2016, et 70 salariéEs défilent dans le magasin en lançant des slogans. La nouvelle de la grève se répand rapidement dans le réseau WCWA. Des messages de soutien circulent largement. Le magasin de Nanchang est salué comme le modèle à suivre par les salariéEs lésés. Rapidement, les employéEs d'autres magasins leur emboîtent le pas : entre le 1^{er} et le 4 juillet, la grève s'étend dans un second magasin de Nanchang, puis à Chengdu et Harbin.

Dans chacun de ces quatre magasins, le nombre de grévistes est d'environ 60 personnes.

WCWA devient ainsi le centre organisateur et le booster moral des salariéEs dans tout le pays. Les dirigeants de la plateforme WCWA sont convaincus que Walmart-Chine et les représentants locaux de l'ACFTU sont terriblement inquiets de la propagation des grèves, et que Walmart sera probablement contraint de faire des compromis.

LA SCISSION DU MOUVEMENT ET LE DÉCLENCHEMENT DE LA RÉPRESSION

Les employéEs de Nanchang finissent ensuite par suivre les conseils de l'avocat du travail Duan Yi, du centre d'aide juridique Lao Wei de Shenzhen, lié au CLB. Duan Yi était venu spécialement de Shenzhen, situé à environ 800 kilomètres, pour leur conseiller de reprendre le travail. Il leur aurait expliqué que faire grève pendant trois jours augmenterait les risques de perdre les procédures juridiques engagées contre Walmart.

Mais une fois la grève arrêtée, la répression commence. Au cours du semestre suivant, la direction de Walmart se lance dans

des représailles. Elle harcèle et renvoie plusieurs douzaines des salariéEs parmi les plus militantEs. En décembre 2016, Zhang Jun lance une campagne de financement participatif en ligne pour apporter une aide juridique aux salariéEs en ayant besoin. En mai 2017, le mouvement Walmart éclate en deux fractions rivales. Cet aspect est développé aux pages 206-208 de cette revue.

Profitant de cette scission, la direction de Walmart lance une offensive pour contraindre les salariéEs à signer le nouveau contrat. Elle s'en prend aux employéEs récalcitrantEs ayant refusé de le faire. Les représailles sont implacables. Des militantEs d'un certain nombre de magasins qui avaient exhorté leurs collègues à ne pas signer sont harceléEs et licenciéEs unE par unE.

Malgré deux années de lutte, les salariéEs ne parviennent pas à empêcher Walmart de mettre en œuvre le nouveau système d'heures de travail, et des dizaines de salariéEs perdent leur emploi.

LES ACQUIS DU MOUVEMENT WALMART

Certains développements intéressants sont apparus au cours de ces deux années. Une nouvelle génération de syndicalistes s'est constituée. Ils/elles ont construit un réseau national qui, s'il est maintenu, peut être mobilisé dans la prochaine phase de lutte. Ils/elles ont acquis beaucoup de connaissances et d'expérience et appris non seulement comment lutter contre le même employeur, mais aussi l'importance de s'organiser sur les lieux de travail.

Avec la retombée du mouvement et l'absence de soutien de l'ACFTU, les participantEs à celui-ci se sont repliéEs vers une phase discrète. La tâche principale de WCWA consiste maintenant à aider les militantEs licenciéEs dans leurs litiges personnels avec Walmart. PrivéEs d'emploi, ces salariéEs cherchent désespérément à obtenir une indemnisation, mais ils/elles veulent tout autant montrer à Walmart qu'ils/elles ne céderont pas facilement. Chaque procédure juridique coûte d'un mois à trois mois de salaire (de 3 000 à 10 000 yuan, soit 400 à 1 300 euros).

« À la fin de décembre 2016, une initiative de financement participatif en ligne a été lancée pour fournir une assistance juridique aux employéEs de Walmart refusant les nouveaux horaires. Cette initiative a reçu un soutien rapide de 300 personnes, et l'objectif fixé a été atteint en un mois. Au printemps 2018, 12 actions judiciaires avaient été intentées contre Walmart, dont 60% avaient eu une issue positive. »⁶ En ce qui les concerne, les avocatEs bénévoles refusent de percevoir des honoraires.

Les aspects internationaux de cette campagne de solidarité sont abordés aux pages 166-167 de cette revue.

⁶ Rapport d'activité à la fin 2016. <http://www.europe-solidaire.org/spip.php?article39930>

Suite à cette lutte intense contre le harcèlement quotidien de la direction, certainEs salariéEs sont devenuEs progressivement plus conscientEs de leur propre force. Alors que leur mouvement entre dans une phase juridique, ils/elles échangent des informations et réfléchissent dans une analyse à posteriori de cette lutte.

Un débat est en cours sur le rôle que les médias sociaux peuvent jouer pour organiser les salariéEs, surtout lorsqu'ils/elles sont répartiEs sur un grand nombre de lieux de travail.

À PROPOS DE L'ATTITUDE DU POUVOIR ET DE L'ACFTU

À la fin juillet 2016, l'organe officiel du Parti communiste publie une déclaration publique condamnant le type d'organisation du temps de travail imposé par la direction de Walmart, sans mentionner le nom de Walmart.

Un mois plus tard, la Fédération ACFTU de la province du Guangdong publie une déclaration dans le même sens, cette fois spécifiquement adressée à Walmart. Mais les syndicats infra-provinciaux qui sont contrôlés par les gouvernements locaux désireux d'attirer et de retenir les investisseurs, ignorent cette déclaration. Et Walmart peut alors tranquillement continuer à exercer une pression énorme sur les salariéEs. Nombre d'entre eux/elles

capitulent et signent les formulaires de consentement aux horaires flexibles.

Les syndicats ACFTU locaux, les gouvernements locaux et les échelons supérieurs de l'ACFTU ne lèvent pas le petit doigt pour aider les salariéEs malgré leurs grandes déclarations initiales selon lesquelles Walmart violait la loi. Le syndicat ACFTU de Shenzhen (Guangdong) a un comportement bureaucratique, dédaigneux et sarcastique envers les employéEs venuEs chercher un soutien.

Voici l'exemple de l'une des travailleuses les plus actives de Walmart à Shenzhen, qui avait vainement tenté de se porter candidate au comité syndical.

Elle avait écrit à divers organismes gouvernementaux et s'était rendue plusieurs fois à leurs sièges. Lorsqu'elle vient voir le syndicat de Shenzhen pour demander de l'aide, elle enregistre sur son téléphone la façon dont elle est réprimandée par un important responsable syndical de Shenzhen :

« Toutes vos récriminations triviales reviennent à dire que vous êtes insatisfaite de Walmart et insatisfaite du syndicat. Qu'avez-vous en tête ? Vous voulez lutter contre l'entreprise éternellement ?... Vous n'êtes qu'une individu isolée. Écoutez-moi, ces gens dans le cyberspace ne peuvent pas vous aider. Nous sommes prêts à vous aider, mais il faut changer de comportement.

Vous êtes en conflit depuis longtemps avec l'entreprise. Vous devez changer d'attitude. L'entreprise a un système de gestion normal. Vous devriez adopter une attitude coopérative avec l'entreprise... Je n'ai pas dit que ce que vous avez écrit est incorrect... Mais personne ne peut vous aider lorsque vous vous accrochez à cette attitude de confrontation. Si vous étiez

ma sœur, je vous dirais : c'est bien fait pour toi, tu l'as bien cherché. Si vous étiez ma fille, je vous frapperais. Si vous preniez en compte les intérêts des travailleurs, alors vous ne vous opposeriez pas au système d'heures de travail de Walmart. »⁷

Ce « responsable syndical » s'est ensuite énervé et a ordonné à un agent de sécurité de l'escorter vers la sortie. ■

NB : Sauf indication contraire, cet article est composé d'extraits de l'article d'Anita Chan (2018). S'y ajoutent des éléments provenant de diverses organisations militantes de Hong Kong qui ont été traduits par Marie Le Padellec.

Sources

■ Des articles sur la lutte de Walmart en Chine sont disponibles en anglais sur le site de Globalization Monitor, www.globalization-monitor.org.hk/search/node/walmart

■ De nombreux autres articles (en anglais et/ou en français) sont disponibles sur ESSF,

www.essf.lautre.net/2014/spip.php?mot2138

■ Parmi eux citons notamment un article synthétique de Pierre Rousset (2017) :

Le combat des Walmart en Chine, une étape nouvelle des luttes ouvrières et populaires

www.europe-solidaire.org/spip.php?article40088

■ Autres passages concernant Walmart dans cette revue :

pp 168-169 sur les liens avec les salariéEs de Walmart-USA

pp 206-208 sur les débats traversant cette lutte

pp 207-208 récapitulatif de ce mouvement

⁷ Cet extrait est extrait d'une transcription réalisée par Anita Chan le 18 septembre 2016.

JASIC

F

ondée en 2005, Jasic¹ est une entreprise à capitaux chinois de haute technologie fabriquant du matériel de soudage. Elle emploie environ 10 000 personnes réparties dans trois usines et quatre centres de recherche-développement.

Dans l'usine de la zone industrielle de Pingshan (Shenzhen), des salariéEs veulent, au printemps 2018, créer un syndicat. Ils/elles subissent depuis une répression féroce. Ce conflit constitue à lui seul une leçon de choses.

UN MANAGEMENT DE CHOC

Les infractions à la législation du travail sont innombrables à Jasic, comme la modification à la dernière minute des horaires des employéEs. Il arrive également que les salariéEs reçoivent l'ordre de faire une marche à pied de 10 kilomètres pendant leur temps de repos, et d'effectuer ensuite des heures supplémentaires.

L'entreprise a également mis en place un système illégal de sanctions, comportant des amendes pour « mauvaise conduite » tels que parler au travail, ne pas éteindre les lumières après le travail, se teindre les cheveux ou porter un tatouage. La fourchette des amendes va de 100 à 300 yuan, soit l'équivalent d'une à trois journées de travail. Afin de mieux pouvoir pénaliser les salariéEs, l'entreprise les surveille même dans les toilettes.

¹ www.jasitech.com/html/en/about-jasic/



Rassemblement organisé par le comité de soutien aux syndicalistes de Jasic

Par ailleurs, celle-ci ne verse à la caisse de prévoyance logement qu'une partie des sommes légalement prévues, et constitue des « fichiers noirs » sur les salariéEs comportant des données personnelles.

LES PROTESTATIONS DES SALARIÉES

À la mi-mai 2018, des salariéEs de Jasic se plaignent collectivement auprès des services locaux du ministère du travail, ainsi que de l'Union locale de l'ACFTU (Pingshan Federation of Trade Unions - PFTU).

LA PFTU (ACFTU) ACCEPTE DANS UN PREMIER TEMPS QUE LES SALARIÉES CRÉENT UN SYNDICAT

Ceux/celles-ci distribuent en conséquence à leurs collègues des formulaires aux moyens desquels ils/elles demandent à être membres du syndicat : 89 salariéEs les ont signés en date du 12 juillet, soit environ 10 % du personnel.

Cela n'est pas du tout du goût du patron de Jasic. Voulant discréditer les militantEs, il explique que ceux/celles-ci ont trompé leurs collègues : la direction affirme en effet

que les formulaires avaient été présentés par eux/elles comme une inscription à « une formation à la lutte contre les incendies » !

LE PATRON ET LA PFTU (ACFTU) DÉCLARENT LE SYNDICAT ILLÉGAL

La direction de Jasic déclare brusquement qu'un syndicat-maison a été constitué à la mi-juin, avec à sa tête ses hommes de confiance. Comme il ne peut légalement y avoir qu'un seul syndicat dans la même entreprise, la direction de Jasic déclare que le syndicat créé par les salariéEs est donc illégal.

Même son de cloche du côté de la PFTU (l'Union locale de l'ACFTU) : le 12 juillet, quatre de ses dirigeants annoncent aux syndicalistes de Jasic que leur organisation est illégale.

LE DÉCLENCHEMENT DE LA RÉPRESSION PATRONALE ET POLICIÈRE

Dès le 16 juillet, Liu Penghua, le principal fondateur du syndicat ouvrier est arbitrairement changé d'atelier. Il est ensuite tabassé par deux individus non identifiés.

La police, venue sur les lieux à la demande de salariéEs, ne prend pas en compte les blessures de Liu Penghua, mais le place en détention jusqu'à midi.

Le 18 juillet, le responsable ACFTU du district demande au représentant des salariéEs Mi Jiuping, de faire une déclaration selon laquelle le district de l'ACFTU n'était en rien responsable de la création d'un syndicat à Jasic. Peu après, la direction décide de changer également Mi Jiuping de poste de travail. Ayant refusé cette mutation, il est violemment expulsé de l'usine par des agents de sécurité. Un salarié du nom de Son Yao, venu à son secours, est également agressé physiquement et licencié.

Le 20 juillet, l'accès de l'usine est violemment interdit à 6 délégués. Ils/elles sont ensuite battuEs et détenuEs par la police. À midi, plus de 20 collègues se rendent au poste de police pour demander leur libé-

ration, et sont également arrêtéEs. Tous/toutes les salariéEs sont finalement relâchéEs le lendemain. Mais les principaux/pales animateurs/trices du syndicat étant licenciéEs, celui-ci est désormais démantelé au sein de l'entreprise.

Le 27 juillet, des salariéEs et des personnes venues les soutenir se rassemblent devant l'usine pour exiger la réintégration des salariéEs licenciéEs. Une trentaine sont arrêtéEs par la police anti-émeute, dont 6 salariéEs de Jasic.

LA SOLIDARITÉ ÉTUDIANTE ET LA FORMATION D'UN COMITÉ DE SOUTIEN

Dans plusieurs universités, des milliers d'étudiantEs expriment leur solidarité par diverses lettres ouvertes et pétitions.² Des étudiantEs et jeunes diplôméEs traversent même le pays pour remettre directement leurs lettres ouvertes aux autorités de Shenzhen. Une fois sur place, ils/elles jouent un rôle central dans la mise en place d'un comité de soutien aux salariéEs de Jasic. Celui-ci organise des prises de parole, des rassemblements et des événements artistiques.

L'INTENSIFICATION DE LA RÉPRESSION

Au 1^{er} août : 7 salariéEs de Jasic et 23 personnes venues les soutenir sont derrière les barreaux.

Le 11 août, la militante Shen Mengyu³ est carrément enlevée par trois individus non identifiés sans qu'on ait par la suite de ses nouvelles. Plusieurs autres personnes subissent le même sort dans les jours qui suivent.

Le 24 août au petit matin, la police anti-émeute fait une descente dans le lieu où résident des militantEs du comité de sou-

Mi Jiuping



tien. Plus de 50 personnes sont embarquées, dont trois ouvrierEs qui avaient été arrêtéEs puis relâchéEs lors de la vague précédente d'arrestations, ainsi que 23 étudiantEs ou jeunes diplôméEs. Deux militants de la LNGO Dagonzhe, organisation qui n'est pourtant pas impliquée dans la lutte de Jasic, sont également arrêtéEs.

Le bilan au 1^{er} septembre, était d'environ 70 personnes derrière les barreaux, dont 14 salariéEs et plus d'une cinquantaine de membres du comité de soutien. Une partie des personnes sont relâchées, dont certaines sont à nouveau arrêtéEs lors de la vague d'arrestation de novembre.⁴

Fin novembre, les quatre ouvriers de Jasic inculpés étaient toujours en attente de jugement. Parmi les 27 autres personnes dont l'arrestation depuis août ou novembre est connue, 4 militent en entreprise, 8 dans des LNGOs, 14 sont étudiantEs ou jeunes diplôméEs (dont une arrêtée depuis septembre), ainsi qu'une autre animant un site web. Il s'agit de la répression la plus importante contre des militantEs liéEs aux luttes ouvrières depuis 2015. Face à cela, l'extension de la solidarité est plus nécessaire que jamais.

LA SOLIDARITÉ À L'EXTÉRIEUR DU CONTINENT

Le 1^{er} août à Hong Kong, des représentantEs de diverses organisations syndicales, associatives et politiques manifestent pour demander la libération des personnes sont arrêtéEs, la réintégration des salariéEs licenciéEs et la reconnaissance du syndicat formé par les salariéEs de Jasic.

Dans la soirée, SACOM publie une lettre ouverte aux autorités signée par une centaine d'universitaires et chercheurEs. Dans les jours suivants, la centrale syndicale hongkongaise HKCTU lance un appel à la solidarité syndicale internationale.

QUELQUES PREMIERS ENSEIGNEMENTS DE LA LUTTE DE JASIC

La politique de la direction de Jasic démontre une fois de plus que l'exploitation et l'oppression des salariéEs ne sont pas l'apanage des entreprises à capitaux étrangers.⁵ Cette lutte démontre également que rien n'a bougé au niveau de l'ACFTU, y compris dans la province du Guangdong où certainEs avaient cru voir l'esquisse d'une transformation graduelle de cette organisation en un véritable syndicat. L'annonce

2 Des précisions intéressantes sur ces initiatives figurent dans le texte publié par la centrale syndicale hongkongaise HKCTU ; <http://en.hkctu.org.hk/mainland-china/labour-news/jasic-workers-st...for-freedom-of-association-the-development-of-a-nationwide-support>

3 Shen Mengyu est une ancienne étudiante qui, après avoir obtenu son diplôme en 2015, s'était ensuite faite embauchée comme ouvrière dans une usine de pièces détachées automobile. Élue comme déléguée, elle a été licenciée en mai 2018.

4 www.nytimes.com/2018/11/11/world/asia/china-student-activists.html ; <https://chinadigitaltimes.net/2018/11/labour-activists-disappear-after-suspected-raids/> ; <https://www.scmp.com/news/china/politics/article/2173090/chinese-campus-crackdown-young-marxist-activists-expand-major>

5 Jasic est une entreprise ne dépendant pas de capitaux extérieurs au continent chinois, contrairement à d'autres entreprises dont il est question dans cette revue : Gold Peak (Hong Kong), Yue Yue (Taiwan), Foxconn (entreprise taïwanaise aux ordres de l'américain Apple), Toyota (Japon), Walmart (USA), Chicco (Italie), Ole Wolff (Danemark), etc.

6 <https://solidaires.org/Arrestation-de-syndicalistes-a-Shenzhen-en-Chine> <http://www.laboursolidarity.org/Chine-soutien-au-syndicalisme>

d'une nouvelle tentative d'auto-réforme de l'ACFTU n'a débouché, une fois de plus, sur rien de tangible.

La raison en est que rien n'a changé au niveau de l'imbrication intime, sous l'égide du parti, entre l'appareil d'Etat, l'ACFTU et le patronat. Il est révélateur que le PDG de Jasic et son DRH soient tous les deux membres de structures étatiques de la région de Shenzhen.

Du côté du monde du travail, se confirme :
- la persistance de l'aspiration de salariéEs du continent à un syndicalisme indépendant malgré les risques encourus,
- la disponibilité des organisations militantes de Hong Kong à soutenir leur action, malgré les entraves croissantes du pouvoir de Pékin.

Trois aspects méritent d'être soulignés :

- la solidarité d'un nombre conséquent d'universitaires et/ou chercheurEs de différents pays,
- un engagement d'une ampleur inégalée d'étudiantEs du continent chinois,
- la solidarité immédiate de structures syndicales d'autres pays, dont bien entendu l'Union syndicale Solidaires, le RSISL,⁶ et le réseau nord-américain Labor Notes.⁷ ■

Parmi les sources utilisées

■ *An open letter from scholars to the Shenzhen Government and FTU regarding violence against Jasic workers attempting to unionize* (1^{er} août)

<https://www.facebook.com/notes/sacom/an-open-letter-from-schol...shenzhen-government-and-ftu-regarding-violence/2093057070728318/>

■ *JASIC workers' struggle for freedom of association - The development of a nationwide support* (août)

<http://en.hkctu.org.hk/mainland-china/labour-news/jasic-workers-st...or-freedom-of-association-the-development-of-a-nationwide-support>

■ *Joint Statement from the Hong Kong Civil Society Stop the Suppression!*

Release All Arrested Jasic Workers and Their Supporters Now! (1^{er} septembre)

<https://borderless-hk.com/2018/09/01/joint-statement-from-the-hong-kong-civil-society-stop-the-suppression-release-all-arrested-jasic-workers-and-their-supporters-now/>

LA NÉCESSAIRE SOLIDARITÉ SYNDICALE INTERNATIONALE

F

ace au capitalisme mondialisé, empêcher le nivellement par le bas des droits des salariéEs de chaque pays passe nécessairement par un combat convergent des exploités du monde entier. C'est le seul moyen de faire reculer la mise en concurrence internationale des salariéEs. Un quart d'entre eux/elles étant chinoisEs,¹ l'état des rapports de forces en Chine entre exploités et exploités a inmanquablement un impact décisif sur le monde du travail au niveau international.

Quelles que soient leurs orientations nationales et internationales, l'ensemble des syndicats du monde et des organisations défendant les droits des salariéEs devraient logiquement pouvoir agir en commun sur un minimum de points et notamment :

- les cas de répression de salariéEs et militantEs ouvrierEs,
- le soutien aux luttes en cours,
- la pression sur les entreprises internationalisées en conflit avec des salariéEs.

Mais les dénonciations et protestations ne suffiront pas à contrebalancer la force d'un système capitaliste mondialisé régi par la seule recherche du profit maximum. Il est pour cela nécessaire d'agir en commun au sein des multinationales ayant une implantation en Chine, et/ou agissant sur place comme donneurs d'ordre. Un problème surgit alors immédiatement : les seulEs structures légalement habilitées à représenter les salariéEs en Chine sont celles de l'ACFTU, organisation étroitement imbriquée avec le parti communiste, le pouvoir... et le patronat.

¹ Document du TUAC daté de 2005 cité par Rachel C. Page (2017) p 1. Voir titre et références à la fin de cette revue. Le TUAC (Trade Union Advisory Committee) est une structure syndicale internationale ayant un avis consultatif auprès de l'OCDE et de ses différentes commissions. <https://tuac.org>.

⁷ Pétition initiée par Labor Notes <https://actionnetwork.org/petitions/call-on-china-to-release-arrested-labour-activists/>

Pour Solidaires, développer des solidarités de lutte avec les salariéEs chinoisEs ne peut pas passer par le biais de relations avec la centrale officielle. Les seulEs interlocuteurs possibles sont pour nous les structures formées par les salariéEs chinoisEs eux/elles-mêmes, les LNGOs et la centrale hongkongaise HKCTU.

LE PRÉCÉDENT D'OLE WOLFF

N'est abordée ici que la dimension internationale de cette lutte dont les autres aspects sont présentés aux pages 145-148. En avril 2008, le syndicat OWYTU fondé par les salariéEs contacte les syndicats du Danemark pour demander leur soutien. Il semble que c'est la première fois en Chine que des militantEs syndicaux/cales de base s'adressent à un syndicat étranger pour demander sa solidarité.

Dans sa lettre, la présidente du syndicat écrit : « Nous avons pratiquement épuisé tous les recours, judiciaires, administratifs, les médias, Internet, etc. pour défendre nos droits, mais nous n'arrivons toujours pas à obtenir de la compagnie qu'elle se conforme à la loi. »

Les syndicats danois répondent et interviennent auprès de la maison-mère du groupe. Un reportage à ce sujet est diffusé à la télévision nationale danoise le 31 août, et par la suite de nombreux médias font état de cette lutte. Quatre organisations de Hong Kong, dont Globalization Monitor et AMRC organisent une manifestation de soutien devant le siège de la division Asie de Ole Wolff.

Suite à la pression des syndicats danois, des militantEs de Hong Kong, ainsi que du principal client de Ole Wolff, la direction est finalement contrainte de verser une somme équivalente à 18 mois de salaire aux

6 militantes illégalement licenciées le 7 octobre 2006. Mais elles ne retrouvent pas pour autant leur emploi.

L'EXPÉRIENCE EN COURS DE WALMART

N'est abordée ici que la dimension internationale de cette lutte dont les autres aspects ont été présentés pp 153-159, 206-208.

En mars 2014, s'appuyant sur l'expérience d'Ole Wolff, un courrier d'appel à la solidarité face au plan de fermeture d'une vingtaine de supermarchés en Chine est envoyé aux syndicalistes des USA où est située la maison-mère.²

En réponse, l'AFL-CIO, l'UNI, la représentation à Hong Kong de la CSI et des Global unions (IHLO)³, ainsi que d'autres structures dont un syndicat américain de cheminotEs, font circuler l'information et envoient des messages de soutien.

En 2016, un partenariat est mis en place entre l'association de salariéEs OUR Walmart (USA) et l'association chinoise des salariéEs de Walmart (WCWA).

Les militantEs des deux organisations estiment qu'une telle initiative internationale peut améliorer dans chaque pays le rap-



Dans le supermarché de Chengdu, un salarié de Walmart (visage flouté) porte une pancarte de soutien à ses collègues des USA qui se battent pour un salaire minimum de 15 dollars de l'heure et contre la même politique de flexibilisation des horaires qu'à Walmart-Chine.

port de forces entre les salariéEs et la direction de la multinationale.

Les représentants de l'organisation américaine expliquent notamment à l'agence Reuters⁴ : « Les employéEs de Chine nous ont demandé notre soutien ». Les salariéEs des deux pays peuvent ainsi élaborer « des stratégies conjointes pour relever les défis auxquels ils/elles doivent faire face, notamment la modification des horaires de travail. Nous pouvons nous servir de ce partenariat pour faire pression collectivement sur Walmart ».

« Pendant près d'une heure le 20 juin, ils/elles ont débattu par Skype de la façon de pousser la direction à discuter, ainsi que des stratégies de grève efficaces employées aux États-Unis par des salariéEs d'autres secteurs.

Ils/elles ont également convenu de s'appuyer mutuellement dans leurs actions, d'assurer un suivi par téléphone et d'établir des liens par le biais des réseaux sociaux.

Les deux groupes ont posté sur Internet des photos de salariéEs des deux pays portant des pancartes avec des messages de solidarité » et ont décidé de renouveler ce type d'échanges. « Dans ce genre de relations, être face à face est toujours un élément important. » « Cet événement sort de l'ordinaire » déclare à Reuters le spécialiste du mouvement ouvrier

américain Nelson Lichtenstein. « De nombreux/euses salariéEs et militantEs syndicaux/cales américainEs considèrent traditionnellement les travailleurs/euses des autres pays comme des concurrents pour l'emploi. De telles collaborations internationales sont rares, surtout en Chine. Les grands syndicats américains ont déjà soutenu des mouvements syndicaux dans quelques parties du monde, mais pas en Chine. » Il s'agit là d'une nouvelle étape dans l'histoire récente du monde du travail en Chine commente la chercheuse Anita Chan.

Un appel à la solidarité internationale, y compris financière, a également été lancé auquel participent notamment en France l'association ESSF et l'Union syndicale Solidaires.⁵ Appel relayé par le Réseau syndical international de solidarité et de luttes. ■

NB : En ce qui concerne Walmart-USA, il est intéressant de lire :

■ Un article du chercheur américain Nelson Lichtenstein (2009) : *Grande distribution et régression sociale, Walmart, un modèle pour le capitalisme du XXI^e siècle*, www.europe-solidaire.org/spip.php?article19116

■ Plusieurs publications de Mathieu Hocquelet, www.cairn.info/publications-de-Hocquelet-Mathieu--101688.htm

² Chinese Walmart Workers Write to AFL-CIO in the US for Help www.europe-solidaire.org/spip.php?article31551

³ Basé à Hong Kong, le bureau de liaison de la CSI et des Global unions (en anglais ITUC/GUF Hong Kong Liaison Office ou IHLO) avait été fondé en 1997. Cette structure a malheureusement cessé d'exister au printemps 2015, sans qu'une décision n'ait été officiellement prise à ce sujet par les instances syndicales concernées, ni qu'une annonce publique en ait été faite. Son site web a également disparu.

⁴ www.reuters.com/article/us-walmart-china-idUSKCN0ZY05V

⁵ www.europe-solidaire.org/spip.php?article39958 et www.europe-solidaire.org/spip.php?article39930

LES CONTOURS POSSIBLES D'UN SYNDICALISME VÉRITABLE

C

hacune des luttes d'Ole Wolff, Honda, Walmart et Jasic renferme une partie des principes sur lesquels pourrait se constituer en Chine un mouvement syndical authentique :

- l'indépendance envers le patronat et le parti-État,
- l'auto-organisation des salariéEs,
- une structuration démocratique allant du bas vers le haut,
- l'absence d'avantage matériel pour les porte-parole des salariéEs,
- une place égale des femmes et des hommes,
- la défense intransigeante des revendications élaborées par les salariéEs eux/elles-mêmes,
- la nécessaire construction de rapports de forces comme préalable à de réelles négociations,
- l'extension du mouvement en dehors du lieu de travail en lutte,
- le recours aux médias et aux réseaux sociaux pour populariser la lutte,
- une alliance avec des étudiantEs, des juristes, des universitaires et des chercheurEs,
- un partenariat basé sur le respect mutuel entre salariéEs en lutte, LNGOs, et centrale syndicale hongkongaise HKCTU,
- la construction de liens avec des salariéEs du monde entier.



UN PROCESSUS DE LONGUE HALEINE

Les contours de ce que pourrait être en Chine un syndicalisme représentant véritablement les salariéEs n'existent pour l'instant qu'en pointillé.

Les expériences citées ci-dessus n'ont en effet duré qu'un temps limité : 2006-2009 pour le syndicat Ole Wolff, 2010-2011 pour Honda, depuis 2014 pour Walmart. Mais elles sont largement connues en Chine, et servent de référence à des millions de salariéEs. Contrairement à ce que beaucoup de militantEs espéraient au moment de la vague de grèves de 2010, un mouvement syndical authentique n'existe toujours pas en Chine.

Tout ou presque est en effet à réinventer. Depuis près d'un siècle, il n'existe en effet plus de réelle organisation syndicale en Chine continentale. Un premier mouvement syndical s'était bien constitué au début du XX^e siècle, mais il avait été sauvagement éradiqué à la fin des années 1920. L'ACFTU, qui a été reconstituée en 1948-1949 par le parti-État, n'a jamais réel-

lement été une organisation syndicale, mais une courroie de transmission du parti-État.

Dans ces conditions, la reconstruction d'une représentation syndicale de la classe ouvrière prendra nécessairement du temps. Il en a été ainsi dans la plupart des pays du monde : le processus de construction d'un mouvement syndical s'y est étalé sur une longue période, alternant des phases de flux et de reflux. Il serait étonnant qu'il en aille aujourd'hui autrement dans un pays aussi gigantesque que la Chine, doté en outre d'un pouvoir à l'autoritarisme croissant.

Néanmoins, l'expérience accumulée, notamment lors des grèves de 2010 constitue un acquis incontournable. Raison supplémentaire pour les syndicalistes du monde entier de soutenir des luttes de ce type. C'est ce qu'ont décidé de faire, dans les limites de leurs moyens, l'Union syndicale Solidaires et le RSISL en ce qui concerne notamment Walmart et Jasic. ■

VERS UNE REDÉFINITION DU RÔLE DES LNGOs ?

U

ne multitude de points de vue existent concernant les LNGOs. Le texte qui suit cherche à résumer certains éléments d'un article paru en 2018,¹ dans lequel la chercheuse Anita Chan présente sa propre vision.

Après avoir indiqué les positions en présence, elle propose une approche historique synthétique s'étendant sur les 30 dernières années. Elle y met en lumière l'évolution des rapports réciproques entre les LNGOs, et les formes embryonnaires de renaissance d'un mouvement syndical indépendant en Chine.

LES DOMAINES SUR LESQUELS SE CONCENTRENT LES DÉBATS CONCERNANT LES LNGOs

Le premier concerne l'attitude de l'Etat-parti envers les LNGOs. Celle-ci va de la suspicion ou de l'hostilité, à la stratégie plus récente de l'ACFTU d'essayer d'en coopter certaines. Si elles ne s'y soumettent pas, le pouvoir intensifie le harcèlement contre les militantEs, les interrogatoires, les arrestations, et pour finir interdit purement et simplement ces organisations.

Le gouvernement a également adopté une loi sur les organisations étrangères, entrée en vigueur en janvier 2017. Celle-ci vise

Anita Chan



à étrangler leurs contacts avec des LNGOs du continent, et en conséquence les ressources financières qu'elles mettent à leur disposition.

Le second domaine est lié à un débat sur le rôle des LNGOs dans l'émergence d'un mouvement ouvrier chinois indépendant. Pour certainEs chercheurEs, les LNGOs aident à développer la capacité des salariéEs à agir collectivement. Pour d'autres, elles constituent un obstacle au développement d'une conscience collective :

- Certains chercheurEs ont salué le rôle pionnier joué par les LNGOs dans l'émergence d'un mouvement ouvrier indépen-

dant.² En ce qui la concerne, Pun Ngai est même allée jusqu'à expliquer que les LNGOs pourraient se substituer au syndicalisme.³

- D'autres se sont montrés sceptiques quant à la capacité des LNGOs à développer le niveau de conscience des salariéEs, et soutiennent plutôt qu'elles ont retardé le processus de développement du mouvement ouvrier en Chine. C'est par exemple le point de vue défendu par Chloé Froissart en 2005.⁴

- Une position extrêmement critique voit même les LNGOs comme « des machines anti-solidarité ». ⁵ Ce point de vue considère les LNGOs comme aidant à canaliser les griefs individuels des salariéEs à travers le système juridique, en les atomisant et les individualisant. Elles retarderaient ainsi le développement de la capacité des salariéEs à agir, à prendre des initiatives et participer à des actions collectives. Cette position voit les LNGOs comme aidant, sans le vouloir, le projet caché du régime autori-

1 Anita Chan (2018). Voir titre et références à la fin de cette revue.

2 Chan, C.K.C. (2012) Community-based Organizations for Migrant Workers' Rights: The Emergence of Labour NGOs in China. *Community Development Journal*, 48(1): 6-22. Xu, Y. (2013) Labor Nongovernmental Organizations in China: Mobilizing Rural Migrant Workers. *Journal of Industrial Relations*, 55: 243-259. NB : ces deux sources signalées par Anita Chan (2018) n'ont pas été consultées.

3 Présentation orale de Pun Ngai lors d'une conférence sur «La comparaison des conflits de travail: mouvements pour des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail en Chine et en Europe», Vienne, 22-24 septembre 2011 (note d'Anita Chan).

4 Chloé Froissart (2005). Voir titre et références à la fin de cette revue.

5 Lee and Shen (2011): The Anti-Solidarity Machine? Labor Nongovernmental Organizations in China. From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers, and the State in a Changing China, NY: Cornell/ILR Press. Ouvrage signalé par Anita Chan (2018), mais non consulté.

taire de désamorcer le mécontentement des salariéEs, empêchant ceux/celles-ci d'évoluer vers une action collective militante sur une base de classe.

- Un autre argument avancé est que les LNGOs sont inefficaces, parce que les salariéEs se méfieraient des LNGOs, et que celles-ci manqueraient de « capital social ». ⁶ D'après Anita Chan, un aspect qui n'a pas attiré beaucoup l'attention et qui éclaire le deuxième débat, est l'évolution au fil du temps de la relation entre LNGOs basées en dehors du continent (dont celles de Hong Kong), LNGOs du continent, et salariéEs.

Pour elle, les études existantes adoptent généralement une approche ponctuelle, en se concentrant sur le moment où celles-ci sont réalisées. Elles ne tiennent pas assez compte du processus évolutif l'ayant précédé. Cela aboutit à la construction d'une vision statique de la relation entre les LNGOs et les salariéEs. Tirer des conclusions, négatives ou positives, basées sur cette approche ignore la dynamique changeante de la relation entre les parties prenantes, et court le risque de partialité. Pour éviter cela, il est nécessaire d'avoir une approche historique s'étendant sur les 30 dernières années.

LA POSITION DOMINANTE INITIALE DES LNGOs DE HONG KONG

Au début des années 1990, il existe peu d'activisme syndical parmi les migrantEs. Presque tous et toutes sont dans la vingtaine d'années et le turnover est très élevé. Cela limite l'accumulation d'expériences militantes et de leçons pouvant en être tirées. Les LNGOs opérant à partir de Hong Kong établissent des petites LNGOs dans le

Guangdong, province située à proximité de Hong Kong. Elles y développent une stratégie descendante visant à attirer et former des salariéEs pouvant potentiellement devenir des militantEs.

Cette période initiale implique des relations de dépendance asymétriques entre d'une part les salariéEs du continent, et d'autre part leurs mentors hongkongais et leurs bailleurs de fonds étrangers.

UNE RELATION PLUS ÉQUILIBRÉE

UNE MATURATION DE LA CLASSE OUVRIÈRE

Depuis le début des années 2000, un nombre croissant de grèves sont lancées par les salariéEs eux/elles-mêmes, sans aucune relation avec des LNGOs, comme la grève chez le fabricant de chaussures Yue Yuen, en 2014 et 2015, impliquant 40000 salariéEs. Les salariéEs adoptent parfois une attitude moins conflictuelle que celle souhaitée par certaines LNGOs. Ils/elles veulent ainsi éviter d'enfreindre les lois, et reculent partiellement lorsque la possibilité d'être répriméEs est imminente.

LES FRUITS DU TRAVAIL PASSÉ DES LNGOs DE HONG KONG

À l'aube du nouveau millénaire, grâce aux efforts patients des LNGOs de Hong Kong, un certain nombre de militantEs existent parmi les salariéEs du Guangdong et sont toujours actifs/ves aujourd'hui.

L'ÉMERGENCE DE LNGOs LOCALES

Simultanément, des LNGOs sont progressivement fondées par des salariéEs du continent. Ceux/celles-ci ont souvent milité personnellement sur le lieu de travail, et sont généralement à la fin de la ving-

taine d'années ou au début de la trentaine. Un nombre important, en particulier les hommes, ont travaillé dans des emplois où les accidents du travail sont fréquents. Après avoir perdu des doigts, des mains ou des bras dans des usines métallurgiques, ils/elles ont acquis de l'expérience en luttant pour obtenir une indemnisation. Le processus juridique prolongé qu'ils/elles ont dû entreprendre les a transformés en expertEs en droit du travail et les ont endurcis. Ils/elles ont alors commencé à aider d'autres salariéEs à obtenir une indemnisation par le biais du système judiciaire. Il existe aujourd'hui plusieurs centaines de ces « avocatEs aux pieds nus » travaillant dans des LNGOs comme conseillerEs para-juridiques.

L'AUTONOMIE CROISSANTE DES LNGOs NÉES SUR LE CONTINENT

Ces dernières années, les LNGOs de Hong Kong ont été légalement confinées dans une « zone grise », et ne peuvent opérer en Chine que par le biais de LNGOs du continent. Simultanément, les LNGOs du continent sont devenues de plus en plus indépendantes de celles de Hong Kong, surtout

lorsqu'elles peuvent recevoir des fonds étrangers directement des bailleurs de fonds internationaux.

Certaines LNGOs du continent, qui ont désespérément besoin d'argent pour survivre, sont néanmoins prêtes à se conformer aux souhaits des bailleurs de fonds étrangers. Ces derniers veulent parfois pousser les salariéEs à mettre en place des structures organisationnelles plus formelles, dans le but d'instaurer des négociations collectives. Les LNGOs de Hong Kong connaissent, en ce qui les concerne, le même genre de contraintes avec leurs propres bailleurs de fonds.

DE LA DÉPENDANCE AU PARTENARIAT

Dès le début des années 2000, certaines LNGOs, insistent déjà sur leur volonté de se placer sous la direction des salariéEs concernés. Globalization Monitor explique par exemple à cette époque : « Ce n'est pas notre rôle de dicter aux salariéEs ce qu'ils/elles doivent faire. Sur les problèmes tactiques comme s'il faut avoir une action en justice, ou s'il faut passer un compromis avec la direction, ou s'il faut partir en grève, c'est aux salariéEs concernés de décider eux/elles-mêmes. Bien entendu, nous utilisons nos ressources pour leur fournir les meilleures informations possibles pour fonder leur décision, mais ce n'est pas la même chose que de décider à leur place. » ⁷ D'autres LNGOs de Hong Kong et du continent établissent progressivement des rapports plus égaux que par le passé. Les LNGOs de Hong Kong qui font confiance à leurs homologues du continent et les respectent, se considèrent comme des partenaires. Elles voient leur rôle aujourd'hui comme celui de facilitateur du mouvement ouvrier en Chine.

⁶ Franceschini (2014) : Labour NGOs in China: A real force for political Change? The China Quarterly, 218. <https://doi.org/10.1017/S030574101400037X>, <https://www.cambridge.org/core/journals/china-quarterly/article/labour-ngos-in-china-a-real-force-for-political-change/>

⁷ Voir à ce sujet les pages 170-176 sur l'exemple de Gold Peak.

En 2014, Anita Chan a pu assister à un atelier tenu à Hong Kong où des membres d'une douzaine de LNGOs du continent participent à des échanges d'analyses et des débats sophistiqués sur le climat politique de plus en plus répressif en Chine. La façon dont ils/elles parlent montre qu'ils/elles ne sont plus des destinataires silencieux de la « sagesse » venue de l'extérieur. Comme ce sont eux/elles qui supportent les conséquences de la répression, ils/elles élaborent des plans d'urgence pour se protéger, si et quand le besoin s'en fait sentir. Lors de cette réunion, avant d'entamer une discussion sur les stratégies face à la répression, tous et toutes ont retiré les cartes SIM de leurs téléphones mobile. La discussion se termine par un consensus selon lequel ceux et celles qui ont peur doivent se sentir autorisés à quitter le mouvement, et ceux/celles qui choisissent de rester doivent être prêts à être arrêtés.

Les militantEs du continent possèdent le plus souvent peu de compétence en langues étrangères pour communiquer avec le monde extérieur. Leurs homologues de Hong Kong leur sont très utiles en ce domaine.

Des organisations de Hong Kong continuent d'agir comme intermédiaires pour transférer des fonds étrangers aux LNGOs du continent, faire connaître les luttes des salariéEs chinoisEs au mouvement ouvrier international, et procurer aux animateurs/trices des LNGOs du continent des lieux sûrs où il/elles peuvent se voir et échanger des expériences et des idées.

Les LNGOs du continent s'appuient sur des LNGOs de Hong Kong pour comprendre comment fonctionnent les systèmes de

financement étrangers. Elles y apprennent la façon de rédiger les demandes de programmes, les rapports aux bailleurs de fonds, les inscriptions à des conférences internationales et des voyages d'étude. Certaines LNGOs basées à l'extérieur du continent sont accusées de ne pas avoir renoncé à leur rôle dominant antérieur. Il leur est reproché d'utiliser les financements auxquels elles ont accès pour intervenir et diriger les activités de leurs homologues du continent selon leurs propres objectifs et ceux de leurs bailleurs de fonds. Il en résulte une série de tensions et de heurts entre les parties concernées.

UNE TROISIÈME ÉTAPE EST EN TRAIN DE VOIR LE JOUR

LE RENFORCEMENT DE LA CAPACITÉ D'INITIATIVE DES SALARIÉES

Au fil des années, un nombre croissant de salariéEs du continent ont acquis de l'expérience et de la confiance en eux/elles. Des salariéEs commencent, par eux/elles-mêmes, à exiger de meilleures conditions de travail et le respect de leurs droits légaux.

Les grèves de Yue Yuen, en 2014 et 2015, prouvent que les salariéEs sont capables d'organiser eux/elles-mêmes des actions collectives massives.

⁸ La spontanéité des grèves et la façon dont les animateurs/trices de LNGOs se mobilisaient pendant les deux années qui ont précédé la répression de 2015 est décrite dans le documentaire *We the Workers*, réalisé par Wenhai Wang (note d'Anita Chan).



Les salariéEs de Jasic manifestant devant un poste de police

Le conflit Walmart est une autre preuve que les migrantEs chinoisEs sont de plus en plus disposés à se mobiliser. Comme en témoigne le fait que 20000 salariéEs des magasins Walmart ont participé aux forums de discussion de WCWA, la conscience de certainEs des migrantEs a augmenté. Cette lutte compliquée connaît un schisme lorsque certaines LNGOs s'y sont impliquées.

Malgré l'issue négative de l'affaire Walmart, celle-ci fournit la preuve que les salariéEs ont la capacité de devenir une force active, désireuse de se mobiliser face aux employeurs plus souvent que par le passé, lorsqu'avaient lieu des mouvements sauvages spontanés.

Ce n'est souvent qu'après le début des grèves que les animateurs/trices des LNGOs se précipitent vers les lieux de travail dans l'espoir d'aider les grévistes à mieux s'organiser et de les conseiller sur la manière de négocier. Mais ils/elles ne sont pas en mesure de mobiliser des milliers de salariéEs pour faire grève ou défiler dans les rues.⁸

LES ACTIONS COLLECTIVES DES SALARIÉES ONT CHAMBOULÉ LES OBJECTIFS INITIAUX DES LNGOs

La volonté de certainEs salariéEs de prendre des risques dépasse les objectifs limités que s'étaient initialement donnés les LNGOs, étant donné l'insistance vigilante du pouvoir sur la modération et le respect de la loi.

Par exemple, les mobilisations ouvrières incluent, parfois, la revendication d'élire des responsables syndicaux/cales de leur choix, en plus de revendications matérielles en matière de rémunération, d'avantages sociaux, et de paiement des arriérés de salaires. Étant donné que les élections syndicales locales sont prévues par la loi, les responsables locaux des syndicats officiels autorisent parfois de telles élections,

quoique rarement et à contrecœur. Ils essaient alors de les manipuler par un processus électoral en deux étapes afin de s'assurer qu'ils pourront ensuite continuer à avoir le contrôle des syndicats locaux concernés. Un bon exemple en a été la grève Honda en 2010 dans le Guangdong, au cours de laquelle les élections syndicales ayant eu lieu après la grève ont été manipulées par la direction de l'entreprise et le syndicat officiel.

Pour le moment, la plupart des grèves ne sont pas coordonnées, et se limitent en général à un seul lieu de travail. Les salariéEs de Walmart pourraient bien être à l'avant-garde d'une nouvelle étape dans laquelle les manifestations et les actions de grève se coordonnent à distance en utilisant Internet, avec notamment l'explosion du nombre de forums de discussion. Il ne faudra peut-être pas longtemps pour que des mobilisations mieux organisées émergent dans le secteur manufacturier, avec la coordination de différents lieux de travail. Comme l'ont observé les commentaires sur le forum en ligne WCWA, les actions internationales d'aide et de solidarité sont bien accueillies par les salariéEs. Elles peuvent aider indirectement à renforcer le mouvement, mais un certain nombre de salariéEs de Chine ne veulent plus être misEs sous tutelle et soumettre leur activité aux désidératas de celles et ceux qui veulent les soutenir.

Le cas de Walmart est symptomatique des divergences d'intérêts pouvant surgir entre les salariéEs et certaines LNGOs. Parmi les questions en débat :

- Dans quelles mesures les LNGOs doivent-elles s'impliquer dans des activités syndicales ?
- Dans quelle mesure doivent-elles influencer une grève ?
- Leurs intérêts et ceux des salariéEs sont-ils nécessairement les mêmes ?

Fin 2016, certainEs animateurs/trices de LNGO ont confié à Anita Chan : « Nous devons redéfinir notre rôle dans le mouvement ». ■

Lectures complémentaires

- Anita Chan (2016) : *The Resistance of Walmart Workers in China : A Breakthrough in the Chinese Labour Movement*
www.chinoiresie.info/PDF/MADE-IN-CHINA-ISSUE2_06072016.pdf
- Pierre Rousset (2017) : Le combat des Walmart en Chine – Une étape nouvelle des luttes ouvrières et populaires
www.europe-solidaire.org/spip.php?article40088
- Une série d'articles sur le site de Globalization Monitor
www.globalmon.org.hk/tags/walmart

LES DROITS DES SALARIÉES

Suite aux grèves incessantes, une législation sociale a vu progressivement le jour. Elle se limite fondamentalement à la reconnaissance d'un certain nombre de droits individuels aux salariéEs.

Mais pouvoir en bénéficier est un véritable parcours du combattant en l'absence de droits collectifs aussi fondamentaux que la liberté de former des syndicats et de négocier collectivement.

LA LONGUE MARCHÉ VERS UNE LÉGISLATION SOCIALE

1954

Un texte est édicté fixant un cadre juridique censé s'appliquer automatiquement à tous/toutes les salariéEs. Il est calqué sur le fonctionnement hiérarchisé, de haut en bas, en vigueur au sein du Parti communiste chinois et en URSS.¹ Ce texte a pour but fondamental de discipliner les salariéEs.² Il est supposé rendre inutile la signature de contrats de travail.

ENTRE 1958 ET 1978³

Les salariéEs des zones urbaines sont affectéEs à une Unité de travail (danwei). Cette structure étatique leur garantit un emploi permanent à temps plein, ainsi qu'un nombre appréciable de prestations sociales.

En 1958, un système d'enregistrement administratif dans la zone d'origine (hukou), est mis en place pour empêcher l'afflux en ville d'originaires des campagnes. « Le hukou, qui reprend une vieille tradition chinoise, joue à la fois le rôle de livret de famille et de livret d'assignation à résidence.

Le salariat est désormais divisé en deux composantes :

- d'un côté les salariéEs statutaires des entreprises d'État, disposant d'un hukou urbain,⁴
- de l'autre, les travailleurs/euses ne disposant pas d'un hukou urbain.

LES DÉBUTS DE LA TRANSITION VERS LE CAPITALISME

À partir de 1978, les rapports entre l'État et les salariéEs changent fondamentalement. La transition vers l'économie de marché s'accompagne d'une remise en cause parallèle des systèmes du danwei et du hukou⁵ :

- Dans le secteur productif, les danwei connaissent une érosion graduelle au début des années 1980. Ils sont finalement démantelés au milieu des années 1990, dans le cadre de la vague de privatisations.

« Dans les grandes villes, il ne se maintient que dans les services de l'État ».⁶

En zone rurale, un système de production à domicile est introduit en 1978, afin de remplacer l'affectation des paysans à des fermes collectives.

- Simultanément, le système du hukou est partiellement assoupli.

UN CAPITALISME SANS CONTREPOIDS SYNDICAL

Alors que l'économie chinoise s'intègre pleinement dans le capitalisme mondialisé, il n'existe pas de syndicalisme capable de remplir le rôle élémentaire de représentation des salariéEs sur le lieu de travail.

Pour cette raison, les salariéEs n'ont qu'un faible pouvoir de négociation face au management et sont en situation très fragile face à l'exploitation.

L'EXPLOSION DE LUTTES SOCIALES

La contradiction existant entre la vivacité de la croissance économique et le faible niveau des salaires génère un nombre croissant de conflits sociaux, dans lesquels les migrantEs venuEs des campagnes contournent les syndicats officiels. La première vague significative de grèves a lieu en 1993-1994 dans les entreprises à capitaux étrangers implantées dans le delta de la Rivière des perles.

UN DÉBUT DE LÉGISLATION SOCIALE (1994-2004)

Face à la multiplication des conflits sociaux, le pouvoir se sent contraint de prendre un minimum de mesures pour tenter de ramener le calme.

Sont successivement promulguées :

- La loi sur le syndicalisme de 1992 ;
- La loi sur le travail du 5 juillet 1994, précisée par l'avis du ministère du travail du 4 août 1995.⁷

Inspirée du droit français elle instaure, pour la première fois depuis 1949, un régime général d'organisation des relations du travail : elle jette les bases de droits légaux et contractuels pour les salariéEs,

1 Ce paragraphe concernant 1954 est librement inspiré d'un article de Thierry Pairrault, publié en 2002 dans l'ouvrage *Chine et syndicats* dans le cadre d'une convention de recherche entre l'IRES et la centrale syndicale française FO.

2 Ce texte a pour titre « Esquisse de règlement intérieur dans les entreprises d'État ». Il a été rédigé par la centrale unique ACFTU. Certaines des formulations utilisées ont été introduites par des conseillers soviétiques dès 1948 en Mandchourie, régions déjà passée à cette date sous le contrôle du PC chinois.

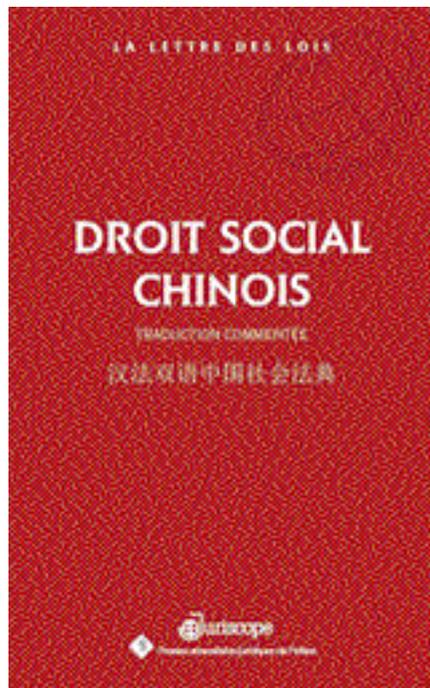
3 Sauf indication contraire, ce qui suit est librement inspiré d'un article de Chris Chan (2017.)

4 Thierry Pairrault, *Chine et syndicats* (2002).

5 *Market reforms caused the loosening or relapse of both the danwei and hukou systems* (Chan & Tang 2018).

6 Thierry Sanjuan (2018) : *Atlas de la Chine*, p 25.

7 La suite de ce passage est tiré de l'ouvrage coordonné par Han Zhuang *Droit social chinois* (2018) p 20. Voir références à la fin de cette revue.



avec un système de résolution des conflits et un dispositif de négociation collective. Cette loi de 1994 s'applique, pour l'essentiel, aux seuls salariésEs des entreprises gérées de façon privée⁸;

- La loi sur l'arbitrage de 1995.

Des droits individuels sont également accordés aux salariéEs comme ceux à un salaire minimum, à une protection sociale, à une majoration des heures supplémentaires, etc.

Dès que ces différentes lois sont promulguées, elles commencent à être utilisées par les salariéEs comme arme pour défendre leurs droits. Le nombre de cas traités par les comités d'arbitrage s'accroît de façon considérable. Il passe de 12 368 en 1993, à 135 206 en 2000, et 684 379 en 2009. L'octroi de droits individuels aux salariéEs ne permet pas au pouvoir de désamorcer la série de grèves éclatant dans le sillage de la crise économique mondiale de 2008.

UN RENFORCEMENT DES DROITS INDIVIDUELS DE SALARIÉES (2004-2010)

Face à la montée des luttes sociales depuis 2004, le pouvoir promulgue trois nouvelles lois, également basées sur les droits individuels des salariéEs. Leur objectif est de canaliser les revendications dans un cadre légal, afin d'éviter les actions collectives.

1) Loi sur la promotion : son but est de fixer

aux autorités locales un cadre concernant la façon de gérer les services chargés de l'emploi et de la formation professionnelle;

2) Loi sur la médiation et l'arbitrage lors des conflits sociaux : elle simplifie les procédures à suivre, et en réduit le coût et les délais pour les salariéEs,

3) Loi sur le contrat de travail (2008) : elle est en général considérée comme la plus importante des trois. Elle fait de l'existence de contrats écrits une obligation légale pour les employeurs. Ceux-ci sont contraints de doubler le salaire versé si un tel contrat n'est pas signé.

Le salariéEs obtiennent un emploi en CDI après deux CDD successifs, ou après avoir travaillé de façon continue pendant dix

ans. Par ailleurs, cette loi fixe dans quelles conditions les employeurs peuvent mettre fin à un contrat de travail, la procédure à suivre, ainsi que les sanctions pénales s'ils ne les respectent pas. En cas de licenciement, les employeurs doivent verser une indemnité de départ, équivalente à un mois de salaire par année effectuée.

« En cas de conflit, la loi contraint les travailleurs à passer d'abord par un processus de médiation, puis par un comité d'arbitrage et enfin, en cas d'échec, par les tribunaux. L'explosion, ces dernières années, des recours à ces canaux institutionnalisés de résolution des conflits est cependant trompeuse car ces dispositifs ne répondent que très imparfaitement aux attentes des travailleurs lésés : d'une part, ils sont prévus pour recevoir des plaintes individuelles et non collectives, d'autre part, ils sont notoirement inefficaces. »⁹

LE NÉCESSAIRE TOURNANT VERS DES DROITS COLLECTIFS (DEPUIS 2010)

À la suite du conflit Honda, les autorités centrales et régionales ne ménagent pas leurs efforts pour calmer le mécontentement des salariéEs. Elles multiplient les déclarations favorables à la mise en place d'une législation sociale basée sur les droits collectifs, et incluant notamment une amélioration du système de consultation des salariéEs sur le lieu de travail. Au même moment, est annoncée une réforme de l'ACFTU. CertainEs militantEs y voient le signe que le régime est en train d'accepter la formalisation d'un contre-pouvoir des salariéEs, et en particulier qu'un système de négociation collective va progressivement voir le jour. Mais une fois de plus, pas grand-chose ne change, en raison de l'imbrication entre

l'ACFTU, le pouvoir et le patronat, ainsi que la forte influence du capitalisme international sur la politique sociale du gouvernement. « Si les droits individuels des ouvrierEs et des employéEs ont beaucoup progressé ces dernières années, les droits collectifs ne sont toujours pas reconnus, ce qui rend très aléatoire la garantie des droits individuels. »¹⁰ Le droit de s'organiser librement, de faire grève¹¹ et de négocier collectivement, continuent donc à ne pas exister en Chine.

NB : Sauf indication contraire, cet article est basé sur celui de Chan, Chris King-Chi (2017). Voir titre et références à la fin de cette revue. ■

8 L'avis du 4 août 1995 énonce dans son article 4 que ne sont pas régis par la loi de 1994 : - les organismes publics sans but lucratif (éducation, recherche, culture, soins de santé), - les organisations sociales se référant au régime des fonctionnaires, - le travailleurs/euses ruraux (à l'exception des salariéEs des entreprises de cantons et de bourgs), - les paysan-ne-s qui sont employéEs en ville ou exercent une activité marchande, - les militaires en activité, - les aides ménagèreEs à domicile. Handbook of Chinese Labour Law (1999) p 1 - Han Zhuang (2018), pages 31, 45 et 161.

9 Chloé Froissart (2014). Voir titre et références à la fin de cette revue.

10 Chloé Froissart (2014) qui s'appuie sur un article (non consulté) de Feng Chen, « Individual Rights and Collective Rights: Labor's Predicament in China », *Communist and Post-Communist Studies*, 40, 2007, p. 59-79.

11 Le droit de grève a même été retiré de la Constitution en 1982.

LES DROITS INDIVIDUELS DES SALARIÉES

Les grands principes des relations individuelles de travail sont posés par la loi sur le travail de 1994. Celle-ci est ensuite modifiée par la loi de 2008 sur le contrat de travail, et complétée en 2012 en ce qui concerne la mise à disposition de personnel.

Outre ces lois d'ordre public, existent des règles édictées par les provinces chinoises et les régions autonomes ou à régimes spéciaux comme Hong Kong ou Macao. Le droit du travail varie donc grandement en fonction du lieu où il s'applique.

De plus, pour pouvoir travailler à l'intérieur d'une province et bénéficier des services de sécurité sociale et de retraite qui y sont en vigueur, les travailleurs/euses doivent y être administrativement domiciliés. Les travailleurs/euses chinoisEs « migrantEs » ne disposant pas de ce « hukou » sont soumis à des contrats précaires et à un droit du travail plus que dérogatoire.

APERÇU GÉNÉRAL AU DÉBUT 2018

CONTRAT DE TRAVAIL

L'absence d'écrit un an après l'embauche fait présumer l'existence d'un CDI. En ce sens, le droit chinois est comparable à la directive communautaire européenne du 14 octobre 1991.

Nombre d'entreprises chinoises ou internationales ont recours à des contrats précaires pour lesquels le formalisme n'est pas requis, et dont le régime juridique est fortement dérogatoire: pas de période d'essai, contrat écrit non obligatoire, résiliable à tout moment sans préavis ni indemnité, etc.

¹ www.clb.org.hk/content/workplace-discrimination#Forms

Même si la loi de 2008 a infléchi cette tendance, beaucoup de salariéEs ont encore un contrat de travail précaire. C'est souvent le cas des migrantEs, qui constituent pour les entreprises une main-d'œuvre bon marché et très flexible.

Concernant la rupture du contrat de travail, les textes prévoient, en théorie, des procédures rappelant celles utilisées en France.

PÉRIODE D'ESSAI

La loi de 2007 prévoit que la durée de la période d'essai dépend de la durée du contrat de travail, sans jamais pouvoir excéder 6 mois. Le temps écoulé entre le début et la fin de la période d'essai doit compter dans l'ancienneté du salarié, et la période d'essai est soumise au principe de proportionnalité. Ces dispositions ne sont pas sans rappeler celles du droit français en la matière.

La loi n'envisage pas le respect d'un préavis en cas de rupture de la période d'essai.

TEMPS DE TRAVAIL

La durée du travail en Chine est fixée à 40 heures hebdomadaires, à raison de 8 heures par jour.

Il est possible d'étendre cette durée légale d'une à trois heures supplémentaires par jour, dans la limite de 36 heures par mois, en cas de circonstances spéciales. Beaucoup de salariéEs sont contraintEs d'effectuer un nombre excessif d'heures supplémentaires. Celles-ci ne sont pas toujours rémunérées, ni intégralement compensées ou majorées. Ces infractions à la loi sont particulièrement fréquentes dans le bâtiment.

En principe, le/la salariéE doit bénéficier de deux jours de repos consécutifs.

Le recours au contrat de travail à temps partiel est très répandu à cause de son régime dérogatoire et de sa grande flexibilité. Cependant, depuis 2008, la loi prévoit que la durée du temps de travail, pour un salariéE à temps partiel, doit être de 4 heures maximum par jour et de 24 heures maximum par semaine.

« Celles et ceux qui travaillent dans le secteur informel, les journalierEs, les travailleurs/euses indépendantEs, les auto-entrepreneurs, etc. sont très mal protégéEs face à l'excès d'heures supplémentaires. »¹ Les salariéEs ont droit à 11 jours fériés, augmentés d'une demi-journée ou d'une journée pour certaines catégories de la population.

Les congés payés sont annuellement de :

- 5 jours pour les salariéEs ayant entre 1 an et 10 ans d'ancienneté,
- 10 jours pour une ancienneté comprise entre 10 ans et 20 ans,
- 15 jours pour une ancienneté supérieure à 20 ans.

La durée minimum du congé maternité est de 98 jours.

RÉMUNÉRATION ET SALAIRE MINIMUM

La rémunération et le salaire minimum sont différents selon les régions.

Voir à ce sujet la page 190 de cette revue.

ASSURANCE MALADIE, VIEILLESSE

Voir à ce sujet la page 192

LE CONTRAT DE TRAVAIL

L'existence de contrats de travail est un phénomène récent en Chine. Introduits en

1982, les contrats de travail ne sont légalement généralisés que depuis 1986.² Ils sont actuellement encadrés par une loi promulguée en 2008.

Pour la première fois, il y est question des intérimaires. Mais les imprécisions du texte ont poussé les administrations à ne pas appliquer réellement la loi. En final, l'exploitation des salariéEs misEs à disposition est plus importante qu'auparavant : salaires différents pour le même travail, absence de protection sociale, instabilité de l'emploi, refus conjoint des employeurs et des agences d'intérim d'assumer leurs responsabilités en cas d'accident du travail, etc.

Pour cette raison, des modifications sont introduites en juillet 2013, qui renforcent les dispositions légales concernant les salariéEs misEs à disposition et notamment :

- la limitation de leur nombre à 10 % de l'effectif total,
- la réaffirmation appuyée du paiement d'un salaire égal pour un travail égal.

LA MISE EN ŒUVRE EXTRÊMEMENT DIFFICILE DE LA LOI DE 2008

Le nombre de signatures de contrats de travail augmente chaque année et leur contenu devient de plus en plus précis. Néanmoins, des différences existent toujours suivant le type d'entreprise, ainsi qu'entre zones urbaines et rurales.

Les salariéEs se trouvent dans un rapport de forces défavorable au moment de la signature d'un contrat de travail ainsi que lorsqu'un terme est mis à celui-ci. Certains détails des contrats sont souvent incorrects ou incomplets, comme la date de début de celui-ci. Et comme le/la salariéE

ne peut pas produire d'autres documents pour prouver sa relation de travail avec l'employeur, cela rend sa situation extrêmement défavorable lorsqu'il/elle cherche à faire reconnaître ses droits en matière de protection sociale, d'indemnité de licenciement ou pour faire reconnaître la responsabilité de l'employeur en cas d'accident du travail.

Il existe par ailleurs des disparités dans l'application de cette loi, entre zones urbaines et zones rurales, ainsi qu'entre différents types d'entreprises.

Avec le ralentissement de la croissance (New Normal), la mise en place de la loi sur le contrat de travail rencontre de sérieux obstacles.

C'est notamment le cas dans des entreprises du delta de la Rivière des perles reposant sur une utilisation intensive de la force de travail, et qui ont décidé soit de fermer, soit de partir ailleurs. Beaucoup de travailleurs et travailleuses licenciésEs n'ont pas reçu les compensations prévues par la loi.

1) Certaines compagnies préparent progressivement leur délocalisation, en commençant par déménager des machines, puis en réduisant les heures supplémentaires, et enfin en diminuant petit à petit les heures normales de travail. Les salariéEs comprennent alors plus ou moins que l'usine va fermer, mais ils/elles n'ont pas d'idée claire sur la date de fermeture. La possibilité d'effectuer des heures supplémentaires diminue, et en conséquence également la capacité des salariéEs à payer leurs dépenses de base. Face à une telle situation, des salariéEs peuvent être forcés de donner volontairement leur démission afin de pouvoir chercher un

autre travail, et ils/elles n'ont alors plus le droit aux indemnités de licenciement.

2) Lorsqu'une compagnie ferme, elle cherche à utiliser tous les moyens pour ne pas payer d'indemnités. Mais comme les salariéEs concernés n'ont plus d'emploi, il leur est difficile d'utiliser la force collective pour obliger l'entreprise à discuter avec eux/elles. Il ne leur reste alors plus que le long chemin de la procédure judiciaire pour obtenir leur dû.

En 2015, suite à la décision de fermer et délocaliser l'usine de jouets Mizutani de Shenzhen, la direction menace les 196 salariéEs et les force à signer une lettre de démission volontaire afin de ne pas leur payer leurs indemnités. Une lutte collective a alors eu lieu, mais la seule proposition de l'entreprise est de ne payer au maximum que 10% des indemnités stipulées par la loi.

Par ailleurs, quelques années auparavant la compagnie avait signé de nouveaux contrats avec des salariéEs ayant plus de 10 ans d'ancienneté. Mais dans ces nouveaux contrats figurait un autre nom que celui des salariéEs concernés. Ceux/celles-ci n'ont pour cette raison pas la possibilité de bénéficier de la protection sociale correspondant à leur ancienneté réelle. Après 6 mois d'une épuisante procédure ils/elles n'obtiennent qu'une somme ridicule correspondant à une soixantaine d'euros.

2 « Les employés des danwei ne sont pas des travailleurs liés à une entreprise par la vente de leur force de travail pour un temps déterminé. Ils sont assignés à une entreprise dans le cadre dans le cadre d'une politique de salarisation généralisée, sans pour autant que le salaire constitue une rémunération basée sur des performances. C'est un revenu déterminé par une fonction et un grade ». « Dès 1982, le système de contrat de travail est adopté, il sera généralisé à l'ensemble du pays en 1986 ». Rocca (2007), pages 83 et 92. Voir titre et références à la fin de cette revue.

LES AUTORITÉS LOCALES ET LES EMPLOYEURS ENTRAVENT LA MISE EN APPLICATION DE LA LOI

Désormais, la loi sur le contrat de travail amendée en 2013 régule normalement l'utilisation de salariéEs misEs à disposition. Mais les entreprises développent d'autres formes irrégulières d'emploi, qui s'inscrivent dans des zones légales grises, telles que l'intérim de longue durée et l'emploi d'étudiantEs.

Quand les employeurs ont recours à des salariéEs misEs à disposition, ils rendent floues les relations de travail et transfèrent leurs responsabilités à l'entreprise prestataire ou même aux salariéEs concernés.

Les entreprises utilisent également de plus en plus d'étudiantEs pendant leurs vacances d'hiver et d'été pour résoudre leur problème saisonnier de manque de main-d'œuvre. Certains employeurs utilisent également à l'année des élèves de collèges et lycées professionnels contraints de faire au moins une année de stage en entreprise si ils/elles veulent obtenir leur diplôme. Dans les faits, les stagiaires exécutent les mêmes tâches que les ouvrierEs régulierEs de l'entreprise, mais ils/elles n'ont pas de contrat formel de travail, et ne bénéficient pas du salaire minimum statutaire.

Avec le ralentissement de la croissance, des représentants du gouvernement et des entreprises ont multiplié les critiques contre la loi sur le contrat de travail, en laissant entendre qu'elle devrait être révisée. Un des principaux opposants aux lois sur le travail est le ministre des finances, Lou Jiwei. Il explique que celles-ci apportaient « des protections inégales entre travailleurs et entreprises » et que la signa-

ture de CDI était « défavorable à la flexibilité du marché », ainsi qu'un facteur qui poussera les entreprises à ne pas recruter. Li Xiaomei, un cadre du PCC, est également entré en guerre contre les indemnités de licenciement.

D'après les statistiques officielles, le pourcentage de salariéEs ayant un contrat de travail a diminué ces dernières années, passant à 35,1% en 2017 contre 43,9% en 2012.

LA QUESTION SALARIALE

Le développement industriel chinois est spectaculaire. Mais les salariéEs n'en partagent pas véritablement les fruits. Certes, le salaire de base a augmenté, mais le coût de la vie aussi.

La législation en vigueur prévoit pourtant qu'en effectuant la durée horaire légale, la rémunération obtenue doit permettre aux travailleurs/euses et à leur famille de suffire à leurs besoins de base en nourriture, logement, habillement, santé, éducation des enfants, etc. La réalité est loin de cela.

FAIRE APPLIQUER LES LOIS SUR LE TRAVAIL

Nombre d'organisations de défense des droits des travailleurs/euses se sont beaucoup impliquées dans la question des salaires. Les questions des retards de versement des salaires, du paiement des heures supplémentaires, et de la mise en place des salaires minimum légaux, font partie des principaux sujets de discussions lorsque des LNGOs assurent des formations sur la législation sociale.

Les employeurs ont trouvé divers moyens pour éviter le paiement intégral des salaires.

- Tout d'abord, des entreprises profitent souvent du manque de compréhension par les

salariéEs des règles utilisées. Au moment de l'embauche, seul le montant de la rémunération totale est mentionné. Mais si on retire les heures supplémentaires, le salaire proprement dit est en fait souvent bien en dessous du salaire minimum légal.

- Certaines entreprises payent bien les heures de travail standard selon le temps passé, mais elles payent les heures supplémentaires en fonction du nombre de pièces usinées, et cela en violation des lois sur le calcul des heures supplémentaires.

- En réorganisant les jours de congé, des employeurs payent au tarif non majoré les heures supplémentaires effectuées les samedi et dimanche.

À cause de leur manque de connaissance des lois, les salariéEs ne parviennent souvent pas à se faire payer leurs heures supplémentaires comme elles devraient l'être. Il est également fréquent que des employeurs établissent des conditions outrageusement élevées pour bénéficier des avantages sociaux. Certaines directions d'usines exigent par exemple que pendant un mois entier, les salariéEs ne prennent aucun jour de congé et acceptent toute forme de travail supplémentaire.

Certaines entreprises, en réponse à l'augmentation du salaire minimum statutaire, suppriment des avantages sociaux existant préalablement. Par exemple, elles exigent de l'argent en échange de la mise à disposition de dortoirs qui étaient auparavant gratuits, ainsi que la suppression des aides pour l'accès à l'eau et l'électricité.

Par ailleurs, quand les salariéEs obtiennent une promotion, certains patrons n'augmentent pas les salaires de base. Ils donnent à la place une prime, qui n'est pas prise en compte pour le calcul des droits

à la protection sociale ainsi que celui des majorations pour heures supplémentaires.

LES LOIS ET RÉGLEMENTS EN VIGUEUR : UNE PROTECTION NÉCESSAIRE, MAIS INSUFFISANTE

Les lois et règlements existants ne sont qu'un point d'appui dans la défense des droits des salariéEs. Mais même si les entreprises respectaient pleinement les textes en vigueur, cela ne suffirait pas à garantir un niveau de vie décent.

D'une part, le salaire minimum est encore très bas par rapport au niveau général de développement économique, et cela ne suffira pas pour réduire l'écart général des revenus.

D'autre part, l'avis des travailleurs/euses n'est pas pris en compte en ce qui concerne le niveau du salaire minimum et des augmentations de salaires.

Une loi de 2004 encadre la façon dont est fixé le salaire minimum dans le secteur privé. Les provinces, les municipalités et les régions autonomes procèdent à des ajustements, tous les ans ou tous les deux ans, sur la base du coût de la vie localement.

Dans la province du Guangdong, par exemple, il existe quatre niveaux de salaire minimum : le premier concerne Canton, et les niveaux 2 à 4 les autres villes. Entre 2011 et 2015, le niveau de salaire pour la catégorie 4 était environ des deux tiers du niveau de salaire de la catégorie 1. En plus du salaire minimum, chaque province, municipalité et région autonome publie un guide annuel sur le niveau de salaire,

pour chaque poste de travail et chaque type de travail. Mais celui-ci ne constitue qu'une simple référence sans pouvoir contraignant.

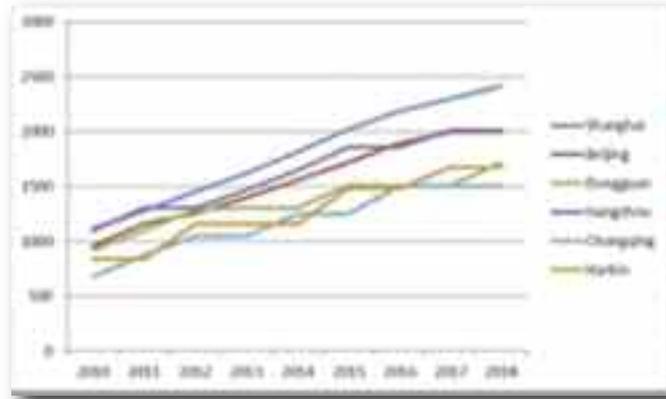
Malgré le ralentissement durable de la croissance (New Normal) et la récession conjoncturelle actuelle, le gouvernement refuse de procéder à une relance économique par la demande.

En 2016, le gouvernement de la province du Guangdong est le premier à introduire un programme bi-annuel de « réforme structurelle de l'économie de l'offre ». Un de ses principaux buts est de réduire le « coût du travail », et notamment de geler pendant deux ans les réévaluations du salaire minimum. Le gouvernement explique que l'augmentation des revenus devrait être liée à celle de la productivité de la main-d'œuvre. Il ajoute qu'une augmentation du salaire minimum « ne devrait pas en principe excéder le taux d'augmentation du salaire moyen des travailleurs urbains locaux pendant la même période ». En mai 2016, le ministère du travail a annoncé que les réévaluations du salaire minimum n'auraient désormais lieu que tous les deux ou trois ans (au lieu de chaque année ou tous les deux ans). Résultat, en août 2016, le salaire minimum n'est réévalué que dans 9 régions, ce qui constitue un signal en direction du monde des affaires. Ralentissement de la croissance économique ou pas, le salaire minimum est insuffisant pour permettre aux salariéEs de subvenir à leurs besoins fondamentaux. En 2012 et 2015, le centre Dagongzhe³ a réalisé à Shenzhen une enquête sur les salaires et le coût de la vie. Celle-ci indique que le salaire de base d'un grand nombre de salariéEs équivaut au salaire minimum, et

3 Sur le centre Dagongzhe, voir la page 121 de cette revue concernant la cartographie des LNGOs.

4 www.clb.org.hk/sites/default/files/min%20wage%202018%-20selected%20cities.jpg.png

Évolution du salaire minimum dans quelques grandes villes (2010-2018)⁴



que la réévaluation annuelle est leur seule chance d'avoir une augmentation de salaire. À Shenzhen, le salaire de base permet tout juste de couvrir les besoins en nourriture et en habillement. Il n'est donc absolument pas suffisant pour assurer un niveau de vie décent, et encore moins faire vivre une famille.

Par ailleurs, la réglementation en vigueur à Shenzhen n'indique pas clairement si le salaire de base, après déductions sociales, peut être inférieur ou pas au salaire minimum. Pour cette raison les salariéEs ne peuvent pas gagner assez pour faire vivre leur famille en faisant les horaires standard (8 heures par jour, 5 jours par semaine). Ils/elles se retrouvent donc contraintEs d'effectuer des heures supplémentaires. D'autres composantes de la rémunération, telles que diverses sortes de subventions, avantages sociaux et primes, varient également. Elles peuvent augmenter ou diminuer à la discrétion des employeurs. Ces dernières années, beaucoup d'entreprises ont réduit les aides sociales et les subventions. Ils ont limité les heures supplémentaires de façon à limiter le montant des

indemnités de licenciement. Ce qui signifie que le niveau de vie des salariéEs est plus bas qu'auparavant.

Se sentant impuissants, beaucoup de salariéEs finissent par démissionner volontairement, et de ce fait perdent leur droit aux indemnités de licenciement.

UNE HAUSSE SIGNIFICATIVE DES SALAIRES NOMINAUX

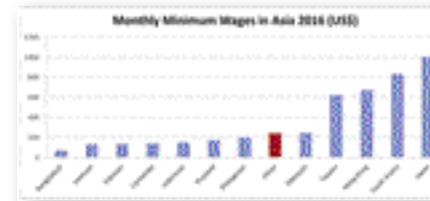
Au début des années 2010, la pénurie de main-d'œuvre combinée et à des séries de grèves contre les bas salaires, notamment dans la province du Guangdong, ont contribué à une hausse significative des rémunérations.

Les autres gouvernements provinciaux ont été contraints d'augmenter leur salaire minimum dans l'espoir que les salariéEs ne s'en aillent pas ailleurs. Le capital mondialisé s'est retrouvé également contraint d'augmenter les rémunérations au-dessus de ce qui était légalement prévu. En consé-

⁵ Le tableau en bas de page est issu de Chris Chan (2017) p 26

⁶ <https://www.clb.org.hk/content/employment-and-wages>

⁷ <https://www.clb.org.hk/content/china-trumpets-minimum-wage-increases-prior-party-congress>



Salaire minimum dans différents pays d'Asie

quence, les salaires moyens ont également beaucoup augmenté.

Aujourd'hui, la Chine n'est plus considérée par le capitalisme international comme un réservoir abondant de main-d'œuvre bon marché.

Beaucoup d'entreprises, notamment dans les secteurs du vêtement, de la chaussure et des jouets, ont déjà délocalisé leur activité vers des pays comme le Bangladesh, le Cambodge ou le Vietnam.

Les différences du niveau des salaires avec les pays anciennement industrialisés ont diminué mais demeurent néanmoins très importantes: un salaire minimum de 1600 yuan correspond à 208 euros (soit 5,5 fois moins que le salaire minimum en France). Un salaire moyen de 7 000 yuan correspond à 910 euros (soit seulement 2,4 fois moins que le salaire moyen en France).

Part des salaires dans le PIB	
1978	15,61 %
1980	16,99 %
1990	15,81 %
2000	10,74 %
2005	10,80 %
2008	11,21 %

LA PART DE LA RICHESSE PRODUITE REVENANT AUX SALARIÉES A DIMINUÉ CONSIDÉRABLEMENT

La hausse des salaires nominaux n'a pas fondamentalement changé la part structurellement faible du PIB revenant au salariat. Le pourcentage du PIB revenant aux salariéEs a même diminué considérablement. Un pic de 16,99 % avait été atteint en 1980 pour descendre à 10,80 % en 2005 puis légèrement remonter à 11,21 % en 2008.

En d'autres termes, les salariéEs ne bénéficient que d'une petite partie des fruits du développement économique.⁵

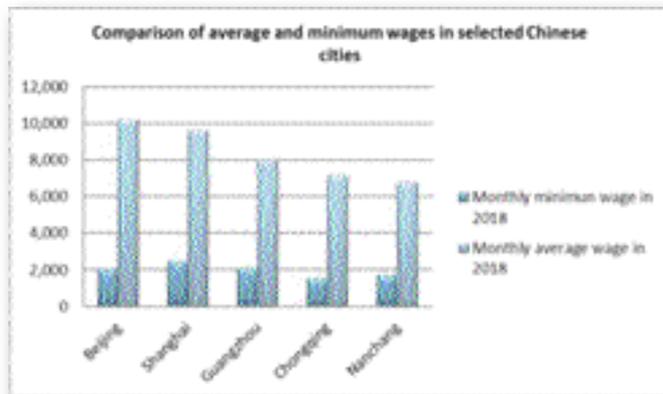
Ces derniers temps, la croissance économique n'est plus que de 7 % entraînant des licenciements, des retards dans le paiement des salaires et du chômage. Les augmentations du salaire minimum se sont considérablement ralenties, et le coût de la vie dans les villes chinoises est sans cesse en train d'augmenter.

DISPARITÉS SOCIALES

Le fossé séparant les riches et les pauvres ne cesse de se creuser.

Les disparités sont croissantes, entre d'une part les salariéEs manuel-le-s mal payéEs, et d'autre part les cadres et professions libérales. Il en va de même des disparités entre urbains et ruraux au niveau des revenus, de l'accès aux soins, à l'éducation, à la culture et aux services sociaux.

Comparaison du salaire moyen (average wage) et du salaire minimum (minimum wage) dans cinq grandes villes (2018)⁶



Salaire minimum par régions (2017)⁷. Vert foncé : plus de 2000 yuan (250 euros); Vert intermédiaire: entre 1800 et 1900 yuan; Vert clair: entre 1700 et 1800 yuan; Jaune: entre 1600 et 1700 yuan; Orange: entre 1500 et 1600 yuan; Rouge: moins de 1500 yuan (187 euros)



DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES

Elles concernent à la fois le salaire minimum et le salaire moyen.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Depuis le début du processus de transition au capitalisme, la Chine a vu son PIB beaucoup augmenter, et ce pays est devenu « l'usine du monde ». Mais ce développement rapide a eu un coût élevé en termes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les visites médicales professionnelles n'existent que dans environ 10% des entreprises. Seulement 40% des salariés ayant bénéficié de telles visites ont pu avoir accès aux résultats de celles-ci.

De nombreux organismes de contrôle ferment les yeux sur le non-respect des dispositions légales par les employeurs.

L'explosion de Tianjin, en 2015, qui avait causée 165 mortEs, 8 disparuEs et 798 blesséEs est une conséquence directe de cette situation.

Étant donné le bas niveau des salaires, beaucoup de salariéEs sont contraintEs d'effectuer beaucoup d'heures supplémentaires, ce qui aboutit à des accidents et des blessures dus à la fatigue.

De plus, pour réduire leurs coûts, beaucoup d'entreprises ne proposent pas de formation en sécurité et fournissent un équipement de protection individuelle



Équipes de secours et travailleurs du bâtiment essayant de sauver des collègues enfouis sous les décombres d'un immeuble en construction

insuffisant, de mauvaise qualité ou inadapté. Il n'est donc pas étonnant que le taux d'accidents du travail en Chine soit l'un des plus élevés au monde.

En raison de l'absence de syndicat indépendant, il est difficile pour les salariéEs d'agir collectivement pour exiger des améliorations de leur environnement de travail. Ce n'est généralement que lorsque beaucoup de salariéEs de la même usine souffrent de maladies professionnelles qu'ils/elles prennent conscience de leur capacité d'agir collectivement pour obtenir des visites médicales et des indemnités.

Le plus souvent, pour améliorer la protection au travail, unE salariéE ne peut compter que sur lui/elle-même. Sans parler des cas où les organismes officiels, au lieu de contraindre les employeurs à prendre des mesures appropriées, ne laissent aux salariéEs pas d'autre choix que d'entreprendre des procédures judiciaires longues, coûteuses et difficiles, qui accroissent la pression sur ces travailleurs/euses.

⁸ Des années 1950 au début des années 1980, la protection sociale dans les zones rurales se limitait essentiellement à des soins médicaux gratuits.

Le pouvoir ne fait pas grand-chose pour obliger les employeurs à respecter la loi. Dans ces conditions, enfreindre celle-ci ou profiter de vides juridiques ne leur fait courir qu'un risque financier limité.

Les femmes sont plus vulnérables que les hommes à la toxicité industrielle, notamment lorsqu'elles sont en âge de procréer. Néanmoins, des équipements de protection individuelle adaptés à leur morphologie leur sont rarement fournis. De plus, lorsqu'elles sont mariées, les femmes doivent le plus souvent assumer l'essentiel du travail domestique. Elles ont en conséquence moins de temps libre pour s'informer sur la protection du personnel ou se préoccuper de la santé au travail.

LA PROTECTION SOCIALE

Un premier système de protection sociale est mis en place au début des années 1950. Il ne concerne que les fonctionnaires et les salariéEs urbains des entreprises d'État. L'unité de travail (danwei) à laquelle ils/elles sont affectés leur fournit une couverture sociale complète: maladie, retraite, invalidité, accidents du travail et maternité.⁸ Au début des années 1990, ce système est

remis en cause, lors du processus de transition au système capitaliste.

Entre 1999 et 2011, face aux tensions sociales, le gouvernement chinois met en place un système global de protection sociale. Celui-ci comporte de grandes inégalités de traitement dont les principales victimes sont les salariéEs migrantEs, les chômeurs/euses et les habitantEs des campagnes.

Le vieillissement rapide de la population pose par ailleurs la question de la soutenabilité des assurances vieillesse et santé. La population âgée de 60 ans, qui représente 12,4 % de la population totale en 2010, devrait en effet représenter un peu moins du quart en 2030, et un peu plus du tiers en 2050.⁹

ASSURANCE VIEILLESSE

En 2012, 58 % de la population bénéficie d'une assurance vieillesse de base. Il est annoncé que ce pourcentage passe dans l'avenir à 100%.

- Les fonctionnaires bénéficient d'une retraite atteignant 90 % de leur dernier salaire pour 35 années de service.
- Pour les autres salariéEs urbainEs, le taux de remplacement visé est de seulement 59,2 % pour 35 années de cotisation. En 2012, le montant médian de la pension de retraite des salariéEs urbains/urbaines représente 75 % de celui des fonctionnaires.
- Ce pourcentage n'est que de 5 % pour les

ancien-ne-s chômeurs/euses urbainEs et 3 % pour les retraitéEs ruraux/rurales. Ces dernierEs sont donc très dépendantEs de l'aide reçue de leur famille. La politique de l'enfant unique, en vigueur de 1979 à 2015, rend cette possibilité très problématique.

- Seuls 14 % des migrantEs sont couvertEs par leur employeur contre le risque maladie. De plus, ils/elles doivent demander le remboursement de leurs soins dans leur localité d'origine, où les taux de remboursement sont souvent très faibles et ne permettent pas de compenser les sommes élevées demandées dans les centres de soins des zones urbaines.

ASSURANCE MALADIE

En 2012, 99 % de la population chinoise bénéficie d'une assurance santé de base. Mais les prestations fournies sont, d'une part d'un niveau peu élevé et d'autre part inégalement réparties.

- Le régime de base des salariéEs urbainEs (UEBMI) rembourse 70 % des dépenses de santé.
 - Les enfants, étudiantEs, personnes âgées et personnes sans emploi ne sont en général pas rembourséEs pour les consultations. Seules les hospitalisations et parfois les consultations pour des maladies très graves sont prises en charge (URBMI).
 - La population rurale n'est remboursée que pour les frais d'hospitalisation, et encore à 75 % (NCMS).
 - seuls 17 % des migrantEs sont couvertEs par leur employeur contre le risque maladie
- Résultat, les dépenses de santé pèsent fortement sur les budgets des ménages chinois et de nombreuses familles sombrent dans la pauvreté ou doivent emprunter auprès de leurs proches pour se soigner.

Les dépenses de santé représentaient 10 % du total des dépenses de consommation des ménages ruraux (en 2012), contre 6,2 % pour les urbains (en 2011). Ces taux sont parmi les plus élevés de ceux des principaux pays développés et émergents.

Cela s'explique notamment par le coût élevé des soins médicaux en Chine. Les hôpitaux publics sont en général autofinancés avec seulement moins de 10 % de leurs revenus provenant de financements publics. Ils tendent à gonfler la facture de leurs patientEs.

Depuis 2003, une couverture maladie spécifique existe pour les personnes les plus pauvres.

ASSURANCES CHÔMAGE, MATERNITÉ ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

Ne peuvent en bénéficier que les salariéEs urbainEs, soit environ 28 % de l'ensemble de la population.

Bien qu'elles soient obligatoires, ces assurances ne couvrent en 2012 que 40 % de la population concernée pour le chômage et la maternité, et 50 % pour les accidents du travail. Une des raisons en est que certains employeurs ne déclarent pas leurs salariéEs. ■

Sources utilisées dans cet article

■ Informations en anglais fournies par des organisations militantes de Hong Kong et traduites essentiellement par Brigitte Thomas.

■ Han Zhuang, DONG Baohua, TIAN Silu et LI Lingyun (2018). Ce recueil des textes en vigueur est accompagné de présentations rédigées par quatre spécialistes chinois. Voir titre et références à la fin de cette revue.

■ Document publié, en mars 2018, par une association créée au sein de la Faculté Jean Monnet de l'Université Paris Sud.

<https://www.cliniquejuridiquedesceaux.com/single-post/2018/03/02/Le-droit-du-travail-en-Chine-entre-mythe-et-réalité>

■ Article disponible en ligne sur le site du CLB <http://www.clb.org.hk/content/work-safety>

■ Marie Urban (2014). Voir titre et références à la fin de cette revue.

■ Article disponible en ligne sur le site du CLB : www.clb.org.hk/content/china?s-social-security-system

⁹ Banque mondiale (2012): « China 2030 ».

LES DROITS COLLECTIFS DES SALARIÉES

La relation salariale est basée sur une situation fondamentalement inégalitaire entre employeur et employée. Pour limiter ce handicap, les salariées ont donc simultanément besoin d'avoir le droit de :

- se mettre en grève s'ils/elles l'estiment nécessaire à la construction d'un rapport de forces,
- se regrouper de façon séparée des employeurs et de l'État,
- négocier collectivement en choisissant librement leurs représentantEs.

Ces trois droits fondamentaux ne sont pas reconnus sur le continent chinois.

UN DROIT DE GRÈVE INEXISTANT

Les lois chinoises n'interdisent pas les mouvements de grèves, mais elles ne stipulent pas non plus explicitement que les salariées ont le droit d'entreprendre ce type d'actions.

En 1982, le droit de grève a même été éliminé de la Constitution. La législation en vigueur n'utilise d'ailleurs pas le terme de grève, mais celui « d'arrêt ou de ralentissement volontaire du travail. »¹

Face à ce vide juridique, les salariées ne peuvent s'appuyer que sur le rapport de forces qu'ils/elles sont capables d'établir à un moment donné.

¹ Article 27 de la loi de 1992 modifiée 2001.

L'INTERDICTION DE CONSTITUER DES SYNDICATS INDÉPENDANTS DE L'ÉTAT-PARTI²

Avec la venue au pouvoir du Parti communiste chinois en 1949, toutes les structures syndicales préexistantes ont été absorbées au sein la centrale ACFTU. Celle-ci est depuis devenue un des rouages essentiels du parti-État, et tout syndicat doit y être obligatoirement affilié. Depuis cette époque, toute tentative de construire une structure indépendante est perçue par les autorités comme une déclaration de guerre et est sauvagement réprimée.

L'apparition de Solidarnosc en Pologne en août 1980 a renforcé cette phobie. Au moment de la chute de l'URSS, plusieurs tentatives de constituer des syndicats indépendants ont lieu. La plus connue est la Fédération autonome des ouvriers de Pékin autour du cheminot Han Dongfang. Leurs militantEs subissent une répression implacable.³ Cette détermination des autorités ne s'est pas démentie depuis.

² Ce sujet a été déjà longuement abordé dans le chapitre 3 consacré à l'ACFTU.

³ Voir notamment l'interview d'Han Dongfang dans la revue internationale de Solidaires parue en 2006, ainsi qu'Au Loong Yu (2013) pp 121-132. Voir références à la fin de cette revue.

⁴ L'Organisation internationale du travail (OIT) est un organisme dépendant de l'ONU qui regroupe des représentantEs des États, des employeurs et des organisations syndicales.

⁵ Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948)
http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

⁶ Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949).

L'ABSENCE DE SYSTÈME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

En 1949-1950, le nouveau gouvernement et l'ACFTU mettent en place des règles visant à la conclusion d'accords collectifs dans les entreprises privées. Un des objectifs poursuivis est d'y réduire le nombre croissant de conflits. Lorsque celles-ci sont nationalisées en 1958, les accords collectifs sont considérés comme n'étant plus nécessaires, comme c'était déjà le cas dans les entreprises d'État. Avec le passage au capitalisme, la référence aux accords collectifs est réintroduite dans la loi sur le travail de décembre 1994, dont les dispositions sont précisées dans la loi de décembre 2003. Mais ces textes prévoient également que les représentantEs des salariées sont choisis par le syndicat ACFTU de l'entreprise concernée. L'ACFTU étant intimement entrelacée avec le parti-État et le patronat, rien de réel ne se produit donc en matière de système de négociation collective.

LE LIEN INDISSOLUBLE ENTRE LES DIFFÉRENTS DROITS COLLECTIFS

Ce lien indissoluble est à la base de toute législation sociale digne de ce nom, et c'est sur ce principe que reposent les conventions internationales conclues dans le cadre de l'Organisation internationale du travail (OIT).⁴ Membre de l'OIT depuis 1971, ainsi que de ses instances de direction depuis 2011, le pouvoir chinois refuse néanmoins de ratifier deux conventions internationales qui font pourtant partie des principes de base de cette organisation :

- la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical,⁵
- la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective.⁶ ■

LE DÉBAT CONCERNANT LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

D

ans ce qui suit, le terme de négociation collective est utilisé dans le sens le plus répandu dans le monde. «*Invention britannique du XIX^e siècle*», pour «*réguler les salaires et autres conditions essentielles d'emploi par le biais de la négociation entre syndicats et employeurs*»¹, la négociation collective s'est ensuite répandue dans l'ensemble des pays occidentaux. Elle a été ensuite reprise comme un des principes fondateurs de l'Organisation internationale du travail (OIT).²

Le but assigné aux négociations collectives est d'établir des contrats collectifs améliorant la condition des salariéEs.

Employeurs et employéEs sont censéEs prendre part à ce processus sur un pied d'égalité. Afin de contrebalancer un rapport salarial conçu comme essentiellement conflictuel et déséquilibré, l'existence d'un système de négociations collectives présuppose que soit reconnu aux salariéEs le droit de grève, ainsi que celui de s'organiser de façon indépendante du patronat et de l'État.

Le problème est que sur le continent chinois :

- d'une part, toute tentative de fonder un syndicat indépendant est sévèrement réprimée,

- d'autre part, la centrale syndicale unique ACFTU, le parti-État, et la plupart des employeurs sont étroitement imbriqués.

Si l'on s'en tient à la définition présentée ci-dessus, il est donc légitime d'affirmer qu'il ne pourra pas y avoir de réel système de



Chris King-Chi Chan



Elaine Sio-leng Hui

négociations collectives en Chine, tant que n'existera pas de syndicalisme indépendant du patronat et de l'État-parti.

Reste à caractériser le type de relations sociales existant néanmoins entre les salariéEs, le patronat et le pouvoir. Un débat tendu existe à ce sujet entre militantEs ainsi qu'entre chercheurEs.

Cinq documents, sous forme d'extraits et/ou de résumés sont présentés ci-après :

- la classification proposée par Chris King Chi Chan et Elaine Sio Ieng Hui (mars 2014),
- des exemples concrets de négociations présentés par Chloé Froissart (fin 2014),
- le positionnement défendu en ce domaine par Han Dongfang (2015),
- les désaccords avec Han Dongfang exprimés par trois LNGOs: AMRC, GM, WE (2011)
- certaines des critiques adressées par Anita Chan à la politique du CLB (2018).

CHRIS KING CHI CHAN ET ELAINE SIO IENG HUI (2014)³

Ce qui suit résume certaines positions figurant dans un de leurs textes, publié en 2014.⁴

Jusqu'à très récemment, le terme même de « négociation collective » était rarement utilisé par le gouvernement chinois parce qu'il sous-entend l'existence d'intérêts contradictoires entre employeurs et employéEs, ce qui n'est pas supposé exister dans « l'économie socialiste de marché ».

1 Hyman, Richard (2001). « The rise and decline of collective bargaining as a mechanism of employment regulation in Britain. » In M. Alaluf and C. Prieto (eds.), *Collective Bargaining and the Social Construction of Employment*. Brussels: European Trade Union Institute. Source citée par Chris King-Chi Chan et Elaine Sio-leng Hui (2014), mais non consultée directement.

2 L'Organisation internationale du travail (OIT) est un organisme tripartite dépendant de l'ONU qui regroupe des représentantEs des États, des employeurs et d'organisations syndicales.

3 Ancien militant étudiant de Hong Kong, Chris Chan a participé à la fondation de plusieurs organisations. Aujourd'hui professeur au département des études sociales appliquées de la City University de Hong Kong, il y enseigne la sociologie et dirige des recherches sur le mouvement ouvrier en Chine. Universitaire, Elaine Sio-leng HUI a auparavant travaillé à Hong Kong pour diverses structures militantes dont Globalization Monitor et HKCTU <http://asian.la.psu.edu/people/suh275/MyCV>

4 Voir titre et références à la fin de cette revue.

LA « CONSULTATION COLLECTIVE »

Le terme habituellement utilisé par le gouvernement est celui de « consultation collective », dont le cadre juridique existe dans plusieurs lois et décrets depuis de nombreuses années.

La consultation collective est un processus allant du haut vers le bas, et est souvent le résultat d'instructions envoyées d'en haut par le pouvoir ou les niveaux supérieurs de l'ACFTU.

Elle se résume à une simple formalité : Dans certains cas, les syndicats et la direction se rencontrent et les syndicats acceptent tout ce qui est proposé par la direction ; Dans d'autres cas, la direction ne rencontre même pas les syndicats et leur envoie juste un contrat collectif pour « approbation ».

Tous les syndicats locaux sont dirigés par la centrale ACFTU, elle-même imbriquée dans l'État-parti. Sur le lieu de travail, les syndicats sont par ailleurs souvent subordonnés à la direction de l'entreprise : les membres des comités syndicaux font souvent partie de la direction.

Pour toutes ces raisons, représenter et protéger les intérêts des salariéEs n'est jamais la priorité des syndicats. Au lieu de défen-

dre réellement les intérêts de leurs membres, les syndicats s'assurent simplement que les entreprises ne violent pas la législation sociale. Ils remplissent ainsi simplement une fonction étatique en tant que rouages d'un système de réglementation juridique des relations de travail.

Les contrats collectifs « acceptés » par les deux parties impliquent rarement des négociations salariales. En outre, les termes et conditions d'emploi énoncés dans les contrats s'écartent rarement des normes juridiques minimales. En effet, les syndicats ont tendance à faire des propositions qu'ils jugent acceptables par la direction.

Les salariéEs ordinaires, même syndiquéEs, ne participent pas réellement au processus de consultation. Ils/elles ne sont pas non plus consultéEs par les syndicats. En d'autres termes, les salariéEs ne sont pas vraiment représentéEs lors des consultations collectives.

D'où la conclusion des deux auteurEs :

- La consultation collective en Chine ne correspond pas à la définition usuelle de négociation collective ;
- Un nouveau système de relations sociales ne pourra voir le jour que lorsque les syndicats présents sur le lieu de travail se seront débarrassés complètement du contrôle de l'employeur et représenteront véritablement les intérêts de leurs membres.

LA NÉGOCIATION IMPOSÉE PAR UNE MOBILISATION RADICALE DES SALARIÉES DE BASE⁵

La grève Honda en 2010 illustre parfaitement ce type d'orientation.⁶

Les salariéEs commencent par bloquer complètement le fonctionnement de l'usine de Foshan. C'est cette pression

énorme sur l'employeur qui le force ensuite à :

- accepter que les salariéEs choisissent eux/elles-mêmes leurs représentantEs,
- accorder des augmentations de salaires substantielles.

Le succès sans précédent des salariéEs de Honda-Foshan sert ensuite de déclencheur à une vague de grève sans précédent dans les autres usines Honda de Chine, qui se propage ensuite dans une grande partie du reste du secteur automobile et de nombreuses autres usines du pays.

La vague de grèves de 2010 a tourné essentiellement autour du niveau des salaires, et a débouché sur des augmentations bien au-dessus du salaire minimum légal. Ce type de mouvement a reposé sur l'engagement collectif des salariéEs et la solidarité de classe avec les autres exploitéEs.

LA NÉGOCIATION « PAR LE HAUT »

Pour éviter de se retrouver à nouveau face à des négociations « à chaud », le pouvoir déclare vouloir promouvoir une forme de négociation qui serait non conflictuelle, et bien sûr sans existence de syndicat indépendant.

Ce type de négociation dirigée d'en haut par le parti-État est censé se dérouler entre les patrons concernés et les responsables de l'ACFTU du niveau correspondant. Afin d'éviter de nouvelles grèves parties de la base comme en 2010, l'État est contraint de faire pression sur le patronat pour lui arracher quelques concessions économiques.

Dès le lendemain de la victoire de Honda-Foshan, l'ACFTU publie à cet effet un document intitulé « Renforcer la construction des syndicats sur le lieu de travail en les

laissant jouer pleinement leur rôle. » Ce document du 5 juin recommande :

- de procéder, dans le cadre prévu par la loi, à des élections syndicales sur les lieux de travail,
- de faire assurer par ces syndicats, dans toutes les entreprises, la mise en œuvre effective de la loi sur le travail, de la loi sur les syndicats et de la loi sur le contrat de travail.

L'expérience de Honda-Foshan suggère cependant que même si l'élection directe des dirigeants syndicaux locaux et dirigeantes syndicales locales a été introduite dans l'usine (ce qui constitue indéniablement un réel progrès), les travailleurs/euses de base ont été intentionnellement excluEs de la possibilité d'être candidatEs. Cela a été en particulier le cas des salariéEs les plus actifs/ves dont se méfiaient la direction de l'entreprise et les responsables de l'ACFTU.

Dans la foulée, une négociation salariale commence dans le secteur de la restauration à Wuhan⁷ début 2011 entre :

- l'union locale ACFTU,
- l'association patronale des entreprises de restauration de Wuhan,
- la fédération locale des syndicats du commerce, des finances et du tabac.

Les salaires sont augmentés de 30% au-dessus du salaire minimum légal local, avec une augmentation salariale d'au moins 9% l'année suivante. C'est la première fois qu'un contrat collectif couvre autant de salariéEs.

Cette négociation s'inspire évidemment de la nouvelle « négociation collective dirigée par l'État » annoncée par le pouvoir, dans laquelle les échelons supérieurs de l'ACFTU jouent un rôle incontournable, ce

5 Les deux auteurEs utilisent en réalité le concept de « négociation collective par l'émeute » emprunté à l'historien social britannique Eric Hobsbawm, dont une bonne compréhension nécessiterait un long développement dépassant le format limité de cette revue.

6 Concernant la grève Honda, voir pp 149-152 de cette revue.

7 La ville de Wuhan est située à 840 kilomètres à l'Ouest de Shanghai.



Chloé Froissart

qui permet d'éviter un dialogue direct entre les salariéEs, les syndicats d'entreprises et les employeurs.

CHLOÉ FROISSART (2014)

Dans son article,⁸ Chloé Froissart décrit notamment la façon dont des formes de négociations ponctuelles ont existé lors de luttes entre septembre 2010 et le printemps 2014.

Elle s'appuie pour cela sur l'analyse de 30 conflits soutenus par des LNGOs, le plus souvent liées au *China Labour Bulletin*. Quelques éléments de son article sont résumés ci-dessous.

Ces LNGOs liées au CLB étaient à l'origine essentiellement spécialisées dans l'aide juridique et la défense des droits individuels. Elles sont peu à peu venues à promouvoir la défense des droits collectifs.

Ces LNGOs ne prétendent pas représenter les ouvrierEs, soulignant à cet égard qu'elles n'ont été élues par personne. Cette position leur permet par ailleurs ne pas se présenter comme concurrentes aux syndicats officiels, qu'elles sollicitent réguliè-

rement en faveur des ouvrierEs. Elles veulent éviter toute atteinte au monopole du Parti communiste, espérant ainsi se prémunir de la répression.

UNE DÉMARCHE PRIVILÉGIANT LE DIALOGUE ET LE COMPROMIS

Celle-ci cherche à établir un équilibre entre :

- la pression, qui permet de rééquilibrer les rapports de force,
- l'autolimitation, censée permettre de se protéger de la répression.

Pour amener le patron à la table de négociation, les représentantEs des salariéEs font valoir que leurs demandes et l'action en elle-même sont « justes, raisonnables, légales ».

S'ils/elles demandent que la direction leur fournisse des « explications rationnelles » pour des décisions qui leur paraissent arbitraires, les militantEs veillent également à ne pas, dans un premier temps, acculer l'employeur.

Ainsi, ils/elles posent des limites à leur action en refusant la violence : le mot d'or-

dre est de ne pas casser les machines, de ne pas détériorer les lieux de travail et le matériel.

La grève ou la menace de grève permet quelquefois de résoudre rapidement des conflits, notamment lorsque l'employeur a des commandes à honorer.

Il existe cependant des situations – comme les délocalisations, les licenciements, les fermetures d'usines – où les arrêts de travail ne sont pas efficaces. Dans ces cas-là, ces LNGOs estiment le soutien du Parti ou de l'État nécessaire à la résolution du conflit.

Malgré la défiance des ouvrierEs envers les syndicats officiels, ces LNGOs liées au CLB tentent donc de persuader les représentantEs des salariéEs d'aller systématiquement trouver ces derniers pour leur remettre la lettre de revendications, leur demander d'intervenir auprès de l'employeur ou de superviser les négociations. Cette stratégie sert plusieurs objectifs :

- jouer le syndicat du district contre le syndicat de l'usine, qui est alors désavoué,
- officialiser les représentantEs ouvrierEs et formaliser une plateforme de dialogue,
- légitimer le rôle des LNGOs et des représentantEs ouvrierEs en montrant qu'ils/elles associent les syndicats officiels à la résolution des conflits au lieu de leur faire concurrence, et contraindre ainsi ces derniers à endosser leurs responsabilités.

Dans les faits, le soutien des autorités locales est très difficile à gagner. Les protestataires tentent donc d'exploiter les divisions au sein de l'administration et sollicitent l'aide des échelons supérieurs. Mais ils/elles sont souvent accueilliEs avec hostilité et indifférence, les cadres faisant traîner indûment les procédures ou les ren-

voyant aux échelons inférieurs, sous prétexte qu'il revient à ces derniers de régler le problème.

Cette orientation trouve ses limites lorsque les employeurs ne veulent rien entendre et que les autorités locales et les syndicats officiels refusent leur soutien aux grévistes. Et cela d'autant plus que les employeurs ont la loi de leur côté et peuvent licencier les représentantEs ouvrierEs au motif qu'ils/elles ont « *sévèrement porté atteinte aux règlements de l'entreprise* » ou ont « *enfreint la discipline* » (Loi sur le contrat de travail, article 39).

Parmi les exemples de négociations fournis par Chloé Froissart :

Gaoya (Canton)

L'employeur ne payait pas la sécurité sociale et privilégiait la sous-traitance. Les représentantEs des salariéEs ont fait valoir au patron qu'il était plus rentable pour lui de n'avoir recours à la sous-traitance que pour le travail que ses employéEs ne pouvaient pas faire.

De même, 20 ouvrierEs se partageaient le travail de 4 personnes, car l'employeur ne voulait pas payer de primes de licenciement. Or le salaire était tellement bas que les ouvrierEs souhaitaient de toutes façons démissionner, tout en obtenant une compensation. Les représentantEs ont alors proposé que 10 personnes partent avec une compensation trois fois plus élevée que l'indemnité de licenciement.

Par ailleurs, l'entreprise s'est mise aux normes du droit du travail chinois :

- l'entreprise a payé ses arriérés de cotisations à la sécurité sociale depuis 2004,
- les employéEs ont signé un CDI avec l'employeur,

⁸ Chloé Froissart (2014). Voir titre et références à la fin de cette revue. Chloé Froissart est directrice du Centre franco-chinois de l'Université Tsinghua (Pékin) et chercheuse rattachée au Centre d'études français sur la Chine contemporaine. Elle a notamment publié en 2013 un volumineux ouvrage sur les travailleurs/euses migrantEs originaires des régions intérieures de la Chine.

- ils/elles ont obtenu leurs congés payés, un examen médical gratuit par an, la garantie d'une compensation en cas de rupture de contrat, et les ouvrières concernées ont obtenu leurs congés maternité.

Yanlian (province du Shaanxi)

Les salariéEs de cette entreprise d'État avaient été contraintEs de signer des contrats illégaux d'intérim. Ceux-ci permettaient à l'employeur de verser des salaires moins élevés, ainsi que d'échapper au paiement des primes d'ancienneté et de compensations élevées en cas de licenciement.

Les employéEs demandaient la signature de CDI et l'harmonisation des salaires. ConfrontéEs pendant quatre mois au refus de l'employeur de négocier, ils/elles lui ont envoyé, sur les conseils du cabinet d'avocats Lao Wei (lié au CLB), un préavis de grève, spécifiant que celle-ci était motivée par son refus de la négociation.

Ils/elles ont transmis leurs revendications et une description détaillée de la situation aux autorités provinciales, ainsi qu'aux fédérations syndicales municipale et provinciale, en les priant d'intervenir. Enfin, ils/elles ont transmis leur lettre de revendications aux médias via les réseaux sociaux.

Les salariéEs n'ont finalement pas eu à mettre à exécution leur menace de grève : leurs actions ont forcé les syndicats officiels à intervenir, et la pression sur l'employeur a été suffisante pour qu'il accepte les négociations.

La direction a aboli le système d'intérim, mais s'est vengée ultérieurement sur les représentantEs des salariéEs, en les licenciant ou en les affectant à des postes subalternes.

Hôpital public de médecine chinoise de Canton (2013-2014)

En mai 2013, 126 infirmières et agents de sécurité ont déposé une plainte auprès de la fédération syndicale municipale, pour dénoncer l'absence de contrat de travail et de couverture sociale, des salaires inégaux à travail égal, ainsi que le non-paiement des heures supplémentaires.

En août, un accord a été trouvé entre la direction et les infirmières. Mais cet accord excluait les agents de sécurité. Un groupe de 12 d'entre eux a alors continué le mouvement en montant sur le toit de l'hôpital pour y déployer une banderole. Ils ont été arrêtés, accusés de « perturbation de l'ordre social » et formellement jugés en avril 2014 après huit mois d'emprisonnement.

Liansheng (2013)

Les autorités locales, après avoir épuisé toutes les tactiques habituelles pour venir à bout d'un conflit, ont supervisé plus de vingt rounds de négociations entre l'employeur et les employéEs, entre juillet et octobre 2013.

Elles ont ainsi permis la signature d'un contrat collectif interdisant toute baisse des primes et subventions allouées par l'entreprise pour compenser les hausses du salaire minimum. Face au refus de l'employeur d'attribuer à tous les employéEs une rémunération égale à travail égal, les autorités locales ont fini par créer

un comité ad hoc de règlement du conflit qui a débouché sur un plan social sans précédent.

Par ailleurs, afin de forcer des ouvrierEs à démissionner et réduire ainsi les coûts de restructuration, la direction sous-traitait des travaux à l'extérieur. DéterminéEs à démissionner, des employéEs voulaient néanmoins être indemniséEs. Après 70 jours de lutte acharnée, ils/elles ont conclu en octobre 2013 un plan social inédit leur donnant une indemnité à hauteur de 70% du salaire mensuel par année travaillée, calculée sur la base du mois de l'année précédente où le salaire avait été le plus élevé, soit presque aussi bien qu'une indemnité de licenciement.

HAN DONGFANG (2015-2016)

Né en 1963, Han Dongfang est originaire du continent chinois. Cheminot en 1989, il participe à la fondation d'un éphémère syndicat indépendant du parti et de l'État. Libéré après 22 mois de prison où il était promis à une mort certaine, il vit depuis à Hong Kong où il dirige le *China Labour Bulletin* qu'il a fondé en 1994.

Avant 2005, le *China Labour Bulletin* affichait des positions comparables à celles des autres organisations indépendantes du pouvoir de Pékin. Dans un document commun avec la centrale syndicale hongkongaise HKCTU, le CLB écrivait par exemple : « La négociation collective est réduite à une farce lorsque le syndicat participant n'est pas indépendant du patronat et du pouvoir politique. »⁹ Les positions du CLB ont ensuite beaucoup évolué, comme en témoignent ci-après des extraits des déclarations publiques d'Han Dongfang faites aux USA le 17 juin 2015, devant le sous-comité Asie-Pacifique du

Comité des Affaires étrangères de la Chambre des représentants.¹⁰

« Les ChinoisEs ne devraient pas être obligéEs d'attendre la chute du régime communiste pour bénéficier d'améliorations de leurs conditions de travail et des conditions de vie de leurs familles ».

En 2005, « le CLB a décidé de promouvoir le système de la négociation collective sur les lieux de travail, et se battre pour cela plutôt que pour la liberté d'association. Pourquoi ne pas commencer à mettre en place tout de suite la négociation collective, et remettre à plus tard la liberté syndicale ? » « La négociation collective sur les lieux de travail est acceptée par beaucoup de monde, dont le gouvernement et le syndicat officiel. »

« Notre changement de stratégie va permettre que les belles promesses du Parti communiste se réalisent pas à pas. Il existe une opportunité en or pour les salariéEs et le Parti communiste de travailler ensemble, et de créer une société plus juste, plus égalitaire et plus stable. »

« En 2005-2010, nous avons organisé et écrit des articles pour promouvoir cette idée.

En 2010-2015, nous avons été impliqués dans plus de 70 grèves, et dans ces 70 grèves nous avons pu introduire un certain degré de négociation collective. Notre travail dans les 10 dernières années (...) a aidé à réduire la peur de la négociation collective sur le lieu de travail parmi les responsables de l'État et de l'ACFTU.

Grâce à notre engagement, il a également été possible de voir que le parti était capable d'apprendre et de poursuivre le processus de réforme, et qu'il constituait un partenaire potentiel avec qui nous pouvions trouver un terrain commun de travail pour améliorer la vie des classes laborieuses et de l'ensemble de la nation. »

« En 2005, lorsque le CLB a décidé de changer ses priorités et se centrer sur la mise en place

9 HKCTU & CLB, The Chinese working class, the ACTFU & engagement (18 janvier 2001) <https://www.hrichina.org/en/content/4806>

10 Han Dongfang (2015). Ces déclarations systématisent les positions déjà exprimées dans une tribune parue dans *The Guardian* le 26 juin 2011, et son livre en français paru en 2014. Voir titres et références à la fin de cette revue.

de la négociation collective sur le lieu de travail, la plupart de mes amiEs rigolaient et nous ont souhaité bonne chance. AucunE de mes amiEs n'avait été convaincuE par mes arguments. Les gens doutaient que la négociation collective puisse être mise en place sans liberté d'association.

Personne ne pensait que les salariéEs pouvaient revendiquer des négociations collectives sans avoir obtenu auparavant le droit à la liberté d'association. »

En janvier 2016, Han Dongfang réitère ce point de vue : « Le CLB a coopéré avec un certain nombre de LNGOs en Chine continentale pour jeter les bases d'un système de négociation collective (...). Ces cas nous ont permis d'acquérir une riche expertise ouvrant la voie à la création d'un système national de négociation collective au niveau des entreprises. »¹¹

Contrairement au CLB, la quasi-totalité des LNGOs, ainsi que la centrale syndicale



Logo WE, logo AMRC, logo GM

HKCTU de Hong Kong, continuent de lier étroitement la possibilité de réelles négociations collectives et l'existence d'un syndicalisme indépendant du parti-Etat et du patronat.

AMRC, GM, WE (2011)

Dans une tribune publiée le 26 juin 2011 dans le journal britannique *The Guardian*,¹² Han Dongfang avait déjà exprimé sa rupture avec le positionnement faisant auparavant consensus au sein des LNGOs basées à Hong Kong.¹³

Un mois plus tard, trois LNGOs de Hong Kong¹⁴ font circuler une réponse¹⁵ dont est extrait ce qui suit :

« Le mouvement syndical international repose sur trois principes directeurs fondamentaux :

- la liberté de former des syndicats,
- le droit à la négociation collective,
- le droit de grève.

Ce n'est que lorsque tous les trois sont reconus simultanément, par l'État et les employeurs, non seulement en paroles mais en actes, que chacun de ces droits peut avoir un sens pour les salariéEs.

À cela s'ajoute la nécessité pour eux/elles de jouir des libertés civiles, qui sont également indispensables au mouvement ouvrier. Et en Chine,



Anita Chan

les libertés civiles sont pratiquement absentes. En Chine, les salariéEs sont privéEs des libertés civiles fondamentales en général, et des droits fondamentaux du travail en particulier.

Cela signifie que lorsque les intérêts légitimes des salariéEs sont niés par des employeurs sans scrupules et que le système judiciaire est loin d'être impartial, les salariéEs restent sans défense. Ils/elles ne sont en effet pas autoriséEs à organiser des grèves ou des manifestations pour faire entendre leur voix. Cela fait de la Chine un endroit idéal pour les capitalistes.

L'ACFTU est claire quand elle décrit ce qu'elle promeut comme étant des "consultations collectives", et non pas des "négociations collectives". En effet, le terme de "négociation" peut suggérer une sorte de confrontation entre employeurs et employéEs, qui n'est pas le cadre dans lequel se situe le syndicat officiel.

La "concertation collective" ne vise qu'à renforcer la seule institution syndicale officielle, en retirant leur légitimité aux grèves ouvrières ainsi qu'aux élections syndicales démocratiques. »

Dans le même esprit, Apo Leung, ancien responsable d'AMRC écrit en 2017 : « Le débat entre Han Dongfang du China Labour

Bulletin (CLB) et d'autres LNGOs basées à Hong Kong sur la stratégie à mettre en œuvre en Chine vient de l'adoption par Han d'une attitude plus complaisante, dans le cadre de sa promotion des "négociations collectives". Les LNGOs de Hong Kong ont critiqué le fait que la position de Han ne prenait pas en compte le cadre plus large constitué par l'absence continue des droits fondamentaux en Chine. »¹⁶

LES CRITIQUES ANITA CHAN ENVERS LE CLB (2018)¹⁷

Anita Chan est originaire de Hong Kong. Universitaire engagée, elle est l'auteure d'environ une centaine d'ouvrages et articles.¹⁸ Pour Anita Chan, parler de négociation collective n'a de sens que si sont en présence des interlocuteurs différenciés.

Or, l'ACFTU qui dispose du monopole de représentation du monde du travail « n'a presque pas changé sa fonction antérieure de bras de l'État-parti, travaillant en étroite collaboration avec les gouvernements locaux et les directions d'usine, et fermant souvent les yeux sur l'exploitation des salariéEs. »¹⁹

Depuis 2010, environ, Han Dongfang a néanmoins poussé ses partenaires en Chine continentale à mener à bien le projet du CLB de promouvoir la négociation collective.

Les autorités chinoises ont été au courant de telles activités, mais jusqu'en 2015 elles avaient fermé les yeux à moitié, et celles-

11 Han Dongfang (2016). Voir titre et références à la fin de cette revue.

12 Han Dongfang (2011).

13 Sur l'évolution de la position d'Han Dongfang envers l'ACFTU, voir les pages 47-48 de cette revue.

14 Voir la cartographie des LNGOs aux pages 115-118 de cette revue.

15 Asia Monitor Resource Centre (AMRC), Globalization Monitor (GM) et Worker Empowerment (2011).

16 Resistance on the Continent of Labour, AMRC 2017, page 50. <https://amrc.org.hk/content/resistance-continent-labour-strategies-and-initiatives-labour-organizing-asia>

17 Ce qui suit a été écrit à partir du texte d'Anita Chan publié en 2018. Voir titre et références à la fin de cette revue.

18 <https://researchers.anu.edu.au/researchers/chan>, <http://psc.bellschool.anu.edu.au/experts-publications/experts/anita-chan/other-publications>, <https://scholar.google.com/citations?user=2eLM7J8AAA&hl=en>

19 Anita Chan (2018).

ci ont pu continuer. Depuis, la répression s'est intensifiée contre les militantEs.

À PROPOS DU CONFLIT WALMART²⁰

En juin 2016, ayant épuisé tous les moyens possibles pour mettre fin aux mesures coercitives de la direction de l'entreprise visant à imposer des horaires flexibles, les salariéEs de Walmart de la ville de Nanchang (province du Jiangxi), déclarent qu'ils/elles refusent de signer les nouveaux contrats permettant de les payer selon le nouveau système. Ils/elles se mettent en grève le 1^{er} juillet 2016.

Les employéEs suivent ensuite les conseils de l'avocat du travail Duan Yi, du centre d'aide juridique Lao Wei de Shenzhen, étroitement lié au CLB. Celui-ci est venu spécialement de Shenzhen, situé à environ 800 kilomètres, pour conseiller aux grévistes de reprendre le travail. Il les aurait informé que, selon la loi, faire grève pendant trois jours augmenterait les risques de perdre les procédures juridiques engagées.

Une fois la grève arrêtée, la répression commence. Au cours du semestre suivant, la direction harcèle et renvoie plusieurs douzaines des salariéEs parmi les plus militantEs.

Des débats enflammés ont ensuite lieu dans les forums de discussion sur Internet de l'association WCWA. La discussion dégénère, avec un flot continu de fausses nouvelles et d'attaques personnelles venimeuses. Cela sème la confusion chez les salariéEs de Walmart, et la participation au réseau WCWA est en chute libre.

- À la mi-2017, le courant soutenu par le CLB (dont l'avocat Duan Yi et Zhang Zhiru de la LNGO Chunfeng) appelle à mettre en

place une nouvelle association. L'élection des responsables a lieu par SMS en mai 2017. Cette nouvelle organisation prend le nom de Walmart Workers Association - Chine (WWA-C), avec à sa tête Zhang Liya, un des deux co-fondateurs de WCWA.

- Zhang Jun, (ancien conseiller du syndicat d'Ole Wolff, licencié de Walmart-Yantai en 2015), reste à la tête de WCWA dont il est co-fondateur.

Fin 2018, les invectives entre WCWA et WWA-C n'avaient pas cessé.

Profitant de la scission du mouvement, la direction de Walmart accentue son offensive pour contraindre les salariéEs à signer le nouveau contrat de travail incluant les horaires flexibles. Elle s'en prend aux employéEs récalcitrantEs ayant refusé de le faire. Les représailles sont implacables : des militantEs d'un certain nombre de magasins qui avaient exhorté leurs collègues à ne pas signer sont harceléEs et licenciéEs unE par unE.

LES CRITIQUES D'ANITA CHAN À PROPOS DES DÉCLARATIONS DE HAN DONGFANG EN 2015-2016

En 2015, trois mois après la publication du deuxième projet de loi sur les organisations étrangères²¹, et alors que le monde des LNGOs était inquiet d'un avenir imprévisible, Han a fait une déclaration surprenante aux USA lors d'une audition devant la sous-commission Asie-Pacifique de la Commission des affaires étrangères de la Chambre des représentants : « Nous avons développé un solide réseau de LNGOs en Chine continentale qui sont très impliquées dans la promotion d'un système de négociation collective dans le monde du travail. Au cours des cinq dernières années, nous avons participé à plus de 70 cas de négociation collective. »²²

Et Anita Chan poursuit : « Une déclaration publique à une occasion aussi médiatisée, vantant l'ampleur et le succès de son action, au moment où la loi sur les organisations étrangères était en cours d'élaboration, allait certainement attirer l'attention du gouvernement chinois et de l'ACFTU. À mon avis, il n'est pas exagéré d'établir un lien entre le discours de Han aux États-Unis et les arrestations de cinq membres de LNGOs du continent ayant bénéficié directement ou indirectement de son financement. »

Un article du quotidien officiel du Parti communiste chinois racontait en détail que Zeng Feiyang (du centre MWSD de Panyu)²³ avait reçu plus de 100 000 dollars US par an de la part du CLB grâce à des arrangements bancaires compliqués. Dans une tentative de discréditer Zeng, l'article alléguait également que Zeng avait piqué dans la caisse et menait un style de vie au-dessus de ses moyens. Han Dongfang a répondu par une lettre ouverte qui ne niait pas l'aide financière du CLB. Il ajoute : « Zeng m'a dit à plusieurs reprises que nous ne devrions pas transférer de fonds pour le

moment, car la pression des autorités était trop forte. Mais la pression finira par s'atténuer et le MWSC de Panyu reprendra un jour son travail d'aide aux salariéEs entamant des négociations collectives avec leurs employeurs - et Zeng Feiyang acceptera alors à nouveau l'aide financière du China Labour Bulletin. »²⁴

En ce qui concerne le discours de Han Dongfang aux États-Unis et sa lettre ouverte au quotidien officiel du Parti communiste, trois personnes appartenant à des LNGOs différentes ont expliqué que ces deux prises de position étaient préjudiciables aux LNGOs du continent. L'une d'entre elles a par exemple déclaré : « Après avoir lu la lettre ouverte de Han, nous pensions que celle-ci ne nous apportait pas la moindre protection. Au contraire, elle avait un effet négatif car elle nous fait courir des risques plus élevés ». « Il est vrai, que les autorités savent [à propos de l'argent], mais Han n'aurait pas dû en parler ou écrire ouvertement comme cela. »

RÉCAPITULATIF DE LA LUTTE DES SALARIÉES DE WALMART²⁵

1996 : Ouverture à Shenzhen du premier magasin Walmart, la direction refuse la création d'un syndicat.

2006 : Juillet, premier syndicat crée d'en haut par l'ACFTU, il sera suivi par beaucoup d'autres.

L'ACFTU accepte en septembre que la direction de Walmart crée des syndicats-maison.

Gao Haitao est démocratiquement élu président du syndicat de Nanchang. Il est licencié après avoir été abandonné par l'ACFTU

2008 : Avril, contacts entre le syndicat Walmart-Nanchang, et le syndicat d'Ole Wolff (OWYTU) conseillé par Zhang Jun.

20 Cette lutte est présentée aux pages 153-159 de cette revue.

21 Voir les pages 138-141 de cette revue sur l'évolution de la législation concernant les organisations indépendantes du pouvoir.

22 Han Dongfang (2016). Voir titre et références à la fin de cette revue.

23 Sur le centre MWSD de Panyu, voir pages 122-123 de cette revue.

24 Han Dongfang (2016).

25 Ce qui suit reprend en partie des éléments présentés aux pages 153-159 et 203-206 de cette revue.

Militants	Activité	Ville	Organisations de salariées	
Zhang Jun	Conseiller du syndicat Oé Wolff (2006-2009), qu'il dote d'un blog en 2007 Salarié de Walmart en 2011-2015.	Yantai	WCWA original (sept 2014)	WCWA après scission (mai 2017)
Zhang Liya	Salarié de Walmart. Licencié en mai 2016, il rejoint le cabinet Lao Wei.	Shenzhen		WVA (C) (mai 2017)
M' Duan Yi	Cabinet d'aide juridique Lao Wei (lié au CLB)	Shenzhen		
Zhang Zhiru	LNGO Chuanfeng (lié au CLB)	Shenzhen		
Huang Xinggo	Président démocratiquement élu du syndicat Walmart de Changde en mars 2013. Licencié en 2014.	Changde		
Wang Shasha	Salarié de Walmart (1994-2012, puis 2014-2015)	Shenzhen		WWDG (juillet 2016)

2011: Zhang Jun (ancien conseiller d'OWYTU) trouve un emploi à Walmart-Yantai.

2012: création d'une association de salariées de Walmart-USA sous le sigle OUR, au début très liée au syndicat américain de l'alimentation et du commerce UFCW.

2014: Création à Walmart-Chine de WCWA (Zhang Jun et Zhang Liya).

Projet de fermeture de 5 magasins pendant le seul mois de mars.

4 mars à Ma'Anshan (Anhui), heurts entre la police et des manifestants.

4 mars, à Changde (Hunan), piquet de grève de 143 salariées pendant deux semaines.

Milliers de connexions à WCWA qui change alors de fonction.

2015: Rupture aux USA entre l'association OUR et le syndicat UFCW.

2016: Printemps, annonce de la flexibilisation des horaires.

30 mars à Hefei, protestation contre une fermeture de magasin.

20 juin 2016: échange Skype entre WCWA

(Chine) et OUR (USA).

1^{er} au 4 juillet, grèves à Nanchang, puis Chengdu et Harbin.

23 juillet 2016, création de WWDG visant à apporter aux salariées des connaissances juridiques et des compétences pour négocier.²⁶

17-19 septembre à Changsa, manifestations d'un millier de salariées sur les horaires et les salaires.

2017: Mai, scission du WCWA et création de WVA (C) lié au CLB, accentuation de la répression. ■

²⁶ CLB (2017) p9, note 12
<http://www.clb.org.hk/sites/default/files/Walmart%20report%20Final.pdf>

DROITS DEVANT!

Il y a une trentaine d'années, les néolibéraux du monde entier affirmaient avec aplomb que le développement international de l'économie de marché se traduirait inéluctablement par le renforcement des libertés, et de la démocratie. Les faits démontrent qu'il n'en est rien: le capitalisme mondialisé fait en effet très bon ménage avec le maintien ou le renforcement de l'autoritarisme.

Face à cela, la seule alternative est la lutte convergente des peuples du monde.

LA LONGUE MARCHÉ POUR LES DROITS DES CITOYENNES ET CITOYENS

A

u XIX^e siècle déjà, la croissance des droits démocratiques n'était déjà en rien la conséquence directe du développement du système capitaliste. Depuis cette époque, c'est au contraire grâce à l'action de celles et ceux qui résistaient au capitalisme que la plupart des droits démocratiques ont pu être arrachés.¹ En Chine aujourd'hui, la faiblesse des libertés est étroitement liée à l'interdiction faite au monde du travail de se doter d'une représentation syndicale et politique.

Avec la venue du nouveau régime en 1949, une série de droits avaient pourtant vu le jour, notamment pour les populations rurales, les femmes, etc. Mais c'est en fait un régime autoritaire qui s'est mis en place, au fonctionnement calqué sur celui des territoires contrôlés par l'Armée rouge chinoise pendant les 10 années précédant sa prise du pouvoir sur l'ensemble du continent chinois.

Du milieu des années 1990 au début des années 2010, face à l'aspiration croissante de la population à davantage de liberté, le pouvoir de Pékin est amené à assouplir son autoritarisme. Il répond ainsi simultanément à certaines des exigences des pays anciennement industrialisés pour accepter la réintégration de la

Chine dans la scène politique internationale, et notamment sa participation à l'OMC (Organisation mondiale du commerce).

Depuis 2013, et surtout 2015, le balancier semble être reparti dans l'autre sens :

- Devenue la deuxième puissance économique du monde, le pouvoir chinois semble estimer ne plus avoir besoin de faire des courbettes devant les pays anciennement industrialisés.

- Simultanément, avec le ralentissement de moitié du taux de croissance économique de la Chine, il estime nécessaire de mettre un terme aux augmentations régulières de salaires imposées par la multiplication des grèves. La restriction des libertés, dont la loi sur les ONG entrée en vigueur en janvier 2017, est une des mises en pratique de cette volonté.

La dégradation permanente des libertés rend encore plus indispensable la solidarité internationale. Pour cette raison, l'Union syndicale Solidaires et le Réseau syndical international de solidarité et de

luttons (RSISL) se sont notamment engagés sans réserve aux côtés des organisations militantes de Hong Kong pour soutenir des étudiantEs et jeunes diplôméEs du continent, arrêtéEs pour avoir organisé des cercles de discussion dans leur université.

PÉTITION EN LIGNE DE SOUTIEN AUX MILITANTS DE GAUCHE EN CHINE CONTINENTALE, DÉTENUS POUR AVOIR ORGANISÉ UN GROUPE DE DISCUSSIONS (24 JANVIER 2018)²

Le 5 novembre 2017, un groupe de discussion organisé par des étudiants et jeunes diplômés de l'IUT de la province du Guangdong, a subi la répression de la police locale. Six participants ont été interpellés, dont Ye Jianke and Zhang Yunfan qui ont par la suite été placés en détention et suspectés d'avoir commis des actes criminels.

Zhang Yunfan a tout d'abord été accusé d'implication dans « des activités économiques illégales », puis emprisonné au centre de détention de Panyu pour « rassemblements visant à déstabiliser l'ordre social ».

La police a également fait irruption au domicile de Zheng Yongming et Sun Tingting, des militants de défense des droits des salariés, faisant également partie des organisateurs du groupe d'étude. Elle les a également placés en détention, respectivement le 5 et le 8 décembre.

Dans une lettre ouverte datée du 15 janvier 2018, Zhang Yunfan mentionnait que les « évènements » du 4 juin 1989³ avaient été abordés lors de réunions du groupe d'étude. Cette lettre ouverte révélait également que ces quatre personnes (Zhang Yunfan, Ye Jianke, Zheng Yongming et Sun Tingting) avaient été libéréEs sous caution en attendant d'être jugées.

1 « Depuis le chartisme britannique du XIX^e siècle, jusqu'à Solidarnosc en Pologne, la CUT au Brésil, le Conseil national des syndicats en Corée du Sud et l'ANC en Afrique du sud à la fin du XX^e siècle. Pour juger du degré de démocratisation d'un pays, les libertés syndicales réelles sont la meilleure pierre de touche. » Gilbert Achcar *Le peuple veut* (Actes Sud, 2013) p 346.

2 <https://solidaires.org/Solidarite-internationale-contre-la-repression-en-Chine>. <http://en.hkctu.org.hk/mainland-china/press-release-and-statement-cn/online-petition-in-support-of-chinese-leftwing-activists-detained-for-organising-a-reading-group>

3 Entre avril et début juin 1989, des manifestations monstres ont eu lieu à Pékin, puis dans d'autres villes. Elles demandaient notamment des réformes politiques et démocratiques. Le 4 juin à Pékin, l'armée tire sur la foule, occasionnant un grand nombre de morts. La loi martiale est proclamée, et une répression implacable s'abat sur le pays.

Cependant, quatre autres personnes (Xu Zhongliang, Huang Liping, Han Peng et Gu Jiayue) sont toujours suspectées d'activités criminelles. Ces affaires ont fait l'objet de l'attention d'un large public. Le mois dernier, plus de 400 universitaires, étudiants et militants sociaux, faisant partie d'un large spectre de sensibilités politiques, ont lancé une pétition de soutien à Zhang Yunfan et ses camarades.

Placé en détention et soumis aux menaces de la police, Zhang Yunfan a dû faire des compromis. Mais la lettre ouverte écrite après sa libération a démontré qu'il est resté fidèle à ses convictions en y racontant la vérité et en faisant connaître publiquement son expérience. Simultanément, Sun Tingting et Zheng Yongming se sont également exprimés par écrit contre l'action de la police.

Leurs déclarations publiques contre la répression, ainsi que le soutien que leur ont apporté des personnes ayant des positions idéologiques différentes, démontre le courage des citoyens chinois s'exprimant publiquement en dépit du climat politique de plus en plus oppressif existant en Chine. La détention injustifiée de Zhang Yunfan et de ses camarades ne porte pas seulement atteinte à leur droit d'organiser sur le campus des groupes d'études ainsi que leur intérêt pour le monde du travail. Elle constitue également une menace pour la liberté d'expression et d'autres droits civiques fondamentaux de l'ensemble des citoyens chinois.

Si une simple discussion en groupe sur les problèmes sociaux est si brutalement réprimée, est-il encore possible pour des citoyens ordinaires (en particulier pour des ouvriers et des paysans) de jouir de la liberté de

parole et d'autres droits de ce type ? Leur est-il encore possible de défendre leur droit à la liberté d'expression et d'association ?

Zhang Yunfan et Zheng Yongming se réclament de la gauche restée « loyale envers la classe ouvrière, et ayant foi dans le marxisme », et ils montrent une véritable compassion envers les travailleurs et les dominés.

En plus d'organiser des groupes de discussion, d'autres jeunes orientés à gauche ont participé à la réalisation d'une enquête récemment publiée sur les conditions de travail de salariés non-enseignants de l'Université de Pékin, ainsi que d'autres activités sociales visant à « aider les salariés et les paysans les plus démunis à vivre dans la dignité ».

Dans la Chine d'aujourd'hui, leur préoccupation constante du bien-être des plus démunis, et leur positionnement critique face à l'injustice sociale est quelque chose de rare et respectable. Le fait qu'ils soient réprimés de cette façon est révélateur de la façon dont l'actuel pouvoir chinois s'en prend à la classe ouvrière.

Nous défendons la liberté d'expression de Zhang Yunfan et de ses camarades, et nous protestons contre leur arrestation et leur mise en détention, et cela sans être nécessairement d'accord avec les perspectives maoïstes dans lesquelles ils croient.

Nous n'approuvons pas, par exemple, la position de certains maoïstes sur la façon de gouverner de Mao, et leur vision rétrograde de la démocratie.

Nous pensons que ceux qui se réclament de la gauche devraient se battre :

- en faveur d'un système authentiquement démocratique dans lequel la classe ouvrière agit pour la mise en place d'un pou-

voir politique basé sur la liberté politique (incluant la liberté de former différents partis politiques),

- pour en finir avec le despotisme de la classe capitaliste et de la bureaucratie étatique, afin de mettre progressivement en place une société véritablement égalitaire et pacifique, sans distinction de classe et sans exploitation.

Nous sommes ouverts à débattre des positions maoïstes ou même à présenter nos critiques envers elles. Mais nous sommes vigoureusement opposés au refus d'accorder à quiconque le droit de débattre des problèmes sociaux et d'exprimer librement ses opinions politiques.

Nous demeurons respectueux des étudiants de gauche et de la jeunesse en général, qui persistent à défendre le bien-être des masses dans ce régime autoritaire et qui continuent à souffrir de cet incident. La démocratie réelle et le socialisme ne seront pas obtenus sans la liberté d'expression et les autres libertés civiques.

Nous attirons l'attention des citoyens de Hong Kong et de Taïwan sur l'évolution de ces événements. La solidarité transrégionale avec les étudiants et les travailleurs de Chine continentale luttant pour la liberté politique est de la plus grande importance pour mettre fin à l'oppression de l'ensemble des citoyens par le régime communiste chinois, ainsi qu'avec les menaces pesant sur les libertés civiques dans toutes les régions.

Organiser des groupes de discussion n'est pas un crime. Discuter du mouvement du 4 juin 1989 n'est pas un crime. L'oppression n'est pas justifiable.

Nous demandons avec vigueur :

- L'abandon sans condition des accusations concernant Zhang Yunfan, Sun Tingting, Zheng Yongming et Ye Jianke ;
- L'arrêt des investigations concernant Han Peng et Gu Jiayue ;
- L'obtention immédiate de la liberté d'expression et de publication dans l'ensemble du pays ;
- La libération de tous les prisonniers politiques ;
- L'interdiction des emprisonnements illégaux qui répriment la liberté d'expression, de façon à ce que chacun puisse jouir du droit d'exprimer librement son point de vue ;
- L'obtention immédiate de la liberté d'association, de façon à ce que les travailleurs aient la possibilité de s'organiser sans surveillance ni contrôle ;
- La fin du règne du parti unique qui doit être remplacé par la libre compétition entre partis politiques s'organisant de façon indépendante ;
- La mise en place d'une entité représentative de l'ensemble des citoyens, élue au suffrage universel ;
- Un système politique démocratique et un système juridique fonctionnel permettant de protéger les droits civiques de tous les citoyens ;
- Des sanctions disciplinaires contre le bureau de police de Panyu pour avoir illégalement détenu Zhang Yunfan et ses camarades ;
- La résolution des problèmes sociaux et une société plus juste. ■

DROITS ET LIBERTÉS

C

omme cela a été déjà longuement expliqué dans cette revue, la liberté de s'organiser est extrêmement limitée sur le continent chinois.

UNE LIBERTÉ DE S'ORGANISER RÉDUITE À PEU DE CHOSES

- au niveau politique, seul le parti communiste a le droit à l'existence,¹

- de la même façon, tout syndicat doit être obligatoirement affilié à l'ACFTU, la centrale unique dirigée par le parti-État.²

Des marges de liberté ont existé un certain temps au niveau associatif. Mais cette situation est gravement remise en cause depuis le 1^{er} janvier 2017, avec l'entrée en vigueur de la loi sur les ONG «étrangères.»³

Les ONG «étrangères» non enregistrées qui continuent d'avoir des activités sur le continent risquent à tout moment un gel de leurs comptes bancaires, la pose de scellés sur leurs locaux, la confiscation de leurs biens, la suspension de leurs activités et l'incarcération de leurs militantEs.



MilitantEs emprisonnéEs en 2016

L'inexistence ou la fragilité extrême des contre-pouvoirs politiques, syndicaux et associatifs rend extrêmement difficile la lutte pour les libertés individuelles.

LA SITUATION DES DROITS INDIVIDUELS NE CESSE DE SE DÉTÉRIORER

Chaque année, les organisations internationales de défense des droits humains publient une longue liste des atteintes aux droits humains en Chine. Quelques extraits, figurant dans la suite de cet article, du rapport d'Amnesty International⁴ pour la seule année 2017 suffisent à dépeindre la situation.

¹ Voir à ce sujet l'article les pages 23-25 sur le parti-État.

² Voir à ce sujet le chapitre sur l'ACFTU, pages 37-58.

³ Voir dans cette revue les pages 138-141 sur l'évolution de la législation concernant les organisations indépendantes de l'État.

⁴ Rapport 2017/2018 d'Amnesty <https://www.amnesty.org/fr/countries/asia-and-the-pacific/china/report-china/>

ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES, CONSTITUTIONNELLES OU INSTITUTIONNELLES

En 2017, des lois et règlements répressifs relatifs à la sécurité nationale ont été élaborés et adoptés, conférant aux autorités davantage de pouvoir pour réduire l'opposition au silence, censurer les informations, harceler et poursuivre en justice les défenseurs des droits humains.

C'est le cas de la loi relative au renseignement national. Celle-ci accorde des pouvoirs sans restrictions aux agences nationales de renseignement, sans définir précisément leurs rôles et leurs responsabilités.

Les autorités ont eu recours en 2017 à des détentions au secret, pour des périodes pouvant aller jusqu'à six mois. Les détenuEs n'ont pas la possibilité de consulter un avocat de leur choix ni d'entrer en contact avec quiconque, y compris leur famille. Ils/elles sont exposésEs à un risque de torture et d'autres mauvais traitements. Cette forme de détention a été utilisée pour entraver les activités de défenseurEs des droits humains, dont des avocatEs, des militantEs et des pratiquantEs de certaines religions.

Liu Xiaobo et Liu Xia



DÉFENSEUR.E.S DES DROITS HUMAINS

Liu Xiaobo, lauréat du prix Nobel de la paix, est mort en détention d'un cancer du foie le 13 juillet 2017. Liu Xiaobo et sa famille avaient demandé aux autorités de l'autoriser à se rendre à l'étranger pour y bénéficier de soins médicaux, mais ces dernières ont refusé d'accéder à cette demande.

Sa femme, la poétesse Liu Xia, est restée assignée à résidence de manière illégale. Elle était soumise à cette mesure depuis l'attribution du prix Nobel de la paix à son mari en 2010. Après avoir été empêchée de sortir de son domicile pendant 8 ans, elle a été finalement autorisée à quitter le territoire chinois en juillet 2018.⁵

Environ 250 personnes ont été interrogées ou placées en détention par des agents chargés de la sûreté de l'État, à la suite de la vague de répression sans précédent lancée par le gouvernement contre les avocats spécialistes des droits humains en juillet 2015.

Parmi ces personnes :

- 9 ont été déclarées coupables de « *subversion du pouvoir de l'État* », d'« *incitation à la subversion du pouvoir de l'État* » ou d'avoir « *cherché à provoquer des conflits et troublé l'ordre public* » ;
- 3 ont été condamnées à une peine d'emprisonnement avec sursis ;
- une a été « *exemptée de sanction pénale* » ;
- 5 étaient toujours emprisonnées à la fin de l'année.

En avril 2017, Li Heping, un avocat de Pékin détenu depuis le début de la vague répressive actuelle, a été condamné à trois ans d'emprisonnement avec sursis pour « *subversion du pouvoir de l'État* ». Il a déclaré

⁵ www.huffingtonpost.fr/2018/07/10/liu-xia-la-veuve-de-liu-xiaobo-a-quitte-la-chine-apres-8-ans-enfermee-chez-elle_a_23478323/

avoir été torturé pendant sa détention provisoire, et s'être vu notamment administrer des médicaments de force.

Yin Xu'an a écopé en mai d'une peine de trois ans et demi d'emprisonnement.

Wang Fang a été condamnée en juillet à trois ans de prison.

L'avocat pékinois Jiang Tianyong a été amené à « avouer », lors de son procès en août, avoir forgé de toutes pièces les accusations concernant des actes de torture subis par l'avocat Xie Yang aux mains de la police chinoise, et avoir participé à l'étranger à des ateliers pour discuter des changements à apporter au système politique chinois. Il a été condamné en novembre à deux années d'emprisonnement pour « *incitation à la subversion du pouvoir de l'État* ».

Hu Shigen et Zhou Shifeng, déclarés coupables en 2016, se trouvaient toujours derrière les barreaux.

Wang Quanzhang, avocat de Pékin spécialiste des droits humains détenu au secret depuis le début de la répression, était toujours dans l'attente de son procès à la fin de l'année. Il était inculpé de « *subversion du pouvoir de l'État* ».

En juillet, Wang Yu, avocate de Pékin, dont l'arrestation le 9 juillet 2015 avait marqué le début de la vague de répression, a écrit un article paru en ligne dans lequel elle indiquait avoir été maltraitée pendant sa détention. Elle a été libérée sous caution mi-2016 mais demeurait sous étroite surveillance. Les avocats Li Shuyun, Ren Quanni et Li Chunfu, ainsi que le militant Gou Hongguo, ont déclaré avoir été drogués pendant leur détention.

Wu Gan, a été jugé en août à huis clos pour « *subversion du pouvoir de l'État* » après

avoir passé près de 27 mois en détention provisoire. Il travaillait pour un cabinet juridique qui a lui-même, par la suite, été ciblé par les autorités dans le cadre de cette vague de répression. Le 26 décembre, il a été condamné à huit ans de prison.

Su Changlan, militante du Guangdong, a été condamnée en mars à trois ans d'emprisonnement pour « *incitation à la subversion du pouvoir de l'État* », car elle avait critiqué en ligne le Parti communiste chinois et le système « socialiste » du pays. Elle avait été arrêtée en 2014 après avoir exprimé son soutien au mouvement pro-démocratique dit « des parapluies » à Hong Kong. Elle a été libérée en octobre après avoir purgé l'intégralité de sa peine, mais elle souffrait de problèmes de santé aggravés par ses mauvaises conditions de détention.

Le 19 mars, Lee Ming-cheh, responsable d'une ONG taïwanaise, a été arrêté par des agents de la Sûreté de l'État à son entrée en Chine continentale depuis Macao. En septembre, il a été jugé dans la province du Hunan pour « *subversion du pouvoir de l'État* », et condamné en novembre à cinq ans d'emprisonnement.

Onze militants au moins ont été arrêtés en juin pour avoir commémoré la répression de juin 1989 ; la plupart d'entre eux ont été accusés d'« *avoir cherché à provoquer des conflits et troublé l'ordre public* ». Li Xiaoling et Shi Tingfu ont été maintenus en détention, et Ding Yajun a été condamné en septembre à trois ans d'emprisonnement.

En août, l'avocat Gao Zhisheng a disparu. Ses proches ont par la suite appris qu'il était détenu par les autorités, mais on ignorait où et dans quel état il se trouvait.

L'avocate Li Yuhan a été arrêtée en octobre; elle a déclaré avoir été torturée et maltraitée au cours de sa détention.

MILITANTS DES DROITS DES SALARIÉS

Hua Haifeng, Li Zhao et Su Heng, militants des droits du travail, ont été arrêtés dans la province du Jiangxi alors qu'ils enquêtaient sur les conditions de travail dans des usines de chaussures de l'entreprise Huajian. Les trois militants ont été libérés sous caution en juin, mais ils restaient étroitement surveillés.

En juillet, un tribunal de Guangzhou (Canton) a condamné le militant des droits du travail Liu Shaoming à quatre ans et demi d'emprisonnement pour avoir publié un essai sur sa participation au mouvement en faveur de la démocratie et son adhésion au premier syndicat indépendant de Chine en 1989, ainsi que sur ses souvenirs de la répression de juin 1989.

LIBERTÉ D'EXPRESSION – INTERNET

En 2017, des milliers de sites web et de réseaux sociaux étaient toujours bloqués, notamment Facebook, Instagram et Twitter. La loi relative à la cybersécurité est entrée en vigueur le 1^{er} juin, contraignant les entreprises de l'Internet présentes sur la toile chinoise à censurer les contenus des utilisateurs.

En août, l'Administration chinoise du cyberspace et sa branche de la province du Guangdong ont ouvert une enquête sur plusieurs fournisseurs de services internet accusés d'héberger des comptes d'utilisateurs « diffusant des informations menaçant la sécurité nationale, la sécurité publique et l'ordre social, notamment des informations violentes ou terroristes, des rumeurs ou de

fausses informations, et de la pornographie ». En septembre, le principal service de messagerie chinois a mis en place de nouvelles conditions d'utilisation permettant de collecter tout un éventail d'informations personnelles, et a mis à disposition du gouvernement les données concernant ses plus de 900 millions d'utilisateurs et utilisatrices.

Huang Qi, cofondateur d'un site d'information sur les mouvements de protestation en Chine, a été accusé de « divulgation de secrets d'État ». Il n'a été autorisé à rencontrer son avocat que huit mois après son arrestation, et a déclaré avoir été maltraité au cours de sa détention. À la fin de l'année, 10 journalistes de ce site internet étaient en détention : Wang Jing, Zhang Jixin, Li Min, Sun Enwei, Li Chunhua, Wei Wenyuan, Xiao Jianfang, Li Zhaoxiu, Chen Mingyan et Wang Shurong.

Liu Feiyue, fondateur du site internet de défense des droits humains « Surveillance des droits civils et des moyens de subsistance », a été arrêté fin 2016 et accusé d'« incitation à la subversion du pouvoir de l'État ». Selon son avocat, cette accusation était principalement liée aux opinions que son client avait exprimées en public et sur son site internet.

⁶ Voir les pages 232-234 de cette revue.

⁷ Rapport 2017 d'Amnesty International. <https://www.amnesty.org/fr/what-we-do/death-penalty/>

En août également, Lu Yuyu, qui avait publié sur Twitter et sur un blog des informations sur des mouvements de protestation en Chine, a été reconnu coupable d'avoir « cherché à provoquer des conflits et troublé l'ordre public » et condamné à quatre ans d'emprisonnement.

Soupçonné d'« incitation à la subversion du pouvoir de l'État », Zheng Jianghua, administrateur de la plateforme en ligne « Campagne de défense des droits humains en Chine », a été placé en détention en septembre; il a par la suite été placé en résidence surveillée. La police a confisqué de nombreux documents liés à son site web, qui rassemble des informations provenant de militantEs sur le terrain.

LIBERTÉ DE RELIGION ET DE CONVICTION

En juin, a été adoptée une nouvelle réglementation prévoyant un contrôle considérable de l'État sur tous les aspects des pratiques religieuses, et renforçant les pouvoirs des autorités à tous les niveaux en matière de surveillance, de contrôle et de sanction de ces pratiques.

Ces modifications, qui mettaient en avant la sécurité nationale et avaient pour objectif déclaré d'empêcher « l'infiltration et l'extrémisme », pourraient être utilisées pour accroître davantage encore la répression du droit à la liberté de religion et de conviction, notamment à l'encontre des bouddhistes tibétainEs, des musulmanEs ouïghourEs et des pratiquants de cultes non reconnus.⁶ Cette année encore, les pratiquants du Fa Lun Gong ont été la cible de persécutions, de détentions arbitraires, de procès iniques ainsi que d'actes de torture et d'autres mauvais traitements. Accusée « d'utilisation d'un culte néfaste dans le but de nuire au maintien de l'or-

dre », Chen Huixia était en détention depuis 2016. En mai, son procès a été reporté, après que son avocat ait demandé au tribunal de ne pas retenir à titre de preuves des éléments obtenus sous la torture.

PEINE DE MORT

D'après Amnesty international, des milliers d'exécutions ont lieu chaque année en Chine.⁷ Il s'avère impossible d'obtenir des chiffres précis car ces données sont classées secret d'État. Une chose est certaine, la Chine reste le pays qui exécute le plus grand nombre de prisonnierEs dans le monde. ■

L'ÉGALITÉ DES DROITS QUELLE QUE SOIT L'ORIGINE GÉOGRAPHIQUE

Ce principe est une des bases de toute société se prétendant démocratique. Il n'est pas respecté sur le continent chinois où sévit toujours un véritable apartheid géographique et social à l'encontre des habitantEs originaires des campagnes.

Sauf indication contraire, l'article qui suit est extrait d'un document écrit en 2007 par Au Loong Yu, Nan Shan et Zhang Ping¹. Une dizaine d'années plus tard, seuls quelques assouplissements ont été apportés.

L'ensemble du continent chinois est soumis à un système d'enregistrement familial de la résidence ou hukou (en anglais, *Household Register*).

Ce procédé existe depuis plus de 2 000 ans. Il avait été instauré à l'ère impériale, afin d'exercer un contrôle social et de faciliter la levée des impôts. En 1911, lorsque la Chine entre dans l'époque moderne², les premiers « seigneurs de guerre »,³ puis le gouvernement du Guomindang (Kuomintang),⁴ maintiennent le système du hukou.

Néanmoins, c'est sous le pouvoir du Parti communiste que les fonctions de contrôle politique et social du hukou atteignent des niveaux inégalés. En 1958, lorsque la politique d'industrialisa-



Livret de Hukou

tion à marche forcée est inaugurée, période dite du « Grand bond en avant », le système du hukou est fortement renforcé. Il inflige aux populations d'origine rurale un statut de citoyennes et citoyens de seconde classe. Les chinoisEs, en effet, bénéficient ou pas de certains droits en fonction de leur hukou, allant de celui de se déplacer de la campagne à la ville ou d'une région à l'autre, jusqu'à l'attribution de divers droits sociaux.

LE SYSTÈME DU HUKOU AU DÉBUT DES ANNÉES 1990

1. ChacunE est obligéE de résider dans la localité où il/elle est enregistréE administrativement, et ne peut changer de lieu de résidence qu'avec l'autorisation préalable des autorités locales. Dans les faits, le hukou devient pour le citoyen ou la citoyenne ordinaire une identité à vie, voire héréditaire.

2. Tous les avantages sociaux, y compris les denrées de base, le logement, les soins médicaux et les retraites sont sous le contrôle des autorités de planification. Toutes ces prestations étant réparties uniquement en fonction du hukou.

3. Une des principales fonctions du hukou est de tenir les populations rurales à l'écart des villes, de les empêcher d'y pénétrer ainsi que d'accéder aux prestations sociales dont jouissent les citoyenEs : la gratuité des soins médicaux, les logements publics, l'éducation gratuite, le bas prix des biens de consommation, etc.

4. Le hukou est héréditaire. Les citoyens et citoyennes des campagnes et leurs enfants conservent pratiquement toujours un hukou rural, sauf s'ils/elles entrent dans l'armée ou font des études supérieures.

1 Au Loong Yu et Nan Shan ont fondé à Hong Kong la revue *Globalization Monitor* (voir l'interview de Au Loong Yu dans le n° 3 de la revue internationale de *Solidaires* (2008). Zhang Ping milite en Chine continentale. Les textes présentés ici sont extraits de « Women Migrant Workers under the Chinese Social Apartheid » (février 2007). <http://www.europe-solidaire.org/spip.php?article6342>; Des extraits traduits en français (dont ceux présentés dans cette revue) sont disponibles dans le numéro n° 3 de la Revue internationale de *Solidaires* (2008).

2 En 1911, le régime impérial a été renversé par une insurrection républicaine.

3 Les « Seigneurs de guerre » sont des militaires qui s'emparèrent de parties de la Chine dans les années 1920.

4 Le Guomindang (Kuomintang) avait dirigé l'insurrection de 1911, il est ensuite passé aux mains du général Jiang Jieshi (Tchang Kai-chek) qui combattit les communistes. Il fut finalement battu par eux en 1949 et dirigea un Etat séparé dans l'île de Taïwan.

5. Les chefs de famille ont la responsabilité de conserver le livret de hukou. Cela donne en pratique le pouvoir aux parents d'interférer dans les choix de leurs enfants. Par exemple, pour se marier, les enfants doivent présenter ce livret. Si les parents ne sont pas d'accord avec le choix de leur fils ou de leur fille, il leur suffit de refuser de leur confier ce document. Étant donné la tradition patriarcale de la Chine, les filles sont particulièrement victimes de cette situation.

6. Les migrantEs qui violent les règles du système du hukou s'exposent à de lourdes peines, incluant des amendes, la prison, ou le renvoi dans leur lieu d'origine (et cela à leurs propres frais). Celles et ceux qui n'ont pas l'argent nécessaire pour payer leur voyage de retour doivent participer à des travaux forcés pour le financer. Ne pas pouvoir fournir le document requis peut se traduire par des sévices physiques, ou même la mort.

7. Il n'est permis de participer à l'élection des députés que dans la circonscription correspondant à son hukou, même si on vit ou travaille ailleurs depuis de nombreuses années.

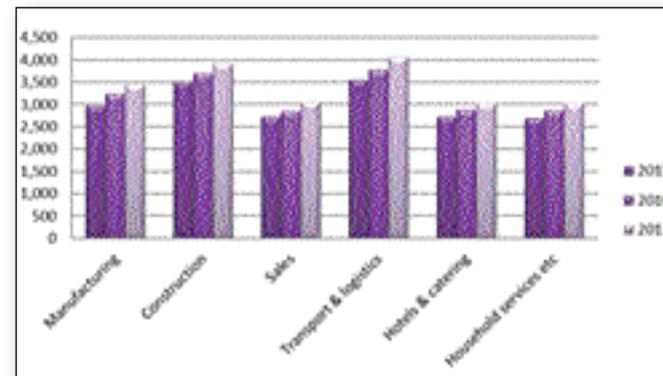
8. Les femmes des zones rurales sont soumises à une double discrimination. Alors qu'un homme venu des campagnes qui se marie avec une citadine a la possibilité d'obtenir le droit de résider en ville, la même chose n'est pas possible pour une paysanne. Les enfants, héritant en général davantage du hukou de leur mère, celles et ceux dont la mère a un hukou rural se retrouvent également affligés du même statut discriminatoire. Les citoyens ne veulent pas pour cette raison se marier avec des campagnardes. Ce système est conçu pour empêcher les femmes de la

campagne et leurs enfants de devenir des résidentEs citoyenEs permanentEs, et les relègue ainsi au statut de citoyens et citoyennes de troisième zone. Cette situation est maintenue jusqu'en 1998.

Le système du hukou agit comme un puissant moyen pour tirer vers le bas les salaires des migrantEs et les empêcher d'obtenir de meilleurs emplois dans les villes. Venant de diverses provinces, subissant des discriminations, ayant une faible estime d'eux-mêmes, se vivant comme des étrangerEs devant retourner tôt ou tard chez eux, il est très difficile pour ces salariéEs de s'impliquer dans tout effort durable d'organisation et encore plus d'acquiescer une conscience de classe.

Alors que les salariéEs des entreprises d'État ont au moins un réseau de relations sur place qui peuvent les soutenir en cas de difficultés, la masse des migrantEs venant des campagnes et travaillant dans les usines privées ne disposent pas de tels réseaux pour les soutenir. Pour cette raison, ces salariéEs sont plus atomiséEs que celles et ceux travaillant dans les entreprises d'État. Les sanctions encourues par celles et ceux qui cherchent à organiser les salariéEs migrantEs sur des bases indépendantes sont si importantes que cela joue un rôle très dissuasif.

⁵ Sun Zhigang, un travailleur migrant de vingt-sept ans, styliste de mode, est mort trois jours après son arrestation en mars 2003. Une autopsie a révélé qu'il avait été violemment passé à tabac avant sa mort. <http://web.amnesty.org/library/Index/FRANWS210062003?open&of=FRA-SWZ>



Salaire moyen par secteur manufacturier, bâtiment, commerce, transport et logistique, hôtellerie-restauration, service à domicile

En résumé, le système du hukou se montre un outil très efficace pour mettre en œuvre le projet de réinsertion de la Chine dans le capitalisme mondialisé. Son existence permet l'enrichissement de la bureaucratie et des nouveaux entrepreneurs, aux dépens des salariéEs migrantEs.

UN ASSOULISSEMENT PROGRESSIF ENTRE LE MILIEU DES ANNÉES 1990 ET 2007

Dans la deuxième moitié des années 1990, les originaires des campagnes sont enfin autorisés à demander une carte temporaire de résidentE urbainE (en général valable pour un an) leur permettant de travailler légalement. Le coût de ces cartes baisse progressivement et devient accessible. En 2003, après l'émotion causée par la mort de Sun Zhigang,⁵ les lois sur l'emprisonnement et le rapatriement de celles ne disposant pas du bon hukou sont abolies.

Mais le système du hukou demeure fondamentalement intact. Le marquage permanent comme « étranger » et citoyen de seconde classe demeure inchangé. Celui-ci

empêche les travailleurs/euses migrantEs d'accéder à l'ascenseur social dans les villes. La plupart des emplois corrects continuent à être réservés à celles et ceux qui possèdent le hukou local. Les migrantEs continuent à ne pas pouvoir s'installer définitivement en ville, ils/elles peuvent seulement y travailler quelques années, et doivent ensuite retourner dans leur localité d'origine. Il est donc pour eux/elles extrêmement difficile de faire des projets à long terme dans cet environnement qui leur est étranger.

À partir de 1998, un père citadin a enfin la possibilité de transmettre son hukou aux membres de sa famille, ce qui diminue la discrimination existant contre les femmes paysannes et leurs enfants. L'élimination de cette inégalité légale entre les sexes n'implique toutefois pas l'élimination de l'inégalité dans les faits : à la campagne, en général, les femmes bénéficient de moins d'éducation et le rôle qui leur est fixé est de s'occuper de leur famille. Pour cette raison, beaucoup de travailleuses migrantes, après avoir travaillé quelques années en ville, continuent de revenir dans leur village après le mariage

afin de s'occuper de leur famille. Elles considèrent pour cette raison encore plus que les hommes leur présence en ville comme une situation temporaire.

LA SITUATION EN 2013

Dans la conclusion de son ouvrage publié en 2013⁶, dont sont extraits l'essentiel des éléments figurant ci-dessous, Chloé Froisart estime que « les réformes du hukou ont peu progressé ces dernières années ». « Jamais encore en Chine, l'écart entre population urbaine de fait et population urbaine de droit n'a été aussi important » : alors que 57,35 % de la population est comptabilisée comme urbaine (chiffre 2016)⁷, le tiers de celle-ci ne détient pas le hukou de la ville concernée. « Ce pourcentage pouvant dépasser largement la moitié dans des villes comme Shenzhen ».

En 2010, une dizaine de villes instaurent un permis temporaire de résidence dont

les migrantEs peuvent faire la demande sous certaines conditions :

- avoir un logement stable,
- avoir un emploi stable faisant l'objet d'un contrat de travail, ou une licence commerciale,
- avoir un certain niveau d'éducation ou de compétences recherchées,
- payer des impôts et cotiser à la sécurité sociale.

Celles et ceux réunissant ces conditions peuvent bénéficier en retour d'un certain nombre de droits :

- accès des enfants à l'école publique jusqu'à l'âge de 16 ans,
- intégration au système de sécurité sociale des urbains et aux prestations en matière de prévention,
- immatriculation du véhicule dans la ville, et obtention sur place du permis de conduire.

Pour obtenir, un hukou urbain, « les migrants doivent avoir fait la preuve de leur capacité d'intégration au cours d'une période probatoire ». Et cette période peut durer de longues années. « Le principe d'une immigration sélective » est donc toujours en vigueur.

Dans les plus grandes villes, le salaire moyen de l'ensemble des salariées est situé entre 6 500 et 10 000 yuan.⁸ Celui des travailleuses/migrants entre 2 600 et 4 000 yuan.⁹

Depuis une dizaine d'années, les migrantEs sont censés bénéficier comme les autres salariéEs des avancées de la législation sociale.¹⁰ Mais en 2011, environ la moitié n'a toujours pas signé de contrat de travail, 13,9 % bénéficient d'une assurance-vieillesse, 23,6 % d'une assurance en cas d'accident du travail, 8 % d'une assurance

chômage, et 5,6 % des droits prévus en cas de maternité.

Par ailleurs, « les travailleurs migrants sont toujours tenus à l'écart du minimum vital assuré aux chômeurs urbains en fin de droits, ou aux personnes sans ressources dans l'incapacité de travailler. Ils restent également largement exclus des assurances chômage et maternité, sauf dans des villes comme Pékin, Canton, Shenzhen, où ils ont la possibilité de prendre part au système de sécurité sociale des urbains... s'ils ont les moyens de payer les cotisations ». Simultanément, les migrantEs sont les premierEs touchéEs par le développement de la précarité par le biais de la mise à disposition.¹¹

De façon croissante, l'État sous-traite à moindre coût ses obligations sociales à des associations.¹² « Cette évolution vers une charité semi-institutionnalisée va bien entendu à l'encontre de la construction d'un État social garantissant les droits ».

« En ce qui concerne l'accès à l'éducation des 20 millions d'enfants âgés de moins de 14 ans qui ont suivi leurs parents en ville, les choses n'ont pas beaucoup changé. » Près de la moitié des enfants de migrantEs sont contraintEs de rester scolariséEs dans des écoles privées. La grande majorité de celles-ci n'ont pas d'existence légale et peuvent être fermées à tout moment. Les conditions d'enseignement y sont bien inférieures à celles des écoles publiques.

La situation est encore pire en ce qui concerne les collèges et lycées, et donc la possibilité même de faire ensuite des études supérieures. En 2011-2012, sur les 400 000 enfants de migrantEs scolariséEs à Pékin, « seulEs 10 000 y sont restés pour étudier dans des lycées de fortune. »

À Shanghai, « si l'examen d'entrée à l'université finit par être accessible aux enfants de travailleurs migrants, ce ne sont pas seulement leurs notes qui seront prises en compte, mais aussi le nombre d'années que leurs parents auront travaillé en ville et cotisé à la sécurité sociale, ainsi que la valeur de leur propriété immobilière ».

« En dépit d'un recours constant au discours sur la citoyenneté, les principes de l'appartenance sociale et les formes d'intégration sociale qui en découlent restent toujours déterminés par l'appartenance à un groupe socio-professionnel, en contradiction avec le concept de citoyenneté qui repose sur le principe de l'égalité des individus ».

Les avancées réalisées ces dernières années restent « très en deçà des attentes de la nouvelle génération de travailleurs migrants,¹³ née dans les années 1980 et 1990, qui représente déjà près des deux tiers de la population migrante ». « Ils sont plus sensibles à toute forme de discriminations comme en témoignent plusieurs révoltes (...) qui ont dégénéré en violents affrontements avec la police, et des manifestations ».

« Mais c'est surtout dans l'évolution des luttes sociales qu'apparaissent le plus clairement le refus des discriminations et la conscience des droits propre à cette génération. » « La grande vague de grèves de mai à août 2010, initiée par la grève Honda, a marqué un second tournant. »¹⁴ ■

NB: Voir également le paragraphe « Discrimination based on the household registration system » dans l'article (mis à jour en avril 2018); <http://www.clb.org.hk/content/workplace-discrimination>

6 Voir références à la fin de cette revue.

7 Est considérée comme urbaine toute personne ayant résidé plus de 6 mois en ville.

8 www.clb.org.hk/sites/default/files/ave%20min%20wage%202018.png

9 <http://www.clb.org.hk/sites/default/files/MW2018%204.png>

10 Sur l'évolution de la législation du travail, voir pages des pages 178-181 de cette revue.

11 Voir pages 183-184.

12 Voir pages 138-140.

13 Voir pages 66-69.

14 Voir pages 149-152 de cette revue.

LE DROIT AU LOGEMENT

UNE URBANISATION À DEUX VITESSES

Propos de Chloé Froissart recueillis en février 2014 par Brice Pedroletti pour le quotidien Le Monde.¹

Les statistiques chinoises indiquent aujourd'hui un taux d'urbanisation de 52,6 % de la population. Quelle est la réalité derrière ces chiffres ?

Chloé Froissart Quand on annonce 52,6 % d'urbains, il faut savoir que seuls 35 % de la population disposent du hukou (permis de résidence) citoyen. Dans les statistiques, les urbains sont comptabilisés à partir de six mois à un même endroit.

En Chine, on assiste à une urbanisation en trompe-l'œil, une urbanisation de facto, mais pas de jure, car le statut ne suit pas. Les 17 % d'urbains en marge n'ont effectivement pas le hukou correspondant et les avantages sociaux associés. Entre ceux qui en disposent et les autres, ce n'est pas tout ou rien : il y a bien une zone où les gens sont semi-intégrés, mais cette intégration se fait selon les intérêts bien compris des gouvernements locaux. Les urbains sans hukou citoyen ont bénéficié de certaines réformes de la sécurité sociale, de l'éducation (par exemple pour l'accès des enfants aux écoles), donc on ne peut pas dire qu'ils n'ont pas du tout de droits.

Mais quand on dit « droits », on comprend, nous, le droit avec un grand D, garantissant l'égalité des droits entre tous. Or la Chine est un pays qui ne reconnaît pas, à la base du régime politique,

l'égalité des individus et la liberté de la personne. L'approche qui domine est très pragmatique, tout est vu selon les intérêts de l'État, et la question, c'est : « qui intègre-t-on ? » Ceux qui intéressent les gouvernements locaux pour leurs compétences ou leur capacité d'investissement, ceux en tout cas qui sont capables de se prendre en charge et ne coûteront rien à l'État. On n'est pas dans une logique d'État-providence, on intègre par la discrimination.

L'urbanisation est présentée comme un moyen de renforcer la consommation intérieure dans le contexte du rééquilibrage de l'économie chinoise. Le premier ministre Li Keqiang insiste à ce titre sur l'importance d'une urbanisation « de qualité » et « centrée sur l'humain ». Que peut-on en attendre ?

CF Quand on parle d'urbanisation en Chine, quand les responsables politiques chinois en parlent, ils n'emploient pas en chinois le terme de chengshihua, littéralement « urbanisation des grandes villes », mais celui de la transformation des bourgs en villes, ou chengzhenghua : on est dans cette même logique du « quitter la terre, sans quitter la campagne » qui est la priorité de la politique publique depuis les années 1980. C'est urbaniser les bourgs, les villes de petites tailles, où il n'y a pas d'opportunités économiques. C'est leur priorité depuis toujours.

L'urbanisation de qualité et centrée sur l'humain dont parle Li Keqiang, ça ne veut pas dire prendre plus en compte les droits des individus. C'est une urbanisation rationnelle du point de vue du développement chinois dans son ensemble. Les grandes villes, de toute façon, attirent naturellement de nouveaux résidents,

qu'elles vont intégrer de manière sélective, il n'y a pas besoin de les encourager.

On voit autour des usines Foxconn une urbanisation sauvage, sans doute temporaire. Comment expliquer un tel retrait des pouvoirs publics, là où les besoins d'investissement en infrastructures et en encadrement sont flagrants, alors qu'ailleurs, ils n'hésitent pas à lancer des projets très volontaristes de villes nouvelles, qui parfois capotent ?

CF L'un des faits marquants, c'est qu'il n'y a pas de logement social pour les migrants, mis à part quelques expériences pilotes menées à Pékin, Chongqing et Huzhou (dans la province du Zhejiang). Ça se voit dans le paysage urbain, c'est une question très importante, qui révèle le désengagement total de l'État. Dans les villages qui accueillent des ouvriers ou des employés migrants de la campagne, le fait que ce soit mal construit, l'impression d'anarchie, sont liés à la question du droit de la terre : ce sont encore des terres collectives, donc ce sont des zones de non-droit, même quand elles ont été progressivement absorbées dans les zones urbaines par la multiplication tous azimuts de projets immobiliers ces dernières années.

Les autorités ne perçoivent pas de taxes dans ces enclaves rurales. Il y a donc un laisser-aller total au niveau des équipements et des infrastructures, et les paysans locaux profitent du flou juridique pour construire des habitations illégales, hors norme, et les diviser en chambres pour travailleurs migrants. C'est une logique du capitalisme à tous crins, où chacun essaie de faire le plus d'argent possible.

Il y a des ONG qui essaient de faire comprendre aux firmes multinationales et aux

¹ www.lemonde.fr/planete/article/2014/02/03/en-chine-une-urbanisation-a-deux-vitesses_4358907_3244.html

Manifestation à Hong Kong
en solidarité avec les
citadinEs pauvres de Chine
continentale



usines qui travaillent pour elles, qu'il faut établir des relations à long terme, afin que le sous-traitant investisse dans les conditions de vie meilleures pour ses ouvriers. Mais si demain, une autre usine propose des coûts plus bas, le donneur d'ordres lui transfère ses commandes. Tout cela favorise un roulement très rapide chez les ouvriers. L'idée serait d'inverser la vapeur, car on est en Chine sur le court terme en permanence. La main-d'œuvre chez Foxconn² ne représente que 2% des coûts. Les attentes frustrées des ouvriers migrants, de ne pas pouvoir vivre en famille ou en fonder une, leur sacrifice personnel, alimentent leur ressentiment face à ce qu'ils perçoivent comme une machine à faire des profits.

Quand on interroge les jeunes ouvriers migrants de Foxconn, beaucoup vous disent qu'ils s'imaginent plus tard vivre en ville, et non à la campagne. Mais la plupart ajoutent qu'ils ne veulent pas abandonner le hukou rural de leur lieu d'origine, par peur de chômage. Qu'est-ce que cela signifie ?

CF Ce n'est pas aux ouvriers de Foxconn qu'on propose un hukou urbain, ce sont à des immigrants qui ont un emploi stable, un logement décent et légal – voire qui sont propriétaires de ces logements dans les grandes villes –, et qui cotisent au système de sécurité sociale depuis un certain temps, autrement dit à ceux qui sont déjà semi-intégrés. Aucun ouvrier de Foxconn ne s' imagine y rester longtemps, le travail y est trop dur, la paie médiocre, le logement, que ce soit en dortoirs ou dans de petites chambres insalubres louées aux paysans du coin, précaire.

Le passage par la case Foxconn ne peut être qu'une étape vers un autre emploi,

souvent dans une autre ville, et ce justement parce que rien n'est fait, au niveau de l'entreprise ou des politiques publiques, pour fixer la main-d'œuvre.

Quant aux immigrants déjà semi-intégrés, ils ne doivent cette intégration qu'à leurs efforts personnels. En outre, ils y regardent souvent à deux fois avant d'abandonner les avantages que leur confère leur terre – l'autosuffisance alimentaire, une assurance contre le chômage et la vieillesse bien plus fiable que les politiques publiques mises en place à l'heure actuelle, mais aussi le droit à un second enfant – pour un hukou d'une ville petite ou même moyenne, où les services publics tendent à disparaître et où ils auront quand même bien du mal à faire accepter leurs enfants dans les écoles publiques. C'est ce qu'a démontré par exemple la réforme du hukou à Shijiazhuang, capitale de la province du Hebei, au début des années 2000. Aussi la dernière directive du Conseil des affaires de l'État sur la réforme du hukou, datant de février 2012, prévoit-elle la possibilité pour les immigrants d'obtenir un hukou urbain d'une petite ville tout en gardant leur terre. C'est à la fois une marque de bonne volonté et un aveu d'échec des politiques d'intégration actuelle des travailleurs migrants.

LA POLITIQUE D'ÉVICTION DES PAUVRES DES VILLES³

Extraits de la déclaration de la délégation de l'Union syndicale Solidaires et de CSP-Conlutas au nom du Réseau syndical international de solidarité et de luttes (RSISL)

Les personnes concernées sont des travailleurs et travailleuses pauvres, sans salaire décent et sans sécurité sociale, une situa-

tion qui rappelle la condition de la classe ouvrière au XIX^e siècle.

Depuis les régions rurales les plus pauvres de la Chine, de nombreux travailleurs et travailleuses migrantEs, sont venuEs dans les grandes villes pour trouver du travail. Lorsqu'ils et elles sont expulsésEs de leur logement, ils et elles perdent simultanément leur emploi.

Le 18 novembre 2017, un incendie d'origine suspecte a détruit des immeubles à Pékin et leurs habitantEs ont été purement et simplement chassésEs. Plus de 300 personnes sont concernées.

Pour ces raisons, un collectif a été formé à Hong Kong en solidarité avec les personnes ayant perdu leur logement.

À l'invitation de la centrale syndicale HKCTU, et au nom du Réseau syndical international de solidarité et de luttes, nous avons participé à cette manifestation car nous sommes profondément convaincus de la nécessité d'organiser les luttes au niveau national. Pendant la manifestation, les participantEs criaient « *les travailleurs ne sont pas des esclaves* » !

Voir à ce sujet ci-dessous la déclaration « *Stop à l'éviction violente des citoyens pauvres - Respectez le droit au logement de la population* ».

DÉCLARATION UNITAIRE D'ORGANISATIONS DE HONG KONG CONTRE LES EXPULSIONS

Stop aux expulsions violentes de leur logement des pauvres dans les villes !
Respect du droit au logement pour la population !

Le 18 novembre 2017, un incendie a eu lieu à Pékin dans le district de Daxing, une banlieue densément peuplée, par des travail-

² Voir les pages 126-129 de cette revue consacrées à Foxconn.

³ https://solidaires.org/IMG/pdf/declaration_delegation_reseau_syndical_hk.pdf

leurs/euses migrantEs disposant de faibles revenus.

L'incendie a tué au moins 19 personnes et en a blessé.

Suite à l'incendie, sous prétexte « d'améliorer la qualité de l'espace urbain », la municipalité de Pékin s'est lancée dans l'éviction violente et illégale de travailleurs/euses migrantEs, et leur a simultanément coupé l'accès à l'eau et à l'électricité. Des dizaines de milliers d'habitantEs situéEs en bas de l'échelle sociale ont été forcéEs de quitter leurs logements alors que la température était de l'ordre de zéro degré.

Notre collectif composé d'organisations de la société civile est indigné par la façon dont les autorités traitent ces habitantEs comme des « citoyens et citoyennes de seconde zone ».

C'est pourtant sur ces migrantEs venuEs de l'intérieur de la Chine que repose en réalité l'époustouflante croissance économique de la Chine.

Depuis la réforme économique, des centaines de millions de travailleurs/euses migrantEs sont partiEs de leurs régions rurales pour aller en ville, et sont devenuEs le moteur d'industries florissantes.

Malgré cela, on refuse le plus souvent d'accorder à ces travailleurs/euses des salaires d'un montant raisonnable, sans prendre en compte la difficulté de leur travail.

Pour cette raison, la plupart des travailleurs/euses migrantEs ne bénéficient pas en ville de conditions de vie dignes.

Pire encore, les autorités municipales considèrent les travailleurs/euses migrantsE comme « des individus à part » pouvant être jetéEs, et excluEs du système de sécurité sociale existant en ville en rai-

son de leur enregistrement administratif comme citoyens et citoyennes ruraux-rurales (système du hukou).

Pour cette raison, les besoins et les droits des travailleurs/euses migrantEs ne sont souvent pas pris en compte dans les politiques de planification urbaine, d'éducation, de services médicaux ainsi que dans les autres les autres politiques.

Le système d'enregistrement administratif (hukou) a été adopté par le pouvoir chinois non seulement comme moyen de contrôler la population, mais aussi pour priver les « migrantsE » de leurs droits de citoyens et citoyennes dans les endroits autres que la municipalité dont ils/elles sont originaires.

Ce système est devenu un dogme profondément enraciné, et il continue à permettre d'exploiter les « travailleurs/euses migrantEs » aux dépens de leur protection sociale et de leur bien-être.

Dans les décennies précédentes, la discrimination institutionnelle contre les migrantEs a été encore renforcée par le pouvoir chinois, par le fait qu'ils/elles sont considéréEs comme des citoyens-citoyennes de seconde classe et les premierEs à être sacrifiéEs lorsque des crises surviennent.

Lors des crises financières de 2008 et 2012, par exemple, le pouvoir a fait dégager les travailleurs/euses migrantEs sans emploi en les forçant à retourner dans leur localité d'origine.

La cause fondamentale de l'incendie de Daxing est que le pouvoir n'a pas été capable d'apporter à temps une solution aux problèmes de sécurité existant en zones urbaines.

Malgré cela, les autorités municipales de Pékin ont, de façon déraisonnable, dégagé

leur responsabilité en la reportant sur les « populations migrantes », comme si tous les problèmes urbains étaient simplement causés par le « refus de s'en aller » des populations migrantes, sans tenir compte du fait que le développement de la ville a été construit sur l'exploitation de ces migrantEs sous-payéEs.

Au lieu de résoudre les problèmes fondamentaux, le fait que les autorités aient utilisé l'incendie de Daxing comme un alibi pour faire dégager les migrantEs afin de « faire de la ville un endroit meilleur » ressemble sans aucun doute à vouloir monter à un arbre pour attraper un poisson. Pour rendre la situation encore pire, le vent malsain consistant à « virer les populations les plus déshéritées » a été également mis en œuvre dans d'autres régions et d'autres villes.

L'information circule que dans certains districts de Shenzhen et de Canton des migrantEs ont également fait l'objet d'avis d'expulsion de leur logement.

Sous peine de voir surgir un futur désastre humanitaire, les autorités doivent mettre un terme à de tels agissements discriminatoires et violents.

Nous pensons que protéger la population fait partie de la responsabilité de tout organisme étatique, et nous demandons à la municipalité de Pékin de :

- 1) Cesser immédiatement les expulsions, et mettre tout en œuvre pour faciliter la réinstallation des personnes l'ayant été ;
- 2) Reconnaître les personnes situées au bas de l'échelle sociale comme d'importantes parties prenantes de la ville, et leur garantir que le respect de la liberté de circulation ainsi que le droit au logement, à l'éducation et aux soins de santé seront

respectés dans les politiques mises en œuvre par les autorités concernées ;

3) Obliger les autorités administratives et les personnes responsables des expulsions à rendre des comptes au sujet de leurs agissements illégaux et des violations des droits des personnes expulsées ;

4) Compenser toutes les pertes financières des résidents ayant subi des évictions forcées.

Cette déclaration a été notamment initiée par :

- la centrale syndicale HKCTU et son principal syndicat (celui des enseignantEs),
- des LNGOs comme SACOM, Globalization Monitor, Worker Empowerment, AMRC, LESN, Labour Action China, China Labour Bulletin, etc.
- des organisations politiques comme la Ligue Social-démocrate (LSD), le Labour Party, Borderless movement, Demosisto, le Democratic Party, etc.
- des organisations religieuses dont notamment la Commission Justice et Paix du diocèse catholique de Hong Kong. ■

LES DROITS DES MINORITÉS ETHNIQUES

La plupart des minorités ethniques en Chine sont exposées à de graves atteintes aux droits humains, notamment des taux de pauvreté particulièrement élevés, une discrimination ethnique et des déplacements forcés. La situation des TibétainEs et des OuïghourEs est particulièrement problématique. Ce qui suit est tiré d'un document d'Amnesty International publié en 2018.¹

DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS DES TIBÉTAINES ET TIBÉTAINS

Les TibétainEs sont en butte à de multiples discriminations. Leurs libertés de religion, d'opinion, d'expression, de réunion pacifique et d'association demeurent soumises à des nombreuses restrictions.

En 2017, au moins six personnes se sont immolées par le feu dans des zones à population tibétaine afin de protester contre les politiques répressives, ce qui porte à 152 le nombre d'immolations connues depuis février 2009.

Le 18 mars 2017, Pema Gyaltzen tente de s'immoler par le feu dans la préfecture autonome tibétaine de Ganzi (Garzê en tibétain), dans la province du Sichuan. Selon des sources tibétaines, il était vivant

quand la police l'a emmené. Ses proches sont arrêtés et frappés lorsqu'ils sont allés demander aux autorités où il se trouvait.

Selon des ONG tibétaines à l'étranger, Lobsang Kunchok, un moine tibétain est incarcéré après avoir tenté de s'immoler par le feu en 2011, et n'est libéré de prison qu'en mars 2017.

Le cinéaste tibétain Dhondup Wangchen rejoint sa famille aux États-Unis le 26 décembre 2017, près de 10 ans après une première arrestation en Chine pour avoir réalisé un documentaire indépendant dans lequel il présentait l'opinion de simples citoyens tibétains à l'approche des Jeux olympiques de 2008 à Pékin.

Tashi Wangchuk, défenseur de l'enseignement en langue tibétaine, est toujours en détention à la fin de l'année 2017, dans l'attente de son procès, sans aucun contact avec sa famille. Il avait été arrêté début 2016 pour avoir accordé au New York Times une interview dans laquelle il exprimait ses craintes concernant la disparition progressive de la langue et de la culture tibétaines.

RÉGION AUTONOME OUIGHOURE DU XINJIANG

Sous la direction du nouveau secrétaire général régional du Parti communiste Chen Quanguo, les autorités de la Région autonome ouïghoure du Xinjiang ont décidé de mettre l'accent sur la « stabilité sociale » et l'amélioration de la sécurité. Selon des informations parues dans les

médias, de nombreux lieux de détention existent dans la région, portant divers noms tels que « Centre de lutte contre l'extrémisme », « Centre d'études politiques » ou encore « Centre d'éducation et de transformation », où des personnes sont détenues de façon arbitraire pour une période indéterminée, et forcées d'étudier la législation et les politiques chinoises.

En mars 2017, la région autonome ouïghoure du Xinjiang adopte un « Règlement de lutte contre l'extrémisme », qui interdit un large éventail de comportements qualifiés d'« extrémistes », tels que la diffusion de « pensées extrémistes », le fait de critiquer des émissions de la radio ou de la télévision publiques ou de refuser de les écouter ou de les regarder, le port de la burka, le port d'une barbe « anormale », le fait de s'opposer aux politiques nationales, ainsi que la publication, le téléchargement, le stockage ou la lecture d'articles, de publications ou de matériel audiovisuel présentant « un contenu extrémiste ».

En avril 2017, le gouvernement publie une liste de prénoms interdits, pour la plupart d'origine islamique, et exige que tous les enfants de moins de 16 ans portant ces prénoms en changent.

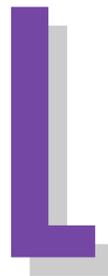
Des médias rapportent en mai que les autorités chinoises de la région autonome ouïghoure du Xinjiang ont engagé une politique visant à contraindre tous les OuïghourEs étudiant à l'étranger à rentrer en Chine. Six Ouïghours revenus au

¹ www.amnesty.org/fr/countries/asia-and-the-pacific/china/report-china/

Xinjiang après avoir étudié en Turquie sont condamnés à des peines de 5 à 12 ans d'emprisonnement sur la base d'accusations indéterminées. En avril, les autorités chinoises arrêtent les proches de plusieurs étudiants se trouvant en Égypte, afin d'obliger ces derniers à rentrer en Chine avant le mois de mai. Selon les informations reçues, certains de ceux qui sont retournés dans leur pays ont été torturés et emprisonnés. En juillet, les autorités égyptiennes lancent une opération massive d'arrestations de ressortissants chinois se trouvant sur leur territoire. Plusieurs centaines de Chinois sont ainsi arrêtés, principalement des Ouïghours. Au moins 22 de ces Ouïghours ont été renvoyés de force en Chine.

Buzainafu Abudourexiti, une Ouïghoure rentrée en Chine en 2015 après avoir étudié deux ans en Égypte, est arrêtée en mars et condamnée en juin à sept ans de prison à l'issue d'un procès secret. En août, des médias internationaux signalent que les autorités en charge de l'éducation ont pris en juin un décret interdisant l'usage de la langue ouïghoure dans les écoles de la préfecture de Hotan, peuplée majoritairement d'Ouïghours, y compris pour « les activités collectives, les activités publiques et le travail de gestion du système éducatif ». Selon des informations parues dans les médias, dans toute la région, les familles ont reçu l'ordre de remettre aux autorités leurs exemplaires du Coran et tout autre objet religieux en leur possession, sous peine de sanctions.■

DROITS ET LIBERTÉS À HONG KONG ET MACAO



Le 1^{er} juillet 1997, le Royaume-Uni rétrocède le territoire de Hong Kong à la République populaire de Chine. Le pouvoir de Pékin s'engage alors à ne pas remettre en cause les libertés individuelles existant à Hong Kong, dont la liberté d'expression. Il promet également que l'exécutif de Hong Kong ainsi que l'assemblée législative seraient enfin élus au suffrage universel. Vingt et un ans après, la réalité est bien différente. Des problèmes du même ordre existent pour l'île de Macao que la Portugal a restitué à la République populaire de Chine en 1999. Ce qui suit concerne la seule année 2017, et est emprunté au rapport 2017-2018 d'Amnesty International.¹

HONG KONG

Une série de mesures récentes prises par les autorités de Hong Kong accroissent les craintes relatives à la liberté d'expression et de réunion pacifique.

- En mars 2017, trois initiateurs du mouvement dit « des parapluies »² sont inculpés d'infractions liées à des « troubles à l'ordre public », passibles d'une peine maximale de sept ans d'emprisonnement.

- En juillet, la Haute Cour destitue quatre députéEs favorables à la démocratie.³ Ils/elles sont accuséEs de ne pas avoir prononcé, lors de leur prestation de serment en octobre 2016, les formules prévues d'allégeance au pouvoir de Pékin.

1 Rapport annuel 2017/2018 <https://www.amnesty.org/fr/countries/asia-and-the-pacific/china/report-china/>

2 En 2014, entre fin septembre et fin décembre, d'importantes manifestations et occupations de lieux publics ont eu lieu à Hong Kong. Leur but est de s'opposer à la volonté du pouvoir de Pékin de vouloir présélectionner le candidatEs à l'élection du chef de l'exécutif de la région de Hong Kong. Les manifestantEs s'étaient équipées de parapluies pour se protéger des gaz lacrymogènes, d'où le nom de « mouvement des parapluies ». Les trois personnes inculpées sont les universitaires Benny Tai et Chan Kin-man, ainsi que le pasteur protestant Chu Yiu-ming.

3 Voir photo page suivante.

Députés hongkongais
destitués. De gauche à
droite: Nathan Law
(Demosisto), Lau Siu-lai
(Democracy Groundwork
and Age of Resistance),
Leung Kwok-hung dit Long
Hair (LSD) et Edward Yia
Chung-yim



- En août, la Cour d'appel condamne Joshua Wong, Alex Chow et Nathan Law⁴ à respectivement six, sept et huit mois d'emprisonnement pour leur rôle dans une manifestation menée par des étudiants en septembre 2014 qui avait déclenché le mouvement « des parapluies ».

- Joshua Wong et Alex Chow sont déclarés coupables en 2016 de « participation à un rassemblement illégal », et Nathan Law « d'incitation à participer à un rassemblement illégal ». Un tribunal de première instance prononce des peines de travaux d'intérêt général ou des peines assorties d'un sursis, mais le parquet fait appel, réclamant des peines plus sévères. Joshua Wong et Nathan Law sont libérés sous caution en octobre, et Alex Chow en novembre, dans l'attente de l'examen de leur recours.

Le Tribunal de district condamne par ailleurs sept policiers à deux ans d'emprisonnement en février pour des violences infligées à un manifestant pendant les manifestations du mouvement « des parapluies ». À la suite de ce verdict, des porte-parole de l'État chinois lancent une campagne orchestrée d'attaques contre le système judiciaire de Hong Kong. L'appel qu'ils ont interjeté était en instance à la fin de l'année 2017.

MACAO

En août 2017, les autorités de Macao empêchent quatre journalistes de Hong Kong d'entrer à Macao pour y faire un reportage sur les dégâts et le travail de nettoyage après le passage du typhon Hato, qui aurait fait 10 morts selon les médias. En décembre, l'organe législatif de Macao vote la suspension du député démocrate Sulu Sou et la levée de son immunité parlementaire. Élu en septembre, il est accusé en novembre d'avoir participé à une manifestation pacifique en mai 2016 contre le chef de l'exécutif de Macao. ■

⁴ Joshua Wong, Alex Chow et Nathan Law sont trois animateurs de Demosisto.

LE DÉFI ÉCOLOGIQUE

Ces dernières années, le chercheur français Jean-François Huchet a abondamment écrit sur la crise écologique en Chine. Dans le premier article, nous avons résumé un certain nombre de ses réflexions.

Nous avons ensuite reproduit une stimulante interview de Chloé Froissart.

Quelques références bibliographiques sont signalées à la fin de ce chapitre.

UNE CRISE ÉCOLOGIQUE SANS PRÉCÉDENT

T

ous les clignotants sont au rouge en Chine : pollution de l'air, de l'eau et des sols, érosion des sols, désertification, pluies acides, gestion des déchets, émissions de gaz à effet de serre. L'ensemble des ouvrages, rapports et analyses des organisations internationales et chinoises sont unanimes pour souligner la gravité sans précédent de la situation. Même les autorités chinoises reconnaissent désormais que le pays traverse une crise environnementale majeure.

La population chinoise est la principale victime des dégradations de l'écosystème, mais les pays limitrophes, et même l'Amérique du Nord sont également touchés.

La Chine est devenue le premier pays émetteur de gaz à effet de serre (GES), devançant les États-Unis en 2007.¹ Elle devrait également être à l'origine de près des trois quarts de l'augmentation des GES dans le monde d'ici à 2030. L'ampleur des dégradations de l'écosystème en Chine concerne donc l'avenir environnemental de la planète.



Pollution de l'air

UN CONSTAT ALARMANT

POLLUTION DE L'AIR

Elle provoque 1,6 million de décès prématurés par an. Le phénomène existe depuis plus de 40 ans, mais il s'est aggravé à partir des années 2000 du fait de l'accélération d'une croissance économique orientée vers la construction et l'industrie lourde, de l'utilisation croissante du charbon et de l'augmentation rapide du parc de véhicules de transport routier.

Au début des années 2000, parmi les 20 villes les plus polluées du monde, 16 étaient chinoises. Quatre d'entre elles ont des niveaux de pollution huit fois supérieurs aux normes fixées par l'Organisation mondiale de la santé.

¹ Rapporté au nombre d'habitants, les USA restent toutefois de loin le premier émetteur de gaz à effet de serre, et la Chine est dépassée par de nombreux autres pays anciennement industrialisés. L'Union européenne ne lui est que très légèrement inférieure (chiffres 2012) www.statistiques-developpement-durable.gouv.fr/fileadmin/documents/Produits_editoriaux/Publications/Datalab/2016/chiffres-cles-du-climat-edition2017-2016-12-05-fr.pdf page 21

PÉNURIE D'EAU

Elle se généralise et 440 grandes villes en souffrent. Le Fleuve Jaune, sixième fleuve de la planète, connaît des périodes d'assèchement de plus en plus longues.

LA DÉSERTIFICATION PROGRESSE

Depuis 1949, 129 000 km² ont été gagnés par le désert (soit un cinquième de la superficie de la France), et le phénomène n'est pas maîtrisé. Dans le nord-ouest et le nord, les écosystèmes sont menacés : 24 000 villages ont dû être abandonnés entre 1980 et 2000.

POLLUTION DES SOLS

Une étude faite sur 6 millions d'hectares montre que 20 % des terres arables sont polluées ainsi que 10 % des forêts et des plaines. Sont en cause des matières inorganiques telles que le cadmium, le nickel et l'arsenic.

Toute la chaîne alimentaire risque désormais d'être contaminée et des scandales éclatent comme à Canton où, lors d'une inspection dans les restaurants de la ville, on a découvert que 44 % du riz consommé présenterait un taux de cadmium supérieur aux normes autorisées.

De plus, l'utilisation massive d'engrais azoté et de pesticides se poursuit, en dépit de leurs effets destructeurs.

Les scientifiques annoncent qu'en Mandchourie, région qui était le grenier à blé de la Chine, la production agricole sera impossible d'ici une soixantaine d'années à cause de la calcification des sols.

Usine de ciment
à 100 kilomètres de Pékin



Par ailleurs, un tiers des sols utilisés pour des activités industrielles et minières est pollué, et des opérations immobilières se font parfois sur ces sites sans décontamination préalable.

TRAITEMENT DES DÉCHETS

L'absence d'une politique rigoureuse de traitement des déchets renforce la pollution généralisée de l'air, de l'eau et des sols. Trois quarts des déchets seulement sont collectés. La majorité (110 millions de tonnes) est entreposée dans des décharges à ciel ouvert et les 180 incinérateurs existants ne répondent pas aux nouvelles normes de sécurité.

LA SUCCESSION DE « MODÈLES DE DÉVELOPPEMENT » ANTI-ÉCOLOGIQUES

Même si la Chine subissait déjà des dégradations environnementales avant la prise du pouvoir par le Parti communiste, les « modèles de développement » imposés ensuite ont été extrêmement destructeurs. Jean-François Huchet explique la crise actuelle par trois causes principales :

- la croissance industrielle à tout prix,
- la démographie galopante,
- l'addiction au charbon.

LA CROISSANCE INDUSTRIELLE À TOUT PRIX

Inspiré par la politique de Staline qui avait développé en URSS une industrie lourde très polluante, Mao a organisé le rattrapage économique de la Chine sans tenir

compte de la nature. La politique isolationniste et le principe de l'autosuffisance alimentaire ont conduit en particulier la fixation de normes relatives à la production agricole et au détournement des fleuves. Les principaux dommages causés à cette époque sont aujourd'hui irréparables.

À la fin du règne de Mao, une organisation complexe était en place : un système centralisé copié sur celui de l'URSS représentant seulement 30 % de la production, et une myriade de systèmes économiques compartimentés à l'échelon local.

Pour fonder sa politique de transformation de la société chinoise, Deng Xiaoping (au pouvoir entre 1978 et 1992) s'est appuyé sur la bureaucratie locale qui restait toute-puissante car elle percevait les taxes des entreprises et contrôlait les banques. Par conséquent, le développement économique s'est fait sans régulation, ce qui a conduit à une surproduction dans les secteurs non étatisés.

À la fin des années 1990, on comptait par exemple 8000 cimenteries, 123 producteurs automobiles, 125 producteurs de téléviseurs et 170 producteurs de cigarettes.

LA DÉMOGRAPHIE GALOPANTE

La population chinoise a augmenté d'environ 830 millions d'habitants depuis 1953, et est concentrée dans l'est du pays. Cette situation pèse de façon extrême sur



Pollution de l'eau

les ressources : déforestation, érosion des sols, surexploitation des ressources aquifères.

L'urbanisation s'accélère. La population urbaine, qui pourrait atteindre un milliard d'habitants en 2030 (soit 65 % de la population chinoise), accède de plus en plus à des niveaux de consommation de classe moyenne (taille des logements, consommation de viande), ce qui est un phénomène inconnu jusque-là dans l'histoire économique. Quel sera par exemple l'impact environnemental des 400 millions de véhicules attendus pour 2030 ?

L'ADDICTION AU CHARBON

Industrialisation et urbanisation massive ont fait exploser la consommation d'énergie, laquelle est dominée par le charbon. La consommation de charbon en Chine représente 50 % de la consommation mondiale (4 200 tonnes). Or, le charbon est au centre des problèmes environnementaux. Les mauvaises conditions d'exploitation font du métier de mineur l'un des plus dangereux du monde : 7 600 morts par an entre 1996 et 2002 ; un million de personnes atteintes de silicose (à raison de 15 000 nouveaux cas par an).

L'utilisation massive du charbon dans la production d'électricité et dans l'industrie lourde est la cause principale de la dégradation de la qualité de l'air, dans lequel on note la présence de radon, de poussière de suie, de dioxyde de soufre, d'oxydes d'azote, de métaux lourds (mercure, arsenic, sélénium, plomb) et de particules fines. Elle pèse également sur la consommation d'eau puisqu'il faut 2,5 tonnes d'eau pour laver une tonne de charbon et 2,45 kg d'eau pour produire un kWh d'électricité (refroidissement de la centrale thermique).

La contrainte environnementale est peu prise en compte. Ainsi, les technologies permettant de réduire la consommation d'eau sont peu utilisées (elles n'interviennent que dans 17 % de la production d'électricité). L'association Greenpeace a encore révélé que les stockages de poussière de suie se faisaient dans des espaces non confinés, ce qui provoque leur dissémination dans l'atmosphère.

L'ABSENCE DE RÉACTION À LA HAUTEUR DES AUTORITÉS

Les autorités chinoises tentent de minimiser la crise, par exemple en effectuant des mesures incomplètes (les particules très fines ne sont pas comptabilisées), ou en classant secret d'État les études jugées trop alarmantes (étude sur les sols).

Les services de l'environnement, qui n'ont eu rang de ministère qu'à partir de 2008,

Recyclage des déchets informatiques dans la province du Guangdong



rencontrent des difficultés à faire appliquer une réglementation pourtant peu contraignante et à coordonner les actions au niveau local.

Même si des mesures plus contraignantes ont été décidées par le pouvoir central avec la promulgation de nouvelles lois sur l'environnement (2015) et sur la pollution de l'air (2016), leur effet est pour l'instant très limité. Les énergies renouvelables, en particulier, sont encore insuffisamment développées.

De grandes pesanteurs existent au sein des pouvoirs locaux qui agissent selon l'adage : « le ciel est haut et l'empereur est loin ». La priorité des régions reste l'emploi, objectif qui demeure contradictoire avec celui de la protection de l'environnement si le mode de développement n'est pas transformé. Les pouvoirs régionaux ne souhaitent pas se coordonner entre eux, ce qui empêche la résolution de questions aussi graves que la surproduction industrielle ou l'assèchement du Fleuve Jaune.

Dans ces conditions, l'espoir ne peut surgir que des mobilisations.² Si elles sont parvenues à s'opposer à de gigantesques projets, la société civile est encore très contrôlée et ne peut donner davantage d'ampleur à son action. De plus, l'absence de séparation des pouvoirs lui interdit les recours judiciaires. ■

Quelques documents concernant l'écologie

■ Jean-François Huchet (2016) : *Crise environnementale en Chine - Portée et limites des politiques publiques*. Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES)

www.i-res.fr/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/4438-crise-environnementale-en-chine-portee-et-limites-des-politiques-publiques

■ Jean-François Huchet (2016) : *La crise environnementale en Chine. Évolutions et limites des politiques publiques*, Les Presses de Sciences Po, coll. « Académique », 2016 www.cairn.info/la-crise-environnementale-en-chine--9782724619508.htm

■ France Culture : 2018, l'année de la révolution verte en Chine ? (incluant de multiples vidéos)

www.franceculture.fr/emissions/les-enjeux-internationaux/lecologie-en-chine-mise-en-place-aujourd'hui-dune-taxe-carbone

LES MOBILISATIONS CONTRE LA POLLUTION

Manifestation en juin 2015, contre les risques de santé publique présentés par un projet d'usine



La pollution de l'air, qui provoque des ravages en Chine, suscite de plus en plus la colère de la population. Des dizaines de milliers de ChinoisEs défilent chaque année pour manifester leur opposition à des projets potentiellement polluants. Pour Chloé Froissart, cela traduit une évolution de la mobilisation de la société civile. Une mobilisation qui porte davantage sur l'intérêt général que sur l'intérêt individuel avec l'émergence de la notion de « bien commun ». Mais cela peut-il conduire à une réforme durable de la gouvernance ?¹

Que traduisent les manifestations qui se multiplient ces dernières années en Chine contre les projets polluants ?

Chloé Froissart Elles traduisent une véritable évolution dans le répertoire de la contestation en Chine. Alors que nous sommes dans un pays autoritaire avec une répression de plus en plus

¹ Entretien réalisé par Novethic en juillet 2016 ; www.novethic.fr/actualite/environnement/pollution-isr-rse/en-chine-500-manifestations-quotidiennes-contre-la-pollution-143976.html

² Concernant les mobilisations, lire l'interview de Chloé Froissart figurant dans l'article suivant de cette revue.

forte, les manifestations n'ont fait qu'augmenter et prendre des formes différentes. Entre 2000 et 2013, les manifestations de lutte contre la pollution ont représenté plus de la moitié des manifestations de plus de 10 000 personnes. Par ailleurs, en termes de fréquence, on estime entre 75 000 (selon l'État) et 180 000 (selon un chercheur indépendant) par an le nombre de manifestations environnementales d'au moins une centaine de personnes.

Comment ces mobilisations ont-elles évolué ?

C F Ce qu'on note dans l'après 1989, qui marque un tournant, ce sont des manifestations de groupes sociaux bien identifiés dont les droits n'avaient pas été respectés (victimes d'expulsion, ouvriers non payés...). Ils se mobilisent a posteriori pour demander des réparations économiques et matérielles.

Aujourd'hui, avec les problèmes environnementaux, nous ne sommes plus du tout dans ce registre-là. Souvent, les manifestations contre la pollution sont décrites à tort comme des manifestations « *not in my backyard* » (« pas dans mon jardin »). Or, cette interprétation ne nous permet absolument pas de comprendre ce qu'il se passe car il ne s'agit pas de protéger ses intérêts privés. Bien au contraire.

D'une part, il s'agit de manifestations très importantes qui regroupent des personnes de tous horizons, à la fois des paysans, des urbains, toutes classes économiques confondues. C'est la première fois depuis 1989. Et d'autre part, ces personnes se mobilisent en amont, de manière préventive, contre la construction d'usines chimiques, de grands projets d'infrastructures ou d'incinérateurs, à cause des risques

qu'ils imaginent que ça pourrait causer en termes de santé publique et de protection du patrimoine.

Vous évoquez l'émergence de la notion de bien commun, comment l'expliquer ?

C F Ces mobilisations visent en effet à interpeller l'État en tant que garant de la santé publique. Ce qui y est clairement exprimé est l'avenir de notre santé et de celle de nos enfants au nom de tous les habitants d'une commune ou d'un territoire. Les manifestants se placent dans la perspective du respect des lois et d'une meilleure information sur les conséquences de tel ou tel projet.

Cela s'explique par une prise de conscience de l'effet cumulatif de la pollution, au niveau national voire international. Par exemple, en 2012, des dizaines de milliers de manifestants ont protesté contre une usine qui déversait ses déchets dans la mer. C'est pourtant un concept qui peut paraître abstrait, loin de chez soi... Mais cela montre bien qu'on est désormais dans l'idée de préserver un bien commun à chacun et qu'on partage la même Terre.

Parallèlement, cette mobilisation est encouragée par le positionnement de l'État central, qui se rend compte de l'impact de la pollution (chiffré à 10% du PIB). Il a fait voter des nouvelles lois sur la protection de l'environnement et pris des engagements au niveau international (COP21). La loi de janvier 2015 appelle par exemple les citoyens à participer au contrôle des entreprises polluantes et encourage les ONG à initier des procès d'intérêt public. Elle augmente également les amendes contre les entreprises polluantes.

La société civile joue donc le rôle de vigie pour faire respecter les mesures de protection de l'environnement ?

C F Il y a plusieurs raisons pour expliquer que la loi n'est pas appliquée. Les textes peuvent parfois être contradictoires et soumis à différentes interprétations. Mais il existe aussi toute une série de chaînes d'intérêts mutuels au niveau local qui biaisent le système d'évaluation d'impact environnemental auquel doit être soumis tout projet d'infrastructure ou d'incinérateur. Des situations qui donnent prise à

l'émergence de manifestations traduisant le manque total confiance de la population à l'égard des autorités locales.

Sans cette mobilisation, il est évident que la loi ne pourrait pas être appliquée. Les manifestations jouent donc un rôle important dans le fonctionnement du système et le ministère de l'environnement s'appuie indirectement sur elles autant que les manifestants s'appuient sur les lois promulguées par ce ministère. C'est une sorte d'alliance verticale contre la collusion des intérêts politiques et économiques au niveau local qui empêchent la mise en œuvre de lois existantes.

Cela explique qu'il y a une tolérance qu'on ne voit pas ailleurs. On est dans une période de répression très forte de la société civile en Chine, que ce soit envers les avocats, les ONG ou les médias. Mais l'environnement bénéficie d'une certaine forme de tolérance – y compris à l'égard des ONG qui sont de plus en plus impliquées dans ces projets de contestation – parce que la loi n'aurait aucune influence sans ces manifestations. D'ailleurs, les manifestants obtiennent souvent gain de cause et certains projets n'aboutissent pas.

On peut s'interroger sur la véritable intention de l'État central, qui tolère ces manifestations sans toutefois remettre en cause la gouvernance locale...

C F En effet, c'est tout le paradoxe. Il y a un écart énorme entre les intentions et la réalité effective avec des résultats confus et désordonnés et des gouvernements locaux qui n'endossent manifestement pas leur responsabilité vis-à-vis de l'environnement. Il manque encore des règles claires de participation citoyenne, y compris pour les ONG, et un engagement ferme des gouver-

nements locaux. Pour l'instant, on est toujours au coup par coup et ce que démontrent ces grosses manifestations, c'est justement le manque d'institutionnalisation des canaux de participation citoyenne.

Je pense qu'il y a une volonté avérée du gouvernement de ne pas institutionnaliser les choses, parce que nous ne sommes pas dans un État de droit et que cette flexibilité d'ajustement pragmatique en fonction des circonstances est justement ce qui est recherché. Par ailleurs, il est d'une certaine manière plus facile de s'appuyer sur la mobilisation sociale que de promouvoir des réformes qui remettraient en cause la nature du régime politique.

Ces nouvelles formes de mobilisations peuvent-elles changer la donne sur le plan international et quant à la place de la Chine dans la lutte contre le réchauffement climatique ?

C F La Chine est à un point de basculement. Il est évident que la pression importante de la société civile permet de progresser sur ces questions. Le problème, c'est qu'aujourd'hui on en est encore à des déclarations d'intention. Le véritable enjeu est de savoir s'il y aura une réforme significative et durable de la gouvernance, en sachant que le parti communiste ne renoncera jamais au système autoritaire... Le contexte politique n'est donc pas favorable à une véritable percée.

Il n'y aura jamais de contrôle effectif de la pollution sans une forme minimum de démocratie à travers la participation citoyenne, un accroissement de la liberté de reportage des médias et un vrai effort d'information et de transparence. C'est le serpent qui se mord la queue. ■

SOURCES PRINCIPALES

Des lectures complémentaires sont signalées tout au long de cette revue.

■ AMRC, GLOBALIZATION MONITOR, WORKER EMPOWERMENT (2011): Comment on Han Dongfang's view of the ACFTU, July 27th.

<http://www.europe-solidaire.org/spip.php?article32369>

■ ANGELOFF Tania (2012): Le féminisme en République populaire de Chine, entre ruptures et continuités, *Revue Tiers monde* <https://www.cairn.info/revue-tiers-monde-2012-1-page-89.htm>

■ ASTARIAN Bruno: *Luttes de classes dans la Chine des réformes (1978-2009)*, Acratie (2009)

■ AU Loong Yu, NAN Shan, ZHANG Ping (2007): *Women Migrant Workers under the Chinese Social Apartheid*, Committee for Asian Women, May 2007

<http://www.europe-solidaire.org/spip.php?article6342>

Des extraits traduits en français sont disponibles dans le numéro n°3 de la revue internationale de Solidaires (2008)

■ AU Loong Yu (2013): *La Chine, un capitalisme bureaucratique; forces et faiblesses*, Syllepse (2013), version française abrégée de *China's Rise: Strength and Fragility* (2012)

■ AU Loong-Yu et BAI Ruixue: *L'état du mouvement syndical et des luttes ouvrières en 2013*, Propos recueillis en mai 2013 par Pierre Rousset (ESSF)

<http://www.europe-solidaire.org/spip.php?article29466>

■ BEJA Jean-Philippe (2011): *La nouvelle classe ouvrière renouvelle le répertoire des luttes sociales*, Perspectives chinoises 2011/2 <http://www.cefc.com.hk/fr/issue/perspectives-chinoises-2011-2/>

■ CAI Chongguo (2005): *Chine, l'envers de la puissance*, Mango Document

■ CAI Chongguo & CONCIALDI Pierre (2006): *Les syndicats chinois entre impuissance et immobilisme*, Chronique internationale de l'IRES n° 102

http://www.ires.fr/index.php/publications/chronique-internationale-de-l-ires/item/download/557_692a83b2bf92664a14e4fef5b3ea27ff

■ CHAN Anita (2018): *The Relationship between Labour NGOs and Chinese Workers in an Authoritarian Regime* <https://mulpress.mcmaster.ca/globallabour/article/view/3272/3003>

■ CHAN Chris King Chi & HUI Elaine Sio Ieng (2014): *Lutte ouvrière, réformes syndicales et négociations collectives* - traduction Nicolas Thommes, Alternatives Sud - Volume 21-2014 / 4, page 115 et suivantes https://www.cetri.be/IMG/pdf/edr_syndicats_pdf_final_2014.pdf

■ CHAN Chris King-Chi & HUI Elaine Sio Ieng (2015): *The Associational Power of Overseas Business in China - A Case Study of the Shenzhen Collective Consultation Ordinance and the Guangdong Regulations on Democratic Management of Enterprises*

http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_conference_2015/papers/Hui_and_Chan.pdf

■ CHAN Chris King Chi (2017): *Constrained Labour Agency and the Changing Regulatory Regime in China*

<https://amrc.org.hk/content/resistance-continent-labour-strategies-and-initiatives-labour-organizing-asia>

■ CHAN Chris King Chi & TANG Lynn (2018): *Organising Precarious Workers? A Review of Labour NGOs in China, Temp Revolution - Labour Precarity and Inequality in China and Japan* (Huiyan Fu and A. L. Kalleberg ed.)

■ DENG Yunxue (2017): *Labor protest and grassroots trade union reform, a study on the automobile industry in South China* The University of Hong Kong (Thèse de doctorat). <http://hdl.handle.net/10722/244334>

■ Diverses informations transmises par des organisations militantes de Hong Kong Traduction de l'anglais essentiellement assurée par Marie Le Padellec ou Brigitte Thomas

■ FROISSART Chloé (2005): *L'émergence de mouvements sociaux parmi les travailleurs migrants, une difficile conquête d'autonomie*, Perspectives chinoises

<https://journals.openedition.org/perspectiveschinoises/903>

■ FROISSART Chloé (2013): *La Chine et ses migrants. La conquête d'une citoyenneté*. Presses universitaires de Rennes

■ FROISSART Chloé (2014): *L'émergence de négociations collectives autonomes en Chine*, Critique internationale 2014/4 (n°65) pp 43-63 <https://www.cairn.info/revue-critique-internationale-2014-4-page-43.htm>

■ FROISSART Chloé & XU Yi (2014): *Hong Kong et le delta de la rivière des Perles : liens économiques et activisme social*, Critique n° 807-808, Revue générale des publications françaises et étrangères http://www.cairn.info/article.php?ID_ARTICLE=CRITI_807_0726

■ GLOBALIZATION MONITOR (2010): *Special Report on the Honda Foshan Strike* http://www.worldlabour.org/eng/files/u1/special_Report_on_Honda_Strike_gm_june2010_1_.pdf

■ HAN Dongfang (2011): *China's main union is yet to earn its job*, The Guardian <https://www.theguardian.com/commentisfree/2011/jun/26/china-trade-union-global-movement>

■ HAN Dongfang avec Sztanke, Michaël & Cai, Chonggo (2014) : *Mon combat pour les ouvriers chinois*, Michel Lafon

■ HAN Dongfang (2015) : *China's Rise - The Strategic Impact of its Economic and Military Growth*. US House Foreign Affairs Committee, Subcommittee Hearing, pp 22-32
<https://www.govinfo.gov/content/pkg/CHRG-114-hrg-95128/pdf/CHRG-114-hrg-95128.pdf>

■ HAN Dongfang (2016) : *A reply to the People's Daily report on the director of the Panyu Workers Service Centre*, Zeng Feiyang
<http://mitsloan-php.s3.amazonaws.com/iwer/wp-content/uploads/2016/01/letter-to-Peoples-Daily.pdf>

■ HAN Zhuang, DONG Bahohua, TIAN Silu, LI Lingyun : *Droit social chinois, traduction commentée des textes en vigueur au 1^{er} janvier 2018*, Juriscope - Presses universitaires de Poitiers (2018)

■ HUCHET Jean-François (2016) : *Crise environnementale en Chine - Portée et limites des politiques publiques*, Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES)
<http://www.ires.fr/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/4438-crise-environnementale-en-chine-portee-et-limites-des-politiques-publiques>

■ HUCHET Jean-François (2017) : *Les politiques publiques environnementales chinoises à l'épreuve des économies politiques locales - La Chine face au mur de l'environnement*, CNRS éditions
<https://hal-inalco.archives-ouvertes.fr/hal-01516261>

■ PAGE Rachel Clare (2017) : *China's International Labour Relations: The Evolution and Politics of China's Interactions with the International Labour Movement and Overseas Labour Organisations*, City University of Hong Kong (Thèse de doctorat).
[https://scholars.cityu.edu.hk/en/theses/chinas-international-labour-relations-the-evolution-and-politics-of-chinas-interactions-with-the-international-labour-movement-and-overseas-labour-organisations\(a02ed91b-7e11-4761-b0fe-e4463063c59c\).html](https://scholars.cityu.edu.hk/en/theses/chinas-international-labour-relations-the-evolution-and-politics-of-chinas-interactions-with-the-international-labour-movement-and-overseas-labour-organisations(a02ed91b-7e11-4761-b0fe-e4463063c59c).html)

■ ROCCA Jean-Louis (2006) : *La condition chinoise, la mise au travail capitaliste à l'âge des réformes (1978-2004)*, Karthala

■ TRAUB-MERZ Rufold (2011) : *ACFTU, Structure, Functions and the Challenge of Collective Bargaining*, ILO-Global Labour University (GLU) Working Paper n° 13
https://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Working_Papers/GLU_WP_No.13.pdf

■ UNION SYNDICALE SOLIDAIRES (2008) : *revue internationale n°3*
<https://solidaires.org/Solidaires-international-revue-no3-avril-2008>

■ URBAN Marie (2014) : *L'état de la protection sociale en Chine*, Revue française d'administration publique n° 150, 2014, p. 467-479
www.cairn.info/revue-francaise-d-administration-publique-2014-2-page-467.htm

■ WANG Zheng (2010) : *Le militantisme féministe dans la Chine contemporaine*, Travail, genre et société 2010/1 (n° 23)
<https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2010-1-page-103.htm>

