



État-parti, conflits de travail et autonomie collective : pourquoi le droit du travail chinois est-il ineffectif ?

(Party-State, Labor Conflicts and Collective Autonomy: Why the Chinese Labor Law is Ineffective?)

par

Ping Zhang

Doctorant à la Faculté de droit de l'Université de Montréal

Thèse présentée à

la **Faculté des études supérieures et postdoctorales** et la **Faculté de droit**
de l'Université de Montréal
en vue de l'obtention du grade de LL.D.(Doctorat en droit)

Sous la direction de

Professeur Gilles Trudeau

(Dépôt : le 31/08/2018; Soutenance réussie : le 8 Janvier 2019)

TABLE DES MATIÈRES

<i>DÉDICACE</i>	ii
<i>REMERCIEMENTS</i>	iii
<i>RÉSUMÉS</i>	v
<i>REMARQUES PRÉLIMINAIRES</i>	ix
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I. L'IMPLANTATION DU CAPITALISME ÉCONOMIQUE DANS UN RÉGIME SOCIALISTE D'ÉTAT-PARTI	30
Section 1. La soumission des travailleurs chinois au régime d'État-parti	33
Section 2. L'économie socialiste de marché : un capitalisme autoritaire	63
Conclusion : Le maintien de l'économie socialiste de marché nécessitant un corpus juridique véritablement effectif	97
CHAPITRE II. LE DROIT DU TRAVAIL CHINOIS CONFRONTÉ À LA RÉFORME CAPITALISTE	99
Section 1. L'indifférence aux droits des travailleurs durant la réforme économique	102
Section 2. Un droit du travail socialiste dans un contexte économique capitaliste	140
Conclusion : Un droit du travail socialiste confronté aux conflits de travail capitalistes.....	180
CHAPITRE III. LE SYNDICALISME ET LE DIALOGUE SOCIAL EN CHINE : UN SOLO DE L'ÉTAT-PARTI	183
Section 1. L'ACFTU : d'un syndicat à un organe interne de l'État- parti.....	186
Section 2. Les efforts pour réformer l'ACFTU dans le cadre de l'économie socialiste de marché	208
Section 3. Le dialogue social dirigé par l'État-parti	250
Conclusion : L'étouffement de la liberté syndicale par l'intermédiaire de l'ACFTU	278
CHAPITRE IV. LE DROIT DU TRAVAIL ET LE CAPITALISME : L'EXPÉRIENCE OCCIDENTALE	280
Section 1. Le capitalisme et la genèse du droit du travail	284
Section 2. Le droit du travail et l'ordre capitaliste contemporain	304
Section 3. Hétéronomie et autonomie en droit du travail	316
Conclusion : L'autonomie collective, essentielle pour garantir l'effectivité du droit du travail	346
CONCLUSION FINALE	348
BILIOGRAPHIE	363

Aux travailleurs victimes du régime autoritaire

À ma grand-mère

REMERCIEMENTS

Mes premiers remerciements vont d'abord à mon directeur de thèse, le professeur Gilles Trudeau, qui m'a guidé, encouragé et inspiré tout au long de mes études doctorales, depuis l'automne 2011, tout en me laissant une grande liberté. Je lui suis tout particulièrement reconnaissant de m'avoir fait confiance malgré les connaissances limitées en matière de droit du travail québécois que j'avais en début de projet. C'est grâce à sa grande sagesse, à sa patience et à sa rigueur que j'ai pu finalement terminer cette thèse. La centaine de pages manuscrites remplies de ses commentaires, suggestions et corrections détaillés, que conserverai toute ma vie, témoignent des efforts constants qu'il a investis dans la conceptualisation et la rédaction de cette thèse. Il est si difficile de témoigner de toute ma gratitude en quelques lignes, que tout soit condensé dans un immense MERCI!

Je remercie de plus la Faculté de droit de l'Université de Montréal et ses brillants professeurs, dont le doyen et professeur Jean-François Gaudreault-DesBiens, la professeure Violaine Lemay et le professeur Ejan Mackaay, qui m'ont enseigné les méthodes de recherche au cours de la première année de scolarité au doctorat.

Ce travail n'aurait pu être mené à bien sans l'aide généreuse du professeur Gregor Murray, qui m'a donné l'opportunité d'avancer mes recherches dans les excellentes conditions offertes par le CRIMT. Le réseau scientifique de professeurs, chercheurs et doctorants en relations industrielles et en droit du travail ainsi que les nombreuses activités et rencontres que le professeur Gregor Murray et son équipe ont parfaitement organisées chaque année, m'ont appuyé énormément durant mes études doctorales. Aussi, l'examinatrice externe Professeure Marie-Ange Moreau et la présidente du jury Professeure Isabelle Martin ont toutes les deux contribué beaucoup à l'amélioration de cette recherche par leurs commentaires très appréciés.

Avant d'en venir aux collègues et amis, je tiens à distinguer, et remercier sincèrement, quatre personnes qui ont contribué grandement à cette thèse. Tout d'abord, Monsieur Christian Dufour, qui a relu et corrigé l'ensemble de la thèse pour améliorer tant le contenu général que le niveau de la langue; la qualité et l'efficacité de son travail m'ont étonné. Je me souviendrai toujours de la réception surprise de son courriel du 1^{er} janvier 2018. Puis, Mme. Valerie Parent, qui a relu encore une fois l'ensemble du texte pour l'adapter au lectorat québécois. Également, Mlle. Ariane Jamin, qui m'a aidé à corriger tout particulièrement le chapitre 3. Leur aide, tellement appréciée, a été indispensable pour m'aider à éclaircir mes idées en français. Enfin, Mme. Aiqing Zheng, professeure de l'Université Renmin à Pékin, qui est venue spécialement à Montréal à l'été 2017 pour guider la rédaction de ma thèse. Son grand cœur m'a touché profondément.

Mes remerciements vont aussi à mes anciens professeurs qui m'ont accordé leur soutien pendant mes études en Chine, en France ou au Canada. En ce moment émouvant qui marque la fin d'une grande étape, je pense spécialement aux professeurs François Gaudu, Anping Zhou, Chunfu Yang, Gen Xie, à Monsieur Yixuan Wang (王绎绚) et à Mme Lijuan Wang.

Merci également aux amis de longue date : Jocelyne et Louis Reboul, Jean-Philippe CAT, Chengji Li, Na Li, Xiaochun Guan, An He, Shan Mei, Menglin Lin et Shaohua Yan.

Le cercle des remerciements me conduit enfin à la famille. Ma gratitude va à toute ma famille, témoin de mes joies, de mes fatigues, de mes enthousiasmes, et de mes hauts et bas. Je ne sais comment exprimer ma reconnaissance à mes parents et à ma grand-mère, qui ont consacré tous leurs efforts pour me soutenir depuis ma naissance. Les souffrances qu'ils ont vécues en tant que travailleurs migrants d'origine rurale n'ont en rien changé la fierté éprouvée à me soutenir dans la poursuite d'études supérieures à l'étranger. Sans oublier mes beaux-parents, qui m'ont offert leur gentillesse et leur générosité.

Finalement, à mon épouse Wenqian Cui et mes deux enfants Minsu et Mindi, je dirai merci... en famille.

RÉSUMÉS

(1) Résumé en français

Le miracle économique observé en Chine depuis l'adoption en 1978 de sa politique « Réforme et ouverture » n'aurait pu se réaliser sans les avantages d'une main d'œuvre à rabais et d'une productivité effrénée. Autrement dit, le développement économique chinois s'est fait au prix du nivellement vers le bas des conditions de travail. Les tensions entre les salariés et le patronat ne cessent par conséquent de croître et de s'aggraver. Or, ce climat social conduit à la remise en cause du corpus juridique mis en place par l'État-parti pour encadrer le travail salarié au sein de son économie de marché socialiste. Se pourrait-il que cette construction juridique, issue d'une autre époque, ne réponde plus aux exigences et à la réalité du contexte socio-économique de la Chine contemporaine? En effet, le droit du travail chinois semble incapable de canaliser effectivement les conflits de travail et d'assurer l'amélioration des conditions de travail. Comment peut-on expliquer cet échec et, dans une perspective normative, comment le droit du travail peut-il garantir son effectivité? Des approches historique et de droit comparé permettent d'analyser la transition d'une économie planifiée à une économie de marché socialiste dans le cadre général de la « Réforme et ouverture » ainsi que ses conséquences sur les relations industrielles. Il en ressort qu'en dépit des efforts fournis par l'État-parti en matière de réglementation des relations de travail pendant la période s'échelonnant des années 1990 jusqu'à nos jours, l'ineffectivité du droit du travail chinois est demeurée constante. Elle résulte de facteurs liés non seulement au contexte politique général et à la mise en pratique de la loi, mais aussi du système syndical chinois reposant sur le monopole de l'ACFTU, seule fédération syndicale légitime en Chine. Or, l'expérience occidentale démontre clairement que, pour assurer l'effectivité du droit étatique, l'intervention de l'État dans les relations industrielles doit reposer sur la protection de l'autonomie collective des partenaires sociaux. Par conséquent, l'incapacité de la législation chinoise à réguler la réalité des relations du travail pourrait être surtout attribuée aux caractéristiques socialiste et individuelle du droit du travail chinois, qui ne veut admettre ni l'existence de conflit de classe ni la nécessité d'assurer une autonomie collective des partenaires sociaux. L'amélioration de l'effectivité du droit du travail chinois implique donc

le renforcement de la protection des droits collectifs des travailleurs. À cet égard, compte tenu du contexte politique existant sous le régime de l'État-parti chinois, le droit québécois pourrait offrir d'importantes pistes de réflexion au droit chinois.

Mots-clés : Droit du travail chinois; Politique « Réforme et ouverture » de la Chine; Conflits de travail en Chine; Effectivité du droit; Syndicalisme chinois; ACFTU; Dialogue social en Chine; Liberté d'association; Négociation collective; Droit de grève; Autonomie collective.

(2) Abstract in English

China's economic miracle since its 'Reform and Openness' policies initiated in 1978 could not be realized without its advantages of relatively low labor cost and high productivity. In other words, China's economic development is to some extent based on its 'Race to the bottom' working conditions. As a result, social tensions continue to grow and worsen between employees and employers. These social developments lead to a questioning of China's legal corpus that currently applies to salaried work under its socialist market economy. Could it be that this judicial construction corresponding to Chinese socialism no longer meets the requirements and the reality of the socio-economic context of contemporary China? Indeed, its legal framework regulating industrial relation does not seem to be able to effectively channel labor conflicts and improve working conditions. How to explain this lack of effectiveness of the Chinese labor law? From a perspective of legal normativity, how can the labor law guarantee its effectiveness? Using historical and comparative law approaches, we first analyze the historical transition from the planned economy to the socialist market economy within the general framework of "Reform and Openness" and its consequences for industrial relations. Then, we reveal that, despite the efforts of the party-state in regulating labor relations from the 1990s to today, the ineffectiveness of Chinese labor law is constant. Moreover, we find that the inefficiency of Chinese labor relations law results from factors not only related to the general political context and the application of the laws, but also to the Chinese trade union system which is based on the monopoly of ACFTU, the only legitimate trade union federation in China. In fact, western experience clearly shows us that, to ensure the effectiveness of state law, state intervention in industrial relations must be based on the protection of the collective autonomy of the social partners in the free determination of the working conditions. Consequently, the ineffectiveness of Chinese legislation in regulating the reality of industrial relations could be attributed above all to the socialist and individual characteristics of Chinese labor law, which does not accept either the existence of class conflict or the need for ensuring collective autonomy of the social partners. Finally, in the event of improving the effectiveness of Chinese labor law, the protection of the collective rights of workers should be strengthened. In this regard, given the political context of the

Chinese party-state regime, Quebec law could offer important references to Chinese law.

Key words : Chinese labor law; China's 'Reform and Openness' policy; Labor disputes in China; Effectiveness of the law; Chinese trade union system; ACFTU; Social dialogue in China; Freedom of association; Collective bargaining; Right to strike; Collective autonomy.

REMARQUES PRÉLIMINAIRES

1. En général, les patronymes chinois sont cités selon l'usage occidental, le nom de famille se plaçant après le prénom. Une exception est faite pour les noms des hommes politiques les plus connus, tels que Sun Yat-sen (孙中山), Mao Zedong (毛泽东), Liu Shaoqi(刘少奇), Deng Xiaoping (邓小平), Jiang Zemin (江泽民) et Xi Jinping (习近平), qui sont cités selon l'usage chinois afin d'éviter toute confusion.
2. La numérotation des notes et références en bas de page est indépendante dans chaque chapitre.
3. Les abréviations suivantes ont été utilisées :

ACFTU	All-China Federation of Trade Unions
APN	Assemblée populaire nationale
BNS	Bureau national des statistiques
CAE	Conseil d'Affaire d'État
CAPJ	Commission des affaires politiques et juridiques
CCPCC	Comité central du Parti communiste chinois
DOHRSS	Department (bureau) of Human Resources and Social Security
KMT	Parti Kuomintang (Parti nationaliste chinois)
MOHRSS	Ministry of Human Resources and Social Security
PCC	Parti communiste chinois
RPC	République populaire de Chine
SASAC	Commission de la supervision et de l'administration des actifs d'État

INTRODUCTION	2
<i>1. Une combinaison du régime socialiste d'État-parti et du capitalisme économique.....</i>	<i>4</i>
<i>2. L'évolution des relations du travail sous l'effet de l'économie de marché.....</i>	<i>10</i>
- La marchandisation graduelle de la relation du travail	10
- L'aggravation des conflits du travail et des mauvaises conditions de travail	12
<i>3. La problématique, la méthodologie et le plan de la thèse</i>	<i>14</i>
- La problématique.....	14
- La méthodologie	22
- Le plan de la thèse	27

Introduction

Tout le monde s'accorde, depuis une dizaine d'années, à désigner la Chine comme « l'atelier du monde »¹. Sa réussite au sein de l'économie mondiale n'est plus à démontrer. Depuis 2010, elle est devenue la deuxième puissance économique planétaire derrière les États-Unis. D'après la prévision la plus récente du Centre for Economics and Business Research (CEBR) à Londres, datant de décembre 2017, la Chine pourrait devenir la première puissance économique au monde avant 2032².

Ce miracle économique n'aurait pu se réaliser sans les avantages cumulés d'un faible coût salarial et d'une productivité du travail relativement élevée³. Sans ce double avantage relatif à la main-d'œuvre locale, la croissance économique constante au cours des quarante dernières années, soit depuis le lancement de « Réforme et ouverture » (改革开放) en 1978, n'aurait pu être atteinte. Autrement dit, de la perspective des salariés, le développement économique de la Chine et son évolution d'une économie purement planifiée vers une économie socialiste de marché sont dans une certaine mesure fondés sur des conditions de travail désavantageuses, s'apparantant à une « Race to the bottom » : salaires de misère, sécurité déplorable et horaires de travail excessifs⁴.

De ce fait, les violations de la législation du travail et le mauvais traitement des salariés par

¹ YUNING GAO, *China as the workshop of the world: An analysis at the national and industry level of China in the international division of labor*, London, Routledge, 2012, p. 21.

² Selon sa publication annuelle « World Economic League Table 2018 », en termes de volume de l'économie, la Chine pourrait surpasser les États-Unis en 2032. Voir SARA MALM, « China Will Overtake the US Economy in 15 YEARS and India Will Leapfrog the UK and France in 2018, Global Report Says » : <http://www.dailymail.co.uk/news/article-5212555/China-overtake-economy-15-YEARS.html#ixzz52TsspWxL>; Concernant le Centre for Economics and Business Research (CEBR), on trouve plus d'informations via son site web : <https://cebr.com/about-cebr/>

³ TERESA WRIGHT, *Accepting Authoritarianism: State-Society Relations in China's Reform Era*, Palo Alto, Stanford University Press, 2010, p. 1-10; CYNTHIA ESTLUND, *A New Deal for China's Workers?*, Cambridge, MA, Harvard University Press, 2017, p. 1-4; ANITA CHAN, *China's Workers Under Assault: The Exploitation of Labor In A Globalizing Economy*, Armonk, NY, East Gate Book, 2001, 250 p.

⁴ ANITA CHAN, « A "Race to the Bottom" ». Globalisation and China's Labour Standards », (2003) *China Perspectives*, p. 41-49; A. CHAN, préc., note 3; ANITA CHAN ET HONG-ZEN WANG, « The Impact of the State on Workers' Conditions: Comparing Taiwanese Factories in China and Vietnam », (2004) *Pacific Affairs*, p. 629-646; ANITA CHAN, « Labor Standards and Human Rights: the Case of Chinese Workers Under Market Socialism », (1998) *20 Human Rights Quarterly*, p. 886-904.

les employeurs sont de plus en plus documentés⁵. Et il est vrai que les tensions sociales ne cessent de s'accroître entre les salariés et le patronat pour se manifester sous diverses formes : grèves, occupations d'usines ou de la rue, violences physiques et même suicides, etc.⁶. Selon une enquête menée par une organisation indépendante à Hongkong, China Labor Bulletin, plus de 650 conflits collectifs liés aux mauvaises conditions de travail ont été enregistrés en Chine de 2011 à 2013⁷. Selon les statistiques les plus récentes du China Labor Bulletin, il y a eu 1841 grèves et protestations des travailleurs en Chine durant la période du 1^{er} janvier 2017 au 30 avril 2018. De très nombreux de conflits du travail sont relevés non seulement dans les provinces développées telle que Guangdong, mais aussi dans les provinces situées à l'intérieur du pays⁸.

Ces développements sociaux conduisent à une remise en cause du corpus juridique qui s'applique actuellement au travail salarié en Chine. En pratique, ce droit qui néglige encore toute vraie forme de dialogue social ou de négociation collective libre entre le patronat et les salariés – basée sur la liberté syndicale – semble ne pas parvenir à canaliser effectivement les conflits du travail⁹. L'ampleur spectaculaire des conflits du travail en Chine contemporaine

⁵ MURIEL PÉRISSE, « Chine: une transition salariale à hauts risques », (2009) *Revue de la régulation. Capitalisme, institutions, pouvoirs*, p. 36.

⁶ ELI FRIEDMAN, *Insurgency Trap: Labor Politics in Postsocialist China*, Ithaca, NY, Cornell University Press, 2014, p. 12-15. Aussi, voir CHING KWAN LEE, « From the Specter of Mao to the Spirit of the Law: Labor Insurgency in China », (2002) 31 *Theory and Society*, p. 189-228.

⁷ CHINA LABOR BULLETIN, « *Searching for the Union the Workers' Movement in China 2011 -13* », consulté le 5 Jan 2018: http://www.clb.org.hk/sites/default/files/archive/en/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf

⁸ On peut obtenir le nombre des conflits de travail en Chine à partir de l'outil « China Labour Bulletin's Strike Map » en ligne : <http://www.clb.org.hk/content/introduction-china-labour-bulletin%E2%80%99s-strike-map>.

Concernant le volume, la nature et de l'évolution de conflits du travail en Chine, voir les études suivantes : XIAOMING BAO ET GREGOR MURRAY, « Évolution récente des conflits collectifs du travail », (2016) *Chronique internationale de l'IREs*, p. 116-134; CHING KWAN LEE, *Against the Law: Labor Protests in China's Rustbelt and Sunbelt*, Berkeley, Univ of California Press, 2007, 325 p.; YONGSHUN CAI, « The Resistance of Chinese Laid-Off Workers in the Reform Period », (2002) 170 *The China Quarterly*, p. 327-344 ; YONGSHUN CAI, *Collective Resistance in China: Why Popular Protests Succeed or Fail*, Stanford CA, Stanford University Press, 2010, 284 p.; YONGSHUN CAI, « Power Structure and Regime Resilience: Contentious Politics in China », (2008) 38 *British Journal of Political Science*, p. 411-432 ; LEUNG PAK NANG ET PUN NGAI, « The Radicalisation of the New Chinese Working Class: a Case Study of Collective Action in The Gemstone Industry », (2009) 30 *Third World Quarterly*, p. 551-565; ANITA CHAN, « Strikes in China's Export Industries in Comparative Perspective », (2011) *The China Journal*, p. 27-51.

⁹ De nombreuses études ont mentionné occasionnellement l'ineffectivité du droit du travail chinois. Voir : MURIEL PÉRISSE, « Entre innovations et héritage: Les institutions du travail des entreprises publiques urbaines chinoises », (2008) *Revue Tiers Monde*, p. 573-596 ; MURIEL PÉRISSE, « Législation du travail en Chine: la gouvernance par la loi, facteur d'attractivité? », (2013) *Autrepart*, p. 3-20; MURIEL PÉRISSE, « Le droit du travail et les migrants ruraux: instituer un nouveau salariat en Chine », (2014) *Revue de la régulation. Capitalisme, institutions, pouvoirs*, p. 125-158. Aussi, les auteurs anglophones tels que FENG CHEN, « Subsistence Crises, Managerial Corruption and Labour Protests in China », (2000) *The China Journal*, p.

signifie que le droit du travail chinois s'avère peu effectif dans le maintien de la paix industrielle. Mais comment peut-on expliquer cette incapacité des normes juridiques à réglementer effectivement les rapports de travail dans le contexte de l'économie socialiste de marché, ce qui est pourtant leur finalité? Se pourrait-il que cette construction juridique, intimement liée à la Chine d'une autre époque, ne réponde plus aux exigences et à la réalité du contexte socio-économique de la Chine contemporaine?

1. Une combinaison du régime socialiste d'État-parti et du capitalisme économique

Depuis l'entrée au pouvoir du Parti Communiste Chinois (ci-après le PCC ou le Parti) en 1949, la Chine s'est toujours affichée politiquement marxiste ou communiste. Or, économiquement, elle est dans les faits devenue libérale (capitaliste) depuis les années 1980¹⁰. Ce régime socialiste d'État-parti (« One-party state » en anglais) est passé d'un régime communiste de style purement maoïste à un régime socialiste d'État-parti à économie de marché, qui s'est lui-même attribué le vocable officiel de « socialisme à la chinoise »¹¹. Cette conception assure un mélange de communisme politique et de capitalisme économique (précisément de capitalisme d'État). Si elle semble contradictoire, cette conception correspond en réalité à l'approche pragmatique de Deng Xiaoping (邓小平) qui, au cours des années 1980, présida à une série de réformes, principalement économiques, en vue de

41-63; VIRGINIA HARPER HO, *Labor Dispute Resolution in China: Implications for Labor Rights and Legal Reform*, Berkeley, CA, Univ of California Inst of East, 2003, 270 p.

¹⁰ Sur ce point, voir les études de ELIZABETH J. PERRY, « Studying Chinese Politics: Farewell to Revolution? », (2007) 57 *The China Journal*, p. 1-22.

¹¹ Sur ce point, voir les études de ROLAND LEW, *L'intellectuel, l'Etat et la révolution: essais sur le communisme chinois et le socialisme réel*, Paris/Montréal, Editions L'Harmattan, 1997, 349 p. Comme résumé par l'auteur dans l'introduction de ce livre, « Le socialisme réel est en voie de disparition, pourtant, son origine et sa signification sont encore pleines d'énigmes. Ce livre explore des aspects significatifs dans la formation et la transformation du socialisme chinois, des origines à la crise du postmaoïsme. La trajectoire chinoise reproduit ainsi par son mouvement propre, sans imposition extérieure, l'itinéraire soviétique. Trouver une autre orientation est la tâche abandonnée par Mao à ses héritiers. Elles les conduit à réinsérer actuellement la Chine dans l'économie mondiale capitaliste. Le projet d'auto émancipation sociale, qui fut au coeur du projet marxien, n'était pas au rendez-vous du XXème siècle chinois. » Voir : <http://www.editions-harmattan.fr/index.asp?navig=catalogue&obj=livre&no=9891>.

mettre fin à l'économie planifiée (1949-1979) établie par Mao Zedong (毛泽东) en se proposant de développer une économie socialiste de marché¹².

- **L'économie de marché sous le régime d'État-parti**

Le concept d'économie socialiste de marché est d'abord énoncé par Deng Xiaoping dans un discours intitulé « L'économie de marché peut aussi être implantée dans le socialisme » et publié le 26 novembre 1979¹³. Il développe cette idée en lui donnant le nom « d'économie socialiste de marché » lors d'une inspection qu'il effectue dans le sud de la Chine au printemps 1992. Selon lui, les mécanismes du marché et de la planification ne sont que des stratégies qui permettent de développer l'économie. Le système du marché peut ainsi être implanté dans n'importe quel régime politique¹⁴. Se ralliant à cette conception, le PCC l'adopte dans le Rapport de son XIV^e Congrès tenu en octobre 1992. Officiellement, le Parti fixe le développement de l'économie socialiste de marché comme objectif des réformes économiques en Chine.

Plus précisément, afin de hisser la Chine au rang des plus grandes puissances économiques mondiales, le Parti décide de réformer les entreprises d'État qui fonctionnent mal, tout en encourageant les investissements privés et étrangers¹⁵. Une nouvelle classe bourgeoise, capitaliste, surgit de ces réformes et se développe grâce à la protection constitutionnelle des droits de propriété et d'entreprise¹⁶. À compter de 2002, les entrepreneurs sont même

¹² Sur ce point, voir les études de MARIE-CLAIRE BERGÈRE, *Capitalismes et capitalistes en Chine: Des origines à nos jours*, Paris, Perrin, 2007, 460 p.

¹³ Dans ce discours, il souligne la compatibilité de l'économie de marché avec le régime socialiste en disant que « L'économie de marché n'existe pas seulement dans le régime capitaliste. Il est incorrect de dire que l'économie de marché est de nature capitaliste. En revanche, elle peut aussi être implantée dans le régime socialiste. On peut combiner l'économie planifiée et le marché. La différence est que notre économie socialiste est basée sur l'appropriation publique des moyens de production ».

¹⁴ Sur ce point, voir les études suivantes: F. CHEN, *Economic Transition and Political Legitimacy in Post-Mao China: Ideology and Reform*, Albany, State University of New York Press, 1995, 246 p.; WEI-WEI ZHANG, *Ideology and Economic Reform Under Deng Xiaoping, 1978-1993*, London, Routledge, 1996, 251 p.

¹⁵ CLEM TISDELL, « Economic Reform and Openness in China: China's Development Policies in the Last 30 years », (2009) 39 *Economic Analysis and Policy*, p. 271-294.

¹⁶ YASHENG HUANG, *Capitalism with Chinese Characteristics: Entrepreneurship and the State*, Cambridge, Cambridge University Press, 2008, p. 1-12.

officiellement admis à devenir membres du Parti, entraînant ainsi une présence du patronat au sein du pouvoir politique¹⁷. Ce faisant, la Chine opte graduellement pour un régime d'État-parti qui combine le communisme au plan politique et le capitalisme au plan économique. On peut esquisser un schéma de ce régime d'État-parti par les trois dimensions suivantes.

(1) Au plan économique, le pays s'ouvre progressivement aux investisseurs provenant de l'étranger ; une économie de marché « socialiste » s'affirme au fur et à mesure que l'État-parti entrouvre la porte à l'entreprise privée, tout en réservant certains domaines essentiels, tels que les banques, les transports et l'énergie, à l'investissement unique ou majoritaire de l'État¹⁸. De plus, l'État-parti ferme ou vend de nombreuses entreprises étatiques ou collectives dont le fonctionnement est déficient, en vue d'établir un marché de plus en plus libéral et actif. On qualifie ce régime économique de capitalisme d'État¹⁹ ou de capitalisme autoritaire²⁰, car l'État-parti joue un triple rôle dans l'économie nationale : régulateur du marché, employeur et juge. De fait, l'État-parti est à la fois le plus grand employeur du marché économique en Chine et son unique régulateur.

(2) Au plan politique, la Chine entend conserver le caractère socialiste d'un régime politique à parti unique (autrement dit, le régime d'État-parti), qui reconnaît formellement la place dominante de la classe ouvrière. Suivant le texte de la Constitution, les ouvriers jouissent d'un statut politique qui fait d'eux les « maîtres du pays »²¹. Selon cette déclaration de

¹⁷ JEAN-PIERRE CABESTAN, *Le système politique chinois: un nouvel équilibre autoritaire*, Paris, Presses de Sciences po, 2015, p. 407.

¹⁸ Huanxin ZHAO, « China Names Key Industries for Absolute State Control », *China Daily* (19 December 2006), online: China daily, <http://www.chinadaily.com.cn/china/2006-12/19/content_762056.htm>.

¹⁹ Voir le résumé du livre : MARIE-CLAIRE BERGÈRE, *Chine : le nouveau capitalisme d'Etat*, coll. « Documents », Paris, Fayard, 2013, 312 p.

²⁰ MICHAEL WITT ET GORDON REDDING, « China: Authoritarian Capitalism », dans *The Oxford Handbook of Asian Business Systems*, Oxford, Oxford University Press, 2013, p. 11-32; SATYA J GABRIEL, « Contagious Capitalism: Globalization and the Politics of Labor in China », (2006) 68 *Journal of Politics*, p. 225-226; LAURENCE MA, « China's Authoritarian Capitalism: Growth, Elitism and Legitimacy », (2009) 31 *International Development Planning Review*, p. 1-7; ANITA CHAN ET JONATHAN UNGER, « A Chinese State Enterprise Under the Reforms: What Model of Capitalism? », (2009) *The China Journal*, p. 1-26.

²¹ JEAN-PHILIPPE BÉJA, « Quand les ouvriers doutent de la dictature du prolétariat », (1995) *Perspectives chinoises*, p. 26-29.

principe, les ouvriers, en collaboration avec les paysans, constituent toujours la classe dominante en Chine²². À l'inverse, toujours selon la Constitution, la classe bourgeoise a été éliminée de Chine, du moins comme classe dominante. Ainsi, d'un point de vue constitutionnel, le conflit de classe entre la bourgeoisie et le prolétariat, inhérent au capitalisme, n'existe toujours pas en Chine puisque, dans ce qui est dorénavant officiellement nommé « l'économie socialiste de marché », la part publique maintient une position dominante, déterminante et directrice, malgré l'importance accrue d'une part privée.

Le Parti se montre donc assez prudent pour ne pas abandonner son monopole sur le pouvoir étatique. En tant qu'unique parti politique au pouvoir en Chine, il contrôle fermement les pouvoirs législatif, judiciaire et exécutif en vue de maintenir la stabilité du régime léniniste d'État-parti²³. Il s'immisce sans laisser aucune béance dans toutes les dimensions et tous les territoires du pays à travers ses Comités locaux du Parti (地方党委), du niveau central au niveau des villages ou des entreprises en passant par les niveaux provincial et municipal. On peut ainsi établir une équivalence entre l'État et le Parti. Dans tous les organes et organismes publics comme dans toutes les entreprises publiques, est implanté un comité ou une cellule du Parti, qui en assure le respect des directives. Depuis les années 2000, les entreprises privées elles-mêmes tendent à implanter de tels comités pour démontrer leur fidélité au Parti²⁴. Cette omniprésence dans toutes les dimensions du pays vise à assurer la pleine réalisation des décisions du Parti, au nom de l'État, à travers ses organes législatif, exécutif et judiciaire, dans un mouvement du haut vers le bas. En ce sens, le Parti se situe au-dessus de l'État; il échappe donc à la loi qui joue le rôle d'un outil parmi d'autres visant à appuyer la domination du Parti²⁵. Il n'existe aucune exception à cette logique.

En décembre 1982, pour renforcer les caractéristiques socialistes du régime, les autorités

²² J.-P. CABESTAN, préc., note 17, p. 20-22.

²³ E.J. PERRY, préc., note 10.

²⁴ T. WRIGHT, préc., note 3, p. 37-54.

²⁵ M. WITT ET G. REDDING, préc., note 20.

ajoutent quatre principes fondamentaux dans le préambule de la Constitution : *s'en tenir à la voie socialiste, à une dictature de démocratie populaire, à la direction unique du Parti communiste chinois, au marxisme-léninisme et à la pensée Mao Zedong*²⁶. Ces quatre principes se voient ainsi octroyer une valeur constitutionnelle, le Parti ayant pour objectif d'éradiquer les effets négatifs du libéralisme économique. Ces effets, dont la corruption des cadres et les tentatives de renverser le régime, sont jugées indésirables pour le régime socialiste et sont lourdement sanctionnées par des mesures disciplinaires et pénales. Toujours dans l'objectif de contrôler les activités sociales et politiques, toutes les organisations collectives, telles que les organisations d'ouvriers, les associations d'intellectuels ou d'ingénieurs, l'union des enfants, l'union des étudiants, l'union des femmes ou l'union des aînés doivent se soumettre à la direction du Parti pour bénéficier de l'enregistrement officiel²⁷. Ces importantes organisations sociales sont donc obligatoirement assujetties au contrôle du Parti.

(3) Enfin, au niveau juridique, un système dit « socialiste » (par opposition au système juridique capitaliste) a été implanté pour couvrir les aspects public, privé et social de la vie juridique²⁸. Selon la *Constitution* révisée le 15 Mars 2009²⁹, la Chine cherche à construire un *État de droit socialiste* (社会主义法治国家) qui se distingue du droit capitaliste par les valeurs communistes qu'elle inscrit dans son droit, telles la direction du Parti communiste, la

²⁶ CHEN JIANFU ET RAPHAËL JACQUET, « La dernière révision de la Constitution chinoise [Grand bond en avant ou simple geste symbolique?] », (2004) 82 *Perspectives chinoises*, p. 15-32.

²⁷ Sur ce sujet, voir notamment: JESSICA C TEETS, *Civil Society Under Authoritarianism: The China Model*, Cambridge, Cambridge University Press, 2014, 252 p.; ANDREW MERTHA, « "Fragmented Authoritarianism 2.0": Political Pluralization in the Chinese Policy Process », (2009) 200 *The China Quarterly*, p. 995-1012; MICHEL OKSENBERG, « China's Political System: Challenges of the Twenty-First Century », (2001) *The China Journal*, p. 21-35; TIEJUN CHENG ET MARK SELDEN, « The Origins and Social Consequences of China's Hukou System », (1994) 139 *The China Quarterly*, p. 644-668.

²⁸ Le président du onzième Comité permanent de l'Assemblée Populaire Nationale, Bang-guo Wu, a déclaré le 10 mars 2011 qu'un système complet du droit socialiste s'est établi en Chine. Concernant le progrès sur le plan juridique en Chine depuis 1978, voir: YUANYUAN SHEN, « Conceptions and Receptions of Legality: Understanding the Complexity of Law Reform in Modern China », (2000) 20 *The Limits of the Rule of Law in China*, p. 20-44; ERIC WORTS, « The Rule of Law in China », (2001) 34 *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, p. 44-45; LEÏLA CHOUKROUNE ET CHLOË FROISSART, « Réforme du droit et contestation sociale sans État de droit: le laboratoire chinois », (2013) *Le mouvement social*, p. 48.

²⁹ L'article 13 de la loi sur la modification de la Constitution, devenue l'alinéa 1 de l'article 5 de la loi constitutionnelle, dispose que « La République Populaire de la Chine se régit par la loi et se veut construire un État de droit socialiste ».

démocratie socialiste, etc.³⁰. Il faut admettre que, depuis les années 1980, la protection des droits et libertés fondamentaux (notamment le droit de propriété, le droit d'entreprendre et les autres droits et libertés publiques) s'est renforcée graduellement par rapport à l'ère de Mao³¹.

- La stabilité politique en priorité

Ce régime d'État-parti se déclare comme un « socialisme à caractère chinois » (ou socialisme à la chinoise), à la différence du régime purement communiste de l'ère de Mao Zedong. De ce dernier, il conserve le régime autoritaire à parti unique, mais il a écarté l'économie planifiée. Le régime purement communiste a ainsi été remplacé par un socialisme modéré, qui permet le développement d'une économie de marché semblable à celle des modèles occidentaux. Ce régime socialiste d'État-parti, dont la légitimité ne dépend pas de la sanction démocratique populaire mais plutôt de la croissance économique³², représente donc un amalgame du libéralisme économique inhérent au capitalisme, de l'autoritarisme caractéristique du régime communiste et du nationalisme chinois. Ces trois éléments sont intégrés dans ce régime de façon à atteindre en principe trois objectifs : le développement économique du pays (ou l'accroissement de la puissance du pays au niveau international), l'amélioration générale du bien-être du peuple chinois et enfin, la stabilité (ou maintien) du pouvoir du Parti.

Il arrive toutefois que ces trois objectifs se trouvent en conflit³³. Dans ce cas, la priorité est toujours accordée impérativement à la stabilité du pouvoir du Parti unique. Face à la stabilité

³⁰ SHIPING ZHENG, *Party vs. State in Post-1949 China: The Institutional Dilemma*, Cambridge, Cambridge University Press, 1997, p. 161-181.

³¹ MO ZHANG, « From Public to Private: The Newly Enacted Chinese Property Law and the Protection of Property Rights in China », (2008) 5 *Berkeley Bus. LJ*, p. 317; CHEN LIN, PING LIN ET FRANK SONG, « Property Rights Protection and Corporate R&D: Evidence from China », (2010) 93 *Journal of Development Economics*, p. 49-62. Aussi, JEAN CHUN OI ET ANDREW GEORGE WALDER, *Property Rights and Economic Reform in China*, Stanford, Stanford University Press, 1999, 355 p.

³² KATHY WILHELM, « Out of Busines », (1999) 162 *Far Eastern Economic Review*, p. 10-11.

³³ À titre d'exemple, le développement économique à grande vitesse faisant prévaloir l'effectivité économique, porterait atteinte au bien-être du peuple, tels que les droits de l'environnement, de la propriété ou à l'égalité, etc. Ainsi, le maintien du pouvoir du Parti comme l'unique parti au pouvoir du pays contrevient aux principes de démocratie, de liberté, etc. Aussi, lorsque les travailleurs luttent collectivement contre les mauvaises conditions du travail afin d'améliorer leur bien-être, la stabilité du régime et le développement économique seront remis en question.

politique, le Parti considère le développement économique et le bien-être du peuple relativement moins importants ou urgents. Cette ligne de conduite est confirmée tant par plusieurs résolutions importantes du Parti que par la façon générale dont il prend en charge les problèmes sociaux³⁴. À cet effet, le législateur et les juges sont appelés par le Parti à contribuer au maintien de la stabilité politique.

2. L'évolution des relations du travail sous l'effet de l'économie de marché

Depuis la « Réforme et ouverture » initiée dans les années 1980, le régime d'État-parti a graduellement remplacé l'économie planifiée par un mode de production capitaliste. Par contre, au plan politique et juridique, il s'en tient fermement à l'idée socialiste. Le régime d'État-parti refuse de reconnaître publiquement que, du fait de leur position dominante dans la relation d'emploi et de leurs liens avec le pouvoir gouvernemental, les employeurs forment désormais une classe d'entrepreneurs qui s'impose en tant que puissance patronale. Cette dernière sait en effet collaborer étroitement avec les élites politiques pour constituer des alliances d'intérêts, ce qui crée une situation permanente et préoccupante de corruption des cadres du Parti dans la Chine contemporaine³⁵.

- La marchandisation graduelle de la relation du travail

La Chine s'en tient précisément et rigoureusement à un mode politique caractéristique du socialisme et de la dictature du peuple. Ce régime présume que la classe ouvrière constitue la classe dirigeante de l'État, les capitalistes ayant été éliminés par les forces communistes.

³⁴ L'évènement de Tian'anmen en 1989 est bien un bon exemple. Deng Xiaoping a souligné l'importance de la stabilité du régime en disant que « Le maintien de la stabilité est toujours la priorité avant tout ! » Cette idée est devenue une ligne directrice du PCC sur la gouvernance de la Chine.

³⁵ Y. HUANG, préc., note 16, p. 281-285.

Conséquemment, malgré l'implantation d'une économie de marché en Chine depuis presque quarante ans, le PCC continue à affirmer la disparition de la classe capitaliste et du conflit de classe³⁶. Pourtant, depuis la politique de « Réforme et ouverture » présidée par Deng Xiaoping, la réalité des relations industrielles contredit le statut de « maîtres du pays » reconnu formellement aux ouvriers, même s'il continue d'exister formellement dans la *Constitution*.

En introduisant un mode de production capitaliste, la réforme économique a effectivement mis à mal ce statut dont jouissaient les ouvriers chinois sous le régime purement communiste de Mao Zedong³⁷. La réforme des entreprises d'État, dont le PCC a poursuivi l'amélioration de la rentabilité par la mise en place de politiques et l'adoption de plusieurs lois, a causé des millions de licenciements. Avec la diminution rapide de leur nombre, surtout à compter de la fin des années 1990, le commerçant individuel, l'entreprise privée et la société anonyme sont progressivement devenus les acteurs essentiels du marché.

L'économie planifiée de l'époque de Mao a cédé la place à une économie socialiste de marché depuis les années 1990. Sous l'effet de l'introduction du mode de production capitaliste, les relations du travail en Chine se transforment graduellement. Essentiellement administratives alors qu'elles sont configurées par les systèmes de Danwei et Hukou³⁸ sous l'économie planifiée, elles deviennent des relations du travail au sens du droit privé, caractérisées par la division des intérêts entre l'État, le patronat et le salariat à l'ère d'une économie socialiste de marché³⁹. Plus fondamentalement, le conflit d'intérêts inévitable entre le salariat et le patronat lié au mode de production capitaliste, antérieurement supprimé par la

³⁶ MURIEL PÉRISSE, « Etat, droit du travail en Chine et marché mondial des normes », dans F. LELOUP, J. BROU ET H. GÉRARDIN (dir.), *L'Etat, acteur du développement*, Paris, Karthala, 2012, p. 167-182.

³⁷ CORINE EYRAUD, *L'entreprise d'État chinoise: de "l'institution sociale totale" vers l'entité économique?*, Paris, L'Harmattan, 1999, p. 220. Voir aussi, C.K. LEE, préc., note 8, p. 123; ROLAND LEW, « Le régime" communiste" chinois et le monde ouvrier », (2009) *Homme et la société: revue internationale de recherches et de synthèses sociologiques*, p. 241.

³⁸ T. CHENG ET M. SELDEN, préc., note 27. Voir aussi, CHING KWAN LEE, « From Organized Dependence to Disorganized Despotism: Changing Labour Regimes in Chinese Factories », (1999) *China Quarterly*, p. 44- 71.

³⁹ CLÉMENT SÉHIER, « Les transformations du rapport salarial chinois depuis 1978 », (2015) *Travail, luttes sociales et régulation du capitalisme dans la Chine contemporaine*, p. 43. Voir aussi, F. CHEN, préc., note 9, p. 43.

révolution communiste, est à nouveau présent en Chine, et constitue un large creuset pour l'insatisfaction, les protestations et le soulèvement des ouvriers chinois.

Il se réalise une marchandisation graduelle des relations du travail sous l'effet de l'économie de marché, qui entraîne une transformation sociale de celles-ci et le passage d'un contrat social (statut) à un contrat d'emploi (contrat) au sens du droit civil. Dorénavant, l'employé travaille pour le compte d'un employeur dans une position de subordination afin d'obtenir une rémunération. Par conséquent, les ouvriers, en tant que vendeurs de leur force de travail pour assurer leur subsistance, représentent une nouvelle classe ouvrière en Chine.

- L'aggravation des conflits du travail et des mauvaises conditions de travail

Sous l'effet de l'économie socialiste de marché, des milliers d'entreprises étatiques ou collectives ont été fermées ou vendues, ce qui a conduit plus de trente millions de travailleurs au chômage entre 1998 et 2004⁴⁰. Or, ces salariés licenciés, mécontents de leurs licenciements massifs, constituent une menace pour la stabilité politique. D'une part, ils contestent l'injustice que représente la perte de leur emploi. Leur colère est aggravée par des indemnités de départ insuffisantes. D'autre part, ils se voient dépouillés du statut de « maîtres du pays », et avec lui d'une série d'avantages sociaux (pension de retraite, gratuité de services médicaux etc.). Le sentiment d'être abandonnés par l'État leur fait craindre pour l'avenir⁴¹, d'autant plus que le gouvernement semble à la fois ignorer leurs demandes et réprimer brutalement leurs actions collectives, jugées illégales au motif qu'elles menacent la stabilité politique. Ce chômage massif a entraîné de lourdes conséquences qui, même aujourd'hui, constituent une des sources importantes de conflits sociaux en Chine, puisque ces chômeurs abandonnés par l'État ne cessent pas de protester auprès des autorités

⁴⁰ MEILI LIU, « La fin de travailleurs déposés », (2005) *China News Weekly*, n°220.

⁴¹ C.K. LEE, préc., note 6.

gouvernementales en vue d'obtenir justice.

En même temps que le chômage causé par la fermeture des entreprises étatiques ou collectives, le mécontentement des salariés des entreprises privées croît en raison de leurs mauvaises conditions de travail. Cela se vérifie aussi bien dans les entreprises privées détenues par les investisseurs étrangers que dans celles appartenant à des Chinois. Il faut en particulier relever l'existence d'une catégorie spéciale de travailleurs, les migrants, qui sont paysans par leur statut juridique et qui travaillent en ville dans les secteurs les plus pénibles, tels la construction, la restauration, la manufacture, les services à domicile, etc. Ces « travailleurs migrants provenant de régions rurales »⁴² étaient au nombre de 262,61 millions en 2012, et de 286,52 millions en 2017⁴³. Très nombreux et maltraités, ces ouvriers ne bénéficient pas en général de droits sociaux, tels que les congés annuels, les repos hebdomadaires, la pension de retraite, les assurances maladie et chômage. Mal payés, ils subissent aussi de mauvaises conditions de travail en matière de la santé et la sécurité au travail. N'ayant pas confiance dans les lois et l'appareil étatique, ils choisissent souvent de manifester leur colère par des moyens extra-juridiques, tels que l'occupation de sites, l'arrêt de travail, le suicide, ou même des actes violents envers les chefs d'entreprise⁴⁴.

⁴² Juridiquement, ces travailleurs sont paysans par leur statut, tel qu'enregistré sur leur livret de résidence (Hukou). Ils cherchent du travail en ville, mais ne s'y installent pas et ne bénéficient pas des droits dont jouissent les travailleurs permanents dans la ville (ce statut est obtenu soit par naissance, soit par l'embauche, soit par mariage, etc.). Le droit du travail ne s'applique pas à eux. Concernant ce point, voir HÉLÈNE PIQUET, *Le droit du travail dans la Chine des réformes*, Paris, Editions L'Harmattan, 2000, p. 143.

⁴³ NATIONAL BUREAU OF STATISTICS OF THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA, *China Statistical yearbook (2012)*, Beijing, China Statistics Press, 2012. Concernant le nombre en 2017, voir les statistiques publiées sur le site de cet organisme via le lien : http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201804/t20180427_1596389.html.

⁴⁴ X. BAO ET G. MURRAY, préc., note 8. Voir aussi JENNY CHAN ET PUN NGAI, « Suicide as Protest for the New Generation of Chinese Migrant Workers: Foxconn, Global Capital, and the State », (2010) 8 *Asia-Pacific journal : Japan focus*, p. 1-33.

3. La problématique, la méthodologie et le plan de la thèse

Devant la multiplication dramatique des conflits du travail entre le patronat et le salariat et le mécontentement accumulé résultant du chômage et des mauvaises conditions de travail, le régime d'État-parti a entrepris de réglementer les relations de travail par divers moyens : administratifs, législatifs et judiciaires⁴⁵. En complément de la répression à l'encontre des actions collectives déclenchées par les travailleurs mécontents, l'État-parti cherche à atténuer les tensions sociales par la mise en place d'un encadrement juridique des relations du travail. Durant les quarante années qui ont suivi « Réforme et ouverture », particulièrement depuis les années 1990, un droit du travail, émanant de sources diverses – lois, règlements provinciaux et municipaux, décrets ministériels, avis de gouvernements locaux... – s'est cristallisé pour réglementer les relations de travail dans ce nouvel environnement caractérisé par le passage graduel de l'économie planifiée à l'économie de marché.

- La problématique

Selon les termes de la *Loi sur le travail*, édictée en 1994 par l'Assemblée Populaire Nationale (APN), l'objectif de la législation en matière de relations du travail est le suivant :

« [...] de protéger les droits et intérêts légaux des travailleurs, de réglementer les rapports du travail, d'édifier et défendre un système de relations du travail adapté à l'économie socialiste de marché, de promouvoir le développement économique et le progrès social⁴⁶. »

L'objectif affiché dans ce texte de loi générale en matière de relations du travail s'avère la construction d'un système juridique qui soit adapté à l'économie socialiste de marché et qui favorise simultanément le développement économique et le progrès social. Autrement dit,

⁴⁵ Concernant les efforts de l'État-parti dans la réglementation des relations du travail depuis 1978, voir : SEAN COONEY, SARAH BIDDULPH ET YING ZHU, *Law and fair work in China*, London, Routledge, 2013, 189 p. ; CHANG HEE LEE, *Industrial relations and collective bargaining in China*, Genève, ILO, 2009, 19 p.; BILL TAYLOR, KAI CHANG ET QI LI, *Industrial relations in China*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2003, 267 p.; HANS HENDRISCHKE, « Changing Legislative and Institutional Arrangements Facing China's Workplace », dans SHELDON, P., S. KIM, Y. LI ET M. WARNER (dir.), *China's Changing Workplace: Dynamism, Diversity and Disparity*, London, Routledge, 2011, p. 51-67.

⁴⁶ Traduction française faite par l'auteur à partir du texte chinois de l'article 1 de la *Loi sur le travail* et en se référant à la version française traduite par Hélène PIQUET dans son livre préc., note 42, page 133.

pour concilier le développement économique et le progrès social, la législation doit à la fois protéger les travailleurs par l'amélioration des conditions de travail, et maintenir la paix sociale par la canalisation des conflits de travail.

Ainsi, le développement de l'économie socialiste de marché s'accompagne d'une législation de plus en plus étendue en matière de travail avec des règlements administratifs, des avis sur l'application des lois, des règlements provinciaux, etc. De plus, de nombreuses réformes du système syndical ont été menées ou envisagées en vue de réduire les conflits du travail et d'améliorer les conditions de travail. Par les modifications de la *Loi sur le syndicat* en 2001, le législateur chinois tente tout particulièrement de renforcer les fonctions des syndicats en milieu de travail. De plus, à la suite de l'adoption de la *Loi sur le contrat du travail* en juin 2007 (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008), plusieurs efforts ont été faits pour établir un régime de consultation collective et de contrat collectif, à l'aide de mécanismes qui semblent empruntés au dialogue social tel qu'il se pratique dans les pays occidentaux.

Cette abondance législative n'aboutit pourtant ni à une réduction significative des conflits du travail, ni à une amélioration raisonnable des conditions de travail par rapport à la croissance économique. Comme nous l'avons exposé plus haut, les chercheurs Xiaoming Bao et Gregor Murray constatent que, de 2000 à 2014, les conflits collectifs du travail augmentent significativement, même si plusieurs lois en matière de relations du travail ont été adoptées et mises en œuvre⁴⁷. Autrement dit, la densification et l'importance des normes juridiques en matière de relations du travail depuis « Réforme et ouverture » ne réussissent pas à canaliser effectivement les conflits du travail. De même, selon plusieurs études et enquêtes, les lois du travail ne contribuent pas à améliorer les conditions de travail proportionnellement par

⁴⁷ X. BAO ET G. MURRAY, préc., note 8. Selon leur étude, « Depuis 2000, les conflits sociaux sont devenus un phénomène de plus en plus courant en Chine. Selon le Bureau national des statistiques de Chine, leur nombre, partant de 8 247 en 2000, a atteint un premier pic en 2004 avec 19 241 conflits, et un second en 2008 avec 21 880 occurrences. Sur la période 2000-2008, le taux de progression annuel a été d'environ 13 %. Ensuite, le nombre de conflits a peu à peu diminué, se stabilisant à un niveau de quelque 8 000 conflits par an. L'effectif de travailleurs impliqués a suivi une tendance similaire : de 259 445 en 2000, il s'élève à 514 573 en 2003, puis à 502 713 en 2008 ; le taux de progression annuel est de 8,6 % entre 2000 et 2008 ; le nombre de travailleurs impliqués recule jusqu'en 2011 avant de rebondir à 270 000 en 2014 ».

rapport à la croissance économique réalisée⁴⁸. Surtout, les travailleurs migrants d'origine rurale subissent encore de très mauvaises conditions de travail. Depuis le début de la « Réforme et ouverture » il y a quarante années, peu de changements sont observés quant au niveau de vie et aux conditions de travail pour ces deux cents quatre-vingt six millions (en 2017) de travailleurs migrants ruraux⁴⁹.

Cet échec face aux objectifs poursuivis signifie que le droit du travail chinois manque d'effectivité. On y constate un contraste avec le droit du travail dans les pays occidentaux démocratiques où le corpus juridique en matière de relation du travail s'avère plus effectif dans la canalisation des conflits de travail et la protection des travailleurs contre les mauvaises conditions de travail. Par conséquent, cette ineffectivité du droit du travail chinois dans l'aménagement des rapports de travail nous amène à proposer l'hypothèse d'une incapacité de ce corpus juridique à produire les effets attendus, soit la protection des droits et intérêts des travailleurs contre les mauvaises conditions de travail et la canalisation des conflits du travail.

En fait, l'effectivité du droit peut être évaluée par une comparaison des effets réels de la mise en oeuvre de normes juridiques avec les effets souhaités par le législateur⁵⁰. Selon le sociologue Guy Rocher, l'analyse de l'effectivité du droit comprend non seulement les études

⁴⁸ Sur ce point, voir les études suivantes : ANITA CHAN, *China's Workers Under Assault: The Exploitation of Labor in A Globalizing Economy*, Armonk, N.Y. , M.E. Sharpe, 2001, 232 p.; GILLES GUIHEUX, « The Ethos of Chinese Capitalism: Lessons from the Career Paths of Shanghai White-Collar Workers », (2018) 3 *Asian Journal of German and European Studies*, p. 8; JENNY CHAN, « Meaningful Progress or Illusory Reform? Analyzing China's Labor Contract Law », (2009) 18 *New Labor Forum*, p. 43-51; JENNY CHAN, « The Collective Resistance of China's Industrial Workers », dans MAURIZIO ATZENI ET IMMANUEL NESS (dir.), *Global Perspectives on Workers' and Labour Organizations*, Singapore, Springer, 2018, p. 107-125.

⁴⁹ Voir notamment JENNY CHAN ET MARK SELDEN, « China's Rural Migrant Workers, the State, and Labor Politics », (2014) 46 *Critical Asian Studies*, p. 599–620. Pour les statistiques les plus récentes (en 2017), voir : BUREAU NATIONAL DES STATISTIQUES, « Le rapport d'enquête de suivi sur les migrants d'origine paysanne 2017 » (2017 年农民工监测调查报告), publié le 27 avril 2018, via le lien : http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201804/t20180427_1596389.html.

⁵⁰ Concernant la notion d'effectivité du droit, consulter le chapitre 17 « L'effectivité du droit » de l'ouvrage de GUY ROCHER, *Études de sociologie du droit et de l'éthique*, Montréal, Les Éditions Thémis, 2016, p. 303-320. À ce sujet, voir aussi: ANTOINE JEAMMAUD, « Le concept d'effectivité du droit », dans PHILIPPE AUVERGNON (dir.), *L'effectivité du droit du travail: à quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008, p. 35-56; JEAN CARBONNIER, « Effectivité et ineffectivité de la règle de droit », (1957) 9 *L'Année sociologique (1940/1948-)*, p. 3; RACHID FILALI MEKNASSI, *L'effectivité du droit du travail et l'aspiration au travail décent dans les pays en développement une grille d'analyse*, coll. « Documents de travail 177 », Genève, Institut international d'études sociales Organisation internationale du travail, 2007, 34 p.

de l'impact du droit, mais aussi un travail consistant à « retrouver les voies par lesquelles passent ces effets et les mécanismes qui les produisent »⁵¹. Il s'agit donc tout autant d'évaluer les effets du droit auprès des destinataires de règles juridiques, que d'observer et de vérifier si la finalité de la loi, attendue ou prévue par le législateur, est atteinte suivant sa mise en oeuvre. D'après Yann Leroy, l'étude sur l'effectivité du droit devrait :

[...] non pas se contenter d'expliquer l'écart entre le contenu normatif des règles et le comportement réel des autorités responsables de leur application, mais analyser les relations entre les différents acteurs chargés de la mise en oeuvre d'une réglementation donnée, tant entre eux qu'avec les destinataires de celle-ci, ainsi que les stratégies d'action des uns et des autres afin précisément d'expliquer pourquoi tel effet peut être observé dans la réalité sociale.⁵²

Dans cette optique, à quoi pourrait-on attribuer cette ineffectivité du droit du travail chinois? Serait-elle due à une mauvaise application de lois et/ou une inadéquation fondamentale de cette construction juridique avec l'économie socialiste de marché et le mode de production capitaliste introduit subséquentement?

Ce manque d'effectivité du droit du travail chinois dans l'amélioration des conditions de travail et la canalisation des conflits de travail, qui constituent les deux finalités essentielles du droit du travail dans le contexte de l'économie de marché, n'est pas ignoré par les auteurs, mais les explications qu'ils avancent sont multiples et hétérogènes. Plusieurs études intéressantes ont déjà analysé en profondeur la question de la mise en application du droit du travail chinois, alors que certains autres auteurs s'interrogent sur les caractéristiques du texte de la législation du travail.

Les travaux de la professeure Hélène Piquet méritent une attention particulière. Son livre publié en 2000 intitulé *Le droit du travail dans la Chine des réformes* démontre que le droit du travail chinois demeure mal appliqué en Chine. Elle énonce trois raisons principales pour

⁵¹ GUY ROCHER, « L'effectivité du droit », dans ANDRÉE LAJOIE, RODERICK A. MACDONALD, RICHARD JANDA ET GUY ROCHER (dir.), *Théories et émergence du droit: pluralisme, surdétermination et effectivité*, Montréal, Editions Thémis, 1998, p. 135.

⁵² YANN LEROY, « La notion d'effectivité du droit », (2011) *Droit et société*, p. 729. À ce sujet, voir aussi un autre ouvrage du même auteur : YANN LEROY, *L'effectivité du droit au travers d'un questionnement en droit du travail*, Paris, LGDJ, 2011, 504 p.

expliquer ce phénomène : (1) Tout d'abord, les élites parmi les juristes, surtout les juges et arbitres, ne sont pas en mesure d'appliquer adéquatement les lois. Le système judiciaire a été détruit par la Révolution culturelle, et les juristes souffrent encore aujourd'hui d'un manque de formation, d'un accès insuffisant aux sources juridiques et d'une inféodation à l'État-parti. De plus, ils courent des risques personnels s'ils cherchent à appliquer pleinement le droit, le rôle des dirigeants du PCC primant sur le droit⁵³. (2) Ensuite, les objectifs poursuivis par les lois du travail sont contradictoires en ce qu'elles semblent valoriser davantage l'efficacité économique que l'équité. Le législateur insiste davantage sur le développement économique et l'autonomie de l'entreprise que sur la justice sociale⁵⁴. (3) Finalement, dans la mise en pratique de la loi, les autorités chinoises ont adopté un laxisme quant à l'application des normes en matière de relations du travail, et ce, tout spécialement à l'égard des travailleurs migrants d'origine paysanne. Cela a exclu *de facto* l'application du droit du travail lorsqu'il s'agit de conflits du travail mettant en scène cette très importante catégorie de travailleurs⁵⁵.

En résumé, les travaux de la professeure Piquet attribuent l'inapplication du droit du travail chinois à trois éléments : les déficiences ou le manque d'impartialité du système judiciaire, l'ambiguïté du corpus législatif et le laxisme adopté par l'État-parti (et particulièrement par les gouvernements locaux) dans la mise en œuvre de la loi. Malgré tout, elle voit dans la *Loi sur le travail* de 1994 un certain progrès dans la mesure où cette loi ne demeure pas lettre morte⁵⁶.

Concernant cette difficile mise en application des lois, Richard Croucher et Lilian Miles constatent qu'elles sont souvent ignorées par les responsables des gouvernements locaux chargés de les appliquer et qu'il y a collusion entre les officiers gouvernementaux et les

⁵³ H. PIQUET, préc., note 42, p. 107-108.

⁵⁴ *Id.*, p. 133 et 138 à 139.

⁵⁵ *Id.*, p. 142-144.

⁵⁶ *Id.*, p. 170-171.

employeurs⁵⁷. Ce point de vue est aussi celui de Leïla Choukroune et Chloé Froissart⁵⁸. Dans le contexte politique du régime à parti unique, il n'est pas étonnant que la corruption et l'inaction des fonctionnaires (y compris les juges et les arbitres) et des hauts cadres minent de façon significative l'effectivité et la crédibilité du droit⁵⁹.

Muriel Périssé, quant à elle, utilise l'expression de « gouvernance sociale défectueuse » pour caractériser les déficiences à la fois dans la législation et dans sa mise en oeuvre en Chine. Elle attribue ces dernières à trois facteurs⁶⁰ : (1) L'ambiguïté des textes législatifs laisse aux autorités provinciales et municipales le pouvoir de les interpréter et de les appliquer, ce qui conduit à la dénaturation des lois édictées par le gouvernement central et à leur contournement par des autorités locales qui favorisent le développement économique plutôt que la bonne application des lois⁶¹. En l'absence d'un État de droit, les autorités judiciaires et administratives ont rendu le droit du travail opaque et ineffectif, suivant en cela les directives des dirigeants des cellules locales du Parti. On constate souvent un protectionnisme local qui cherche à préserver les intérêts locaux en paralysant la mise en œuvre effective des lois nationales. (2) La stratégie de l'État-parti – gouvernement central ou gouvernements locaux – cherche à fragmenter et isoler les travailleurs chinois par le mépris de leurs droits collectifs. Cette stratégie consiste à reconnaître les droits dont bénéficie un travailleur à titre individuel, tout en évitant la mutualisation des revendications collectives des travailleurs. Elle empêche ainsi tout développement d'un système institutionnalisé de canalisation des conflits collectifs. Cette « administrativisation » des conflits individuels du travail, qui ignore les conflits collectifs d'intérêts, entrave et affaiblit « la capacité de l'État à gouverner les besoins

⁵⁷ RICHARD CROUCHER ET LILIAN MILES, « Chinese Migrant Worker Representation and Institutional Change: Social or Centralist Corporatism? », (2010) 5 *Asian Journal of Comparative Law*, p. 1-26.

⁵⁸ L. CHOUKROUNE ET C. FROISSART, préc., note 28.

⁵⁹ CHEN JIANFU ET LEÏLA CHOUKROUNE, « L'application du droit en Chine: une bataille politico-légale », (2002) 72 *Perspectives chinoises*, p. 28-42; JEAN-PIERRE CABESTAN, « Chine: un État de lois sans État de droit », (1996) *Revue tiers monde*, p. 649-668.

⁶⁰ M. PÉRISSE, préc., note 9, p. 15.

⁶¹ *Id.*, p. 12-13.

évolutifs de la société »⁶². Dans ces conditions, « le problème social posé par la forme du capitalisme chinois reste entier »⁶³. (3) Les travailleurs chinois sont victimes du système syndical qui établit l'ACFTU comme la seule fédération syndicale légale en Chine. Cet encadrement officiel des activités syndicales étouffe effectivement toute tentative d'établir un vrai dialogue social afin de canaliser les conflits d'intérêts⁶⁴.

L'importance accordée par Muriel Périsse à l'ignorance des droits collectifs en droit chinois trouve un écho dans les recherches d'autres auteurs, comme par exemple Kai Chang et Feng Chen. Ces deux auteurs chinois, très connus du monde académique spécialisé en relations du travail et en droit du travail chinois, soulignent la nécessité de compléter la législation chinoise portant sur les droits collectifs des travailleurs et de renforcer la protection de ces droits. Kai Chang justifie cette nécessité en mettant l'accent sur la tendance à la collectivisation des relations du travail au fur et à mesure du développement de l'économie socialiste de marché : les conflits d'intérêts y sont de plus en plus manifestes⁶⁵. Selon lui, le droit du travail chinois actuel, qui régleme plutôt les conflits individuels de droit, doit désormais répondre aux défis de l'augmentation des conflits collectifs d'intérêts⁶⁶.

Dans la même veine, Feng Chen constate que la stratégie actuelle de l'État-parti chinois en matière de relations du travail consiste à fragmenter et individualiser les travailleurs par le truchement d'institutions anciennes, héritées du régime léniniste hautement centralisé à l'époque de Mao. L'État-parti privilégie la protection des droits individuels par rapport à la reconnaissance de droits collectifs, ce qui rend ineffectif le droit du travail⁶⁷. Comme il l'a

⁶² M. PÉRISSÉ, préc., note 9, p. 15.

⁶³ *Id.*, p. 15.

⁶⁴ *Id.*, p. 16.

⁶⁵ CHANG KAI ET WILLIAM BROWN, « The Transition from Individual to Collective Labour Relations in China », (2013) 44 *Industrial Relations Journal*, p. 102-121; CHANG KAI, « The Collective Transformation of Labor Relations and the Improvement of the Government's Labor Policy », (2013) 6 *Social Sciences in China*, p. 91-108.

⁶⁶ WILLIAM BROWN ET CHANG KAI, *The Emerging Industrial Relations of China*, Cambridge, Cambridge University Press, 2017, p. 21-40.

⁶⁷ FENG CHEN, « China's Road to the Construction of Labor Rights », (2016) 52 *Journal of Sociology*, p. 4-10; FENG CHEN, « Individual Rights and Collective Rights: Labor's Predicament in China », (2007) 40 *Communist and Post-Communist Studies*, p. 59-79.

expliqué :

However, the bifurcated strategy is inherently problematic. Despite broad legislation on individual labor rights, rights abuses remain widespread and rampant. The absence of collective rights is one of the major factors rendering workers' individual rights vulnerable, however, unenforceable, or often disregarded. Workers are unable to effectively safeguard their individual rights as they lack collective power. [...] Their emergence manifests worker's growing dissatisfaction with existing labor standards. [...] Interest-based conflict, however, cannot be channelled into judicial procedures, which are designated to handle disputes over individual rights⁶⁸.

L'analyse de Feng Chen apparaît particulièrement pénétrante en ce qui concerne l'ineffectivité du droit du travail chinois face à l'augmentation des conflits collectifs du travail sur fond de conflits d'intérêts.

Constatant soit la mauvaise application de la législation, soit la déficience de son contenu, ces auteurs démontrent bien le manque d'effectivité du droit du travail chinois, face aux défis sociaux engendrés par la réforme économique depuis 1978. Nous partageons leur analyse selon laquelle ce manque d'effectivité découle de l'ambiguïté des textes législatifs, du manque d'impartialité du système judiciaire, de la contradiction entre le contenu des lois et leur application par les autorités locales, de la stratégie de mépris vis-à-vis des droits collectifs des travailleurs, du système syndical et de la collusion entre le gouvernement local et le capital, etc. Certains auteurs, notamment Muriel Périsse, Kai Chang et Feng Chen, soulignent spécifiquement l'importance et la nécessité de protéger les droits collectifs du travail dans le contexte économique-social de la Chine contemporaine.

Une question demeure toutefois au-delà de l'analyse de tous ces auteurs : pourquoi la protection des droits collectifs du travail semble-t-elle importante pour rendre effectif le droit du travail chinois? Il nous semble que ces auteurs n'abordent ni ne documentent ce point en détail. Ils semblent tenir pour acquis le rôle essentiel des droits collectifs du travail dans le fonctionnement effectif du droit du travail, sans justifier ni expliquer cette prémisse. Or, en

⁶⁸ F. CHEN, « China's Road to the Construction of Labor Rights », préc., note 67, p. 12-13.

quoi cette présomption, qui touche à l'essence du droit du travail, est-elle valide ou justifiée? Dans une perspective de normativité juridique, en quoi le droit du travail peut-il garantir son effectivité? **Autrement dit, plutôt que de se limiter aux mécanismes d'application des lois, qui demeurent des éléments qui lui sont extrinsèques, peut-on aussi rechercher les garanties de l'effectivité du droit du travail dans ses fondements même et dans sa spécificité intrinsèque?**

Ce questionnement n'entend pas contredire ou écarter les études ou les conclusions des auteurs cités plus haut; il s'agit pour nous, au contraire, largement inspiré par ces études, de poursuivre dans leur voie et d'ajouter à leur réflexion sur le problème d'ineffectivité du droit du travail chinois. Pour ce faire, nous proposons d'aborder le droit du travail chinois dans une autre perspective que celle choisie par les différents auteurs cités. Plus précisément, nous voulons montrer que l'effectivité du droit du travail repose davantage sur sa dimension collective que sur sa dimension individuelle. Nous supposons ainsi que le manque d'effectivité du droit du travail chinois, tel que constaté plus haut, tient essentiellement au fait qu'il se limite à la prise en charge du caractère individuel des relations du travail.

- **La méthodologie**

Pour analyser sous cet angle le problème d'ineffectivité du droit du travail chinois, nous allons privilégier des approches historique et de droit comparé. À la différence des auteurs cités ci-haut, qui ont préféré les approches anthropologiques, sociologiques ou politiques, nous empruntons avant tout une méthode historique pour analyser le contexte dans lequel les relations du travail évoluent et se transforment, mutant d'une relation administrative du travail, configurée par la planification étatique de la production économique, à une relation caractérisée par le mode de production capitaliste. Le recours à la méthode historique, pour être utile, devra toutefois être intégrée dans une approche de droit comparé.

Méthode historique

L'importance à accorder au contexte dans l'étude de l'histoire du droit est soulignée par Donald Fyson lorsqu'il fait référence à l'utilitarisme : « La démarche utilitariste des historiens leur permet d'éviter le divorce entre droit et contexte social »⁶⁹. Préconisant une approche utilitariste dans la recherche historique du droit, il critique le formalisme et le présentisme dans la recherche historique du droit⁷⁰. Il met l'accent sur les caractéristiques du droit, en s'opposant aux historiens qui tendent à voir le droit comme un phénomène purement historique et qui, par le fait même, ignorent sa spécificité normative et son autonomie⁷¹. Ceci rejoint les propos de Jean-Marie Fecteau selon lequel cette « nouvelle » histoire du droit :

[...] se voulait critique, rejetant vigoureusement le formalisme et l'élitisme de l'histoire faite jusqu'alors. Elle se voulait aussi fondamentalement interdisciplinaire, et mobilisait l'ensemble des sciences sociales au profit d'un savoir nouveau sur le droit. Elle se voulait enfin épistémologiquement lucide, consciente du besoin d'explicitier ses cadres d'analyse et ouverte à l'expérimentation d'avenues théoriques nouvelles.⁷²

À partir de cette approche historique, nous analyserons l'évolution des politiques à l'égard des relations du travail et du syndicalisme en Chine, en marquant l'importance du changement radical survenu dans l'organisation de la production et des rapports économiques depuis 1978. L'ensemble de la société chinoise a subi, et subit encore, des changements plus ou moins profonds et radicaux dans ce qui peut passer pour un laboratoire. Ainsi, des héritages culturels et institutionnels, remontant pour certains aux années 1920, et fortement influencés par le marxisme-léninisme, ont significativement déterminé les politiques adoptées par l'État-parti pour faire face aux défis sociaux au cours de la transition vers l'économie

⁶⁹ DONALD FYSON, « Les historiens du Québec face au droit », (2000) 34 *R.J.T.*, p. 325.

⁷⁰ *Id.*, p. 321.

⁷¹ *Id.*, p. 307.

⁷² JEAN-MARIE FECTEAU, « Savoir historique et mutations normatives. Les défis d'une nécessaire convergence entre droit et histoire », dans PIERRE NOREAU (dir.), *Dans le regard de l'autre*, Montréal, Editions Thémis, 2007, p. 41-42.

socialiste de marché.

Conscient du caractère politique de la force ouvrière dans l'histoire, le Parti nourrit la crainte de perdre le contrôle des travailleurs. Cette crainte se manifeste dès l'époque de la révolution communiste avant 1949, et elle subsiste toujours aujourd'hui. Pour cette raison, les activités syndicales sont considérées comme fondamentalement empreintes d'une signification politique et donc, comme devant relever d'un contrôle ferme de l'État-parti par l'intermédiaire de l'ACFTU. Cette perception de la nature des rapports du travail a conditionné tant la législation que les politiques en matière de relations du travail et la mise en application des lois.

Droit comparé

En tant que science juridique, le droit comparé a pour objet la connaissance d'un droit donné à travers la comparaison de systèmes différents⁷³, ce qui inclut non seulement la législation étatique, mais aussi la doctrine, la jurisprudence, et même la culture juridique⁷⁴. Le droit comparé a donc une fonction « subversive », et se présente comme une réaction au positivisme juridique⁷⁵. Ainsi, Pierre Legrand affirme que le droit comparé tend à « subvertir la grande machine positiviste en disposant des grains de sable dans ses rouages ».⁷⁶

Le recours au droit comparé prend tout son sens en ce qui concerne le droit du travail, les normes étatiques ne constituant qu'une partie de plus en plus réduite de ses sources. En effet, dans cette branche du droit, le volume des normes internationales ou des pratiques locales augmente et tend à réduire toujours davantage l'espace de l'intervention de l'État⁷⁷. Cela a

⁷³ RODOLFO SACCO, *La comparaison juridique au service de la connaissance du droit*, coll. « Études juridiques comparatives », Paris, Economica, 1991, p. 5-10.

⁷⁴ *Id.*, p. 51-59. Voir aussi, RENÉ RODIÈRE, *Introduction au droit comparé*, Paris, Dalloz, 1979, p. 4.

⁷⁵ HORATIA MUIR-WATT, « La fonction subversive du droit comparé », (2000) 52 *Revue internationale de droit comparé*, p. 506 et 508.

⁷⁶ PIERRE LEGRAND, « Sur l'analyse différentielle des juriscultures », (1999) 51 *Revue internationale de droit comparé*, p. 1061.

⁷⁷ On fait référence aux tendances à l'internationalisation et à la localisation des normes juridiques en matière de travail. Un bon exemple est le droit social de l'Union Européenne qui limite les pouvoirs législatifs des États membres par des directives et développe la négociation collective des partenaires sociaux pour implanter le droit européen dans les droits internes.

pour conséquence que, dans une recherche sur le droit qui privilégie la comparaison de processus de construction de corpus juridiques insérés dans des contextes différents les uns des autres, il n'est plus possible de se limiter à la simple énonciation littérale des normes étatiques et d'ignorer d'autres éléments signifiants, tels que les contextes économique et social dans lesquels ces corpus se sont construits. Le droit du travail, parmi les différentes branches du droit, est particulièrement lié au contexte économique. La méthode du droit comparé, par la mise en perspective des divers systèmes juridiques et par le jeu de leurs différences, aide à mieux déchiffrer les spécificités des uns et des autres, chacun s'éclairant à la lumière des droits voisins⁷⁸.

Dans le cadre de cette étude juridique sur l'effectivité d'un corpus normatif dans la régulation des relations du travail en Chine, dont le contexte socio-économique a connu des changements fondamentaux, il paraît particulièrement pertinent d'analyser l'expérience de pays occidentaux développés, particulièrement dans une perspective historique. Le passé des sociétés occidentales dans leur industrialisation au 19^e siècle présente nombre de traits qui rappellent ce que les acteurs sociaux chinois vivent depuis 1978, du moins si l'on considère l'explosion des conflits du travail dans le sillage du libéralisme économique. Le capitalisme occidental au 19^e siècle a encouragé l'entrepreneuriat tout comme la politique de Deng Xiaoping encourage le développement de l'économie privée depuis « Réforme et Ouverture ».

Ces similarités au niveau de la politique économique justifient le recours au droit comparé pour favoriser la réflexion relative au manque d'effectivité du droit du travail chinois. C'est ainsi que sont retenus les cas des droits québécois (et canadien) et français comme références pour explorer la genèse, les fonctions et l'effectivité du droit du travail dans des régimes de production capitalistes, avec leurs particularités, à partir du processus d'industrialisation au

ALAIN SUPLOT, « Un faux dilemme: la loi ou le contrat ? », (2003) 1 *Droit social*, p. 59-71.

⁷⁸ R. RODIÈRE, préc., note 74, p. 12-16.

cours du 19^e siècle et jusqu'à nos jours. La comparaison des développements historiques et des normes en vigueur quant aux droits collectifs des travailleurs dans ces deux pays occidentaux développés permettra de mettre en évidence les aspects essentiels du droit du travail capitaliste qui en garantissent l'effectivité.

Suivant en ceci des auteurs français et québécois en droit du travail, nous mettons en évidence que l'effectivité du droit du travail dépend non seulement de son élaboration et de son application par l'État (hétéronomie)⁷⁹, mais aussi de la capacité participative des partenaires sociaux (autonomie) qu'il reconnaît⁸⁰. En ce sens, la reconnaissance d'une certaine autonomie collective des partenaires sociaux paraît nécessaire à l'effectivité de l'intervention de l'État. Dans cette dualité pour en assurer l'effectivité, le droit du travail révèle son ambivalence, puisqu'il contribue à la protection des droits et intérêts des travailleurs, d'une part, et au maintien du mode de production capitaliste, d'autre part⁸¹. Il résulte de cette démarche que l'amélioration de l'effectivité du droit du travail chinois dépend de sa capacité à permettre aux partenaires sociaux une certaine autonomie collective, dans le

⁷⁹ Sur le rôle de l'État dans la protection des droits fondamentaux des travailleurs, je me suis inspiré des auteurs suivants : GILLES TRUDEAU, « Les droits fondamentaux de l'homme au travail: de la logique internationale à la logique canadienne », dans ISABELLE DAUGAREILH (dir.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Brussels, Bruylant, 2005, p. 309-347 ; GILLES TRUDEAU, « Droit international et droit du travail québécois, deux grandes solitudes », dans BARREAU DU QUÉBEC (dir.), *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Editions Yvon Blais, 2001, p. 145-217 ; CHRISTIAN BRUNELLE, MICHEL COUTU ET GILLES TRUDEAU, « Constitutionnalisation du droit travail: un nouveau paradigme », (2007) 48 *C. de D.*, p. 5-42.

⁸⁰ Sur le sens et l'utilité de la notion d'autonomie en droit du travail, voir notamment : ANTOINE LYON-CAEN, « Changement politique et changement du droit du travail », dans *Les transformations du droit du travail : études offertes à Gérard Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, 1989, p. 1-10 ; GERARD LYON-CAEN, « Du rôle des principes généraux du Droit civil en Droit du travail », (1974) *Revue trimestrielle de Droit civil*, p. 229 ; GÉRARD LYON-CAEN, « Anomie, autonomie et hétéronomie en droit du travail », dans *En hommage à P. Horion*, Faculté de droit de Liège, 1972, p. 173-178 ; GÉRARD LYON-CAEN, « Permanence et renouvellement du droit du travail dans une économie globalisée », (2004) *Droit Ouvrier*, p. 49 ; GÉRARD LYON-CAEN, « Les principes généraux du droit du travail », dans *Tendances du droit du travail français contemporain. Etudes offertes à G. H. Camerlynck*, Paris, Dalloz, 1978, p. 36-38 ; MICHEL COUTU, « Autonomie collective et pluralisme juridique: Georges Gurvitch, Hugo Sinzheimer et le droit du travail », dans D. ROUX (dir.), *Autonomie collective et droit du travail : mélanges en l'honneur du professeur Pierre Verge*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2015, p. 73-101 ; MICHEL COUTU ET GREGOR MURRAY, « La citoyenneté au travail? Une introduction », (2005) *Relations Industrielles/Industrial Relations*, p. 601-630 ; ALAIN SUPIOT, « Un faux dilemme: la loi ou le contrat ? », (2003) 1 *Droit social*, p. 59-71 ; ALAIN SUPIOT, *Critique du droit du travail*, 2^e éd., Paris, Presses universitaires de France, 2007, 280 p.; ALAIN SUPIOT, « Pourquoi un droit du travail ? », (1990) spéc., *Droit social*, p. 485-492.

⁸¹ Sur la théorie de l'ambivalence en droit du travail, voir notamment, PIERRE VERGE ET GUYLAINE VALLÉE, *Un droit du travail? : essai sur la spécificité du droit du travail*, coll. « Droit aussi », Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997, 221 p.; F. COLLIN, R. DHOQUOIS, P. H. GOUTIERRE, A. JEAMMAUD, G. LYON-CAEN ET A. ROUDIL, *Le Droit capitaliste du travail*, coll. « Critique du droit », Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 1980, 280 p.; ANTOINE JEAMMAUD, « Le droit du travail dans le capitalisme, question de fonctions et de fonctionnement », dans ANTOINE JEAMMAUD, PIERRE CAHUC ET GÉRARD LYON-CAEN (dir.), *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, 2005, p. 15-37.

cadre particulier de l'économie socialiste de marché.

- **Le plan de la thèse**

Pour discuter le problème d'ineffectivité du droit du travail chinois, nous devons dans une première étape situer l'évolution de la législation chinoise sur les relations du travail dans l'environnement plus général qui assure une transition graduelle de l'économie planifiée vers une économie socialiste de marché. Durant ces quarante années de « Réforme et ouverture », l'appareil de l'État demeure toujours socialiste et à parti unique, mais l'idéologie politique glisse de la lutte des classes au développement économique en mode capitaliste. Sous l'économie planifiée de l'époque de Mao, en tant que force de production, les ouvriers sont assujettis au Danwei et au système de Hukou et soumis à l'État-parti, mais ils bénéficient en échange d'une stabilité professionnelle et d'un statut politique dont ils sont privés en fait par la réforme des entreprises d'État à partir des années 1990. Le **Chapitre I** décrit et analyse ce contexte de transition économique et sociale qui a marqué profondément les relations de travail et le mode de régulation des relations sociales dans la Chine contemporaine.

Le **Chapitre II** examine plus en détail les conséquences de l'économie socialiste de marché sur les relations de travail et l'évolution des modes de régulation mis en place par l'État-parti pour réagir aux conflits de travail et améliorer les conditions de travail. Ces conflits du travail sont engendrés à la fois par l'injustice et les irrégularités lors de la réforme des entreprises d'État, ainsi que par les mauvaises conditions de travail notamment dans les entreprises privées dont le nombre a explosé. La politique gouvernementale de répression des actions collectives spontanées, qui surviennent à l'extérieur du cadre du système syndical officiel,

s'accompagne parallèlement d'une sophistication des lois et règlements en matière de relations du travail. De nombreuses recherches constatent que, malgré les efforts de l'État-parti (y compris l'ACFTU) d'améliorer les conditions de travail et favoriser des relations industrielles harmonieuses en se fondant sur le droit, celui-ci souffre toujours d'ineffectivité. Cela provient en partie de divers facteurs interférant dans l'application des lois, particulièrement de la collusion entre le gouvernement et le capital ainsi que du déséquilibre des rapports de force entre le patronat et le salariat. Outre ces éléments externes au droit, doit aussi être soulevé le défaut intrinsèque de ce droit du travail qui ignore le volet collectif des relations du travail et les droits collectifs du travail. En ce sens, le droit du travail chinois peut être qualifié de « droit du travail socialiste à caractère individuel ». Cette ignorance du volet collectif du droit du travail le condamne à demeurer inefficace, car les rapports collectifs du travail entre le salariat et le patronat doivent nécessairement être pris en compte pour assurer l'effectivité du droit du travail.

Mais, à quel degré le droit du travail chinois néglige-t-il, vraiment ou complètement, la dimension collective des relations du travail et du droit du travail? Comment fonctionnent le système syndical et le dialogue social en Chine? Nous étudierons l'évolution du syndicalisme en Chine depuis la vague d'industrialisation du début du 20^e siècle, au moment où l'ACFTU prend naissance, entretenant déjà une relation étroite avec le PCC. Il faudra toutefois attendre la fondation de la Chine communiste à parti unique pour que l'ACFTU perde complètement son autonomie et devienne désormais un organe interne du régime d'État-parti. Malgré ses tentatives pour acquérir plus d'autonomie, malgré ses efforts pour étendre sa présence dans les milieux de travail et refonder sa crédibilité, malgré ses recherches pour élargir son rôle

dans la régulation des relations du travail, l'ACFTU demeure loin de représenter véritablement les travailleurs. De plus, ses efforts pour établir un régime de dialogue social et de tripartisme, en s'appuyant sur une stratégie « top-down », ne font que renforcer sa coloration gouvernementale. L'ACFTU demeure incapable d'incarner la volonté des travailleurs de s'organiser librement et collectivement dans les milieux de travail. Le **Chapitre III** conduit à constater que la liberté syndicale des travailleurs, un pilier de l'autonomie collective, a été systématiquement méprisée dans le droit chinois.

Enfin, le **Chapitre IV** porte sur les expériences occidentales, surtout celles du Québec et de la France. Il s'intéresse à leurs tentatives passées et contemporaines pour trouver des aménagements différenciés des relations de travail, et aux adaptations à des contextes propres et évolutifs. Ces deux modèles de réglementation des rapports de travail représentent deux modes particuliers d'encadrement des activités syndicales et des relations patronales-syndicales dans une économie de marché. Néanmoins, l'une et l'autre font appel à une même compréhension générale de ce qu'est l'autonomie collective. Elle assure la valorisation et la protection des libertés syndicales en vue de favoriser l'auto-détermination des conditions de travail. Nous postulons que l'effectivité du droit du travail, dans ces deux modèles, repose principalement sur la conjugaison délicate de l'autonomie collective des partenaires sociaux et de l'hétéronomie de l'intervention étatique.

Nous en concluons que l'ineffectivité constatée du droit du travail chinois pourrait être atténuée si l'autonomie collective des travailleurs était véritablement accordée et protégée en Chine. Ainsi, les réformes potentielles à envisager pourraient se diriger vers une meilleure protection des droits collectifs des travailleurs.

**CHAPITRE I. L'IMPLANTATION DU CAPITALISME ÉCONOMIQUE DANS UN RÉGIME
SOCIALISTE D'ÉTAT-PARTI.....31**

SECTION I. LA SOUMISSION DES TRAVAILLEURS CHINOIS AU RÉGIME D'ÉTAT-PARTI 33

§1. *Le système d'économie planifiée sous le régime socialiste d'État-parti* 34

A. L'instauration du régime socialiste d'État-parti en Chine 34

B. La transformation socialiste de la propriété privée 38

§2. *Le contrôle social à travers le Danwei et le système de Hukou* 48

A. Le contrôle social de l'État-parti par l'intermédiaire du Danwei 49

B. Système de Hukou : la discrimination entre travailleurs ruraux et urbains 55

SECTION 2. L'ÉCONOMIE SOCIALISTE DE MARCHÉ : UN CAPITALISME AUTORITAIRE 63

§1. *La « Réforme et ouverture » du pays pour maintenir le régime d'État-parti* 64

A. Les lourdes conséquences de la Révolution Culturelle 65

B. La « Réforme et ouverture » pour mettre fin à la lutte des classes 71

§2. *La transition de l'économie planifiée vers l'économie socialiste de marché* 80

A. L'essor du mode de production capitaliste 80

B. Le développement d'un capitalisme autoritaire 92

CONCLUSION : LE MAINTIEN DE L'ÉCONOMIE SOCIALISTE DE MARCHÉ NECESSITANT UN CORPUS JURIDIQUE
VÉRITABLEMENT EFFECTIF 97

CHAPITRE I. L'IMPLANTATION DU CAPITALISME ÉCONOMIQUE DANS UN RÉGIME SOCIALISTE D'ÉTAT-PARTI

La structure politique des régimes communistes reproduit souvent le modèle de l'URSS (Union des Républiques Socialistes Soviétiques), avec en particulier la structure de l'appareil d'État à parti unique (État-parti), mis en place au nom de la « dictature du prolétariat » et complété d'une planification générale visant à gérer presque toutes les dimensions de l'État, en particulier son économie. Pour les dirigeants du Parti Communiste Chinois (ci-après PCC) au moment de la fondation du régime d'État-parti en Chine, l'URSS est considérée comme un modèle¹.

Pour instaurer, stabiliser et renforcer le régime socialiste d'État-parti en Chine, le PCC insiste sur l'unitarisme et le caractère révolutionnaire du Parti, en purgeant les cadres corrompus et les dissidents politiques. Cela a rapidement conduit à la centralisation du pouvoir d'État sous le contrôle ferme et unique du PCC et à l'étatisation de la propriété privée au nom de la transformation socialiste. Sous ces conditions, ce régime socialiste d'État-parti, caractérisé par l'économie planifiée et la dictature du prolétariat, est en place vers la fin des années 1950; il s'accompagne d'un fort culte de la personnalité de Mao Zedong, le président du PCC. Dans ce contexte d'économie planifiée, la relation entre l'État-parti et les ouvriers n'est jamais une relation d'emploi au sens du droit civil occidental, mais plutôt un rapport administratif ou quasi-militaire dans une hiérarchie stricte. Notamment, à travers le Danwei et le Hukou, les ouvriers se trouvent assujettis et soumis au régime socialiste d'État-parti (**Section I**).

¹ Voir notamment: SHIPING ZHENG, *Party vs. State in Post-1949 China: The Institutional Dilemma*, Cambridge, Cambridge University Press, 1997, p. 58-59. Sur ce sujet, voir également : THOMAS P BERNSTEIN, TINA MAI CHEN, IZABELLA GOIKHMAN, GUIHA GUAN, DONGHUI HE, XIAOJIA HOU, YOU JI, HANBING KONG, LORENZ LUTHI ET ELIZABETH MCGUIRE, *China Learns from the Soviet Union, 1949–Present*, Lanham, Rowman & Littlefield, 2010, 562 p.

Bouleversé par la fameuse Révolution culturelle, le pays est ravagé par la lutte des classes; la production économique ainsi que le fonctionnement de l'appareil de l'État sont mis à mal pendant dix années, à compter de 1966. Il faut attendre la mort de Mao Zedong en 1976 pour que des hommes politiques d'inspiration relativement libérale, tels que Deng Xiaoping, entament une série de réformes économiques et politiques, baptisée « Réforme et ouverture », qui assurera le maintien de ce régime socialiste d'État-parti². Depuis la fin des années 1970 jusqu'à aujourd'hui, ces fameuses réformes, beaucoup plus centrées sur la dimension économique que sur les dimensions politique et juridique, ont abouti à la construction d'une économie socialiste de marché en Chine, mais ce, au prix du sacrifice des droits et libertés fondamentaux des travailleurs³. L'« économie socialiste de marché » à la chinoise se distingue de l'économie de marché des pays occidentaux surtout par la puissance dominante de l'économie publique sur le marché et par la fermeté du contrôle de l'État-parti sur le développement économique (**Section II**). Cela sert par ailleurs de prétexte à l'Union européenne et aux États-Unis pour ne pas reconnaître pleinement, encore à ce jour, le statut d'économie de marché à la Chine⁴. C'est dans ce contexte général d'une longue et considérable transformation (depuis 1949 à nos jours) que cette thèse s'intéresse aux politiques de l'État-parti chinois sur le travail.

² Concernant la « Réforme et ouverture », voir notamment les études suivantes : JEAN-LOUIS PIN, *L'ouverture économique de la Chine (1978-1999): au profit de qui?*, La Documentation française, 1999, 197 p.; KIICHIRO FUKASAKU, *La "longue marche" de la Chine vers une économie ouverte*, Paris, OECD Publishing, 1994, 123 p.

³ PUN NGAI ET LU HUILIN, « Unfinished Proletarianization: Self, Anger, and Class Action among the Second Generation of Peasant-Workers in Present-day China », (2010) 36 *Modern China*, p. 493-519.

⁴ Pour le refus de l'UE :

<http://www.lefigaro.fr/vox/monde/2016/06/30/31002-20160630ARTFIG00217-omc-refusons-le-statut-d-economie-de-marche-a-pekin.php>;

Les États-Unis ont aussi refusé de le reconnaître : http://news.xinhuanet.com/english/2017-12/02/c_136795861.htm.

Sur ce sujet, voir également : CECILIA BELLORA & SÉBASTIEN JEAN, « Le statut d'économie de marché de la Chine : un enjeu fort pour le commerce européen », *La Lettre du CEPII*, N°370, October 2016, CEPII.

Section I. La soumission des travailleurs chinois au régime d'État-parti

Le PCC a compris dans les premières années qui ont suivi la fondation du régime socialiste que les capitaux et l'économie privés devraient être autorisés temporairement en raison de l'extrême pauvreté et de la faiblesse du pays suivant une dizaine d'années de guerre⁵. L'économie de marché a ainsi été maintenue dans les premières années de ce régime politique à parti unique (1949-1953) avant qu'elle ne soit étatisée intégralement. À compter de l'année 1953, l'État-parti estime que l'existence de l'économie de marché constitue une menace directe à l'instauration du régime socialiste.

Il faudra une série de mouvements politiques et de transformations profondes pour que l'ancien régime politique et l'économie de marché, implantés avant 1949, soient extirpés petit à petit et remplacés par le régime socialiste d'État-parti fortement centralisé et par l'économie planifiée. Cette section présente les conditions sous lesquelles le régime socialiste d'État-parti et l'économie planifiée sont implantés en Chine, à travers plusieurs mouvements politiques au cours des années 1950 (§1). Cette transformation radicale a un fort impact sur les relations industrielles en Chine. En théorie, l'établissement du régime socialiste et l'étatisation de l'économie privée s'accompagnent de la maîtrise de l'État par la classe ouvrière. Aussi, la contradiction inhérente entre les classes capitaliste et ouvrière disparaît, puisque l'étatisation des entreprises privées entraîne l'élimination de l'exploitation capitaliste des travailleurs. Dans les faits, l'État-parti prend la place des entrepreneurs capitalistes d'avant 1949 et devient l'employeur unique des travailleurs; ces derniers vont toutefois se retrouver enchaînés par les systèmes du Danwei⁶ et du Hukou⁷ sous l'économie planifiée (§2).

⁵ Voir : *Discours à la Réunion des représentants des travailleurs de Tianjin du 28 août 1949*, dans LIU SHAOQI, *Discours de Liu Shaoqi sur le syndicalisme (刘少奇论工人运动)*, Beijing, Central Party Literature Press (中央文献出版社), 1988, 459 p.

⁶ On peut dire aussi « Unité de travail ». Plusieurs études intéressantes portent sur cette institution, voir notamment, DAVID BRAY, *Social space and governance in urban China: The danwei system from origins to reform*, Stanford, Stanford University Press, 2005; ELIZABETH J PERRY, « From Native Place to Workplace: Labor Origins and Outcomes of China's Danwei System », (1997) *Danwei: the changing Chinese workplace in historical and comparative perspective*, p. 42-59; FENG LU, « The Origins and Formation of the Unit (Danwei) System-Preface », (1993) 25 *Chinese Sociology and Anthropology*, p. 7.

§1. Le système d'économie planifiée sous le régime socialiste d'État-parti

Sous la direction de Mao Zedong pendant les années 1950, un régime socialiste d'État-parti hautement centralisé sur le plan politique s'implante en Chine (A). Soumis au régime socialiste d'État-parti, les travailleurs chinois sont théoriquement maîtres du pays car la classe ouvrière est la classe dominante dans l'économie planifiée, basée sur le Danwei et le système de Hukou. En apparence, la classe ouvrière et le PCC sont étroitement associés et dirigent conjointement l'État-parti. En réalité, sous l'emprise des systèmes de Danwei et Hukou, la classe ouvrière est fermement soumise à la dictature monopartite du régime socialiste d'État-parti (B).

A. L'instauration du régime socialiste d'État-parti en Chine

Ayant chassé l'ancien gouvernement légitime de la **République de Chine** (ou le gouvernement du Parti Kuomintang⁸) de la Chine continentale vers Taïwan, le PCC s'empare seul du pouvoir politique au niveau national sous la direction de Mao Zedong, qui annonce la fondation de la **République populaire de Chine** (RPC) en octobre 1949⁹. Fort désireux d'implanter un socialisme de modèle soviétique en Chine continentale (à l'exception de Taiwan, Hongkong et Macao), Mao Zedong envoie de nombreux cadres communistes faire des études en URSS. Lors d'une réunion centrale du PCC tenue en septembre 1952, il affirme que « nous allons à partir de maintenant mettre dix à quinze années pour réaliser la transition complète vers le socialisme »¹⁰.

La construction en Chine continentale d'un socialisme suivant le modèle soviétique exige l'annihilation de tous les éléments capitalistes. Il faut donc effectuer des remaniements et des

⁷ Livret de résidence dans un lieu, déterminé souvent par celui des parents et très difficile à modifier sauf pour des raisons approuvées par le gouvernement. Surtout, les déplacements de Hukou d'une région rurale vers une région urbaine ou d'une petite ville vers une très grande ville sont contingentés et contrôlés rigoureusement.

⁸ Littéralement, Parti Nationaliste Chinois.

⁹ Désormais, la République de Chine n'existe qu'à Taïwan.

¹⁰ BO LIU, « Les raisons pour lesquelles Mao Zedong a changé ses idées pendant la Transformation socialiste » (试论毛泽东在社会主义改造中的思想转变原因), (2002) *Les études sur les Pensées de Maozedong* (毛泽东思想研究), p. 20-21.

transformations globaux dans les domaines juridique, politique et économique (notamment le système de propriété foncière et le rapport de production) pour satisfaire au modèle du socialisme soviétique et aux attentes politiques du PCC. Plus précisément, aux niveaux politique et juridique, le PCC élimine complètement les lois et le système de justice en application à l'époque de la République de Chine (1911-1949)¹¹; il purge l'ancien appareil étatique, les entrepreneurs capitalistes et certains hauts cadres du PCC par le biais de bouleversements politiques, tels que les Campagnes Trois-Antis, Cinq-Anti et Anti- droitiste¹². Au niveau économique, le PCC va privilégier l'industrie militaire et lourde pour renforcer la défense nationale, en raison à la fois de l'instabilité intérieure du pays et de la pression extérieure exercée par la communauté internationale.

Pour Mao Zedong, le Parti doit conserver un esprit révolutionnaire suivant son arrivée au pouvoir politique; autrement, le régime socialiste est menacé de perdre les attraits qui le distinguent du régime capitaliste¹³. En éliminant l'économie privée, Mao Zedong souhaite mettre fin à la corruption des cadres du Parti et éviter l'épuisement de la base morale et de l'esprit révolutionnaire du Parti¹⁴. Selon lui, pour retenir l'esprit révolutionnaire, il faut s'appuyer sur la participation des masses, critiquer et se critiquer, résister à la tentation corruptrice du capitalisme (« la balle enrobée de sucre ») et s'efforcer de purifier le groupe de cadres du PCC¹⁵.

C'est pourquoi, peu de temps après la fondation de la République populaire de Chine, la campagne des **Trois-anti** (1951), la campagne des **Cinq-anti** (1952) et la campagne **Anti-droitiste** (1957) sont consécutivement lancées par Mao Zedong¹⁶. En apparence, elles visent à

¹¹ S. ZHENG, préc., note 1, p. 53.

¹² *Id.*, p. 62.

¹³ *Id.*, p. 133.

¹⁴ Mao a prôné une théorie de la révolution permanente, voir STUART R SCHRAM, « La " Révolution Permanente" en Chine Idéologie et Réalité », (1960) 10 *Revue française de science politique*, p. 635-657.

¹⁵ S. ZHENG, préc., note 1, p. 153.

¹⁶ ANDREW J NATHAN, « Policy Oscillations in the People's Republic of China: A Critique », (1976) 68 *The China Quarterly*, p. 720-733.

en finir avec la corruption des cadres et des « ennemis de l'État ». Toutefois, ces mouvements politiques ont surtout pour objectif de consolider et de renforcer le pouvoir suprême et autoritaire de Mao Zedong et de cibler en particulier les opposants politiques, les intellectuels libéraux et les entrepreneurs (capitalistes)¹⁷.

La campagne des Trois-anti est lancée d'abord dans les provinces du nord-est en 1951 par Gao Gang (高岗), l'un des plus hauts cadres du Parti. Au motif de s'attaquer à **la corruption des cadres, au gaspillage et à la bureaucratie**, cette campagne vise surtout les membres du Parti, mais aussi les anciens membres du Kuomintang, les intellectuels libéraux et les fonctionnaires corrompus qui ne sont pas membres du parti¹⁸. La campagne des Cinq-anti est quant à elle lancée en janvier 1952 et s'intéresse en particulier aux entrepreneurs, en vue d'attaquer **la corruption, le vol de propriété de l'État, l'évasion fiscale, la fraude sur les marchés publics et l'immobilisme de l'État**¹⁹. Finalement, la Campagne Anti-droitiste est lancée en 1957 pour s'attaquer particulièrement aux cadres et des intellectuels libéraux²⁰.

¹⁷ Le 4 Janvier 1952, le Comité central du PCC, par la *Directive relative à la mobilisation immédiate des masses dans les délais fixés pour mener la lutte des Trois-anti* (《关于立即限期发动群众开展“三反”斗争的指示》), exige que tout établissement en Chine mobilise les masses pour participer aux luttes. Par la suite, le Comité central du PCC lance le 5 janvier la *Directive relative à la punition des entrepreneurs et des commerçants coupables par la campagne des Trois-anti et au refoulement vigoureux des attaques effrénées de la classe des capitalistes* (《关于在“三反”斗争中惩办犯法的私人工商业者和坚决击退资产阶级猖狂进攻的指示》). Le 11 mars 2015, le Conseil d'Administration du Gouvernement a promulgué des *Provisions relatives au traitement de la corruption et de la dilapidation ainsi qu'à la rupture avec la bureaucratie* (《关于处理贪污、浪费及克服官僚主义错误的若干规定》). Le 28 mars, le Conseil d'Administration du Gouvernement a adopté le *Règlement sur la punition de la corruption de la RPC* (《中华人民共和国惩治贪污条例》), stipulant des mesures envers les fonctionnaires corrompus.

¹⁸ Le 30 novembre 1951, en se fondant sur les phénomènes de corruption et dilapidation à grande échelle ainsi que sur les méfaits de la bureaucratie dévoilés à travers la campagne « aimer le pays, augmenter la production », initiée par le Front national de l'industrie et de l'agriculture en automne de la même année, le Comité central du PCC souligne auprès de tout le Parti qu'« il faut accorder une attention sérieuse au comportement corrompu des cadres ». Le 1 décembre de la même année, le Comité central du PCC adopte une *Décision relative à la réduction de l'effectif de l'armée et simplification administrative, à l'augmentation productive et l'économie, à l'attaque contre la corruption, contre la dilapidation et la bureaucratie* (《关于实行精兵简政、增产节约、反对贪污、反对浪费和反对官僚主义的决定》). Selon cette décision, la lutte contre la corruption, la dilapidation et la bureaucratie constitue donc un moyen important pour effectuer la réduction de l'effectif de l'armée et la simplification administrative. La corruption, la dilapidation et la bureaucratie devront être contrôlées de manière générale. Le 8 décembre, le Comité central du PCC annonce une *Directive relative à la mise en œuvre obligatoire de la lutte contre la corruption* (《关于反贪污斗争必须大张旗鼓地去进行的指示》). Dès lors, la Campagne des Trois-anti est déclenchée de façon générale au niveau national.

¹⁹ A.J. NATHAN, préc., note 16.

²⁰ Selon une étude publiée par David Bandurski et Qian Gang, environ 550 000 personnes ont été exécutées politiquement pendant la Campagne Anti-droitiste en 1957. « The Anti-Rightist Movement, during which some 550,000 people were politically persecuted as rightists, and millions of others dragged down into the chaos, was surely the defining event of 1957 ». Voir, DAVID BANDURSKI ET QIAN GANG, « Uneasy Silences Punctuate 60th Anniversary Coverage », China Media Project, le 10 Septembre 2009, site web: <http://chinamediaproject.org/2009/09/10/uneasy-silences-punctuate-60th-anniversary-coverage/>

Par la *Directive relative à la mise en œuvre de manière inébranlable et exhaustive de la grande campagne des Cinq-anti dans les villes*²¹, le Comité central du Parti souligne que dans toutes les villes du pays, et prioritairement dans les grandes et moyennes villes, il faut unifier la classe ouvrière, la bourgeoisie respectueuse des lois et les citoyens urbains pour déclencher une grande lutte contre la classe capitaliste, coupable de manière résolue et absolue de corruption des cadres, d'évasion fiscale, de vol de biens de l'État, de tricherie sur les marchés publics et de vol d'informations économiques à l'encontre des entreprises industrielles et commerciales (les « Cinq-anti »); cette mobilisation doit se mener de concert avec la lutte à l'intérieur du Parti, du gouvernement, de l'armée et de la population contre la corruption, la dilapidation et la bureaucratie (les « Trois-anti »).

Cette action politique dure presque une année. Le 25 octobre 1952, le Comité central du PCC décide de terminer les campagnes des Trois-anti et des Cinq-anti par l'édiction du *Rapport relatif à la clôture de la campagne des Trois-anti et de la campagne des Cinq-anti* (《关于结束“三反”和“五反”运动的报告》), qui accompagne des directives émises par Mao Zedong à l'effet qu'« [i]l faut terminer ces campagnes. Mais, la lutte devra continuer. Faites attention aux contre-attaques et aux vengeances ». Selon les statistiques collectées par les historiens, 184 270 personnes ont été arrêtées et 133 760 tuées « de manière insolite » ou blessées à l'issue des campagnes des Trois-anti et des Cinq-anti²². Par mort « insolite », on entend le suicide, la mort sous les coups ou la torture et la torture à mort en prison ou en rééducation dans les camps de travail.

Dans la *Résolution de 1956 relative à la question de la transformation de l'industrie et du commerce capitalistes* 《关于资本主义工商业改造问题的决议》), Mao Zedong écrit : « La

²¹ Le 26 janvier 1952, le Comité central du PCC publie la *Directive relative à la mise en œuvre de manière résolue et absolue de la grande campagne des Cinq-anti dans les villes* (《关于在城市中限期展开大规模的坚决彻底的“五反”斗争的指示》).

²² Sur ce sujet, voir notamment les études suivantes: ALAN LAWRENCE, « China since 1919-Revolution and Reform: A Sourcebook Alan Lawrence », London, Routledge, 2004, 285 p.; NICOLAS WERTH, JEAN-LOUIS PANNE, ANDRZEJ PACZKOWSKI, KAREL BARTOSEK, JEAN-LOUIS MARGOLIN, MARK KRAMER ET JONATHAN MURPHY, « The Black Book of Communism: Crimes, Terror, Repression », Cambridge, Harvard University Press, 1999, 856 p.

campagne des Trois-anti et la campagne des Cinq-anti de 1952 ont créé une bonne ambiance grâce à laquelle notre État peut arriver à contrôler pleinement l'industrie et le commerce capitalistes»²³. Les campagnes des Trois-anti et des Cinq-anti sont effectivement deux des mouvements politiques les plus importants destinés à consolider le régime socialiste d'État-parti. Ces campagnes trouvent leur origine dans la contradiction entre l'économie de marché existante avant 1949 et la nouvelle structure politique de dictature du PCC. La solution structurelle que le PCC a adoptée pour résoudre cette contradiction n'est rien d'autre que l'accélération de la construction du régime socialiste à parti unique par la purge des opposants politiques et l'élimination de l'économie de marché.

B. La transformation socialiste de la propriété privée

Afin d'instaurer une économie planifiée, le PCC se propose d'éliminer la production capitaliste par la transformation socialiste de la propriété privée. Cela passe par trois transformations socialistes, ciblant l'agriculture, l'artisanat et l'industrie de commerces de nature capitaliste. Mao Zedong avait identifié que la contradiction principale interne était désormais « celle qui passe entre la classe ouvrière et la classe capitaliste » après la victoire nationale remportée par la révolution communiste chinoise en 1949. En août 1953, Mao Zedong souligne dans une directive que :

Entre la fondation de la République populaire de Chine et la réalisation des transformations socialistes dans leur ensemble, existe **une période transitoire**. La ligne générale et la tâche centrale du Parti dans cette période de transition sont de réaliser dans l'ensemble du pays, et pendant un temps assez long, l'industrialisation, la transformation socialiste de l'agriculture, de l'industrie artisanale et de l'industrie et du commerce capitalistes.²⁴

En septembre 1953, le Comité central du PCC fait connaître ce que sera **la ligne directrice pendant la période de transition** (过渡时期总路线); elle comprend deux étapes. La

²³ DERONG ZHENG ET GUOQING LIU, « Les idées de Mao Zedong concernant 'le capitalisme à l'époque de la nouvelle démocratie' » (毛泽东“新民主主义的资本主义”思想述略), (2000) 1 *Les archives du Parti(党的文献)*, p. 46-50.

²⁴ Voir HEMING XING, « De la nouvelle démocratie à la ligne directrice pendant la période de transition » (从新民主主义论到过渡时期总路线), (2006) *Études sur l'histoire du PCC (中共党史研究)*, p. 94-102.

première consiste à réaliser progressivement l'industrialisation socialiste et la seconde vise à convertir progressivement l'agriculture, l'industrie artisanale ainsi que l'industrie et le commerce capitalistes au socialisme.

La Chine met quatre années (du deuxième semestre de 1952 à 1956) à réaliser la transformation socialiste de l'agriculture, de l'industrie artisanale puis de l'industrie et du commerce capitalistes. Dans cette démarche, l'économie privée, caractérisée par des moyens de production capitalistes, est transformée en économie publique de nature socialiste. Une économie planifiée est ainsi mise en place à la suite de ces transformations.

1. La réforme agraire au moyen de la confiscation de la propriété privée

La transformation socialiste de l'agriculture consiste d'une part en une réforme agraire qui confisque par la violence les terres aux propriétaires privés et les distribue aux paysans sans terre en échange de leur soutien au régime socialiste et, d'autre part, en une réorganisation des modes de production agricole, par l'organisation de coopératives de production, ou autrement dit de communes populaires (人民公社).

La confiscation des terres privées

L'élimination de la propriété privée tient une place primordiale dans la théorie classique du socialisme. Le PCC se fixe cet objectif ultime dès sa création et, immédiatement après son arrivée au pouvoir en 1949, il entreprend la réforme agraire pour établir le système de propriété collective agraire des paysans²⁵. En septembre 1947, le PCC avait publié le *Programme du droit foncier de la Chine* (《中国土地法大纲》) lors de la Conférence nationale de la terre, que le Comité central du parti a promulgué le 10 octobre de la même année. Le 30 juin 1950, le Gouvernement populaire central promulgue la *Loi sur la réforme agraire de la RPC* (《中华

²⁵ PHILIP CC HUANG, « Rural Class Struggle in the Chinese Revolution: Representational and Objective Realities from the Land Reform to the Cultural Revolution », (1995) 21 *Modern China*, p. 105-143.

《中华人民共和国土地改革法》), qui détermine les principes et les modalités de la confiscation, de l'expropriation et de la distribution des terres, ainsi que celles de l'abolition de la propriété privée agraire et de la mise en œuvre de la propriété collective agraire des paysans²⁶. Dès l'hiver de la même année, les provinces commencent à confisquer les terres privées possédées par les propriétaires fonciers et les distribuent aux paysans.

À travers la réforme agraire, la Chine établit progressivement la propriété publique agraire et, en même temps, la Constitution stipule expressément qu'« aucune organisation ou aucun individu ne peut s'approprier, acheter et vendre, louer ou céder par tout autre moyen illégal la terre »²⁷. Au printemps de 1953, les transformations agraires sont mises en œuvre dans l'ensemble de la Chine. Le problème foncier doit être réglé par la réforme agraire de 1953, une campagne d'expropriation violente et sans compensation monétaire des terres privées²⁸.

La collectivisation agricole

Une autre transformation dans les zones rurales consiste à organiser des coopératives; il s'agit d'assurer la production par l'établissement de communes populaires avec un mode de travail collectif, qui remplacent les modes de production capitalistes basés sur la propriété privée. L'organisation des coopératives de production agricole s'effectue aussi par une autre grande campagne déclenchée en Chine continentale par le PCC après la réforme agraire et qui entraîne des transformations majeures de l'agriculture et des régions rurales.

Cette imposition des transformations socialistes par l'organisation des communes populaires dans les régions rurales suit un modèle soviétique de construction institutionnelle, qui est une référence pour le PCC. Le fardeau financier engendré par l'intervention du PCC dans la guerre de Corée ainsi que le contexte international très défavorable ont obligé, entre autres,

²⁶ JUSTIN YIFU LIN, « Collectivization and China's Agricultural Crisis in 1959-1961 », (1990) 98 *Journal of Political Economy*, p. 1228-1252.

²⁷ L'article 2 de la *Loi sur la gestion de la terre*.

²⁸ P. C. HUANG, préc., note 25. Concernant cette réforme agraire, voir aussi : EDWIN E MOISE, *Land Reform in China and North Vietnam: Consolidating the Revolution at the Village Level*, Chapel Hill, UNC Press Books, 2017, 305 p.

l'État-parti à accorder la priorité au développement de l'industrie lourde dans sa stratégie d'industrialisation. La mise en œuvre des coopératives de production agricole vise donc à soutenir le développement rapide des industries lourde et militaire²⁹. En conséquence, le soutien des coopératives de production agricole est indispensable pour un développement rapide des industries militaire et lourde³⁰. Concernant le développement rural, Mao Zedong expose que :

Sans une collectivisation agricole, notre régime socialiste solide et achevé ne peut exister non plus. Les étapes de la collectivisation agricole devront s'adapter au développement d'une industrie puissante dont les entreprises d'État constituent la partie principale.³¹

En septembre 1951, le Comité central du PCC convoque la première réunion de l'entraide et de la coopération, adopte la *Résolution relative à la production agricole par l'entraide et la coopération* (《关于农业生产互助合作的决议》) et ordonne aux Comités locaux du Parti de l'appliquer à titre expérimental. À partir de décembre 1952, le Comité central du PCC adopte plusieurs résolutions successives, précisant la ligne, le principe et la politique des transformations socialistes de l'agriculture en Chine. À la fin de 1953, le nombre des organisations agricoles d'entraide et de coopération à l'échelle nationale s'élève à plus de 140 000³². À la fin de 1956, la transformation socialiste de l'agriculture est réalisée dans son ensemble suivant trois stades progressifs, à savoir l'Équipe d'entraide, la Commune primaire et la Commune supérieure. Au niveau national, le taux de foyers paysans participant au régime coopératif s'élève à 87,8%³³.

La collectivisation de la production agricole et l'installation des communes populaires ont

²⁹ H. XING, préc., note 24.

³⁰ PETER NOLAN, « Collectivization in China: Some Comparisons with the USSR », (1976) 3 *The Journal of Peasant Studies*, p. 192-220.

³¹ MAO TSE-TUNG, *Selected Works of Mao Tse-tung (vol. 4)* (毛泽东文集: 第四卷), 4, Beijing, People's Publishing House, 1991, p. 1437.

³² TINGXUAN CHEN, « La réforme du régime de production agricole et le développement de l'agriculture (1953—1957) » (1953—1957年农村经济体制的变革和农业生产的发展), (2001) 1 *Les études sur l'histoire de l'économie chinoise (中国经济史研究)*, p. 12.

³³ *Id.* .

aboli l'exploitation agricole capitaliste basée sur la propriété privée. Suite à la réforme agraire qui a confisqué les propriétés privées, les paysans sont regroupés dans une collectivité de production où ils travaillent collectivement. Certains universitaires soutiennent que cette collectivisation agricole a affaibli les forces productives des paysans³⁴. La collectivisation de l'agriculture est une expérimentation institutionnelle qui aboutit à un échec d'un prix énorme³⁵. L'imposition par le PCC de la transformation socialiste de la propriété privée et de la coopération agricole dans la région rurale, dont en particulier le **Grand Bond en avant** (大跃进), a provoqué de graves conséquences parmi lesquelles la grande famine qui dura de 1959 à 1961 et causa environ quarante millions de morts insolites de paysans³⁶. À sa suite, pendant environ vingt ans (1961-1980), l'agriculture chinoise piétine et les paysans vivent dans la pénurie.

La conclusion que l'on peut tirer de cette réforme agraire est que la collectivisation de la propriété privée a entraîné la réduction des forces productives agricoles et l'étouffement de l'enthousiasme au travail des paysans. Par ailleurs, l'organisation hiérarchique imposée par l'État-parti dans les régions rurales et l'établissement des communes populaires ont conduit au ralentissement à long terme de l'économie rurale. C'est pourquoi, après l'accession au pouvoir de Deng Xiaoping à la fin des années 1970, soit après la Troisième Session plénière du onzième Comité central du PCC, la Chine commence à mettre en œuvre le **Système de Responsabilité à l'égard de la Production sous Contrat Forfaitaire sur la base de la famille** (家庭联产承包责任制) dans les régions rurales, rétablissant ouvertement l'exploitation individuelle. Les terres rurales restent collectives, mais les paysans sont autorisés à « louer » une portion des

³⁴ LOUIS PUTTERMAN, « The Incentive Problem and the Demise of Team Farming in China », (1987) 26 *Journal of Development Economics*, p. 103-127. Sur ce sujet, voir aussi les études de JUSTIN YIFU LIN, Center Discussion Paper, *Household Farm, Cooperative Farm, and Efficiency: Evidence from Rural De-collectivization in China*, 1987, No 533, Economic Growth Centre, Yale University: New Haven.

³⁵ Suite à la collectivisation en l'URSS on découvre les corps de paysans affamés partout dans les champs, soit plusieurs millions de morts. La production agricole de l'URSS est demeurée affaiblie de façon permanente par la suite.

³⁶ J.Y. LIN, préc., note 26.

terres à la commune populaire en vue de l'exploiter à leur propre compte et à celui de leur famille³⁷.

Ainsi, la reconnaissance de la famille paysanne comme unité de production de base transforme le mode d'exploitation de production collective en production individuelle, mais la propriété collective de la terre n'est pas éliminée. La terre appartient encore à la collectivité villageoise, sauf que la relation entre paysan et collectivité villageoise est basée sur un contrat forfaitaire. La collectivisation de la production agricole à l'époque de Mao Zedong et l'appauvrissement consécutif des paysans chinois ont contraint ces derniers à abandonner en masse la production agricole pour travailler en ville. Devenus travailleurs migrants, ils sont forcés de conserver leur statut de paysan et se voient ainsi privés des droits et libertés fondamentaux définis par le droit du travail.

2. L'élimination du capitalisme par l'étatisation des entreprises privées

Dans les zones urbaines, l'État-parti a eu recours à l'étatisation de la propriété privée pour éliminer la production capitaliste, source d'exploitation selon le marxisme. Au cours de cette opération, le PCC prend des mesures afin de transformer le capitalisme privé en économie planifiée d'État³⁸.

La transformation de l'industrie et du commerce capitalistes est pleinement mise en œuvre de 1954 à la fin de 1956. Le PCC a adopté à l'égard du capitalisme privé une pratique de « **rachat pacifique** » (和平赎买) qui revient à le transformer progressivement en passant par une étape de **partenariat public-privé** (公私合营) dans la gestion des entreprises, avant de les

³⁷ JUSTIN YIFU LIN, « Rural Reforms and Agricultural Growth in China », (1992) *The American Economic Review*, p. 34-51. Voir aussi, BARRY NAUGHTON, *Growing out of the Plan: Chinese Economic Reform, 1978-1993*, Cambridge, Cambridge University Press, 1996, 392 p.

³⁸ Mao dit qu'« après plus de trois ans d'expériences, il convient d'affirmer que la transformation socialiste de l'industrie et du commerce privés vers la piste du capitalisme d'État est une assez bonne politique et approche ...il convient d'affirmer avant tout que le capitalisme d'État est le passage obligé pour la transformation de l'industrie et du commerce capitalistes ainsi que la réalisation graduelle de la transition socialiste. » Voir le discours de Mao Zedong dans « La méthode nécessaire pour transformer l'industrie et du commerce capitalistes »(《改造资本主义工商业的必经之路》) en date du 7 septembre, 1953.

transformer en entreprises purement étatiques³⁹.

On peut affirmer que, dans les premières années qui suivent la fondation de la RPC (surtout 1949-1952) et avant qu'elle ne soit étatisée, l'économie capitaliste privée contribue dans une mesure certaine au développement des forces productives, à la formation du personnel technique, au maintien de l'emploi et à l'accumulation des capitaux. À cette époque, l'économie capitaliste privée occupe une grande importance dans l'économie nationale⁴⁰.

Néanmoins, à partir de 1953, Mao Zedong croit que le capitalisme et le socialisme sont antagonistes et ne peuvent coexister en même temps. Il faut donc éliminer la production capitaliste, basée sur la propriété privée, par le rachat pacifique et éduquer les capitalistes pour en faire des travailleurs. Ainsi, selon lui :

Pour l'achèvement de notre régime socialiste, il faut transformer la propriété capitaliste et la propriété individuelle en propriété commune de tout le peuple et en propriété collective. [...] La ligne du Parti est de réaliser la transformation pacifique, ce qui consiste à abolir la propriété capitaliste par la pratique de rachat pacifique, [...] et finalement d'éduquer les capitalistes et de les transformer en travailleurs. À cet effet, le rachat pacifique est le meilleur moyen.⁴¹

Afin de réaliser cette transformation socialiste du mode de production capitaliste, le PCC a adopté les politiques du partenariat public-privé et du rachat pacifique, comme Liu Shaoqi (alors président de l'État) le décrit :

Ce que nous allons faire pour le moment, c'est entreprendre la transformation complète socialiste de l'industrie et du commerce capitalistes, et planifier de manière globale le mode de production coopératif de l'agriculture, afin que la pratique se consolide en deux ou trois ans. Le partenariat public-privé dans la gestion d'une entreprise devra se réaliser [...] parce que nous allons changer deux systèmes de propriété : transformer la propriété individuelle du petit producteur en propriété collective; et transformer la propriété capitaliste en propriété d'État, du

³⁹ GORDON WHITE, « The Role of the State in China's Socialist Industrialization », (1985) 16 *Developmental States in East Asia, IDS Research Report*, p. 315-412; Voir aussi, HUA-YU LI, *Mao and the Economic Stalinization of China, 1948-1953*, Lanham, MD, Rowman & Littlefield Publishers, 2006, 251 p.

⁴⁰ Voir FUCHUN LIU(刘付春), « Études sur la transformation socialiste des commerces et industries capitalistes au début de la fondation de la RPC »(建国之初资本主义工商业社会主义改造问题探析), (2012) 4 *Journal of Liaocheng University(Social Science Edition)* 聊城大学学报(社会科学版), p. 100-102.

⁴¹ MAO ZEDONG, *Selected work of Mao Zedong(毛泽东著作选读)*, 1, Beijing, People's Publishing House(人民出版社), 1986, p. 758.

peuple tout entier.⁴²

L'un et l'autre croient qu'au cours de la construction socialiste, des phénomènes tels que les investissements aveugles, la spéculation capitaliste et l'exploitation capitaliste vont s'opposer à l'économie planifiée d'État et compromettre le développement de l'économie socialiste. C'est pourquoi plusieurs textes officiels sont promulgués afin de déclencher et accélérer le partenariat public-privé, puis le rachat pacifique de la propriété privée au nom du projet de transformation du capitalisme privé en socialisme dans les zones urbaines⁴³.

En novembre 1954, le Politburo du Comité central du PCC publie le *Projet de résolution du Comité central relative à la question de la transformation de l'industrie et du commerce capitalistes* (《中央关于资本主义工商业改造问题的决议(草案)》) et décide de faire passer la transformation socialiste de l'industrie et du commerce privés de l'étape du « partenariat public-privé pour certaines sociétés déterminées » à l'étape du « partenariat public-privé pour tous les secteurs et toutes les professions ». Deux démarches se conjuguent pour cette transformation socialiste : la première veut transformer le capitalisme privé en capitalisme contrôlé par l'État, sous direction de la planification d'État et supervision par les masses ouvrières; la deuxième consiste à transformer le capitalisme d'État en économie d'État communiste⁴⁴.

⁴² Le discours de Liu Shaoqing du 16 novembre 1955, dont le titre est « Le problème de la transformation socialiste des industries et commençants capitalistes » (关于资本主义工商业的社会主义改造问题), Voir : CHONGWEN LIU, *A Chronicle of Liu Shaoqi's Life (1898-1969)* (刘少奇年谱), 2, Beijing, Central Party Literature Press (中央文献出版社), 1996, p. 346.

⁴³ D'après le Programme commun (《共同纲领》) adopté par la première session plénière de la Conférence Consultative Politique du Peuple Chinois réunie le 27 septembre 1949, « le partenariat entre capital d'État et capital privé est une économie caractérisée de capitalisme d'État. Autant que nécessaire et possible, il faut encourager le capital privé à se développer vers le capitalisme d'État ». En juin 1953, le Comité central du PCC publie la *Directive relative à l'utilisation, la restriction et la transformation de l'industrie et du commerce capitalistes* (《关于利用、限制、改造资本主义工商业的意见》). Le 2 septembre 1954, le *Règlement provisoire sur le partenariat public-privé et sur la gestion de l'entreprise* (《公私合营暂行条例》) a été adopté à la 223ème session des affaires politiques du Conseil d'Administration du Gouvernement. En janvier 1954, l'*Avis relatif à la transformation systématique de l'industrie et du commerce capitalistes employant plus de dix ouvriers en société d'économie mixte* (《关于有步骤地将 10 个工人以上的资本主义工业基本上改造为公私合营的意见》), rédigé par le Comité des finances et de l'économie du Conseil d'Administration du Gouvernement, est approuvé par le Comité central du PCC. Le 23 août de la même année, la 59ème session du premier Comité permanent national de la Conférence consultative politique du peuple chinois discute du *Projet de règlement provisoire sur l'entreprise industrielle d'économie mixte* (《公私合营工业企业暂行条例(草案)》). En septembre, ce règlement est promulgué par le Conseil d'Administration du Gouvernement.

⁴⁴ VIVIENNE SHUE, *Peasant China in Transition. The Dynamics of Development towards Socialism, 1949-1956*, Berkeley, University of California Press, 1980, p. 2-8.

À la fin du premier trimestre de 1956, environ 99 % des sociétés privées de tous les secteurs du pays sont mises en partenariat avec l'État⁴⁵. Cela signifie que la transformation socialiste de la propriété capitaliste a été réalisée dans son ensemble. Ces démarches prennent fin en 1966.

Après la période du partenariat public-privé pour toute l'industrie, les entreprises privées sont achetées moyennant le versement d'une part des bénéfices aux entrepreneurs (capitalistes). Plus précisément, conformément au partenariat public-privé, 5 % des dividendes sont versés aux capitalistes sur une base annuelle pour une durée de dix ans. À la fin des versements, en septembre 1966, l'entreprise privée rachetée devient complètement propriété publique du peuple (sous la forme d'une entreprise d'État ou d'une entreprise collective, cette dernière pouvant appartenir et être sous le contrôle soit d'une province soit d'une collectivité). L'ancien propriétaire de l'entreprise (autrement dit, le capitaliste) n'en a donc plus la propriété. La propriété privée se voit ainsi transformée progressivement en propriété publique de l'État ou de la collectivité (provinciale ou municipale). La propriété privée capitaliste est donc éliminée de Chine grâce à la transformation socialiste⁴⁶.

Au terme de la phase du partenariat public-privé, l'État va finalement instaurer un système d'économie publique planifié et hautement centralisé à l'échelle nationale. Ce système planifié permet à l'État de contrôler toute l'activité économique du pays. L'allocation de toutes les ressources relève de l'État et la concurrence privée est absente, ce qui pèse sur la motivation des travailleurs et entrave l'innovation technologique.

Les transformations socialistes de l'agriculture ainsi que celles de l'industrie et du commerce capitalistes sont essentiellement des actes gouvernementaux qui visent à exercer un monopole sur l'économie et à éliminer la propriété privée. Ces mesures de suppression de la propriété privée sont menées en l'absence de procédures d'expropriation justes. Il en résulte quantité de

⁴⁵ HUAMIN GAO, « Analyse sur le partenariat public-privé de toute industrie » (全行业公私合营高潮评析), (1999) 5 *Les études sur l'histoire de la Chine contemporaine* (当代中国史研究), p. 162-163.

⁴⁶ P. NOLAN, préc., note 30.

problèmes sociaux et économiques.

Ces transformations socialistes extirpent graduellement les mécanismes du marché de l'économie nationale. À partir de ce moment, le gouvernement central établit des plans quinquennaux qui deviennent le phare des gouvernements à tous les échelons de la gestion de l'économie. Le plan quinquennal existe encore aujourd'hui, mais constitue pour le gouvernement chinois un moyen d'intervention dans la gestion macro-économique globale plutôt qu'un outil de planification de l'ensemble de l'économie nationale.

Ce système d'économie totalement planifiée et étatisée se complète d'une pyramide hiérarchique d'ordre politique qui émane de l'appareil de l'État-parti. Il ne reste aux travailleurs qu'à obéir aux ordres de leurs supérieurs. L'entreprise devient une unité de travail hiérarchisée assimilable à une structure politique ne visant qu'à servir le plan de production de l'État, sans qu'il y ait besoin de prendre en compte sa compétitivité ou sa rentabilité.

Tout type d'unité de travail, que ce soit une entreprise, une organisation sociale ou un organisme public, est appelé « Danwei » (单位), autrement dit une unité de production assujettie à la direction de l'État-parti. La relation entre le travailleur et le Danwei n'est toutefois pas assimilable à une relation d'emploi au sens du droit civil; c'est plutôt une relation de subordination au sens administratif⁴⁷. Le Danwei devient le représentant de l'État-parti dans la prise en charge quotidienne des travailleurs et de leur famille. Ainsi, le travailleur est soumis à la fois au Danwei et à l'État-parti pendant sa vie entière.

⁴⁷ YU XIE ET XIAOGANG WU, « Danwei Profitability and Earnings Inequality in Urban China », (2008) 195 *The China Quarterly*, p. 558-581; voir aussi, TIEJUN CHENG ET MARK SELDEN, « The Construction of Spatial Hierarchies: China's Hukou and Danwei Systems », (1997) *New Perspectives on State Socialism in China*, p. 23-50; XIAOBO LU ET ELIZABETH J PERRY, *Danwei: The Changing Chinese Workplace in Historical and Comparative Perspective*, Armonk, New York, M. E. Sharpe, 1997, 259 p.; YI LU, ZHIGANG TAO ET YIJIANG WANG, « Union Effects on Performance and Employment Relations: Evidence from China », (2010) 21 *China Economic Review*, p. 202-210.

§2. Le contrôle social à travers le Danwei et le système de Hukou

Après avoir réalisé la transformation socialiste à l'échelon national, le régime socialiste d'État-parti est solidement établi au début des années 1960. Il se fonde sur une économie planifiée hautement centralisée sous tous ses aspects. Il n'existe ni économie privée, ni classe de capitalistes en Chine. En zone rurale, les paysans travaillent collectivement pour la commune populaire; en zone urbaine, les travailleurs travaillent pour l'État-parti, à vie, dans les organes administratifs, les institutions publiques et les entreprises d'État⁴⁸.

L'assignation centralisée de la main-d'œuvre par l'État-parti et l'emploi à vie sont alors installés en Chine. L'emploi repose sur la planification de l'État-parti et non sur le marché libéral du travail. Presque tous les citoyens adultes des villes se voient assigner un emploi par l'État-parti dans un Danwei. Les recrutements, les mutations et les réaffectations de travailleurs ne doivent être effectués que par l'autorité gouvernementale du travail. Sous ce système d'assignation centralisée de l'emploi, l'État-parti assure le monopole du recrutement et de la distribution des ressources en main-d'œuvre par le biais de planifications administratives. L'État-parti parvient ainsi à contrôler la population⁴⁹.

L'État-parti, le Danwei et les travailleurs sont étroitement liés sous ce système d'économie planifiée. Le Danwei constitue une articulation entre l'État-parti et les travailleurs. L'État-parti assigne diverses tâches économiques, sociales et politiques au Danwei qui, au nom de l'État-parti, dirige, gère les travailleurs et entretient un contact direct avec eux. Ainsi, l'État-parti s'impose comme l'employeur unique et ultime de tous les travailleurs du pays. Le Danwei sert de courroie de transmission entre l'État-parti et les travailleurs. Ces derniers ne peuvent que dépendre du Danwei pour obtenir diverses ressources économiques, sociales et

⁴⁸ EDWARD X GU, « The State Socialist Welfare System and the Political Economy of Public Housing Reform in Urban China », (2002) 19 *Review of Policy Research*, p. 179-211.

⁴⁹ ANDREW G. WALDER, BOBAI LI ET DONALD J. TREIMAN, « Politics and Life Chances in a State Socialist Regime: Dual Career Paths into the Urban Chinese Elite, 1949 to 1996 », (2000) 65 *American Sociological Review*, p. 191-209.

politiques. L'État-parti contrôle indirectement tous les travailleurs à travers le Danwei (A) qui devient pour l'État-parti le meilleur instrument de contrôle d'une population, divisée et discriminée par le système du Hukou (B).

A. Le contrôle social de l'État-parti par l'intermédiaire du Danwei

Étudier les relations industrielles et le droit du travail en Chine n'est pas possible sans aborder le phénomène du Danwei. Il constitue aujourd'hui encore une structure importante de la société chinoise, une forte proportion des entreprises demeurant des structures d'État, comme les établissements publics et parapublics. Le Danwei constitue un instrument fondamental de gouvernance de l'État-parti. Il permet à ce dernier de mobiliser, d'assigner et de contrôler les ressources de toute la société.

1. Qu'est-ce qu'un Danwei?

À la fin de la transformation de l'économie privée en économie socialiste, l'État-parti est devenu l'employeur unique de tous les travailleurs (ainsi que de leur famille) et ces derniers sont organisés dans des unités de travail. Les Danwei s'implantent progressivement en Chine⁵⁰. Le terme « Danwei » est en fait la traduction phonétique du mot « unité » en chinois. Il s'agit d'une organisation spéciale, urbaine, fondée par le régime d'État-parti sur la base du système d'économie planifiée. C'est une forme structurée de l'État-parti destinée au contrôle de la population.

Le modèle typique de Danwei est une unité de travail, par exemple un organisme du parti ou d'un gouvernement (les Danwei administratifs 行政单位), un organisme de l'armée (les Danwei de l'armée 军事单位), une institution de gestion ou de service public (les Danwei institutionnels 事业单位) ou d'une entreprise d'État ou collective (les Danwei d'entreprise 企

⁵⁰ F. LU, préc., note 6.

业单位). Inscrits dans une pyramide hiérarchisée qui renvoie au dirigisme de l'État-parti, tous les Danwei sont organisés sous forme d'une administration étatique et un échelon administratif de référence est assigné à chacun. Le statut et les privilèges d'un individu dépendent surtout du Danwei auquel il est attaché⁵¹. Le monopole d'allocation de ressources exercé par le Danwei rend le lien entre un individu et son Danwei extrêmement étroit. Du berceau à la tombe, de la vie à la mort, on ne saurait se passer de l'intervention du Danwei.

Le régime du Danwei constitue la base des activités économiques, sociales et politiques pour toute la population; c'est sa caractéristique principale. Tous les Danwei sont non seulement des lieux de travail, mais également l'endroit où les travailleurs mènent leurs activités familiales, sociales et politiques. Les Danwei fournissent, en plus du salaire, les services et éléments de bien-être comme les services médicaux, le logement, la restauration, la garderie et les écoles primaires et secondaires, etc.⁵². Le Danwei s'occupe de tout ce qu'il veut et peut faire pour ses membres, de telle sorte qu'il apparaît sous le jour d'une grande famille ou d'une armée. Le rattachement à un Danwei détermine les ressources politiques, économiques et culturelles d'un individu. En conséquence, les habitants des villes sont très attachés à leur Danwei et passent toute leur vie au sein du même, avec très peu de mobilité.

À travers le Danwei, l'État-parti contrôle presque tous les aspects de la société et de la vie privée de la population. Cette structure de socialisation hautement politisée insère les travailleurs dans une relation qui dépasse de loin le lien d'emploi et véhicule essentiellement des connotations politiques et sociales. À la fin de la Révolution Culturelle, le Danwei n'est ainsi pas seulement centré sur la production économique, mais sur des fonctions sociales et politiques⁵³. Son rôle peut être présenté autour des trois éléments suivants :

⁵¹ EDWARD GU, « Beyond the Property Rights Approach: Welfare Policy and the Reform of State-Owned Enterprises in China », (2001) 32 *Development and Change*, p. 129-150; Voir aussi, D. BRAY, préc., note 6.

⁵² EDWARD X GU, « Dismantling the Chinese Mini-Welfare State?: Marketization and the Politics of Institutional Transformation, 1979–1999 », (2001) 34 *Communist and Post-Communist Studies*, p. 92-96.

⁵³ LI XING, « The Transformation of Ideology from Mao to Deng: Impact on China's Social Welfare Outcome », (1999) 8

(1) Il combine d'abord des fonctions politiques, administratives et économiques, ce qui est sans doute sa caractéristique la plus typique. Cet agencement, propre à tous les Danwei, implique des organisations implantées au sein du Danwei, telles que la cellule ou le comité du Parti (党组 ou 党委), la Ligue de la jeunesse communiste (共青团), le syndicat en milieu de travail (工会), la branche de la Fédération des femmes (妇联). Parmi ces organisations, c'est le comité du Parti qui se trouve au sommet des pouvoirs d'un Danwei, avec un secrétaire général du comité du Parti (党组书记 ou 党支部书记), chargé de diriger le fonctionnement global de chaque Danwei, tandis que les autres organisations tels la Ligue de la jeunesse communiste, le syndicat en milieu de travail, la branche de la Fédération des femmes, jouent leurs rôles respectifs dans la gestion des autres dimensions de la vie au sein du Danwei selon les directives du secrétaire général du comité du Parti. Ces institutions prennent en charge les affaires politiques, sociales et familiales extérieures aux activités économiques du Danwei. Le syndicat au sein du Danwei est réduit à un organisme imposé et implanté par l'ACFTU, qui ne reflète guère la libre volonté des travailleurs. Le syndicat agit conformément aux instructions à la fois du comité du Parti du Danwei et de l'ACTFU (représentée par ses bureaux locaux).

(2) Ensuite, il se traduit par un emploi à vie, un recrutement et une assignation d'emploi planifiée par l'État-parti. L'employé travaille toute sa vie dans un même Danwei, soit jusqu'à sa mort ou jusqu'à ce qu'il soit incapable de travailler. L'emploi à vie est décrit comme un « bol de riz en fer » (铁饭碗)⁵⁴. Un Danwei licencie très exceptionnellement ses employés ; il faudrait que ces derniers commettent une infraction aux lois, à la discipline du Parti ou à celle du Danwei, ou que le Danwei soit fermé par le gouvernement. L'État-parti s'efforce par tous les moyens d'assigner chaque travailleur à un Danwei, et cette assignation est une décision unilatérale de l'État-parti.

International Journal of Social Welfare, p. 86-96.

⁵⁴ JOE CB LEUNG, « Dismantling the 'Iron Rice Bowl': Welfare Reforms in the People's Republic of China », (1994) 23 *Journal of Social Policy*, p. 341-361.

(3) Enfin, le Danwei est garant de la fourniture d'avantages sociaux. Il s'occupe également des affaires sociales et familiales de tous ses membres (incluant leur famille) : le logement, la santé, l'éducation, le bien-être, le divertissement etc. Il se préoccupe parfois des mariages et enterrements des travailleurs, de leur bonheur et bien-être, et des contingences de la vie quotidienne telle la nourriture etc. En contrepartie, les travailleurs et leur famille doivent obéir sans réserve aux ordonnances du Danwei, non seulement en ce qui concerne l'emploi, mais aussi au niveau moral et des convictions politiques.

Ces éléments sont constitutifs de l'idéal-type du Danwei. Par les transformations socialistes, la société urbaine chinoise devient donc une société planifiée de Danwei⁵⁵. Le Danwei offre une perspective incontournable pour comprendre les modalités hautement politisées et étatisées de l'organisation de la population en zone urbaine en Chine et pour se représenter l'évolution du régime d'État-parti chinois. Cette place centrale se manifeste doublement. D'une part, le Danwei, en tant que cellule de la société urbaine chinoise, détermine et façonne, au niveau micro, le comportement et l'orientation morale de ses membres. D'autre part, au niveau macro, le caractère structurel du régime des Danwei permet à l'État-parti de contrôler la population (non seulement les travailleurs) dans un régime socialiste et une économie planifiée. Cet arrangement institutionnel lie d'ailleurs indissolublement un trio de fonctions politiques, administratives et économiques, le tout assimilé au lieu de travail et chargé d'attribuer les avantages sociaux.

2. Danwei : un moyen de contrôle social par l'État-parti

Le fait que l'État-parti contrôle et planifie toutes les ressources et les opportunités rattache de façon indissoluble le Danwei à cet État-parti. Mandaté par ce dernier, le Danwei contrôle de

⁵⁵ Sur ce point, voir notamment: CHRIS SMITH, « Living at Work: Management Control and the Dormitory Labour System in China », (2003) 20 *Asia Pacific Journal of Management*, p. 333-358; EM BJORKLUND, « The Danwei: Socio-Spatial Characteristics of Work Units in China's Urban Society », (1986) 62 *Economic Geography*, p. 19-29; Sur ce sujet, voir aussi, VICTOR N SHAW, *Social Control in China: A Study of Chinese Work Units*, Westport and London, Greenwood Publishing Group, 1996, 288 p.

manière globale les possibilités d'évolution de ses membres ainsi que les ressources nécessaires à leur vie sociale, politique, économique et culturelle⁵⁶. Sous cette économie planifiée, l'État-parti, le Danwei et les travailleurs se trouvent dans un rapport vertical d'administration, et non dans une relation régie par un contrat de travail au sens du droit privé.

Le Danwei occupe ainsi une position dominante absolue par rapport aux travailleurs et il assure un contrôle et une maîtrise incontestés sur ces derniers. Par l'intermédiaire du Danwei, l'État-parti contrôle indirectement le sort de chaque individu. Cette dépendance des travailleurs à l'égard des Danwei les rend capables de mettre en œuvre les directives de l'État-parti. Ainsi, contrôler les Danwei, revient, pour l'État-parti, à contrôler les travailleurs et leurs familles. En fait, à travers cette structure hiérarchisée, l'État-parti parvient à contrôler toute la population en ne dirigeant que les Danwei⁵⁷. Cela facilite et simplifie les modalités de gouvernance de l'État-parti vis-à-vis de la population.

Par conséquent, la structure sociale de la Chine se révèle extrêmement originale en reposant sur deux institutions situées à des pôles opposés: l'État-parti hautement centralisé et le réseau de Danweis relativement dispersés et isolés⁵⁸. En ville, un individu dépend d'un Danwei déterminé de sa naissance à sa mort. À l'école, on dépend d'un Danwei scolaire; au travail, on dépend d'un Danwei de travail; à la retraite, on dépend à la fois du Danwei de travail où on a été affecté et du Danwei où se trouve son domicile. Ce système caractéristique du régime de l'État-parti n'offre aucune latitude aux individus pour rompre la dépendance envers le Danwei, car il en va de son statut social⁵⁹. De plus, permettre à l'individu de se dégager du Danwei signifierait la perte de son identité et aussi une grande incertitude relativement à son futur.

Les auteurs s'accordent pour reconnaître que le Danwei à la chinoise est pour l'essentiel un

⁵⁶ C. SMITH, préc., note 55, p. 333-358.

⁵⁷ LOWELL DITTMER ET LU XIAOBO, « Personal Politics in the Chinese Danwei under Reform », (1996) 36 *Asian Survey*, p. 246-267.

⁵⁸ YANJIE BIAN, « Chinese Social Stratification and Social Mobility », (2002) 28 *Annual Review of Sociology*, p. 91-116.

⁵⁹ LI DUN, KONG ZHAOYU ET MICHEL BONNIN, « Transformations du Système Social et Modernisation en Chine », (1994) 25 *Perspectives chinoises*, p. 48- 50.

instrument étatique structuré de gouvernance⁶⁰. Le Danwei est mandaté par l'État-parti pour assurer un contrôle sans faille sur la population et notamment sur les travailleurs. Il joue ce rôle essentiel grâce au monopole de gestion et de distribution des diverses ressources étatisées et planifiées qu'il détient depuis la transformation socialiste. Soumission des travailleurs au Danwei et soumission à l'État-parti sont synonymes, le pouvoir exercé par les Danwei sur eux étant pour l'essentiel l'expression du pouvoir étatique.

Ainsi, sous ce régime politique à parti unique concrétisé en État-parti, le Danwei et les travailleurs partagent en principe des intérêts communs, sans oppression ni conflit. Cette présomption d'une relation d'intérêts communs entre le Danwei (employeur) et les travailleurs sous le régime d'État-parti a influencé profondément la relation du travail en Chine contemporaine.

⁶⁰ Sur ce point, voir JEAN-LOUIS ROCCA, « 2. Du travail socialiste à l'économie marchande », (2006) *Recherches internationales*, p. 79-104; E.J. PERRY, préc., note 6.

B. Système de Hukou : la discrimination entre travailleurs ruraux et urbains

Le Hukou en Chine est un système d'administration particulier de la population à partir de la base que constitue un foyer⁶¹. Il se divise en **Hukou rural** et **Hukou non-rural** selon le territoire, la lignée et la parenté. Chaque foyer est classé dans un même type de Hukou. Le Hukou sert à légitimer l'emploi et la vie d'une personne physique dans un lieu donné, lequel est unique pour tout citoyen.

Le système de Hukou a été institué à l'origine, soit dès la fin des années 1950, pour adapter la population au régime de l'économie planifiée⁶². Au nom de la loi, il réglemente et restreint la libre mobilité des citoyens entre différentes régions; ce faisant, il cible surtout les paysans voulant travailler et s'installer en ville. Ce système établit une division rigide entre zone rurale et zone urbaine, ainsi qu'entre les différentes zones. Il a structuré la société chinoise contemporaine à partir de deux statuts/identités : l'habitant permanent de la ville et le paysan.

Plus précisément, le système de Hukou a engendré et maintenu une distance énorme aux niveaux politique, économique et social entre ces deux groupes de citoyens. Inscrit dans la loi, et toujours en vigueur aujourd'hui, ce régime de séparation rigide entre les zones rurales et urbaines exerce une grande influence sur les droits fondamentaux des citoyens, le développement du marché du travail, les relations industrielles et le droit du travail en Chine.

1. Les motifs de l'instauration du système de Hukou

Au début de la fondation du régime socialiste, la mise en œuvre du Hukou avait pour objectif

⁶¹ ZHIQIANG LIU, « Institution and Inequality: the Hukou System in China », (2005) 33 *Journal of comparative economics*, p. 133-157. Les études sur le système Hukou sont très riches, voir notamment : KAM WING CHAN ET LI ZHANG, « The Hukou System and Rural-Urban Migration in China: Processes and Changes », (1999) 160 *The China Quarterly*, p. 818-855; FEI-LING WANG, *Organizing through Division and Exclusion: China's Hukou System*, Palo Alto, Stanford University Press, 2005, 304 p. ; FARZANA AFRIDI, SHERRY XIN LI ET YUFEI REN, « Social Identity and Inequality: The Impact of China's Hukou System », (2015) 123 *Journal of Public Economics*, p. 17-29; XIAOGANG WU ET DONALD J TREIMAN, « The Household Registration System and Social Stratification in China: 1955–1996 », (2004) 41 *Demography*, p. 363-384; TIEJUN CHENG, *Dialectics of Control: The Household Registration (Hukou) System in Contemporary China*, State University of New York at Binghamton, Department of Sociology, 1991, 880 p.

⁶² T. CHENG ET M. SELDEN, préc., note 47, p. 363-384.

de soutenir l'industrie lourde et de renforcer la stabilité sociale et la sécurité publique du régime socialiste d'État-parti. Dans les années 1950, l'État-parti a promulgué successivement quatre documents relatifs à la restriction de l'arrivée des paysans en ville⁶³. L'établissement du système de Hukou se fixe deux objectifs : d'une part, la mise en œuvre de l'économie planifiée qui exige des données démographiques précises pour un État-parti qui assigne prioritairement aux résidents urbains leurs conditions d'alimentation, de logement, d'emploi, d'éducation et d'autres prestations publiques, afin de permettre le développement industriel et de soutenir l'industrie lourde et l'armée⁶⁴. C'est pourquoi les résidents urbains, autrement dit les travailleurs du Danwei, bénéficient de privilèges sous formes d'avantages sociaux tels que le logement, les soins médicaux, l'éducation, les pensions gratuites. D'autre part, ce système ouvre à l'État-parti des possibilités de gouvernance des citoyens et de contrôle de la population, afin d'assurer la solidité du régime communiste et la sécurité publique⁶⁵.

En janvier 1958, par le *Règlement de l'enregistrement du Hukou de RPC* (《中华人民共和国户口登记条例》), l'État-parti commence à restreindre vigoureusement la mobilité de la population et à la contrôler. En vertu de ce Règlement, les résidents urbains et ruraux sont pour la première fois classés respectivement en deux types de Hukou, soit le Hukou non-rural et le Hukou rural, ce qui annule *de facto* la liberté de circulation prévue par la Constitution de

⁶³ Le 12 août 1950, l'autorité de la sécurité publique promulgue une *Circulaire interne sur les Mesures Provisoires dans la gestion de la population spéciale* (《特种人口管理暂行办法 (草案)》), marquant le début du système de Hukou de la RPC. Le 16 juillet 1951, le ministère de la Sécurité publique établit et promulgue le *Règlement provisoire sur la gestion du Hukou urbain* (《城市户口管理暂行条例》), le premier règlement général relatif au système de Hukou après 1949. Ce règlement a pour but d'uniformiser le système d'enregistrement du Hukou en ville au niveau national. En 1953, sur la base du premier recensement démographique national, le système d'enregistrement du Hukou est établi dans la plupart des zones rurales. En juin 1955, la *Directive relative à l'établissement du système d'enregistrement du Hukou habituel* (《关于建立经常户口登记制度的指示》) publiée par le Conseil des Affaires d'État, stipule que le système d'enregistrement du Hukou doit être instauré dans tous les villes, communes et villages au niveau national, marquant le début de l'uniformisation de l'enregistrement du Hukou des zones urbaines et rurales. Par exemple, en décembre 1957, le Conseil des Affaires d'État a adopté les *Dispositions provisionnelles relatives au recrutement par les Danwei de travailleurs temporaires issus de zones rurales* (《关于各单位从农村招用临时工的暂行规定》), exigeant expressément que le déploiement du personnel de tout département soit incorporé dans la planification de l'État-parti, que l'augmentation du personnel soit effectuée par le biais de l'allocation centralisée de l'autorité gouvernementale du travail et qu'il soit interdit de parrainer des paysans à la recherche d'un emploi en zone urbaine.

⁶⁴ XIAOGANG WU ET DONALD J TREIMAN, « Inequality and Equality under Chinese Socialism: The Hukou System and Intergenerational Occupational Mobility », (2007) 113 *American Journal of Sociology*, p. 415-445.

⁶⁵ LI ZHANG, « Spatiality and Urban Citizenship in Late Socialist China », (2002) 14 *Public culture*, p. 311-334. Voir aussi CHLOÉ FROISSART, *Le système du hukou: pilier de la croissance chinoise et du maintien du PCC au pouvoir*, Centre d'études et de recherches internationales, N° 149 - septembre 2008.

1954⁶⁶. La Constitution de 1975 la supprime formellement, et celle-ci n'a jamais été rétablie depuis comme droit constitutionnel en Chine à ce jour⁶⁷.

Malgré son évolution depuis sa création⁶⁸, on peut réduire grosso modo à trois les fonctions du système de Hukou :

(1) Premièrement, il limite ou même empêche la libre mobilité de la population, notamment entre les zones rurales et urbaines et entre les différentes régions, qui sont strictement limitées et contrôlées afin de soutenir l'économie planifiée. Encore aujourd'hui, le changement du lieu d'enregistrement de Hukou d'une région à une autre est assujéti à des conditions strictes, surtout depuis les zones rurales vers les zones urbaines et vers les très grandes villes comme Pékin et Shanghai. L'obtention d'un livret de Hukou dans les grandes villes est soumise aux conditions strictes énumérées par les lois provinciales, qui favorisent les travailleurs hautement qualifiés. Souvent, les demandeurs de Hukou sont évalués en fonction de leur niveau de formation académique, le statut de leur Danwei, le niveau des postes occupés et le nombre d'années d'expérience de travail, etc.⁶⁹.

(2) Deuxièmement, il alloue des avantages. Bon nombre d'avantages sociaux réservés

⁶⁶ En 1954, la première Constitution de la RPC prend effet et stipule que les citoyens ont la liberté de « se déplacer et se loger ».

⁶⁷ WEIPING WU, « Migrant Intra-Urban Residential Mobility in Urban China », (2006) 21 *Housing Studies*, p. 745-765.

⁶⁸ Dès la fondation de la RPC en 1949, l'évolution du système de Hukou peut se diviser grossièrement en trois étapes :

(1) La première étape, avant 1958, où les citoyens sont libres de se déplacer en dépit de l'enregistrement dans un Hukou. Afin d'accélérer l'industrialisation et de favoriser le Grand Bond (大跃进), l'État-parti recrute un grand nombre de paysans pour travailler en ville. A ce moment-là, la population rurale-urbaine se déplace de façon relativement libre.

(2) La deuxième étape, entre 1958 et 1978, où la mobilité et la migration de la population sont strictement contrôlées par le gouvernement dès l'établissement de l'économie planifiée. La détérioration des relations diplomatiques avec l'URSS qui interrompt son aide aux projets industriels, entraîne la fermeture d'usines et une surpopulation importante en ville. Le rationnement des vivres et des ressources de bien-être deviennent si stricts qu'il faut dissuader les paysans de s'installer en ville. Une grande quantité d'ouvriers sont effectivement renvoyés de façon forcée en zone rurale. Par ailleurs, des mouvements tels que « Aller travailler en zone montagneuse et rurale » initiés par Mao Zedong, expédient de force de jeunes adolescents en zone rurale et lointaine au nom de l'éducation à recevoir de la part des paysans mais aussi en vue d'alléger le fardeau des villes en matière d'emploi, de logement, de soins médicaux, d'éducation et d'autres avantages sociaux. Cependant, cela alourdit le fardeau économique des paysans.

(3) Le troisième stade survient après 1980. Le contrôle du Hukou s'assouplit avec l'émergence de l'économie privée et de l'investissement étranger qui nécessitent plus de main-d'œuvre dans les grandes villes et les villes côtières. De plus, la mise en œuvre du Système de responsabilité à l'égard de la Production sous Contrat Forfaitaire (SRPCF) en zone rurale, basé sur le foyer, depuis le début des années 1980 permet de libérer de la main-d'œuvre excédentaire. Cette main-d'œuvre va chercher de l'emploi en ville avec le statut de travailleurs migrants.

⁶⁹ LYNN T WHITE, « Migration and Politics on the Shanghai Delta », (1994) *Issues and studies*, p. 63-94; KAM WING CHAN ET WILL BUCKINGHAM, « Is China Abolishing the Hukou System? », (2008) 195 *The China Quarterly*, p. 582-606.

uniquement aux citoyens en ville, tels que l'emploi, l'éducation, les soins médicaux ou la sécurité sociale, sont couplés avec le Hukou⁷⁰. Si un citoyen réside hors de l'emplacement de son Hukou, il sera considéré comme migrant ou relevant de la population mobile et ne jouira pas à ce titre d'avantages sociaux, dont notamment un égal accès à l'éducation, à la santé et à l'emploi.

(3) Troisièmement, il enregistre, administre et recense la population. Tout résident doit enregistrer son lieu de résidence ainsi que ses coordonnées auprès de l'autorité de la sécurité publique. Le système de Hukou constitue ainsi un instrument puissant pour restreindre la mobilité de la population, notamment depuis les zones rurales vers les zones urbaines. Aujourd'hui, il est devenu aussi un outil déterminant dans le contrôle de l'afflux de population cherchant à s'installer dans les très grandes villes. L'obtention d'un livret de Hukou dans ces très grandes villes est si difficile que des fonctionnaires sont inculpés au motif de corruption par les demandeurs de Hukou⁷¹.

Toutefois, au fur et à mesure que l'économie privée s'est développée et que les entreprises étrangères se sont multipliées grâce à « Réforme et ouverture » depuis le début des années 1980, beaucoup de main-d'œuvre issue des zones rurales cherche à travailler en ville, ce qui a conduit à un début d'assouplissement du système de Hukou⁷².

⁷⁰ T. CHENG ET M. SELDEN, préc., note 47; Voir aussi, ZHUONI ZHANG ET DONALD J TREIMAN, « Social Origins, Hukou Conversion, and the Wellbeing of Urban Residents in Contemporary China », (2013) 42 *Social science research*, p. 71-89.

⁷¹ Pinghui ZHUANG, « China's Household Registration System: A 'Tool for Corrupt Officials' », *South China Morning Post*, le 27 Janvier, 2013, voir le lien:
URL:

<http://www.scmp.com/comment/insight-opinion/article/1136841/chinas-household-registration-system-tool-corrupt-officials>, visité le 11 Janvier, 2018.

⁷² En octobre 1984, l'*Avis relatif à l'installation des paysans dans les petites villes* (《关于农民进入集镇落户问题的通知》) émis par le Conseil des affaires d'État, autorise les paysans à s'installer dans les petites villes. En juillet 1985, les *Dispositions provisoires relatives à la gestion de la population urbaine* (《关于城镇人口管理的暂行规定》) promulguées par le ministère de la Sécurité publique, permettent aux résidents ruraux d'acheter le Hukou urbain, mais le quota interne est fixé à 0.02% par année. Le Hukou urbain devient une marchandise. Au début des années 1990, l'établissement graduel de l'économie socialiste de marché suscite finalement un réajustement très limité du système de Hukou. À la fin des années 1990, un assouplissement du contrôle est perceptible avec même des appels à supprimer la distinction entre Hukou urbain et rural. En juin 1997, le *Programme pilote de la réforme du système du Hukou dans les petites villes et l'avis relatif au perfectionnement du système de Hukou rural* (《小城镇户口管理制度改革试点方案和关于完善农村户口管理制度的意见》) du ministère de la Sécurité publique est approuvé par le Conseil des affaires d'État. Il stipule formellement que le Hukou urbain permanent peut être accordé à ceux qui cherchent du travail ou créent des entreprises des secteurs secondaire et tertiaire, à ceux qui sont employés

Une tendance à réformer de façon significative le système de Hukou apparaît dès la fin de 2005⁷³. Le 30 juillet 2014, l'*Avis relatif à la promotion approfondie de la réforme du système de Hukou* (《关于进一步推进户口制度改革的意见》) publié par le Conseil des affaires d'État indique que le modèle dualiste urbain-rural de gestion du Hukou, qui existe depuis plus d'un demi-siècle en Chine, doit être progressivement réformé. Cependant, comme la colonne « lieu de résidence » reste inscrite dans le livret de Hukou, il est possible de savoir si le citoyen appartient à la catégorie urbaine ou rurale.

Le système de Hukou, à l'évidence, a creusé un écart énorme entre urbains et ruraux du fait de la partialité de traitement, de l'injustice sociale et de la division du marché du travail créés entre ces zones. Il a donc exercé des effets pervers sur l'égalité d'accès aux droits civils et surtout au marché du travail⁷⁴.

2. Le Hukou et la discrimination systématique sur le marché du travail

Le système de Hukou en vigueur est d'autant plus une source de discrimination que s'affirme le développement de l'économie socialiste de marché⁷⁵. Il délimite strictement les Hukou ruraux et non-ruraux, créant un fossé infranchissable et intangible entre les citoyens provenant des zones rurales et urbaines ainsi qu'entre les personnes provenant de régions différentes. Ce modèle dualiste urbain-rural créé par le système Hukou entraîne une discrimination systématique sur le marché du travail. C'est ainsi que certains auteurs comparent le système de Hukou à la ségrégation raciale aux États-Unis et à l'apartheid en Afrique du Sud⁷⁶.

comme gestionnaires ou experts technologiques par un organisme, un groupe, une entreprise et une institution publique dans les petites villes, à ceux qui ont acheté un logement commercial ou possèdent un logement légal construit par eux-mêmes, et à ceux qui ont des membres de la famille immédiate où cohabiter.

⁷³ Jusqu'à mars 2009, la province du Hebei, la province du Liaoning et onze autres provinces, villes, régions autonomes ont supprimé l'une après l'autre le classement rural-urbain du Hukou, remplacé par un nom générique : le Hukou résidentiel.

⁷⁴ HUA FENG ZHANG, « The Hukou System's Constraints on Migrant Workers' Job Mobility in Chinese Cities », (2010) 21 *China Economic Review*, p. 51-64.

⁷⁵ LEI KUANG ET LI LIU, « Discrimination against Rural-To-Urban Migrants: The Role of the Hukou System in China », (2012) 7 *PloS one*.

⁷⁶ PETER ALEXANDER ET ANITA CHAN, « Does China Have an Apartheid Pass System? », (2004) 30 *Journal of ethnic and migration studies*, p. 609-629; Voir aussi, SHAOHUA ZHAN, « What Determines Migrant Workers' Life Chances in Contemporary China? Hukou, Social Exclusion, and the Market », (2011) 37 *Modern China*, p. 243-285.

En vertu de ce système, les statuts des travailleurs sont systématiquement hiérarchisés. L'inégalité dans tous les aspects politiques, économiques, culturels et sociaux entre les zones rurales et urbaines conduit à un traitement discriminatoire entre population urbaine (les « citoyens de première classe ») et population rurale (les « citoyens de seconde classe »). La société chinoise, depuis les années 1950, est cristallisée dans une structure dualiste⁷⁷. De ce fait, le clivage de classe entre cadres, ouvriers et paysans peut être observé dans l'ensemble de la société sous le régime socialiste d'État-parti. Actuellement, un résident inscrit sous un Hukou rural et désireux de vivre de façon permanente ou prolongée dans une grande ville, comme Shanghai ou Beijing, devra d'abord demander auprès de l'autorité compétente un permis temporaire de séjour. Et leur nombre est strictement contingenté.

Encore à ce jour au 21^e siècle, il est très difficile de procéder à une délocalisation de son Hukou d'une zone à une autre, et plus particulièrement vers une grande ville telle que Beijing ou Shanghai, en raison de formalités et procédures tortueuses⁷⁸. Il existe même un marché clandestin de vente de Hukou des grandes villes. De toute façon, s'agissant d'accéder à un emploi, beaucoup d'employeurs, tant publics que privés, expriment ouvertement qu'ils préfèrent limiter leur recrutement à des demandeurs d'emploi détenteurs d'un Hukou local⁷⁹.

De ce fait, les paysans en sont venus à former le groupe le plus vulnérable à la discrimination en matière de droits fondamentaux, notamment de droits à l'éducation, aux services médicaux et au travail. Ils sont particulièrement lésés puisque de nombreuses restrictions sont imposées aux travailleurs migrants d'origine rurale dans ces domaines, comme en matière de circulation, etc. Si les résidents urbains ont l'opportunité de trouver un emploi stable dans une entreprise privée, une entreprise d'État ou une institution publique (Danwei), il est très difficile, sinon

⁷⁷ KAM WING CHAN, TA LIU ET YUNYAN YANG, « Hukou and Non-Hukou Migrations in China: Comparisons and Contrasts », (1999) 5 *International Journal of Population Geography*, p. 425.

⁷⁸ W. WU, préc., note 67; L.T. WHITE, préc., note 69.

⁷⁹ Z. LIU, préc., note 61; FANG CAI, « Hukou System Reform and Unification of Rural-Urban Social Welfare », (2011) 19 *China & World Economy*, p. 33-48.

impossible, pour un paysan de trouver un emploi dans une entreprise d'État, sans parler des secteurs monopolistiques à salaires élevés et conditions de travail favorables. Aussi, le système de Hukou provoque de la discrimination parmi les travailleurs en fonction de leur lieu d'enregistrement même s'ils sont tous résidents en ville.

Le système de Hukou prive les paysans de leurs droits de choisir un lieu de résidence et de travail. Il confine les travailleurs migrants d'origine rurale à l'emploi dans les secteurs à faible revenu et à forte pénibilité. Cela entraîne des injustices en matière d'opportunité d'emploi et de conditions de travail. Leurs enfants sont laissés seuls dans leur village natal, ce qui crée une situation grave connue sous le terme de « problème des enfants délaissés au village » en Chine⁸⁰.

Certes, avec la transition graduelle de l'économie planifiée vers l'économie de marché et l'intensification de la circulation de la population, le système de Hukou se voit d'autant plus critiqué que des centaines de millions de personnes d'origine rurale sont mobilisées dans la main d'œuvre des villes, où ces travailleurs migrants ruraux sont traités comme des « étrangers »⁸¹. Dans une certaine mesure, l'État et les lois ne les considèrent pas comme des travailleurs au sens du droit du travail, mais plutôt comme des paysans migrants qui cherchent temporairement de l'argent en ville⁸². Ces travailleurs et le mauvais traitement qui leur est fait ne sont pris en compte que depuis les dix dernières années par un État qui les a longtemps ignorés⁸³.

⁸⁰ QIANG FU ET QIANG REN, « Educational Inequality under China's Rural–Urban Divide: The Hukou System and Return to Education », (2010) 42 *Environment and Planning A*, p. 592-610. Voir aussi, BRICE PEDROLETTI, « En Chine, au pays des enfants délaissés », http://www.lemonde.fr/international/visuel/2016/03/29/en-chine-au-pays-des-enfants-delaisses_4891826_3210.html, consulté le 13 décembre, 2017.

⁸¹ Le sixième recensement national de la population (effectuée en 2010) montre qu'à Beijing seulement, parmi les 19,612 millions de résidents habituels, figurent 7,045 millions de personnes séparées du Hukou où elles sont enregistrées, ce qui représente 35.92% des résidents habituels à Beijing. Voir le rapport du Bureau des statistiques de Beijing : http://www.bjstats.gov.cn/tjsj/tjgb/rpqb/201511/t20151124_327785.html.

⁸² KAM WING CHAN, « The Household Registration System and Migrant Labor in China: Notes on A Debate », (2010) 36 *Population and development review*, p. 357-364; Voir aussi, LI SHI, *Rural Migrant Workers in China: Scenario, Challenges and Public Policy*, ILO Geneva, 2008.

⁸³ KEUNG WONG, DANIEL FU, CHANG YING LI ET HE XUE SONG, « Rural Migrant Workers in Urban China: Living A Marginalised Life », (2007) 16 *International Journal of Social Welfare*, p. 32-40.

Ce système dualiste de Hukou urbain-rural établit un mur, irrationnel mais légalisé, entre les zones rurales et urbaines. Cet arrangement institutionnel protège les droits et intérêts économiques des résidents urbains mieux que ceux des résidents ruraux, qui sont au contraire discriminés. Conséquemment, le Coefficient de Gini de la Chine était de 0,275 au début des années 1980 mais a atteint 0,55 en 2014⁸⁴.

À notre époque où la population circule intensément, le système de Hukou reste un facteur de séparation et de distinction systématique en fonction du type de Hukou attribué. Sur le plan juridique, il n'existe pas de solution satisfaisante à ce jour. Le système de Hukou devrait être réformé afin de transformer le système traditionnel et dualiste urbain-rural en un système unitaire brisant la démarcation entre population rurale et population non-rurale et permettre à tous d'obtenir une citoyenneté uniforme sans discrimination. Pour donner à tous les citoyens les mêmes droits au logement, à la circulation et à l'emploi, il conviendrait de détacher du Hukou les avantages sociaux relatifs à l'éducation, aux soins médicaux, au logement, à l'emploi, aux infrastructures, à la sécurité sociale etc., et de concrétiser l'égalité de statut entre les citoyens sans distinction de lieu d'enregistrement de Hukou.

⁸⁴ YU XIE ET XIANG ZHOU, « Income Inequality in Today's China », (2014) 111 *Proceedings of the National Academy of Sciences*, p. 6928-6933.

Section 2. L'économie socialiste de marché : un capitalisme autoritaire

La mort de Mao en 1978 marque la fin de l'ère qui porte son nom. La Révolution Culturelle déclenchée dans ses dernières années d'existence a duré dix ans et a laissé la Chine sous une dictature fermée et pauvre. L'économie planifiée a été considérée comme le symbole du régime socialiste de l'époque de Mao. Sous son ère, la dictature politique couplée à l'économie planifiée résulte en une faible efficacité des entreprises d'État, un appareil productif arriéré et une pénurie de marchandises propres à satisfaire les besoins quotidiens du peuple.

La politique nataliste qu'il lance dans les années 1950 produit le chômage de masse des années 1970 et surtout celui des jeunes en fin d'études secondaires. Vers la fin des années 1970, la pénurie de nourriture, de services publics et d'emploi entraîne une vague de mécontentement parmi le peuple, au point que la légitimité du régime est mise en cause.

Les principaux dirigeants communistes se divisent à la mort de Mao. Deng Xiaoping, vice-président de la Commission militaire centrale (CMC) et soutenu par les vétérans militaires de haut niveau, préconise la transformation du système économique, l'introduction progressive des mécanismes de marché et le développement de l'économie privée. Ces réformes initiées à la fin des années 1970 cherchent à maintenir le régime d'État-parti et permettent d'augmenter l'efficacité économique (§1). Malgré les efforts pour introduire un mode de production capitaliste, enrichir la société et faire de la Chine l'usine mondiale, le pays est loin de s'ouvrir à la démocratie politique ou de devenir un État de droit⁸⁵. Il s'ensuit le développement d'un modèle de capitalisme autoritaire sous le régime de l'État-parti (§2).

⁸⁵ JEAN-PIERRE CABESTAN, *Le système politique chinois: un nouvel équilibre autoritaire*, Paris, Presses de Sciences po, 2015, p. 20.

§1. La « Réforme et ouverture » du pays pour maintenir le régime d'État-parti

La transformation socialiste de la propriété privée, réalisée par le régime d'État-Parti, élimine tout élément du libre-marché ou de nature privée sur le plan économique. Sous l'économie planifiée, le gouvernement contrôle complètement l'économie nationale sans aucune référence aux lois du marché, tout en fusionnant le Parti, le gouvernement et l'entreprise. En dépit de sa contribution considérable, dans les années 1950, au développement de l'économie lourde après la guerre civile, notamment dans les premières années après la fondation de la RPC, l'économie planifiée sous le régime d'État-parti montre progressivement de quelles graves conséquences elle est porteuse⁸⁶.

Au nom de la lutte contre le capitalisme, la Révolution culturelle aggrave la situation du pays sous tous les aspects possibles. L'appareil étatique est paralysé et mis à mal par les révoltes massives et quotidiennes des gardes rouges. La production économique et le fonctionnement normal des services publics sont ruinés par les luttes de classe déclenchées dans l'ensemble du pays. Durant toute cette longue perturbation causée par la Révolution Culturelle, l'économie nationale stagne, alors qu'elle demeure soumise à une planification rigide. Le PCC aussi montre qu'il a subi les contrecoups de ce long épisode politique. Une crise de crédibilité marque la fin de la Révolution Culturelle (A).

À partir de la fin des années 1970, Deng Xiaoping propose de réformer progressivement l'économie nationale, de s'ouvrir au monde et d'introduire des mécanismes de marché en parallèle, tout en acceptant des investissements étrangers. L'économie de marché revoit le jour dans les années 1980 et prend vraiment son essor vers la fin du 20^e siècle. Au cours de la même période, la planification de l'économie par l'État-parti perd graduellement de son importance. Sous l'égide de Deng Xiaoping, plusieurs réformes du système économique sont introduites

⁸⁶ Sur ce sujet, voir FRANK DIKÖTTER, *Mao's Great Famine: The History of China's Most Devastating Catastrophe, 1958-1962*, London, Bloomsbury Publishing USA, 2010, 420 p.

tant en ville que dans les régions rurales ; elles sont accompagnées de réformes également graduelles des systèmes politique et juridique, mais ces dernières sont peu mises en œuvre⁸⁷. Malgré la croissance incroyable de l'économie de marché durant la « Réforme et ouverture », les réformes conçues par Deng Xiaoping ne conduisent pas à démocratiser de façon évidente le système politique et juridique; au contraire, elles ont en fait été initiées pour maintenir le régime d'État-parti (B).

A. Les lourdes conséquences de la Révolution Culturelle

La Révolution Culturelle du prolétariat, appelée en abrégé la Révolution Culturelle, est un mouvement politique qui débute en 1966 dans la RPC. Préconisant la lutte des classes au sein du pays, elle le laisse dans un état désastreux : les forces productives se développent avec lenteur, le peuple souffre d'une pénurie de nourriture et de vêtements, le nombre de chômeurs est devenu considérable, la technologie et l'éducation accusent un important retard.

Pour souligner la nécessité de continuer la lutte des classes et conserver le caractère révolutionnaire du Parti après la transformation socialiste, Mao Zedong, le dirigeant le plus éminent du PCC, formule la doctrine dite des « quatre existences » (四个存在). Selon cette vision :

La société socialiste est une phase historique assez longue, durant laquelle il existe toujours des classes différentes, donc une contradiction entre les classes et par conséquent la lutte des classes; il existe aussi toujours la lutte entre la voie socialiste et la voie capitaliste; il existe le danger du retour du capitalisme; et il existe enfin la menace de renversement et d'agression par l'impérialisme et l'impérialisme socialiste.⁸⁸

Par conséquent, Mao Zedong initie la Révolution Culturelle pour éviter le retour du capitalisme en Chine, et il voit dans la lutte des classes la tâche primordiale du Parti et de l'État. Il craint

⁸⁷ ELIZABETH J PERRY ET MERLE GOLDMAN, *Grassroots Political Reform in Contemporary China*, 14, Cambridge, Harvard University Press, 2009, p. 13.

⁸⁸ Traduction de l'auteur. Concernant cette idée de la révolution permanente, voir S.R. SCHRAM, préc., note 14, p. 635-657; Sur ce sujet, voir aussi, RODERICK MACFARQUHAR ET MICHAEL SCHOENHALS, *Mao's Last Revolution*, Cambridge, Harvard University Press, 2009, 693 p.; JOHN BRYAN STARR, *Continuing the Revolution: The Political Thought of Mao*, Princeton, Princeton University Press, 2015, 366 p.

aussi de perdre son pouvoir politique au profit d'adversaires politiques ou de camarades proches. Il donne la priorité numéro un à la lutte des classes plutôt qu'au développement économique.

Cette soi-disant « révolution » provoque l'inculpation à tort et la persécution d'une grande quantité de cadres dirigeants du Parti, du gouvernement et de l'armée, parmi lesquels des dirigeants du PCC et de l'État, des membres des partis démocratiques, des personnalités de divers milieux et de nombreuses personnes ordinaires. Elle fait plusieurs millions de victimes⁸⁹. Pendant la révolution culturelle, tant les organismes internes du PCC que du gouvernement, tant l'Assemblée Populaire que la Conférence Consultative Politique sont à toutes fins utiles paralysés. Les organismes publics tels que les services de la sécurité publique, le Parquet et l'Autorité judiciaire sont saccagés⁹⁰.

Ce mouvement politique catastrophique et connu du monde entier commence par l'*Avis du Comité central du PCC* (《中国共产党中央委员会通知》) adopté par la réunion élargie du Politburo du PCC le 16 mai 1966, soit l'*Avis du 16 mai* (《五一六通知》). Il affirme que le complot des « partisans de la voie capitaliste » a atteint son apogée au sein du Parti et à son plus haut niveau. Selon cet avis aussi, « des représentants capitalistes se sont infiltrés dans le Parti, au gouvernement, dans l'armée et dans divers milieux culturels; ce sont des révisionnistes contrerévolutionnaires. Une fois le temps venu, ils comptent s'emparer du pouvoir, et transformer la dictature prolétarienne en dictature bourgeoise »⁹¹.

Face à cette menace, Mao Zedong a réaménagé les fonctions de plusieurs cadres supérieurs dans le gouvernement. Il se méfie de certains de ses cadres les plus hauts, notamment du président d'État, Liu Shaoqi, et de Deng Xiaoping, un autre cadre supérieur. Parallèlement à la

⁸⁹ XING LU, *Rhetoric of the Chinese Cultural Revolution: The Impact on Chinese Thought, Culture, and Communication*, Columbia, S.C., Univ of South Carolina Press, 2004, p. 16.

⁹⁰ YUANYUAN SHEN, « Conceptions and Receptions of Legality: Understanding the Complexity of Law Reform in Modern China », (2000) 20 *The Limits of the Rule of Law in China*, p. 26.

⁹¹ Traduction de l'auteur.

restructuration majeure du pouvoir au plus haut niveau du PCC, les « gardes rouges », qui ont fait leur apparition à la fin mai 1966, se mobilisent rapidement et submergent littéralement le pays⁹². Ils représentent la rébellion contre l'ordre existant et sont en fait des anarchistes et admirateurs de Mao.

Le 8 août 1966, la onzième session plénière du huitième Comité central du Parti Communiste Chinois (CCPCC) adopte la *Décision du Comité central du PCC relative à la Révolution Culturelle du prolétariat* (《中国共产党中央委员会关于无产阶级文化大革命的決定》), soit « les 16 clauses » (《十六条》). La formulation « Révolution Culturelle » apparaît pour la première fois dans cette décision du CCPCC, marquant le déclenchement global de la Révolution culturelle du prolétariat. Les seize clauses stipulent que :

Ce mouvement politique a pour objectif au niveau national d'abattre les partisans de la voie capitaliste qui se trouvent au pouvoir, de critiquer l'autorité académique contre-révolutionnaire de la bourgeoisie, de critiquer l'idéologie de la bourgeoisie et de toute classe opprimante, de réformer l'éducation, la littérature et l'art, et toute superstructure non conforme à la base économique socialiste au profit du renforcement et du développement du socialisme.⁹³

À compter de novembre 1966, le mouvement des gardes rouges, dont les membres principaux sont des étudiants et des jeunes travailleurs, commence à se manifester dans les usines et les zones rurales. Encouragés par Mao qui a dit « [n]'oubliez jamais la lutte des classes », les étudiants et ouvriers commencent à s'attaquer aux cadres et aux organismes publiques. Par exemple, dans la ville de Shanghai, s'établit le premier Quartier général de révolution et de révolte des ouvriers (上海工人革命造反总司令部) (ci-après appelé le QGO). Ce QGO est une force ouvrière très puissante qui exerce son influence partout à Shanghai⁹⁴.

D'ailleurs, encouragés par la vague de la mobilisation des étudiants, des milliers de travailleurs

⁹² Le 18 août, Mao Zedong et Lin Biao reçoivent place Tian'anmen des gardes rouges venus de tout le pays. De ce moment à novembre 1966, Mao Zedong reçoit successivement plus de 11 millions de gardes rouges, et globalement il soutient leurs activités.

⁹³ Traduction de l'auteur.

⁹⁴ NIANYI WANG, « À propos de la formation du Quartier général de révolution et de révolte des ouvriers » (关于“工总司的成立的”一些资料), (2002) *Party History Research Data* (党史研究资料), p. 27-33.

temporaires et contractuels qui ne sont pas employés à titre permanent et formel par le Danwei expriment avec véhémence leur insatisfaction sur la rémunération du travail. L'exemple le plus illustre est une nouvelle organisation nationale indépendante qui se donne pour mission de lutter pour les intérêts des travailleurs contractuels et temporaires – le Quartier général national de révolte des travailleurs rouges (全国红色劳动者造反总团) (ci-après appelé le QGR). Fondée le 8 novembre 1966, cette organisation présente à l'ACFTU et au Ministère du travail une pétition en faveur de la reconnaissance de sa légalité, qui appelle le CCPCC à prendre au sérieux les problèmes au niveau national relatifs au mauvais traitement des travailleurs contractuels et temporaires, et à élaborer un projet de réforme du système de travail temporaire⁹⁵. Ils protestent contre le régime de Danwei qui traite de façon discriminatoire les travailleurs embauchés à titre temporaire et contractuel, les considérant selon leur Hukou.

Une vague de fétichisme envers Mao se développe au pays à partir du printemps de 1968. En même temps, des organismes du Parti et du gouvernement de nombre de provinces, de régions et de municipalités sont contrôlés par les « masses révolutionnaires », majoritairement de jeunes étudiants et des ouvriers. Un Comité révolutionnaire (革委会) est instauré à tous les niveaux de gouvernement du pays afin de remplacer l'appareil existant, ce qui paralyse les organismes gouvernementaux centraux comme locaux⁹⁶. Après s'être emparé du pouvoir, le Comité révolutionnaire est souvent incapable d'exercer les fonctions des anciens organismes.

À partir de mai 1969, le pays entreprend des actions visant à « purger les équipes de classe » selon l'ordre de Mao Zedong. Plus de 2,9 millions de personnes sont victimes de ce mouvement politique, dont 29 885 cadres, et sont condamnées à mort, emprisonnées ou dépouillées de leurs droits politiques au nom de ce mouvement politique et en lieu et place de

⁹⁵ BUFENG HE(何步峰), « La cessation des activités de l'ACFTU durant la Révolution Culturelle » (文化大革命中全国总工会停止活动的前前后后), dans INSTITUT CHINOIS DES RECHERCHES DU SYNDICALISME (dir.), *Le recueil des études sur le syndicalisme chinois*, Beijing, China Worker Publishing House, 2000, p. 230-231.

⁹⁶ S. ZHENG, préc., note 1, p. 135-136.

procédure judiciaire⁹⁷.

C'est après la mort de Mao et l'arrestation de la « bande des Quatre » que la fin officielle de la Révolution Culturelle est proclamée par Hua Guofeng (le président du Parti désigné par Mao) au onzième congrès national du PCC en 1977. Cependant, la plupart des politiciens conservateurs et héritiers du maoïsme (tels Hua Guofeng) s'en tiennent à la ligne maoïste, à la lutte des classes, à l'économie planifiée, à la dichotomie urbain-rural; ils s'opposent à tout signe de libéralisation à l'occidentale⁹⁸.

Cette Révolution, commencée par une critique culturelle, se transforma en un mouvement politique, qui bouleversa le pays de façon radicale. L'intensité des mouvements politiques durant la Révolution Culturelle entrava les activités économiques et sociales. Sous le slogan « révolution non coupable, révolte juste », les gardes rouges bouleversèrent profondément les régimes culturel, économique, politique et juridique du pays⁹⁹. Les morts insolites ont touché principalement (1) ceux qui furent exécutés par les organismes judiciaires gouvernementaux ou les organisations temporaires d'agitation, parmi lesquels le Comité révolutionnaire, sans nécessairement se conformer à la procédure juridique de la Chine continentale, (2) ceux qui furent victimes du manque des ressources nécessaires pour répondre aux besoins essentiels pour la vie et du manque de soins médicaux, et (3) ceux que l'humiliation a poussés au suicide¹⁰⁰. Des milliers de personnages politiques, artistes, lettrés, hommes de science sont persécutés à mort ou se sont suicidés pendant la Révolution Culturelle. Toutefois, le gouvernement chinois n'a jamais rendu public le nombre de morts et de persécutés.

Prétendant éviter le retour du capitalisme, Mao a déclenché ce mouvement politique paralysant le pays pendant dix ans, dans le but de régler la crise liée au régime autoritaire et à l'économie

⁹⁷ JAMES CF WANG, *Contemporary Chinese Politics: An Introduction*, New Jersey, Prentice Hall, 1999, p. 30; S. ZHENG, préc., note 1, p. 137.

⁹⁸ JOHN THOBURN ET JUDE HOWELL, « Trade and Development: The Political Economy of China's Open Policy », dans BENEWICK, R. ET P. WINGROVE (dir), *China in the 1990s*, Palgrave, London, Springer, 1995, p. 170.

⁹⁹ S. ZHENG, préc., note 1, p. 141-142.

¹⁰⁰ *Id.*, p. 137-138.

planifiée. Il lui fallait canaliser les mécontentements du peuple chinois à l'égard du régime autoritaire et de l'économie planifiée de façon à consolider son statut. Les conséquences de la Révolution culturelle sont si lourdes que la sixième session plénière du onzième Comité central du Parti Communiste Chinois, tenue en juin 1981, la condamne officiellement par l'adoption de la *Résolution relative à plusieurs questions historiques du Parti depuis la fondation de l'État* (《关于建国以来党的若干历史问题的决议》). La même Résolution indique que « la Révolution Culturelle de mai 1966 à octobre 1976 a infligé au Parti, à la nation et au peuple les revers et les pertes les plus graves depuis la fondation de l'État. » Toujours selon cette Résolution :

L'histoire de la Révolution Culturelle prouve que la thèse à partir de laquelle Mao Zedong a déclenché la Révolution Culturelle ne se conforme ni au marxisme-léninisme ni à la réalité de la Chine. [...] La pratique révèle que la Révolution Culturelle n'est jamais, et ne peut pas être, une révolution qui contribue au développement de la société.¹⁰¹

Bien que le Parti tire cette conclusion après la mort de Mao, le gouvernement chinois n'a jamais rien entrepris, pas même en matière judiciaire, pour assurer des compensations aux victimes de cette tragédie humaine. Cette « révolution » est assimilée à une catastrophe naturelle plutôt qu'à des actes commis par des humains au mépris des droits de l'homme.

¹⁰¹ Traduction de l'auteur.

B. La « Réforme et ouverture » pour mettre fin à la lutte des classes

Après la Révolution Culturelle, le PCC connaît une crise politique; le peuple commence à questionner sa crédibilité et sa capacité à diriger le pays¹⁰². Au début des années 1980, avec l'assouplissement du contrôle idéologique et l'introduction expérimentale des idées démocratiques occidentales, un courant de libéralisme permet aux intellectuels de réfléchir et de contester à la fois le régime socialiste à parti unique et la légitimité du pouvoir politique d'un PCC qui gouverne seul le pays. Les intellectuels d'inspiration libérale sèment des idées de démocratie et de liberté occidentale au sein de la société, en particulier sur les campus universitaires¹⁰³.

Face à ces difficultés multiples, l'un des plus hauts et anciens cadres du PCC, Deng Xiaoping, revient à la vie politique. Il tente de réformer un système politique hautement centralisé, ainsi que la planification de l'économie en introduisant un mode de production capitaliste. Afin de préserver le régime socialiste d'État-parti, Deng Xiaoping, avec l'appui des vétérans militaires, instaure des réformes au sein des systèmes économique, politique et juridique; il entreprend aussi de transformer l'économie planifiée en économie socialiste de marché. L'ensemble de toutes ces mesures, baptisé politique de « Réforme et ouverture », a néanmoins pour objectif de conserver et consolider le régime socialiste d'État-parti.

1. La « Réforme et ouverture » qui donne lieu à l'économie socialiste de marché

Au début des années 1980 et avant la massacre de Tian'anmen en 1989, le PCC tolère une libération de la pensée; il desserre le contrôle social tout en pratiquant à tâtons la « Réforme et ouverture »¹⁰⁴. Deux courants totalement opposés émergent suite aux réflexions menées à

¹⁰² SØREN CLAUSEN, « Chinese Economic Debates After Mao and the Crisis of Official Marxism », dans STEPHAN FEUCHTWANG ET ALTHAR HUSSAIN (dir.), *The Chinese Economic Reforms*, New York, St. Martin's Press, 1983, p. 53-73.

¹⁰³ GORDON WHITE, « Democratization and Economic Reform in China », (1994) *The Australian Journal of Chinese Affairs*, p. 73-92.

¹⁰⁴ HE LI, « Debating China's Economic Reform: New Leftists vs. Liberals », (2010) 15 *Journal of Chinese Political Science*, p. 1-23.

propos des terribles souffrances causées par la Révolution culturelle : (1) le premier courant veut s'en tenir à la dictature et à la lutte des classes maoïstes et critique avec véhémence la politique de « Réforme et ouverture ». Ces réformes, selon ce courant, représentent une libéralisation bourgeoise, procèdent du révisionnisme et aboutiront à la restauration du capitalisme¹⁰⁵. (2) l'autre courant met de l'avant les idéaux de liberté, de démocratie et d'État de droit. Il est représenté par des intellectuels et des étudiants qui acceptent le libéralisme occidental¹⁰⁶. Ils demandent au gouvernement de s'inspirer des systèmes économiques et politiques de l'Occident, et notamment de réformer le système politique en adoptant un mode électoral démocratique, en protégeant les droits de l'homme et en s'attaquant à la corruption dans l'administration.

Au début des années 1980, ces deux courants intellectuels sont autorisés et le courant de libéralisme connaît un véritable essor qui se poursuit jusqu'aux événements de la Place Tian'anmen en 1989. Les attitudes des hauts dirigeants du PCC envers les revendications politiques des étudiants sont très diversifiées, ce qui met en évidence l'importance des divergences qui existent à ce niveau au sujet de « Réforme et ouverture »¹⁰⁷.

Pour les conservateurs, les revendications des étudiants, encouragées par des forces anti-communistes internationales, cherchent à renverser le pouvoir politique socialiste. Ils réclament l'abolition de « Réforme et ouverture », l'élimination de la tendance à la

¹⁰⁵ WOJTEK ZAFANOLLI, « La signification politique du procès de Pékin », (1981) *Politique étrangère*, p. 163-170.

¹⁰⁶ MERLE GOLDMAN, *Sowing the Seeds of Democracy in China: Political Reform in the Deng Xiaoping Era*, Cambridge, MA, Harvard University Press, 1994, p. 5-20.

¹⁰⁷ Ces deux courants coexistent à la fin des années 1980 jusqu'à ce que les revendications des étudiants de la place de Tian'anmen soient réprimées par les troupes militaires en 1989. Deng Xiaoping ordonne l'expulsion des étudiants et l'arrestation des leaders. Toutefois, pour lui, les étudiants sont manipulés par les forces anti-communistes internationales. On peut aussi faire l'analyse que la protestation naît du mécontentement envers la situation économique plutôt qu'envers le régime socialiste. Deng croit que les événements politiques de 1989 proviennent de l'insuffisance de « Réforme et ouverture ». Il faut donc continuer à approfondir ces réformes, développer l'économie de marché, élever le niveau de vie de la population de sorte que le peuple soit content. Dans les premières années après les événements de Tian'anmen (soit le début des années 1990), les fonctionnaires de haut niveau du PCC hésitent quant aux suites à donner à « Réforme et ouverture » ainsi qu'au mode opératoire de sa mise en œuvre. Les principaux dirigeants (y compris le dirigeant suprême, le secrétaire général du PCC, Jiang Zemin) sont incertains sur l'orientation des réformes, et ils sont réticents à faire connaître leur position. À cet égard, Deng fait une visite dans les principales villes du Sud entre le 18 janvier et le 21 février 1992 ; il prononce des discours qui sont publiés dans les médias en vue de faire pression sur la direction de haut niveau du PCC. Dans ces discours, Deng exige des dirigeants du PCC qu'ils renforcent et approfondissent la politique de « Réforme et ouverture » et qu'ils rétablissent l'économie socialiste de marché. Les discours de Deng constituent une partie importante de l'histoire des idées du PCC. Ils continuent à influencer la politique et les politiques économiques en Chine contemporaine.

libéralisation bourgeoise, et le retour aux principes de l'ère de Mao¹⁰⁸. Faute de cette orientation, le pouvoir politique du PCC risque d'être renversé. À ce moment-là, l'éclatement de l'URSS et le renversement des régimes socialistes de l'Europe de l'Est, survenant l'un après l'autre, laissent pressentir que la Chine pourrait faire face au même risque politique.

De leur côté, les libéraux soutiennent la démocratie, la liberté et l'État de droit en tant que valeurs universelles de toute société humaine, que ce soit dans une société capitaliste ou dans une société socialiste. La Chine, pour eux, devrait s'ouvrir au multipartisme, à la liberté d'expression et à l'élection démocratique ainsi qu'au développement de l'économie de marché et à la défense des droits de l'homme¹⁰⁹.

- Une contradiction entre le socialisme politique et le capitalisme économique

Dans la réalité, depuis la mise en œuvre de « Réforme et ouverture », la haute direction du PCC, en la personne de Deng Xiaoping, a opté pour le libéralisme au plan économique, mais insiste fondamentalement sur le socialisme aux niveaux politique, juridique et social. Cette **contradiction** fondamentale, ce combiné de socialisme en politique et de capitalisme en économie, est une source profonde de conflits sociaux nourris par le déséquilibre entre le social et l'économique dans la Chine contemporaine. On ne peut, dans cette perspective, être surpris de l'inadéquation des politiques sociales, et spécialement en matière de relations de travail, avec les mutations économiques.

Contrairement à la politique de Mao, qui veut extirper le capitalisme de la Chine, la réforme de Deng veut insérer le capitalisme économique dans le régime socialiste. Ne disposant pas de modèle de référence, Deng affirme que « Réforme et ouverture » ne peut se réaliser autrement qu'en « traversant la rivière en tâtant chaque pierre du pied »¹¹⁰. Cette stratégie de « Réforme et

¹⁰⁸ W. ZAFANOLLI, préc., note 105, p. 168.

¹⁰⁹ H. LI, préc., note 104.

¹¹⁰ MENGZHONG ZHANG, « Crossing the River by Touching Stones: A Comparative Study of Administrative Reforms in China and the United States », (2009) 69 *Public Administration Review*, p. 82-87.

ouverture » est en elle-même aussi une révolution, mais plus calme que la Révolution Culturelle de Mao.

Dans les années 1980, on emploie d'abord avec précaution le terme d'« économie marchande » pour qualifier la réforme économique qui a commencé à être instaurée; à cette époque où l'atmosphère politique est encore empreinte de maoïsme, on estime que le terme « économie de marché » s'identifie au capitalisme, ce qui renvoie à un tabou politique. Avec l'adoption de la *Décision relative à la réforme du système économique* (《关于经济体制改革的决定》) lors de la troisième session plénière du douzième Comité central du Parti Communiste Chinois en 1984, le PCC identifie pour la première fois « l'économie socialiste comme une **économie marchande planifiée** basée sur la propriété publique de nature socialiste », et il définit dans cette perspective « l'établissement du système d'économie marchande planifiée de nature socialiste » comme l'objectif de la réforme du système économique.

Deng Xiaoping veut aussi modifier la structuration politique. À la réunion élargie du Politburo du PCC du 18 août 1980, Deng Xiaoping prononce un discours intitulé *Les réformes sur le système de direction du Parti et de l'État* (《党和国家领导制度的改革》), qui fixe l'orientation de la réforme politique en Chine¹¹¹. Deng y résume les expériences historiques de la Chine socialiste et des pays socialistes étrangers quant à la construction d'un régime politique. Il mentionne notamment les leçons à tirer de la Révolution Culturelle, et il décrit les divers défauts du régime politique en place ainsi que leurs origines. Il insiste sur l'urgence de réformer les modes de gestion des entreprises, de distinguer les fonctions du Parti de celles du gouvernement, de réduire les interventions du comité du Parti pour accorder plus d'autonomie aux directions quant au fonctionnement des entreprises, de donner à ces directions une responsabilité globale quant à leurs établissements, de protéger davantage les droits

¹¹¹ DENG XIAOPING, « On the Reform of the System of Party and State Leadership » (党和国家领导制度改革), dans *Selected Works of Deng Xiaoping (1975-1982)*, Beijing, People's Publishing House, 1994, p. 302.

fondamentaux des citoyens et les droits de l'homme, d'accorder une autonomie aux régions dans les relations avec les minorités ethniques et d'établir en zone urbaine et rurale respectivement des comités de résidents ou des comités de villageois, etc.

Selon le rapport intitulé *Avançons le long de la route socialiste aux caractéristiques chinoises* (《沿着有中国特色的社会主义道路前进》) présenté au quatorzième congrès national du PCC le 25 octobre 1987, il faut se concentrer sur la construction économique. Dans ce rapport, Deng souligne que :

Si le socialisme veut démontrer sa supériorité par rapport au capitalisme, nous devons hardiment accepter et emprunter toutes les réalisations des civilisations humaines, accepter et emprunter toutes les méthodes d'exploitation et techniques de gestion avancées qui reflètent les lois régissant le mode de la production moderne de tous les pays contemporains, y compris les pays capitalistes développés¹¹².

- **La « Réforme et ouverture » : politique fondamentale de l'État**

La « Réforme et ouverture », en tant que l'une des politiques fondamentales de l'État depuis la mort de Mao, est inscrite dans la Constitution en vigueur aujourd'hui. Cette politique de « Réforme et ouverture » peut globalement se résumer par les trois points suivants :

(i) ouvrir le pays au monde entier, ouvrir progressivement les villes littorales, établir des zones économiques spéciales, réformer le système fiscal, attirer l'investissement étranger par des avantages fiscaux et une main d'œuvre à bon marché, et développer l'économie tout en profitant pleinement du capital étranger et de sa technologie¹¹³;

(ii) à l'intérieur du pays, réformer le régime économique, supprimer graduellement l'économie planifiée, introduire le principe du libre marché, pratiquer dans les zones rurales le Système de Responsabilité à l'égard de la Production sous Contrat Forfaitaire sur la base de la famille¹¹⁴, mettre en œuvre l'économie de marché dans les zones urbaines et permettre le développement

¹¹² Traduction de l'auteur.

¹¹³ CHUNG CHEN, LAWRENCE CHANG ET YIMIN ZHANG, « The Role of Foreign Direct Investment in China's Post-1978 Economic Development », (1995) 23 *World development*, p. 691-703.

¹¹⁴ J.Y. LIN, préc., note 117, p. 34-36.

des professions libérales, autoriser le capital étranger à investir et l'économie privée, établir un système économique moderne en suivant les expériences des pays occidentaux développés, et transformer l'économie planifiée hautement centralisée en économie socialiste de marché;

(iii) sous réserve du respect absolu des **Quatre Principes Fondamentaux** (la route socialiste, la dictature démocratique populaire, le Marxisme-léninisme et la pensée de Mao Zedong, et la direction du Parti communiste de Chine), il faut également essayer de réformer progressivement les systèmes politique et juridique, abolir les Comités révolutionnaires et les Communes populaires créés à l'époque de Mao, et laisser de l'autonomie aux organisations politiques de base (établir des comités de résidents urbains et des comités de villageois) ainsi qu'aux régions à l'égard des minorités ethniques.

Il s'agit là des orientations politiques contenues dans le fameux programme intitulé « Réforme et ouverture » du pays. Ces mesures sont approfondies et développées par Jiang Zemin (江泽民), le successeur de Deng, dans les années 1990 et au début des années 2000. De plus, le quatorzième congrès national du PCC en 1992 fixe pour objectif d'établir un régime économique qualifié d'« économie socialiste de marché ». Ces réformes économiques permettent à l'économie de la RPC de poursuivre sur le très long terme une croissance parfois vue comme miraculeuse, atteignant un taux moyen de près de 10 % par année de 1978 à 2012¹¹⁵.

2. Le pragmatisme de Deng : au-delà du socialisme et du capitalisme

En comparaison avec l'obstination de Mao à la fin de sa vie à propos de l'économie planifiée et de la lutte des classes, Deng fait preuve d'une philosophie politique plus pragmatique et flexible. Lorsqu'il traite de la relation entre l'économie planifiée et l'économie de marché, il soutient que

¹¹⁵ WAYNE M MORRISON, « China's Economic Rise: History, Trends, Challenges, and Implications for the United States », (2013) 22 *Current Politics and Economics of Northern and Western Asia*, p. 461.

La différence essentielle entre le socialisme et le capitalisme ne consiste aucunement en une distinction entre planification et mécanisme de marché. L'économie planifiée ne s'identifie pas au socialisme, tandis que le capitalisme comporte aussi des éléments de planification. L'économie de marché ne s'identifie pas au capitalisme, tandis que le socialisme peut aussi comporter des mécanismes du marché. Bref, la planification et le marché ne sont que des instruments économiques¹¹⁶.

Cette formulation rompt avec l'ancienne théorie qui liait socialisme et économie planifiée. Traditionnellement, l'économie planifiée est considérée comme une caractéristique fondamentale du socialisme, alors que l'économie de marché est synonyme de capitalisme.

- La coexistence de la planification et de mécanismes de marché

Selon Deng Xiaoping, la planification et les mécanismes de marché peuvent donc coexister dans n'importe quel régime politique, qu'il soit capitaliste ou socialiste. Ce discours dialectique constitue la base théorique de l'établissement d'un système d'économie socialiste de marché en Chine. Aux yeux de Deng, rien n'empêche d'intégrer l'économie de marché au régime socialiste, démontrant en cela son intention de développer l'économie nationale par le mécanisme du marché en lieu et place de la simple planification par l'État-parti¹¹⁷.

Par l'adoption de la *Décision relative à plusieurs questions sur l'établissement du système d'économie socialiste de marché* (《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》) en 1993¹¹⁸, le PCC précise et détaille le système d'économie socialiste de marché en Chine. Ce système doit comprendre à la fois une économie publique, qui constitue toujours le pilier de l'économie nationale, et une économie privée et diversifiée, dont les propriétaires peuvent être des personnes physiques ou morales, ou des capitaux étrangers. Les économies publique et privée doivent se développer et se compléter mutuellement. Ce faisant, les

¹¹⁶ DENG XIAOPING, *Collected Works of Deng Xiaoping, Vol 3 (邓小平文选 (第3卷))*, Beijing: People's Press, 1993, p. 148.

¹¹⁷ CLEM TISDELL, « Economic Reform and Openness in China: China's Development Policies in the Last 30 years », (2009) 39 *Economic Analysis and Policy*, p. 271-294.

¹¹⁸ À la troisième session plénière du quatorzième Comité central du Parti Communiste Chinois (tenue en 1993). Selon ce rapport, « Notre économie de marché a exigé de restructurer d'une manière plus poussée l'entreprise d'État afin d'instaurer un système d'entreprise moderne caractérisé par une distinction claire des droits et responsabilités, la séparation du contrôle administratif de l'entreprise et la gestion scientifique ».

entreprises pourront s'adapter à la concurrence de l'économie de marché.

- **Régler les problèmes politiques par le développement économique**

Le pragmatisme de Deng Xiaoping se retrouve également dans son idée à l'effet que les problèmes politiques et sociaux se règlent par le développement de l'économie¹¹⁹. Avec d'autres membres éclairés du Parti, il tente de remédier aux problèmes politiques par le biais de réformes économiques, de manière à transformer l'image endurcie du Parti et du socialisme auprès du peuple chinois. C'est pourquoi il abandonne la lutte des classes imposée par Mao.

Pour autant, Deng dit à ce sujet :

Les vingt années d'expériences de 1958 à 1978 nous ont montré que la pauvreté ne doit pas être synonyme de socialisme et que le socialisme doit exterminer la pauvreté. Le socialisme exige que nous développions les forces productives et que nous élevions le niveau de vie du peuple. Sinon, le socialisme ne marchera pas »¹²⁰.

Dans le texte *Certains commentaires sur le développement économique* du 4 octobre 1979,

Deng précise son point de vue : « il faut régler les problèmes politiques et sociaux par le moyen de l'économie »¹²¹. Toutefois, Deng se protège des tentatives de renversement du régime socialiste d'État-parti, et il s'attache à le consolider¹²². Il indique :

Quel but devront atteindre nos réformes? [...] Le but ultime est de favoriser le régime socialiste, la direction du Parti et le développement des forces productives sous la direction du Parti et sous le régime socialiste¹²³.

Il poursuit :

¹¹⁹ BARRY NAUGHTON, « Deng Xiaoping: the Economist », (1993) 135 *The China Quarterly*, p. 491-514.

¹²⁰ DENG XIAOPING, « Building A Socialism with A Specifically Chinese Character » (June 30, 1984), la version anglaise peut se trouver par ce lien : <http://en.people.cn/dengxp/vol3/text/c1220.html>. Il a dit dans ce discours que « Socialism means eliminating poverty. Pauperism is not socialism. » Voir aussi, JOHN A DONALDSON, « The State, the Market, Economic Growth, and Poverty in China », (2007) 35 *Politics & Policy*, p. 898-929.

¹²¹ Il souligne que « le problème d'emploi, le problème relatif au retour en ville des jeunes envoyés en zones montagneuses et rurales sont tous des problèmes sociaux et politiques, qui devront être réglés principalement depuis l'angle économique. Ces problèmes ne seront jamais réglés sans développer l'économie. Les soi-disant politiques sont principalement celles en matière d'économie. [...] utiliser les politiques économiques pour régler les problèmes politiques. Pour régler ce type de problèmes, il faut un esprit plus ouvert et une souplesse de la mise en œuvre des politiques. Somme toute, on doit utiliser les moyens économiques pour régler les problèmes politiques et sociaux. » Voir, LIQIAO SUN, « About Deng Xiaoping's Leadership Methods » (邓小平治国方法论小议), (2002) 6 *Journal of the Central Party School* (中共中央党校学报), p. 82-85.

¹²² Lors de sa rencontre avec des visiteurs issus du présidium central de la Yougoslavie en juin 1987, Deng souligne que « parmi les pays socialistes, les situations nationales se distinguent les unes des autres, mais elles ont pour objectif commun de conserver leurs propres vertus, tout en évitant les vices ou les maladies des sociétés capitalistes. [...] on ne peut copier mécaniquement ni la soi-disant démocratie occidentale, ni leur système de la séparation des pouvoirs, ni leur régime capitaliste, on doit établir la démocratie socialiste. »

¹²³ DENG XIAOPING, préc., note 116, p. 241.

Nos réformes ne pourront ni s'écarter de la route socialiste, ni échapper à la direction du Parti. Ces deux côtés sont interdépendants, et sont une seule question. Sans la direction du PCC, on risque de dévier de la route socialiste¹²⁴.

Il faut retenir de ces prises de position que le but ultime des réformes consiste à préserver la dictature du Parti unique du PCC et à renforcer le régime socialiste par l'intermédiaire du développement de l'économie.

La réforme de Deng est centrée principalement sur le domaine économique, mais elle touche également, de façon moins significative et avec un moindre succès, les dimensions sociale, politique et juridique. Il s'agit là notamment d'une série de politiques mises en pratique par le PCC depuis la troisième session plénière du onzième Comité central du Parti Communiste Chinois tenue en décembre 1978, qui cherchent à réformer et ouvrir le pays au monde occidental. C'est juste après cette réunion du Parti que la Chine est entrée dans la période de « Réforme et ouverture », ce que l'on peut baptiser d'ère Deng Xiaoping. À partir de ce moment, le PCC se concentre sur l'édification économique et abandonne définitivement la lutte des classes.

Ces réformes commencent par la réforme agricole dans les zones rurales, avec l'instauration d'un Système de Responsabilité à l'égard de la Production sous Contrat Forfaitaire sur la base de la famille, qui remplace la production collective de la commune populaire instaurée par Mao. Cette politique stimule l'enthousiasme des paysans pour la production. Quant aux zones urbaines, Deng propose d'ouvrir d'abord les villes littorales pour attirer les investissements venus de Hong Kong, Macao, Taïwan et de l'étranger. Les investisseurs de l'extérieur du pays ont le droit d'ouvrir des usines dans ces villes littorales. L'effet attendu est que le mode de production capitaliste aide au développement de l'économie socialiste de marché.

¹²⁴ *Id.*, p. 242.

§2. La transition de l'économie planifiée vers l'économie socialiste de marché

Comment assurer un passage réussi de l'économie planifiée à l'économie de marché?

Comment développer l'économie de marché dans le cadre du régime socialiste de l'État-parti?

Cela exige, d'une part, d'adopter le mode de production capitaliste tel qu'il existe dans l'économie libérale occidentale, de se délaisser progressivement de l'économie planifiée et de favoriser l'économie privée pour faire prospérer l'économie nationale. Au niveau politique et juridique, cela implique d'établir graduellement l'État de droit et d'implanter une gouvernance efficace et transparente pour stimuler l'économie de marché (A). D'autre part, la dictature du PCC doit être strictement assurée au plan politique pour consolider le régime socialiste d'État-parti, tout en résistant au régime de la démocratie occidentale. Autrement dit, la soi-disant économie socialiste de marché s'entend comme un développement de l'économie de marché sous réserve du maintien du régime socialiste d'État-parti (B). Toutefois, il paraît incertain et douteux que la conciliation tendue entre libéralisme économique et autoritarisme politique puisse être stabilisée.

A. L'essor du mode de production capitaliste

Tout en accueillant favorablement l'investissement étranger (2), l'État-parti encourage les individus à créer des entreprises, autorise les professions indépendantes (les petits commerçants individuels), promeut la création d'entreprises communales et villageoises (ECV) et des sociétés anonymes, et élabore progressivement une série de lois en matière de droits civils et commerciaux, le tout visant à établir et protéger le droit d'exploitation des entreprises privées et la propriété privée (2)¹²⁵.

1. De la planification à la privatisation : la stimulation de l'économie privée

¹²⁵ XIAOWEN TIAN, « China's Open-door Policy in Development Perspective », (1996) 17 *Canadian Journal of Development Studies / Revue canadienne d'études du développement*, p. 75-95.

Cette économie socialiste de marché aux caractéristiques chinoises se met en place par deux types de réformes économiques qui favorisent l'introduction du mode de production capitaliste :

Le premier type de réforme développe l'économie privée. À cet effet, le perfectionnement progressif du marché du travail, du marché financier, du marché des capitaux et des valeurs mobilières, ainsi que la protection de la propriété intellectuelle à partir de 2000, jouent un rôle important dans la promotion de la modernisation et de l'internationalisation de l'économie chinoise. Par ailleurs, l'amélioration constante du système juridique chinois depuis les années 1990, notamment la promulgation des lois civiles et commerciales ainsi que la réforme du système judiciaire, permettent de fournir un cadre juridique de plus en plus perfectionné au développement de l'économie individuelle et privée¹²⁶. Grâce à ce système juridique et à ces stimulations politiques, l'économie chinoise a effectué un grand bond au cours des quarante dernières années (1978-2018).

Le deuxième type de réforme vise à transformer l'entreprise d'État par voie gouvernementale. L'entreprise d'État a été la métonymie de l'économie planifiée. Lorsqu'il est question de la réformer, il s'agit bien de restructurer, fermer ou privatiser les entreprises à faible rentabilité et de diminuer graduellement l'économie planifiée; et cela se réalise sous le contrôle de l'État-parti. Du fait que la plupart des entreprises d'État connaissent une pauvre efficacité, une rentabilité faible et des charges sociales lourdes, elles se trouvent incapables de survivre dans un marché compétitif.

En conséquence, dès la fin des années 1990, l'État-parti décide de fermer ou de vendre la plupart des entreprises d'État et entreprises collectives à faible rentabilité, notamment dans les industries confrontées à la libre concurrence, telles que le textile, la confection, la

¹²⁶ JAMES V FEINERMAN, « The Rule of Law Imposed from Outside: China's Foreign-Oriented Legal Regime since 1978 », dans KAREN G. TURNER, JAMES V. FEINERMAN ET R. KENT GUY (dir.), *The Limits of The Rule Of Law in China*, Seattle, University of Washington Press, 2000, p. 304-310.

transformation alimentaire, l'imprimerie etc. Parallèlement, une centaine de grandes entreprises, essentiellement dans des industries d'importance stratégique, et détenues directement par le gouvernement central ou les gouvernements locaux, sont conservées au prix de fusions et de restructurations. Ces entreprises d'État préservées sont pour la plupart des industries monopolistiques dont les activités touchent à la stratégie étatique, dont l'électricité, l'énergie (l'industrie pétrochimique), les télécommunications, les finances, l'industrie militaire et l'aviation¹²⁷. Ainsi, l'État-parti ferme et vend la plupart des entreprises d'État, restructure et conserve un petit nombre de grandes entreprises, ouvre la majeure partie des industries aux investissements de capitaux étrangers et privés, et constitue un espace de plus en plus grand propre à encourager le développement de l'économie privée.

Contrairement à la politique de Mao Zedong qui a ordonné l'étatisation de la propriété privée dans les années 1950, la réforme de Deng Xiaoping vise à protéger et encourager la propriété privée, qu'il s'agisse de la réforme agricole ou de la réforme de l'économie urbaine¹²⁸. En somme, avec publication de « Réforme et ouverture », les petits commerçants individuels, les entreprises privées et les entreprises communales et villageoises sont graduellement autorisées et reconnues par les documents du Parti et les lois étatiques.

- La fin de la Commune populaire : SRPCF et entreprise communale et villageoise

La mise en œuvre du Système de Responsabilité à l'égard de la Production sous Contrat Forfaitaire (SRPCF) marque un premier pas essentiel de la réforme économique interne au pays¹²⁹. Ce système de production permet aux paysans de travailler pour leur propre compte et selon leur propre organisation, au lieu de travailler pour la commune et suivant la planification

¹²⁷ JUSTIN YIFU LIN, FANG CAI ET ZHOU LI, « Competition, Policy Burdens, and State-Owned Enterprise Reform », (1998) 88 *The American Economic Review*, p. 422-427; YINGYI QIAN, « Enterprise Reform in China: Agency Problems and Political Control », (1996) 4 *Economics Of Transition*, p. 427-447; QIAN SUN ET WILSON HS TONG, « China Share Issue Privatization: The Extent of Its Success », (2003) 70 *Journal of financial economics*, p. 183-222.

¹²⁸ HARRY HARDING, *China's Second Revolution: Reform after Mao*, Washington, DC, Brookings Institution Press, 2010, p. 99-128.

¹²⁹ JACK GRAY, « China's New Agricultural Revolution », (1982) 13 *IDS Bulletin*, p. 36-43.

étatique. Cette libéralisation de la force de travail dans les zones rurales a stimulé l'enthousiasme des paysans. Dans ces zones, le mode de production collective de la commune populaire est supprimé et remplacé graduellement par le SRPCF et l'Entreprise Communale et Villageoise (ECV)¹³⁰. Les paysans sont même autorisés à conduire des affaires commerciales dans le but de s'enrichir.

Par l'adoption de la *Décision relative à plusieurs questions sur l'accélération du développement agricole* (《关于加快农业发展若干问题的决定》) en 1979¹³¹, le Parti permet aux paysans d'exploiter des terres louées en fonction des conditions locales, et de faire valoir leur initiative pour la production sous la protection de l'autonomie d'exploitation des paysans. En septembre 1980, le CCPCC a promulgué *Des questions relatives au renforcement et à l'amélioration d'une manière plus poussée du système de responsabilité à l'égard de la production agricole* (《关于进一步加强和完善农业生产责任制的几个问题》), qui recommande la fixation de contingents de production agricole pour chaque foyer paysan et abandonne définitivement la commune populaire. Au début de l'année 1983, le SRPCF s'est généralisé à l'échelle nationale comme système agricole et il s'applique encore en Chine aujourd'hui. Cette réforme de l'économie rurale a pour effet de dégager un supplément de main-d'œuvre excédentaire qui émigre vers les villes et se transforme en travailleurs migrants. C'est en 1984 que l'expression d'« entreprise communale et villageoise » apparaît pour la première fois dans un document officiel chinois. L'entreprise communale et villageoise tire son origine de l'usine coopérative de commune et de brigade à la campagne (autrement dit l'usine collective de la commune populaire) propre à l'organisation des coopératives de production agricole de l'ère Mao pour couvrir les besoins collectifs des communes populaires¹³². Pour

¹³⁰ JIAHUA CHE ET YINGYI QIAN, « Institutional Environment, Community Government, and Corporate Governance: Understanding China's Township-Village Enterprises », (1998) *Journal of Law, Economics, & Organization*, p. 1-23.

¹³¹ À la quatrième session plénière du onzième Comité Central du PCC en septembre 1979.

¹³² MARTIN L. WEITZMAN ET CHENGGANG XU, « Chinese Township-Village Enterprises as Vaguely Defined Cooperatives », (1994) 18 *Journal of Comparative Economics*, p. 121-145. Voir aussi LOUIS PUTTERMAN, « On the Past and Future of China's

mieux favoriser, guider, protéger et normaliser le développement des entreprises communales et villageoises, l'Assemblée nationale populaire (ANP) adopte ensuite la *Loi sur les entreprises communales et villageoises* (《中华人民共和国乡镇企业法》) en 1996¹³³. La promulgation de cette loi doit être reconnue comme un jalon historique dans la construction du système juridique des entreprises communales et villageoises, qui marque leur légalisation.

- L'encouragement de l'entrepreneuriat privé

Concernant la réforme de l'économie urbaine, le PCC projette une transformation graduelle de la planification pure et simple vers l'établissement de l'économie socialiste de marché. La privatisation des entreprises d'État et l'encouragement des investissements privés et étrangers doivent concourir dans ce sens.

Au fil des réformes économiques, l'État-parti ferme, vend et restructure la majorité des entreprises d'État basées sur le modèle du Danwei; il introduit des mécanismes modernes de gestion d'entreprise, tels que la libre concurrence, le marché du travail, le contrat de travail, la sécurité sociale, etc. Ces régimes juridiques connus dans les pays occidentaux développés, qu'ils soient d'ordre public ou privé, sont introduits et graduellement appliqués en Chine à compter des années 1990¹³⁴. Les juristes jouent ainsi un rôle de plus en plus important dans les réformes¹³⁵.

Pour encourager le développement de l'économie privée, il convient de reconnaître et de protéger la propriété privée; cela va à l'encontre de la propriété publique et de l'absolutisme de l'ère Mao. Certes, dans le cadre du socialisme chinois, la reconnaissance juridique de la propriété privée et de l'entrepreneuriat ne se fait pas en un jour. Elle va en pratique connaître

Township and Village-Owned Enterprises », (1997) 25 *World Development*, p. 1639-1655.

¹³³ Cette loi a été adoptée à la vingt-deuxième session du huitième comité permanent de l'Assemblée nationale populaire et mise en vigueur le 1^{er} janvier 1997.

¹³⁴ WILLIAM C KIRBY, « China Unincorporated: Company Law and Business Enterprise in Twentieth-Century China », (1995) 54 *The Journal of Asian Studies*, p. 43-63.

¹³⁵ En mars 2011, l'ANP (Assemblée nationale populaire) déclare qu'un système socialiste de droit est complètement établi en Chine. Le rôle des juristes s'avère de plus en plus important depuis « Réforme et ouverture », voir FRANKLIN ALLEN, JUN QIAN ET MEIJUN QIAN, « Law, Finance, and Economic Growth in China », (2005) 77 *Journal of financial economics*, p. 57-61.

presque une trentaine d'années de tâtonnement et de validation législative.

Petits commerçants individuels (personne physique)

Avec l'arrivée de Deng Xiaoping au pouvoir suprême à la fin des années 1970, le gouvernement autorise les individus à créer des petits commerces privés. Cette initiative est vue comme pouvant résoudre le problème du chômage massif qui sévit en ville¹³⁶.

En vertu des *Principes généraux du droit civil* (《民法通则》) de la Chine, un « petit commerçant individuel » désigne une entreprise à propriété individuelle ou familiale, exploitée par un individu et/ou des membres de sa famille et immatriculée conformément à la loi. C'est le citoyen (personne physique) qui jouit du droit et en assume la responsabilité. Cela signifie qu'il ne s'agit pas d'une personne morale au sens juridique.

L'apparition des petits commerçants individuels est due au retour en ville de millions de jeunes instruits (les *zhiqing*) à la fin des années 1970 après la mort de Mao¹³⁷. Sous la pression d'une énorme demande d'emplois en ville, l'État-parti est forcé d'autoriser les individus à pratiquer des activités commerciales pour leur propre compte. Néanmoins, un petit commerçant peut embaucher jusqu'à huit employés, sans que cela ne soit considéré comme une exploitation capitaliste. L'État-parti reconnaît que ce type d'économie individuelle favorise le progrès social et constitue un complément nécessaire à l'économie socialiste qui ne menace pas le régime socialiste¹³⁸.

¹³⁶ En février 1979, le Bureau central d'administration de l'industrie et du commerce (ci-après BAIC) tient la première réunion de ses directeurs provinciaux après la fin de la Révolution culturelle. À ce moment-là, le retour en ville de millions d'anciens diplômés du lycée (appelés « Zhiqing », qui ont été mobilisés par Mao pour se faire éduquer dans les montagnes ou chez les paysans dans les régions et provinces lointaines), accompagné de sept à huit millions de personnes à la recherche d'un emploi et sans soutien, a mis l'État sous une pression importante en matière d'emploi. Cette réunion suggère, sous forme d'un rapport au comité central du Parti et au Conseil des affaires d'État, que les collectivités locales puissent, selon le besoin du marché local, autoriser des populations inactives titulaires du Hukou officiel à s'engager dans la réparation, le service et l'artisanat individuels après approbation de l'autorité compétente, sans que l'embauche d'employés soit autorisée. Conformément au socialisme classique, il est entendu que l'embauche représente l'exploitation des ouvriers par la classe bourgeoise et est à ce titre l'objet contre lequel lutte la révolution communiste. Où il y a des employés, il y a de l'exploitation.

¹³⁷ MICHEL BONNIN, « The Lost Generation: The Rustication of China's Educated Youth (1968–1980) », (2014) 218 *The China Quarterly*, p. 551-589.

¹³⁸ En décembre 1982, la cinquième Session de la Cinquième Assemblée nationale populaire adopte un amendement de la Constitution qui prescrit par l'article 11 que « l'économie des travailleurs individuels urbains et ruraux dans la limite définie par la loi est le complément de l'économie de propriété publique socialiste. L'État protège les droits et les intérêts légaux de

Entreprises privées (personne morale)

La création des entreprises privées (ayant un statut de personne morale et autorisées à embaucher un nombre illimité d'employés) est aussi approuvée petit à petit. Depuis les années 1990, les sociétés par actions sont aussi autorisées par la loi et peuvent embaucher des employés sans limitation, contrairement, comme nous l'avons vu ci-dessus, aux citoyens individuels pratiquant des activités commerciales mais en qualité de personnes physiques. Cette forme d'entreprise est reconnue graduellement par les documents du PCC et les lois, dont surtout la *Loi sur les sociétés* (《公司法》) édictée le 29 décembre 1993 par l'ANP.

Par ailleurs, l'État-parti reconnaît la relation contractuelle d'emploi basée sur le contrat de travail, tout en considérant que ceci ne représente pas une menace intrinsèque pour le régime socialiste¹³⁹. Ainsi, l'État-parti admet l'économie privée et la relation contractuelle de travail; il autorise ainsi dans une certaine mesure l'exploitation capitaliste, mais en autant que cela ne mette pas en péril le rôle dominant de l'économie sous propriété publique¹⁴⁰.

Aussi, les autorités gouvernementales, centrales ou provinciales, édictent des politiques pour encourager le développement de l'économie privée¹⁴¹. Des politiques correspondantes sont successivement promulguées pour encourager l'entrepreneuriat privé, inciter les organismes gouvernementaux et les forces armées à entreprendre des activités commerciales, et même encourager les fonctionnaires à se lancer dans les affaires tout en conservant leur emploi

l'économie individuelle. »

¹³⁹ Le rapport publié au treizième Congrès national du PCC, tenu en octobre 1987, indique aussi que « l'économie privée est une économie basée sur la relation contractuelle de travail. Or, sous les conditions socialistes, l'économie privée est associée forcément avec l'économie de propriété publique dominante, et est donc sous l'influence essentielle de cette dernière. Elle est un complément nécessaire et utile à l'économie de propriété publique ».

¹⁴⁰ SUSHENG ZHAO, « The China Model: Can It Replace the Western Model of Modernization? », (2010) 19 *Journal of contemporary China*, p. 419-436.

¹⁴¹ En janvier 1993, le BAIC assouplit les conditions d'accès à l'économie privée, simplifie les formalités d'enregistrement des entreprises privées, et précise expressément que l'économie individuelle et l'économie privée sont autorisées en principe à pratiquer la production et l'exploitation sauf dans les secteurs liés à la sécurité nationale et la santé de la population. En avril, le BAIC décrète des *Recommandations relatives à la promotion du développement de l'économie individuelle et l'économie privée* (《关于促进个体私营经济发展的若干意见》) pour lui offrir un meilleur environnement extérieur. Le champ d'activité et le mode d'exploitation sont assouplis davantage.

public¹⁴². À la suite et sous ces conditions, un grand nombre de fonctionnaires s'engagent dans le secteur industriel et commercial dans les années 1990. Ce phénomène est communément appelé « se jeter à la mer » (Jumping into the Sea, 下海) .

Pour encourager le développement de l'économie privée, le PCC reconnaît le PIB comme un indice clé dans l'évaluation et la promotion des fonctionnaires. Cela entraîne une vive compétition entre les provinces, municipalités et comtés qui établissent des règlements ou politiques locaux afin d'attirer l'investissement et de développer l'économie privée, éventuellement au prix de l'environnement, des droits des travailleurs et de la justice sociale. Cela peut expliquer en grande partie la problématique grave de la pollution environnementale, les protestations de travailleurs désespérés et la corruption des fonctionnaires et du gouvernement en Chine.

- **L'importance accrue de l'économie privée**

À partir des années 2000, l'envergure et l'importance en volume de l'économie privée dépassent progressivement celles de l'économie publique détenue par l'État. Cela indique que l'économie socialiste de marché s'est finalement imposée comme une réalité substantielle. Selon un décret spécial¹⁴³ visant à encourager, soutenir et orienter l'économie non publique, le gouvernement doit s'efforcer de faciliter son implantation et renforcer les soutiens financier et fiscal à son égard; on favorise aussi l'élimination des obstacles administratifs qui empêchent son développement, afin de lui assurer une égalité de statut sur le marché.

Après presque 40 années de mise en pratique de la politique de « Réforme et ouverture », les économies individuelles et privées ont déjà quantitativement dépassé l'économie publique de

¹⁴² TING GONG, « Jumping into the Sea: Cadre Entrepreneurs in China », (1996) 43 *Problems of Post-Communism*, p. 26-34.

¹⁴³ Le 24 février 2005, le règlement spécial visant à promouvoir le développement de l'économie non publique, dont le titre est le suivant : *Des opinions du Conseil des Affaires d'État relatives à l'encouragement, le soutien et l'orientation du développement des économies individuelle et privée et d'autres économies non publiques* (《国务院关于鼓励支持和引导个体私营等非公有制经济发展的若干意见》), est décrété.

l'État¹⁴⁴. L'économie privée joue de plus en plus le rôle de moteur véritable de la croissance de l'économie chinoise. Partant, le statut de l'économie privée est progressivement passé d'« un rôle complémentaire »¹⁴⁵ à « une composante importante ». L'économie sous propriété publique est toutefois toujours considérée comme le noyau dur économique par les politiques du Parti et les lois, malgré que sa part totale dans l'économie nationale ait tendance à diminuer¹⁴⁶.

Pour favoriser et protéger l'entrepreneuriat, le Comité permanent de l'Assemblée Nationale Populaire (APN) a élaboré et promulgué l'une après l'autre la *Loi sur les sociétés* (《公司法》), adoptée en 1993, modifiée en 1999, 2004, 2005 et 2013), la *Loi sur la joint-venture* (《合伙企业法》), adoptée en 2006) et la *Loi sur les entreprises à capitaux exclusivement individuels* (《个人独资企业法》), adoptée en 2000), ce qui forme un nouveau système juridique en matière d'entreprises. De même, la protection de l'économie privée est inscrite dans la Constitution en mars 1999, dont l'article 11 est complété par les dispositions suivantes :

L'économie individuelle, l'économie privée et les autres économies non publiques, telles que définies par la loi, constituent une partie importante de l'économie socialiste de marché. L'État protège les droits et intérêts légitimes des économies individuelle et privée. L'État guide, contrôle et gère les

¹⁴⁴ YASHENG HUANG, *Capitalism with Chinese Characteristics: Entrepreneurship and the State*, Cambridge, Cambridge University Press, 2008, p. 13-18; NICHOLAS LARDY, « The Changing Role of the Private Sector in China », (2016) *Structural Change in China: Implications for Australia World*, p. 37-47. Sur ce sujet, voir aussi, NICHOLAS R LARDY, *Markets over Mao: The Rise of Private Business in China*, New York, Columbia University Press, 2014, 186 p.

¹⁴⁵ En septembre 1995, à la session de clôture de la cinquième session plénière du quatorzième Comité central du PCC, Jiang Zemin (江泽民) prononce un discours important. Il dit que « l'on autorise et encourage le développement de l'économie non publique telle que l'économie individuelle, l'économie privée et l'économie à capitaux étrangers; qu'on doit les guider dans la bonne direction, renforcer leur supervision, les administrer conformément aux lois et les considérer comme un complément nécessaire à l'économie socialiste ».

¹⁴⁶ Le rapport du quatorzième congrès national du PCC en 1992 a fixé pour but d'établir le régime d'économie socialiste de marché. Jiang Zemin indique dans le rapport l'importance qu'il y a à établir le régime d'économie socialiste de marché. « Les entreprises d'État, les entreprises collectives, et toutes les autres entreprises doivent entrer sur le marché alors que les entreprises d'État doivent jouer un rôle dominant à travers une concurrence égale. ...Le fonds, les ressources, les technologies, les talents étrangers ainsi que l'économie privée à titre complémentaire et utile devraient être exploités par le socialisme. » Par ailleurs, en termes de structure de propriété, le Rapport formule que « dans la mesure où la propriété publique (y compris la propriété commune de tout le peuple et la propriété collective) joue un rôle dominant, avec la complémentarité de l'économie individuelle, l'économie privée et l'économie à capitaux étrangers, les diverses économies se développent en commun sur une longue période, et ces différentes économies peuvent s'allier sous des formes variées.» Selon le Rapport, le régime d'économie socialiste de marché est un régime économique qui permet au mécanisme de marché de jouer un rôle fondamental dans la distribution des ressources sociales, et ce, sous la régulation macroéconomique basée sur la propriété publique socialiste.

économies individuelle et privée.¹⁴⁷

Pour promouvoir davantage le développement des économies individuelle et privée et protéger les biens privés, la Constitution a été modifiée le 14 mars 2004 par la deuxième session de la dixième Assemblée nationale populaire. L'APN a adopté des amendements à la Constitution, dont l'article 12 qui prescrit désormais que « **les biens privés légitimes des citoyens sont inaliénables** ». Cette modification constitutionnelle marque une conception nouvelle selon laquelle le droit de propriété privée d'un citoyen n'est pas simplement un droit civil ordinaire, mais un droit reconnu et protégé par la loi fondamentale. Cette reconnaissance constitutionnelle du droit de propriété privée représente un changement fondamental dans la pensée, car auparavant on assimilait la propriété privée à la première étape du capitalisme. Également, la *Loi sur les droits réels* a été promulguée le 16 mars 2007 par l'APN dans le but de concilier le système socialiste chinois avec l'économie de marché¹⁴⁸.

2. L'accueil de l'investissement des capitaux étrangers

Pour utiliser les expériences, les technologies et les capitaux occidentaux au profit du développement de l'économie socialiste de marché, l'État-parti élabore diverses lois et politiques en faveur de l'investissement des capitaux étrangers en Chine¹⁴⁹; la réforme sur les politiques d'emploi et de relations de travail en fait partie¹⁵⁰. Ces lois et règlements précisent de façon détaillée, pour les entreprises mixtes à capitaux étrangers et chinois ainsi que pour les entreprises à capitaux exclusivement étrangers, la structure de l'actionnariat, leurs conditions d'approbation et d'enregistrement, leur droit fiscal, les règles de mobilité des devises étrangères, les conditions d'importation des matières premières, des équipements et d'exportation des produits.

¹⁴⁷ Traduction de l'auteur.

¹⁴⁸ MO ZHANG, « From Public to Private: The Newly Enacted Chinese Property Law and the Protection of Property Rights in China », (2008) 5 *Berkeley Bus. LJ*, p. 319 – 321.

¹⁴⁹ H. HARDING, préc., note 128, p. 131-170; J.V. FEINERMAN, préc., note 126.

¹⁵⁰ FANG LEE COOKE, *HRM, Work and Employment in China*, Psychology Press, 2005, p. 33-34. En fait, les premiers lois et règlements en relations du travail sont édictés afin de régir la relation d'emploi au sein des entreprises privées, investies par les capitaux étrangers.

En juillet 1979, le gouvernement chinois promulgue la *Loi de la RPC sur les entreprises mixtes à capitaux chinois et étrangers* (《中华人民共和国中外合资经营企业法》). C'est la première loi sur l'investissement étranger de l'histoire chinoise. Elle précise en détail les conditions et le niveau d'approbation, le mode d'exploitation mixte, le mode d'opération, la détermination du bénéfice, les modes de taxation, la durée d'exploitation mixte pour créer des entreprises à capitaux chinois et étrangers. Le tout marque la légalisation du recours aux capitaux étrangers.

En septembre 1983, par la promulgation de la *Directive relative au renforcement de l'utilisation des capitaux étrangers* (《关于加强利用外资工作的指示》), le CCPC et le Conseil des affaires d'État soulignent que l'utilisation des capitaux étrangers et l'introduction des technologies avancées constituent une stratégie importante à l'égard de l'accélération de la modernisation socialiste en Chine. En avril 1986, le gouvernement chinois promulgue la *Loi de la RPC sur les entreprises à capitaux étrangers* (《中华人民共和国外资企业法》). Non seulement elle autorise les partenaires étrangers à établir avec les partenaires chinois des entreprises mixtes à capitaux et des entreprises coopératives sino-étrangères, mais elle les autorise également à établir des entreprises à capitaux exclusivement étrangers. En octobre de la même année, le *Règlement du Conseil des affaires d'État pour encourager les investissements étrangers* (《国务院关于鼓励外商投资的规定》) indique qu'en plus des traitements de faveur accordés aux entreprises à capitaux étrangers, la RPC va attribuer des avantages préférentiels spéciaux aux entreprises exportatrices et aux entreprises dotées de technologies avancées.

En avril 1988, la *Loi de la RPC sur les entreprises coopératives sino-étrangères* (《中华人民共和国中外合作经营企业法》) est promulguée. Afin de préciser l'application et l'interprétation de cette loi, le Conseil des affaires d'État adopte le *Règlement d'application de la loi de la RPC sur les entreprises à capitaux exclusivement étrangers* (《中华人民共和国外国

资企业法实施细则》)。

La promulgation et l'application de ces lois et règlements démontrent la ferme volonté de l'État-parti de favoriser l'introduction de capitaux occidentaux et du mode de production capitaliste. Le corpus juridique relatif à ces sujets se perfectionne au fur et à mesure du développement de l'économie socialiste de marché.

De plus, au niveau provincial, certaines provinces et municipalités, telles que les provinces du Guangdong, du Fujian, du Jiangsu et du Zhejiang, élaborent et appliquent des règlements ou des mesures provisionnelles en vue d'attirer les investissements étrangers. Concomitamment, certaines villes littorales se voient reconnues comme zones spéciales d'ouverture économique et donc autorisées à attirer des investissements de capitaux étrangers et à développer l'économie privée avec l'application de lois spécialement édictées. Le gouvernement chinois prend une série de mesures soutenant sa politique d'amélioration de l'environnement pour les investissements notamment par l'établissement de zones économiques spéciales et l'élargissement de zones d'ouverture¹⁵¹. Par conséquent, l'extension graduelle des zones littorales aux zones intérieures prend forme et se donne petit à petit des structures¹⁵².

Le succès de ces zones spéciales économiques dans l'introduction des capitaux occidentaux et du mode de production capitaliste contribue à l'enrichissement des expériences de « Réforme et ouverture ». Ainsi, la pratique des zones spéciales économiques renforce cette politique fondamentale de l'État de la mise en place d'une économie socialiste de marché en Chine.

¹⁵¹ H. HARDING, préc., note 128, p. 161-165.

¹⁵² En 1979, le Conseil des affaires d'État autorise les provinces du Guangdong et du Fujian à adopter des politiques spéciales et des mesures flexibles dans les activités économiques à l'extérieur ; il décide d'établir des zones économiques spéciales à titre expérimental à Shenzhen, Zhuhai, Xiamen et Shantou. Fujian et Guangdong sont devenues les premières provinces à pratiquer la politique d'ouverture du pays. En avril 1984, le Comité central du Parti et le Conseil des affaires d'État décident d'ouvrir en outre quatorze villes portuaires dont font partie Dalian, Qinhuangdaon, Tianjin, Shanghai, Ningbo, Wenzhou, Fuzhou, Canton, etc. La septième Assemblée populaire nationale qui a lieu au 13 avril 1988 adopte la Résolution relative à l'établissement de la zone économique spéciale de la province du Hai'nan. La zone économique spéciale du Hai'nan s'installe dès lors.

B. Le développement d'un capitalisme autoritaire

Deux caractères distinctifs définissent le système d'économie socialiste de marché en Chine : d'une part, la pratique de la privatisation, la marchandisation et la compétition libérale dans un environnement d'inégalité qui discrimine l'économie privée par rapport à l'économie publique. Leurs statuts ne sont pas les mêmes dans une économie dominée par le capitalisme autoritaire; la progression en volume de l'économie privée ne doit pas porter atteinte au rôle dominant de l'économie publique dans le cadre de l'économie socialiste de marché. D'autre part, le maintien du régime socialiste d'État-parti sur les plans politique et juridique (c'est-à-dire s'en tenir aux **Quatre Principes Fondamentaux**), tout en soulignant le rôle absolument dominant de l'économie publique.

1. La contradiction entre le socialisme à parti unique et l'économie libérale

Se pose alors la question suivante : dans un régime socialiste d'État-parti, comment assurer la liberté économique? De plus, comment l'économie de marché peut-elle conserver sa nature socialiste ?¹⁵³ Le socialisme à parti unique et l'économie libérale sont deux éléments essentiellement contradictoires; cette contradiction s'approfondit tout au long du processus de « Réforme et ouverture » depuis les années 1980 jusqu'à ce jour. Elle est source de nombreux problèmes économiques, politiques, sociaux, juridiques et culturels dans la Chine contemporaine¹⁵⁴.

Tel que décrit par Deng Xiaoping, la « Réforme et ouverture » ne peut s'effectuer que de manière à « traverser la rivière en tâtant du pied chaque pierre ». On doit, d'un côté, écarter l'ancienne économie planifiée absolue pour développer l'économie privée selon le marché et la

¹⁵³ FUSHENG XIE, AN LI ET ZHONGJIN LI, « Can the Socialist Market Economy in China Adhere to Socialism? », (2013) 45 *Review of Radical Political Economics*, p. 440-448.

¹⁵⁴ YONGNIAN ZHENG, « Development and Democracy: Are They Compatible in China? », (1994) 109 *Political Science Quarterly*, p. 235-259.

concurrence libérale et, d'un autre côté, maintenir le régime socialiste pour éviter que les industries importantes et les secteurs de service public ne soient complètement contrôlés par les capitaux privés et/ou étrangers.

En fait, l'État-parti est à la fois le législateur, le gouvernant, le juge et l'entrepreneur le plus important du marché. D'une part, en tant que régime autoritaire à parti unique, l'État-parti décide des orientations et des politiques du développement économique; il régleme et surveille toutes les activités économiques; il dispose pour cela de l'aide des moyens politiques, administratifs et judiciaires de l'appareil étatique. D'autre part, à travers une centaine d'entreprises d'État, gigantesques et très puissantes, et les actions détenues par l'État dans les entreprises à propriété mixte, l'État-parti est l'entrepreneur le plus influent dans l'économie socialiste de marché. On peut qualifier ce genre d'économie de capitalisme autoritaire¹⁵⁵.

Sous le régime d'État-parti, les décisions du Parti prennent force de lois par une procédure législative relevant des institutions politiques (par exemple, l'Assemblée populaire, le gouvernement). Il convient de dire qu'en Chine, les décisions du Parti ont effectivement valeur de lois¹⁵⁶. En fait, elles ont même une valeur contraignante supérieure aux lois dans la pratique politique et judiciaire. Le fameux « Centralisme Démocratique aux caractéristiques chinoises » prétend que toute forme de démocratie doit se soumettre à la volonté supérieure du Parti¹⁵⁷.

Ainsi, le niveau général de démocratie en Chine dépend dans une grande mesure du niveau de démocratie propre à la prise de décision au sein du PCC. Il dépend surtout de la volonté de quelques dirigeants du plus haut niveau (le Comité permanent du Politburo) du PCC. C'est la

¹⁵⁵ Sur ce point, voir L. MA, préc., note 20, p. i-xii. Aussi, CHONG-EN BAI, CHANG-TAI HSIEH ET ZHENG MICHAEL SONG, « Crony Capitalism with Chinese Characteristics », (2014) *University of Chicago, working paper*; M.-C. BERGÈRE, préc., note 19; V. POLLARD, *State Capitalism, Contentious Politics and Large-Scale Social Change*, Brill, 2011; KELLE S TSAI, *Capitalism without Democracy: The Private Sector In Contemporary China*, Ithaca and London, Cornell University Press, 2007, 268 p.

¹⁵⁶ MARGARET YK WOO, « Law and Discretion in the Contemporary Chinese Courts », (1999) 8 *Pac. Rim. L. & Pol'y J.*, p. 581. Aussi, TING GONG, « Dependent Judiciary and Unaccountable Judges: Judicial Corruption in Contemporary China », (2004) *China Review*, p. 33-54.

¹⁵⁷ Ainsi, les politiques d'encouragement à la procréation, l'économie planifiée, comme la Révolution culturelle à l'ère de Mao, ou « Réforme et ouverture », l'économie socialiste de marché et la Politique de l'enfant unique à l'époque de Deng, peuvent être assimilés à des modes de gouvernance étatique au gré de la seule volonté du PCC. Sur le « Centralisme Démocratique aux caractéristiques chinoises », voir STÉPHANIE BALME, « Chine: la règle de droit aux marges d'un empire bureaucratique et absolutiste (1978-2014) », (2014) *Revue française d'administration publique*, p. 393-413.

raison pour laquelle l'autocratie individuelle de Mao a mené au totalitarisme politique pendant la Révolution culturelle, alors que le libéralisme relatif de Deng Xiaoping a mené à une économie relativement libérale (la liberté politique absolue n'existant jamais tout à fait). De même, « Réforme et ouverture », le développement de l'économie socialiste de marché et le concept d'« État de droit socialiste » se conforment tous à la seule volonté du Parti.

Pendant ces quarante années de réalisation de « Réforme et ouverture » qui établit l'économie socialiste de marché, l'État-parti pratique en permanence le recours à une combinaison de la planification et du mécanisme de marché¹⁵⁸. Ces deux moyens de réguler les activités économiques sont toujours présents et c'est pour cette raison que la communauté occidentale n'a toujours pas reconnu pleinement le statut d'économie de marché à la Chine.

2. Le rôle dominant de la propriété publique

Bien que le PCC encourage le développement de l'économie individuelle et de l'économie privée, toutes les directives importantes du Parti mettent toujours l'accent sur le rôle central de l'économie de propriété publique afin de préserver la nature socialiste de l'économie nationale¹⁵⁹. Le PCC est convaincu qu'il faut absolument réserver le rôle de noyau de l'économie à la propriété publique afin de maintenir le régime socialiste. Il l'affirme nettement et clairement à propos de la structure de la propriété économique : il faut s'en tenir au rôle dominant de la propriété publique. Ainsi, l'article 7 de la Constitution chinoise stipule que :

L'économie d'État, c'est-à-dire l'économie avec un système de propriété publique socialiste, est la force directrice de l'économie nationale. L'État assure son renforcement et son développement.

Comment doit-on comprendre cette stipulation à l'effet que l'économie d'État sert de « force

¹⁵⁸ L'État-parti met de l'avant dans son *Rapport du quatorzième congrès national du PCC* tenu en 1992, que « la planification de l'État est l'un des moyens importants de régulation macroéconomique, [...] l'économie socialiste de marché que nous allons établir n'est ni l'économie de marché capitaliste ni l'économie de marché ordinaire, mais une économie de nature socialiste. Le socialisme a des contenus tellement riches, comprenant non seulement le rôle dominant de la propriété publique et l'enrichissement commun, mais aussi la 'planification' ».

¹⁵⁹ Sur ce point, voir BERNARD CHAVANCE, « Ownership Transformation and System Change in China », (2017) 21 *Revue de la Régulation-Capitalisme, institutions, pouvoirs*, p. 21.

directrice à l'économie nationale »? Cela signifie que l'économie publique exerce des rôles déterminants pour le développement de l'économie nationale et pour le contrôle et l'influence sur la situation globale de l'économie nationale. Selon le PCC, le rôle directeur de l'économie publique réside dans sa capacité à influencer le développement de l'économie nationale sur le plan stratégique, en la maintenant à un niveau suffisant tout en s'assurant de son optimisation dans l'arrangement global et de l'augmentation de sa puissance.

Pour cela,

(1) L'économie publique doit jouer un rôle absolument dominant dans les secteurs importants et les domaines clés touchant aux éléments vitaux de l'économie nationale. Les entreprises privées y sont interdites.

(2) Bien que l'économie privée ait dépassé quantitativement l'économie publique, cette dernière doit maintenir un seuil suffisant et renforcer sa présence sur un plan général¹⁶⁰.

(3) Le contrôle de l'économie publique sur l'économie nationale s'effectue non seulement par l'intermédiaire des entreprises à capitaux d'État exclusivement, mais aussi par des entreprises à propriété mixte contrôlées ou investies par des actions détenues par l'État. L'État-parti ou les entreprises de l'État participent à l'exploitation des entreprises à propriété mixte ou contrôlent ces dernières par actionnariat, ce qui favorise indirectement l'influence de l'économie publique¹⁶¹.

En somme, l'économie socialiste de marché en Chine est une économie mixte dans la mesure où le rôle central de l'économie publique (dite d'État) est toujours assuré, alors que les économies individuelle, privée et à capitaux étrangers ne sont autorisées à se développer que dans la limite déterminée par le PCC. En effet, les économies individuelle, privée et à capitaux

¹⁶⁰ DAVID A RALSTON, JANE TERPSTRA-TONG, ROBERT H TERPSTRA, XUELI WANG ET CAROLYN EGRI, « Today's State-owned Enterprises of China: Are They Dying Dinosaurs or Dynamic Dynamos? », (2006) 27 *Strategic Management Journal*, p. 825-843.

¹⁶¹ B. CHAVANCE, préc., note 159.

étrangers ne sont pas traitées sur une base d'égalité par rapport à l'économie publique¹⁶²; elles doivent se subordonner à cette dernière. Par ailleurs, un phénomène connu sous le vocable « l'État s'avance, l'économie privée recule » émerge depuis 2002 dans l'économie chinoise¹⁶³. Les entreprises d'État profitent de leur statut favorable et de leur puissance économique pour fusionner avec des entreprises privées, ce qui permet aux entreprises publiques d'entrer dans beaucoup de secteurs compétitifs, tels que l'immobilier, la fabrication, les mines, l'agriculture, etc.

Du fait de l'emprise considérable de l'État-parti sur l'économie nationale, des problèmes, tels que le monopole administratif, le protectionnisme local et d'autres restrictions à l'économie de marché, se reproduisent sans fin. Cela soumet à une épreuve importante le perfectionnement par le PCC du régime d'économie de marché.

¹⁶² WING THYE WOO, « The Real Reasons for China's Growth », (1999) 41 *The China Journal*, p. 115-137.

¹⁶³ FUSHENG XIE, AN LI ET ZHONGJIN LI, « Guojinmintui: A New Round of Debate in China on State Versus Private Ownership », (2012) 76 *Science & Society*, p. 291-318.

Conclusion : le maintien de l'économie socialiste de marché nécessitant un corpus juridique véritablement effectif

En résumé, la réforme de marchandisation en Chine est loin d'être achevée. Les marchés financier et foncier, ainsi que les secteurs clés, sont encore aux mains fermes de l'État-parti. Le marché du travail n'est pas totalement ouvert en raison de l'existence du Danwei et du système de Hukou. Tout cela constitue des éléments clés limitant le développement de l'économie de marché en Chine.

En outre, le rôle joué par l'État-parti dans l'économie socialiste de marché reste anarchique. L'État-parti est à la fois le législateur, le gouvernant, le juge et un entrepreneur actif de la compétition de marché, car il existe encore une centaine de grandes entreprises d'État du gouvernement central – qu'elles soient détenues, contrôlées ou l'objet d'investissements de l'État – qui interviennent dans des secteurs divers et rivalisent avec les entreprises privées. Acteur central du capitalisme autoritaire, l'État-parti est puissant. Il est autant à l'origine de l'importante prospérité de l'économie chinoise d'aujourd'hui que des conflits sociaux dans la société chinoise.

Cette contradiction marque les réformes sur tous les plans¹⁶⁴. Par exemple, la réalisation des réformes économiques a provoqué un chômage considérable du fait des transformations appliquées aux entreprises d'État. Cela révèle l'insuffisance du système de sécurité sociale et les déséquilibres de la distribution des revenus. Mais, on voit aussi s'étendre la corruption des fonctionnaires, s'aggraver les écarts de richesse et s'alourdir le statut monopolistique des entreprises d'État par rapport aux entreprises privées. La dictature à parti unique cause, pour sa

¹⁶⁴ C'est aussi pour cela que dans les documents officiels du PCC, l'expression « aux caractéristiques chinoises » (中国特色) est utilisée et soulignée ; elle marque la distinction avec le socialisme à la soviétique comme avec le capitalisme à l'occidentale. De toute façon, « l'économie socialiste de marché » en Chine n'est pas qualifiée par le cercle académique international d'économistes comme une économie de marché au sens strict du modèle capitaliste, mais comme un régime économique en évolution et en transition qui autorise la compétition dans certains secteurs et limite sa portée dans d'autres secteurs.

part, des retards dans les nécessaires réformes politiques et juridiques. Aujourd'hui encore, l'équilibre entre le social et l'économie est loin d'être atteint, faute d'un environnement politique basé sur la démocratie libérale.

Sous la double influence de la privatisation de l'économie nationale et du rigide contrôle social de l'État-parti, les relations du travail dans le contexte de l'économie socialiste de marché sont particulièrement complexes dans la mesure où les protestations des ouvriers licenciés durant la réforme des entreprises d'État s'ajoutent aux mécontentements des travailleurs embauchés sous contrat d'emploi par les entreprises privées. La politique de l'État-parti de réprimer les révoltes sociales ne sert qu'à encourager les excès du capitalisme sauvage, ce qui engendre encore plus de conflits du travail. Il apparaît aujourd'hui clair que le maintien de l'économie socialiste de marché nécessite un corpus juridique, véritablement effectif, en matière de relations du travail pour canaliser les conflits et maintenir la paix sociale.

CHAPITRE II. LE DROIT DU TRAVAIL CHINOIS CONFRONTÉ À LA RÉFORME CAPITALISTE

..... 100

SECTION 1. L'INDIFFÉRENCE AUX DROITS DES TRAVAILLEURS DURANT LA RÉFORME ÉCONOMIQUE.. 102

 §1. *La vague de protestations à la suite de la réforme des entreprises d'État* 104

 A. La réforme des entreprises d'État planifiée par l'État-parti..... 104

 B. *Xiagan* : chômage massif non reconnu par l'État-parti..... 110

 C. L'irrégularité et l'injustice durant la réforme des entreprises d'État 113

 §2. *Le mécontentement des travailleurs provoqué par un capitalisme sauvage*..... 122

 A. Le contrat de travail remplace l'emploi à vie 122

 B. L'explosion des conflits de travail..... 124

 C. Les revendications des travailleurs..... 126

 §3. *Le maintien de la stabilité : la répression des actions collectives des ouvriers* 131

 A. La politique de « la stabilité prime sur tout » 131

 B. Nouvelle tentative d'apaisement des tensions sociales..... 135

SECTION 2. UN DROIT DU TRAVAIL SOCIALISTE DANS UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE CAPITALISTE..... 140

 §1. *La législation sur la relation de travail : un grand hiatus entre l'idéal et la réalité*..... 142

 A. D'une dictature du prolétariat à un État de droit socialiste..... 143

 B. Comment légiférer sur la relation de travail à l'ère de l'économie socialiste de marché? 146

 C. *La Loi sur le travail* (1994) : une loi essentielle en matière de relation de travail 150

 D. *La Loi sur le contrat de travail* (2008) : une loi trop protectrice des travailleurs ? 157

 §2. *« Le pouvoir prime sur le droit » : l'ineffectivité du droit du travail en pratique* 163

 A. La collusion entre le pouvoir gouvernemental et le capital 163

 B. Le déséquilibre du rapport de force entre le travail et le capital 170

 § 3. *Un droit du travail socialiste à caractère individuel : le volet collectif négligé*..... 174

 A. Un droit du travail à caractère individuel 174

 B. La lettre morte des dispositions sur les droits collectifs du travail 175

CONCLUSION : UN DROIT DU TRAVAIL SOCIALISTE CONFRONTÉ AUX CONFLITS DE TRAVAIL CAPITALISTES 180

Chapitre II. LE DROIT DU TRAVAIL CHINOIS CONFRONTÉ À LA RÉFORME CAPITALISTE

Le processus de la « Réforme et ouverture » se veut une transition graduelle de l'économie planifiée vers l'économie socialiste de marché. Durant cette transition capitaliste (du moins sur le plan économique), la réforme des entreprises d'État (Danwei) a provoqué le licenciement d'ouvriers suite à leur vente, leur fermeture et leur restructuration. De ce fait, les avantages sociaux disponibles dans le cadre de l'économie planifiée ont été perdus.

En même temps, faute de mécanismes effectifs pour protéger les travailleurs contre les abus de pouvoir des employeurs, le développement des entreprises privées se réalise aux dépens de leurs droits. Les travailleurs migrants, sans un Hukou urbain, sont notamment victimes de diverses discriminations liées à leur Hukou rural. Ils subissent en particulier de mauvaises conditions de travail. C'est pourquoi les conflits de travail entre le salariat et le patronat ne cessent de croître depuis les années 1990.

Les ouvriers licenciés à la suite de la réforme des entreprises d'État et les travailleurs migrants sont les deux types de travailleurs qui souffrent le plus de mauvaises conditions de travail ou de mauvais traitement au cours de la « Réforme et ouverture », alors que le système juridique chinois, qui ne se développe pas au même rythme que la réforme économique, ne leur offre que très peu de protection¹. Pour préserver la paix industrielle et la stabilité du régime politique, l'État-parti adopte une politique d'oppression des actions collectives spontanée des travailleurs **(section 1)**.

La législation portant sur la relation de travail et sa mise en œuvre dans la réalité, que ce soit au niveau du gouvernement central ou des gouvernements locaux, ne sont pas en phase avec la

¹ LUIGI TOMBA, « Remaking China's Working Class », dans SHELDON, P., S. KIM, Y. LI ET M. WARNER (dir.), *China's Changing Workplace: Dynamism, Diversity and Disparity*, London, Routledge, 2011, p. 144-150.

rapidité du développement de l'économie socialiste de marché². Le caractère socialiste du corpus législatif en matière de relations de travail ne reconnaît pas la renaissance, en Chine, du conflit de classe lié au mode de production capitaliste, et il néglige délibérément le volet collectif des relations industrielles³. De plus, dans la pratique, la collusion entre le pouvoir gouvernemental et le capital, ainsi que le déséquilibre des rapports de force entre le travail et le capital, contribuent à l'ineffectivité du droit du travail chinois dans sa mise en œuvre. Il résulte de tout cela que le droit du travail chinois en vigueur s'avère ineffectif quant à la protection des droits des travailleurs et à la canalisation des conflits de travail dans le contexte de l'économie socialiste de marché (**section 2**).

² HANS HENDRISCHKE, « Changing Legislative and Institutional Arrangements Facing China's Workplace », dans SHELDON, P., S. KIM, Y. LI ET M. WARNER (dir.), *China's Changing Workplace: Dynamism, Diversity and Disparity*, London, Routledge, 2011, p. 51-67.

³ FENG CHEN, « Individual Rights and Collective Rights: Labor's Predicament in China », (2007) 40 *Communist and Post-Communist Studies*, p. 59-79; FENG CHEN, « China's Road to the Construction of Labor Rights », (2016) 52 *Journal of Sociology*, p. 24-38.

Section 1. L'indifférence aux droits des travailleurs durant la réforme économique

Dès le début de la « Réforme et ouverture », l'État-parti agit avec détermination pour contraindre les entreprises d'État à se transformer. En même temps, le développement rapide des entreprises privées augmente significativement l'efficacité économique. Dans ce contexte, les relations de travail en Chine se transforment, passant d'une relation administrative verticale (État – Danwei – employé) sous l'économie planifiée à une relation contractuelle d'emploi (employeur – employé) sous l'économie de marché.

Dans le cadre de la réforme des entreprises d'État, en vue de « réduire l'effectif du personnel pour améliorer l'efficacité » (减员增效) et de « dynamiser les grandes entreprises tout en relâchant le contrôle sur les petites » (抓大放小), les très nombreuses d'entre elles, dont les performances sont faibles, sont vendues, fusionnées ou fermées⁴. En conséquence, des millions d'ouvriers sont licenciés en moins de dix ans. Ces mesures gouvernementales, planifiées en vue de restructurer les entreprises d'État, provoquent un chômage massif, que le gouvernement désigne sous le nom de « Xiagang » (下岗)⁵. L'irrégularité et l'injustice tant sur le fond que sur la procédure de cette réforme décidée et réalisée par l'État-parti provoquent des protestations de la part des ouvriers concernés (§1).

Lors de cette même période, le développement rapide de l'économie privée provoque un déplacement massif de la population active : ouvriers licenciés en ville suite aux réformes des entreprises d'État, mais également travailleurs migrants qui se déplacent vers les villes depuis les régions rurales. Cependant, la mise en œuvre de « l'emploi à contrat » ne confère une grande liberté individuelle qu'aux seuls employeurs. Au surplus, leurs travailleurs n'ont pas de moyens pour agir collectivement. Le remplacement de l'emploi à vie par l'emploi à contrat

⁴ XIAO-YUAN DONG, LOUIS PUTTERMAN ET BULENT UNEL, « Privatization and Firm Performance: A Comparison between Rural and Urban Enterprises in China », (2006) 34 *Journal of Comparative Economics*, p.608-633; JING LENG, « China's Banking Reform in the Context of Globalization and Transition », (2006) 17 *Eur. Bus. L. Rev.*, p. 1271.

⁵ Ouvriers quittant leurs postes mais gardant le lien social et politique avec le Danwei.

augmente significativement l'efficacité économique, mais exacerbe la vulnérabilité des travailleurs qui se trouvent dans une position défavorable.

De cet essor des entreprises privées en Chine apparaissent des conflits de travail provoqués par les infractions commises par les employeurs aussi bien que par des conditions de travail qui se dégradent. Les employeurs s'autorisent de graves violations des lois dans leur gestion, et ils lèsent les droits et les intérêts des travailleurs⁶. Ainsi, une vague de grèves s'étend dans la zone côtière de l'est de la Chine en 2010⁷. Les conflits de travail s'aggravent et se transforment en actions collectives spontanées des travailleurs (§2).

Devant l'ampleur de ces conflits, l'État-parti adopte comme politique de « maintenir la stabilité » afin de réprimer les actions collectives. Une direction verticale composée de milliers d'agents gouvernementaux de tous niveaux est mobilisée pour prévoir, empêcher et punir les actions collectives. Dans ce contexte, le maintien de la stabilité est considérée décisive pour préserver le régime socialiste de l'État-parti (§3).

⁶ Par exemple, au printemps et à l'été 2010, des salariés se jettent les uns après les autres du toit de bâtiments industriels dans l'usine Foxconn, principal fabricant de produits électroniques. Ces suicides tragiques et une vague de grèves révèlent la détérioration des relations de travail dans l'économie de marché ainsi que la tension accrue entre employeurs et travailleurs. Voir FLORIAN BUTOLLO ET TOBIAS TEN BRINK, « Challenging the Atomization of Discontent: Patterns of Migrant-Worker Protest in China during the Series of Strikes in 2010 », (2012) 44 *Critical Asian Studies*, p. 419-440.

⁷ L'action collective la plus connue est l'affaire Honda. Le 17 mai 2010, plusieurs centaines d'employés de la compagnie des pièces d'auto Honda, insatisfaits de leurs salaires et avantages complémentaires, se mettent en grève.

§1. La vague de protestations à la suite de la réforme des entreprises d'État

La réforme des entreprises d'État introduit en Chine un système de gestion de l'entreprise et de production moderne et efficace qui vise à remplacer le mode de production planifié. Les mesures typiques adoptées incluent – sans s'y limiter – de séparer l'administration gouvernementale de la gestion de l'entreprise, de laisser le directeur d'usine assumer la responsabilité du système, d'inscrire l'entreprise dans un principe de gestion forfaitaire, d'introduire les mécanismes du contrat de travail, d'implanter un régime d'actionnariat, de réduire l'effectif du personnel pour améliorer l'efficacité en ayant recours au système du licenciement (*Xiagang*), de dynamiser les grandes entreprises tout en relâchant le contrôle sur les petites, de mettre en œuvre un régime de sécurité sociale, etc.

Ces mesures prises par l'État-parti dans le cadre de « Réforme et Ouverture » ont pour objectif de réformer la structure de propriété et le mode de gestion de l'entreprise d'État, et d'accroître l'efficacité économique par le biais de restructurations, de fusions et de fermetures de milliers d'entreprises, au prix du licenciement de millions d'ouvriers (A). Ce chômage massif se voit attribuer le nom de « *Xiagang* » par l'État-parti (B). Des milliers d'ouvriers licenciés organisent des protestations spontanées, individuelles ou collectives, pour exprimer leur mécontentement face aux irrégularités et aux injustices ayant cours dans le cadre de cette réforme des entreprises d'État (C). Ainsi, l'ordre social sur le plan de la relation industrielle en Chine contemporaine subit encore de lourdes conséquences négatives.

A. La réforme des entreprises d'État planifiée par l'État-parti

Avant la mise en œuvre de « Réforme et ouverture », le communisme est prégnant dans presque tous les aspects des dimensions politique, économique et sociale en Chine. La propriété publique et le système d'économie planifiée représentent les éléments fondamentaux de l'économie urbaine à l'époque de Mao. Les entreprises d'État (autrement dit, *Danwei*) ne

visent pas la rentabilité⁸. Elles ne sont qu'un instrument au service des ordres de l'État-parti ; peu importe qu'elles génèrent du profit ou non.

1. L'entreprise d'État : une entité quasi-gouvernementale

Comme on l'a vu dans le Chapitre I, dans le cadre de l'économie planifiée, l'État-parti, le Danwei et les ouvriers s'intègrent dans un ordre administratif verticalisé : l'État-parti contrôle les ouvriers (et leurs familles) à travers le Danwei. Tous les avantages accordés aux ouvriers, comme toutes les pénalités qui leur sont imposées, proviennent du Danwei. L'État-parti autorise le Danwei à prendre en charge non seulement la production économique, mais aussi les affaires politiques, culturelles, sociales et le bien-être des ouvriers⁹.

Dans un ordre aussi verticalisé d'administration, l'État-parti et les ouvriers se trouvent chacun à une extrémité. L'État-parti est le seul employeur ; il organise la main-d'œuvre, détermine les niveaux de salaire et définit les avantages sociaux standards. Tant les gestionnaires d'entreprise (dirigeants d'entreprise d'État) que les ouvriers sont des employés de l'État-parti : les premiers sont mandatés par l'État-parti pour gérer l'entreprise et les seconds sont subordonnés. La relation de travail, dans ce contexte, se définit comme une relation administrative de travail entre l'État-parti et les ouvriers à travers le Danwei, ce dernier étant le représentant de l'État-Parti auprès des ouvriers.

L'État, le Danwei et les ouvriers sont considérés comme ayant des intérêts communs et cohérents puisque, théoriquement, le régime d'État-parti est dirigé par la classe ouvrière et qu'en conséquence, les ouvriers travaillent pour leur propre compte. Plus précisément, les intérêts individuels des ouvriers sont inclus dans les intérêts collectifs du Danwei ; les intérêts collectifs du Danwei sont inclus dans les intérêts communs de l'État-parti. Théoriquement, aucun conflit d'intérêt ou de classe n'existe. L'État-parti contrôle toutes les dimensions de la

⁸ BILL TAYLOR, KAI CHANG ET QI LI, *Industrial Relations in China*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2003, p. 51-55.

⁹ ELI FRIEDMAN, *Insurgency Trap: Labor Politics in Postsocialist China*, Ithaca, NY, Cornell University Press, 2014, p. 7-12.

relation de travail au sein du Danwei, y compris l'embauche et le licenciement des ouvriers, les systèmes de rémunération, de prime, d'assurance sociale, d'avantages sociaux, de promotion et de sanction, etc.¹⁰.

Avant la « Réforme et ouverture », les entreprises d'État sont omniprésentes. Elles assurent non seulement l'emploi, mais aussi les avantages sociaux comme l'éducation et les soins de santé. Dans l'esprit de « prestation des services sociaux fournie par le Danwei » (企业办社会), les entreprises d'État s'occupent de la vie des ouvriers (et des membres de leur famille) du berceau au tombeau. Une entreprise d'État s'apparente à une entité quasi-gouvernementale, qui fournit à ses ouvriers ainsi qu'aux membres de leurs familles tous les avantages sociaux à partir de la naissance jusqu'à la mort : l'éducation, la santé, le logement et l'emploi.

Ce régime de l'emploi à vie pour assurer la sécurité du travail, aussi qualifié « d'emploi à vie avec un faible salaire mais de riches autres avantages » (低工资、多福利), a été considéré, dans la période précédant la « Réforme et ouverture », comme l'un des indicateurs de la supériorité du régime socialiste. Les ouvriers des entreprises d'État, en tant que « maîtres de l'entreprise » (企业的主人), jouissent des avantages sociaux fournis par le Danwei. Les ouvriers dans le Danwei partagent un sentiment de supériorité par rapport à ceux qui n'en profitent pas. Les avantages sociaux varient d'un Danwei à l'autre. En résumé, le Danwei accorde un statut aux ouvriers. Il assure non seulement leurs revenus, mais aussi leur statut politique et leurs avantages sociaux. Les Chinois le désignent comme le « bol de riz en fer » (铁饭碗)¹¹. Cet égalitarisme de l'ère maoïste n'incite pas cependant les ouvriers à travailler, sans compter qu'il contribue à un surplus de personnel dans les entreprises d'État. Les entreprises s'avèrent inefficaces et surchargées. C'est ce qui conduit à leur réforme et au licenciement à grande

¹⁰ PETER SHELDON, SUNGHON KIM, YIQIONG LI ET MALCOLM WARNER, *China's Changing Workplace: Dynamism, Diversity and Disparity*, London, Routledge, 2011, p. 21-22.

¹¹ JOE CB LEUNG, « Dismantling the 'Iron Rice Bowl': Welfare Reforms in the People's Republic of China », (1994) 23 *Journal of Social Policy*, p. 341-361.

échelle.

2. Moderniser les entreprises d'État pour augmenter la rentabilité

Mue par le principe de « priorité de l'efficacité » (效率优先), la réforme des entreprises d'État entraîne forcément leur restructuration. Il faut évidemment réformer la structure de leur propriété, les relations de travail et le système de sécurité sociale, les trois éléments étant étroitement liés. L'amélioration de l'efficacité économique et la réduction du coût d'exploitation de l'entreprise contribuent à l'accroissement de la compétitivité des entreprises d'État sur le marché. Tout comme Rome ne s'est pas faite en un jour, la réforme de l'entreprise d'État connaît plusieurs phases majeures.

Dans les années 1980, la priorité est accordée à trois dimensions : (1) octroyer à la direction de l'entreprise une autonomie de gestion¹²; (2) libérer l'entreprise du fardeau des charges sociales¹³; (3) remplacer l'emploi à vie par le contrat de travail. Après le discours de Deng Xiaoping lors de sa visite au Sud (邓小平南巡讲话) en 1992, les obstacles et doutes qui ont entravé l'accomplissement des réformes économiques au sein de la haute direction de l'État-parti ont été levés. La réforme des entreprises d'État progresse vite vers la marchandisation¹⁴.

Mais qu'est-ce qu'une entreprise moderne selon les politiques du PCC ? D'après le PCC, une entreprise moderne se caractérise par ces quatre éléments : « la relation de propriété clairement

¹² Après la troisième session plénière du onzième Comité central du Parti Communiste Chinois en 1978, le PCC décide de déployer la réforme des entreprises d'État dans le cadre de l'autonomie des entreprises et du système de partage fiscal. Il s'agit de transformer l'entreprise d'État de style Danwei, attachée à l'autorité gouvernementale, en une entité économique indépendante. La stratégie principale de cette phase est « la délégation des pouvoirs et l'octroi des bénéfices » (放权让利), dans le but de faire des entreprises d'État des entités autonomes et responsables de leurs profits et pertes.

¹³ HO-LUP FUNG, « The Making and Melting of the "Iron Rice Bowl" in China 1949 to 1995 », (2001) 35 *Social Policy & Administration*, p. 258-273.

¹⁴ La troisième session plénière du quatorzième Comité central du Parti Communiste Chinois tenue en 1993 a adopté la *Décision relative à plusieurs questions sur l'établissement du système d'économie socialiste de marché* (《关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》), qui fixe l'objectif de transformer les entreprises d'État en entreprises modernes. Après 1994, la mise en place des entreprises modernes à titre d'essai est menée dans nombre d'entreprises d'État. En septembre 1995, la cinquième session plénière du quatorzième Comité central du PCC a adopté des *Suggestions du Comité central du PCC sur la formulation du 'neuvième plan quinquennal' pour le développement économique et social national et la vision de 2010* (《中共中央关于制定国民经济和社会发展九五计划和2010年远景目标的建议》).

définie » (产权清晰), « une détermination claire du pouvoir et de la responsabilité » (权责明确), « la séparation de l'administration gouvernementale de la gestion de l'entreprise » (政企分开), et « un mode de gestion scientifique » (管理科学)¹⁵. Depuis lors, la réforme du système d'actionnariat (股份制改革), la séparation de l'administration gouvernementale de la gestion de l'entreprise et le remaniement du mécanisme de gestion de l'entreprise sont devenus les objectifs principaux de la modernisation des entreprises.

- La restructuration stratégique des entreprises d'État

En vertu de cette mentalité, de nouvelles approches pour procéder à la réforme des entreprises d'État sont proposées : transformer le mode de croissance économique, d'une part, appliquer la stratégie de « dynamisation des grandes entreprises tout en relâchant le contrôle sur les petites », d'autre part¹⁶. Du point de vue de la restructuration stratégique de l'économie globale, les deux approches sont étroitement liées. Pour avancer dans la restructuration stratégique des entreprises d'État, il faut dynamiser les grandes entreprises tout en relâchant le contrôle sur les petites¹⁷. Selon cette idée, il faut que, d'un côté, l'État-parti fasse des efforts pour aider les grandes entreprises ou groupes d'entreprises puissants et compétitifs en leur accordant des soutiens en matière de technologie, de mise en bourse, de financement par les banques, etc.¹⁸ ;

¹⁵ GORDON REDDING ET MICHAEL A WITT, « Chinese Business Systems and the Challenges of Transition », dans SHELDON, P., S. KIM, Y. LI ET M. WARNER (dir.), *China's Changing Workplace: Dynamism, Diversity and Disparity*, London, Routledge, 2011, p. 34-49.

¹⁶ Pour avancer dans la séparation de l'administration gouvernementale de la gestion de l'entreprise, les mesures suivantes sont entre autres appliquées : 1. ne plus autoriser l'armée, la police armée, ou l'autorité politique et juridique à créer une entreprise ; 2. demander aux organismes du Parti de se découpler des entités économiques créées par eux et des entreprises qui y sont directement attachées ; 3. explorer activement d'autres formes de gestion des biens appartenant à l'État.

¹⁷ À ce sujet, « *Suggestions du Comité central du PCC sur la formulation du 'neuvième plan quinquennal' pour le développement économique et social national et la vision de 2010* » (《中共中央关于制定国民经济和社会发展“九五”计划和 2010 年远景目标的建议》), publiées en septembre 1995, annoncent « qu'il faut se centrer sur l'amélioration de l'économie de l'État et initier une restructuration stratégique des entreprises d'État par la mobilisation et le remaniement des actifs existants ... sélectionner les (entreprises) excellentes et soutenir les (entreprises) puissantes, sélectionner le supérieur et éliminer l'inférieur pour systématiser la fusion par faillite ainsi que la réduction des personnels pour augmenter la rentabilité. (Il faut) privilégier particulièrement certaines grandes entreprises et groupes d'entreprises, lier et entraîner le remaniement et le développement de certaines entreprises par le biais du capital pour former des économies d'échelle, et faire valoir leur rôle central dans l'économie nationale. ... (Il faut) adopter le remaniement, l'alliance, la fusion, la coopération par actions, la location, le mandat de gestion, la vente et d'autres formes selon les cas, pour accélérer la restructuration et la réforme des petites entreprises ».

¹⁸ En 1996, l'État établit un programme pour guider les mille entreprises clés basées sur une classification. Il assure aussi des fonds de soutien. Par ailleurs, des Recommandations relatives à l'assouplissement du contrôle et à la dynamisation des petites

l'autre côté, l'État-parti doit tenter de relâcher le contrôle des entreprises d'État de tailles moyennes et petites par de nombreux moyens, tels que les restructurations, les fusions, les coopérations par actions, la location, le mandat de gestion, la vente, la faillite, etc.

Plus simplement dit, cette stratégie vise à la fois à soutenir particulièrement les grandes entreprises afin de constituer des conglomérats internationaux et à soumettre les petites et moyennes entreprises à la concurrence du marché ; ce qui conduit la plupart de ces dernières à être mises en faillite ou fermées. Plus spécifiquement, le point clé de la réforme des entreprises d'État consiste à augmenter leur rentabilité, non pas à traiter de la question de l'emploi ou à assurer les droits des travailleurs.

- La mise en faillite décidée par le gouvernement

Parallèlement à la réforme pour moderniser un grand nombre d'entreprises d'État, tous les paliers de gouvernements décident de forcer la faillite de celles d'entre elles qui sont peu rentables, déficitaires depuis une longue période, insolubles ou au bord de la faillite et n'intéressant aucun acheteur. Cette politique est également appelée « la mise en faillite décidée par le gouvernement » (政策性破产, Policy-mandated Bankruptcy)¹⁹. Initiée au niveau national en 1997 à titre pilote, la réforme des entreprises d'État par leur mise en faillite est généralisée à l'échelle nationale à partir de 1998. Impulsée vigoureusement par les gouvernements à tous les échelons, la réforme des entreprises d'État est presque complétée en 2005²⁰.

En pratique, une cour déclare la faillite d'une entreprise suite à une décision préalable du

entreprises d'État ont aussi été formulées pour diriger ce travail. En septembre 1997, la première session plénière du quinzième Comité central du PCC propose expressément d'aider un grand nombre de grandes et moyennes entreprises d'État en déficit à sortir d'embarras en trois ans environ, et de s'efforcer d'avancer dans la modernisation de la plupart des entreprises d'État majeures.

¹⁹ ROSS GARNAUT, LIGANG SONG ET YANG YAO, « Impact and Significance of State-Owned Enterprise Restructuring in China », (2006) *The China Journal*, p. 35-63.

²⁰ HUI WANG, « La réforme et le destin historique de la classe ouvrière en Chine : un rapport d'investigation sur la réforme de la Société Tongyu de Jiangsu » (改制与中国工人阶级的历史命运——江苏通裕集团公司改制的调查报告), (2006) *Tianya(天涯)*, p. 52-72.

gouvernement et conformément à ses directives. Il s'agit d'un acte gouvernemental, qui se distingue de la faillite commerciale au sens du droit civil. L'équipe de liquidation est essentiellement composée de fonctionnaires gouvernementaux et tout le processus de faillite est contrôlé par le gouvernement²¹. Ces équipes de pilotage de faillite ainsi que les équipes de liquidation subordonnées se placent au-dessus de la cour. Ce sont les cadres du gouvernement, et non les juges, qui dirigent et décident le déroulement de la faillite. De 1994 à la fin de 2004, au moins 3 484 entreprises d'État, touchant 6,67 millions d'employés, ont été déclarées en faillite suivant cette procédure²².

La réforme des entreprises d'État, dont fait partie la mise en faillite décidée par le gouvernement, s'appuie sur une forte mobilisation gouvernementale. Cette réforme est porteuse de lourdes conséquences pour la vie des ouvriers et toute la société chinoise. Ce mouvement de réforme touche non seulement les intérêts des ouvriers des entreprises d'État, mais également bouleverse radicalement le statut politique et social de la classe ouvrière dans la société chinoise. Selon les sources du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, au cours de la seule période de 1998 à 2004, les entreprises d'État licencient trois cinquièmes de leur personnel, pour un total cumulé de près de trente millions de travailleurs²³; entre 1998 et 2000, le nombre de licenciés se chiffre de sept à neuf millions chaque année.²⁴

B. Xiangang : chômage massif non reconnu par l'État-parti

Le terme « Xiangang » est une expression créée par l'État-parti dans les années 1990 puis généralisée en Chine. Elle désigne les ouvriers quittant le poste mais gardant quand même un

²¹ PEI SUN, « Is the State-led Industrial Restructuring Effective in Transition China? Evidence from the Steel Sector », (2007) 31 *Cambridge Journal of Economics*, p. 601-624; aussi, JEAN C OI, « Patterns of Corporate Restructuring in China: Political Constraints on Privatization », (2005) *The China Journal*, p. 115-136.

²² YI WANG, « L'État va prendre la charge du coût de la mise en faillite décidée par le gouvernement » (国有企业政策性破产最终都将由国家财政来买单), consulter: <http://finance.sina.com.cn/g/20050513/04131583425.shtml> (publié le 13 Mai, 2005).

²³ MARY E GALLAGHER ET BAOHUA DONG, « Legislating Harmony », dans SAROSH KURUVILLA, CHING KWAN LEE ET MARY E. GALLAGHER (dir.), *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers, and the State in a Changing China*, Ithaca, Cornell University Press, 2011, p. 44.

²⁴ YINGLI LIU : « La Chine va faire ses adieux aux problèmes des ouvriers licenciés cette année » (中国今年将告别“下岗职工”) , consulter : <http://www.chinanews.com/news/2005/2005-03-21/26/552970.shtml>, publié le 21 mars 2005.

lien politique et social avec l'entreprise d'État. Cette expression signifie littéralement « quitter son service »²⁵. Elle s'applique aux ouvriers qui ont perdu leur emploi durant la réforme des entreprises d'État.

1. Xiagang : types et volume

Le Xiagang signifie ainsi qu'un ouvrier qui a quitté son service et ne reçoit plus ni salaire ni avantages sociaux de la part de son Danwei, conserve néanmoins un lien politique et social avec celui-ci. Plus précisément, son Hukou, son dossier et son lien politique sont maintenus dans l'ancien Danwei et/ou l'autorité gouvernementale qui est responsable de l'ancien Danwei concerné. Les ouvriers licenciés sont politiquement attachés à leur ancien Danwei et, à ce titre, perçoivent une petite allocation de quelques centaines de yuan (RMB) par mois. Il s'agit bien de chômage, mais le régime socialiste d'État-parti refuse de reconnaître ce phénomène économique assimilé au régime capitaliste²⁶. Il ne veut pas et ne peut pas considérer ces personnes comme chômeuses dans un régime socialiste qui a promis le plein emploi.

Le Xiagang contient en fait un ensemble complexe de concepts. En fonction du nombre de personnes visées, on identifie deux types de Xiagang : le collectif et l'individuel. Quant au contenu de l'accord de départ, il faut distinguer deux catégories : celui qui est organisé par le Danwei et celui qui est initié par l'employé (l'ouvrier prend l'initiative de quitter volontairement le Danwei et cherche par lui-même un nouvel emploi). Normalement, ceux qui sont organisés par le Danwei sont de type collectif, tandis que ceux initiés par l'employé sont individuels.

Le Xiagang (ou licenciement) décidé par le Danwei peut prendre trois formes : (1) la retraite anticipée (内退下岗)²⁷; (2) l'attente d'un nouvel emploi (待业下岗)²⁸; et (3) la réduction des

²⁵ LINDA WONG ET KINGLUN NGOK, « Social Policy between Plan and Market: Xiagang (Off-duty Employment) and the Policy of the Re-employment Service Centres in China », (2006) 40 *Social Policy & Administration*, p. 158-173.

²⁶ HONG YUNG LEE, « Xiagang, the Chinese Style of Laying Off Workers », (2000) 40 *Asian Survey*, p. 914-937.

²⁷ Le licenciement sous forme de retraite anticipée est préférée des ouvriers puisque ces retraités peuvent bénéficier des

effectifs (企业人员精简)²⁹. Le Xiangang initié par l'employé peut aussi être résumé en trois formes : (1) les initiatives prises par les ouvriers pour chercher un nouvel emploi (自主择业)³⁰; (2) l'obligation de chercher un nouvel emploi (被迫择业)³¹; et (3) le rachat d'années de service (买断工龄)³².

2. Xiangang, un grave problème socio-économique

Par les mesures décrites ci-dessus, les entreprises d'État ont licencié un grand nombre d'ouvriers, ce qui a entraîné une explosion du nombre de chômeurs³³. La pauvreté extrême de ces masses de chômeurs constitue un risque pour la stabilité sociale. Le problème de ces millions d'ouvriers est si grave qu'il est devenu un phénomène socio-économique et qui a attiré l'attention de l'État-parti³⁴.

Ces chômeurs délaissés brutalement par les entreprises d'État il y a environ 20 à 15 ans ont lutté, et luttent encore aujourd'hui, pour un meilleur traitement. Cette réforme des entreprises d'État déclenchée par décision gouvernementale entraîne un nombre important de conflits de

politiques de retraites fournies par l'entreprise. Leur pension varie selon l'ancienneté d'emploi et la forme de retraite. Elle est environ 60% à 90% du salaire avant le licenciement. Normalement, seules les entreprises ayant une bonne performance peuvent adopter ces quatre approches. Les ouvriers acceptent ces modes du licenciement à condition qu'ils puissent toucher encore un revenu stable quoique faible.

²⁸ Le licenciement en attente d'un emploi, signifie que les ouvriers reçoivent pendant un ou deux ans, selon les politiques très différentes de chaque province ou entreprise, une très faible subvention de 100 à 300 yuan par mois tout en attendant un nouvel emploi. C'est le mode le plus répandu, appelé aussi « prendre un long congé ». Pour les entreprises gravement déficitaires, au bord de la ruine ou dans un état extrêmement difficile, ce semble être le seul moyen praticable, bien qu'il soit le plus difficile à accepter par les ouvriers. D'ailleurs, cette subvention mensuelle de 100 à 300 yuan ne permet pas aux ouvriers licenciés de payer un loyer mensuel, de sorte qu'ils ne peuvent que protester contre les gouvernement locaux. Ils ne bénéficient pas non plus des avantages liés à la santé, l'éducation et la maternité et leurs conditions de vie sont très pénibles.

²⁹ Le licenciement en vue de réduire des effectifs signifie qu'une entreprise, par l'affectation de certains actifs ou fonds, détache des effectifs dans des services auxiliaires ou subsidiaires et les déplace dans des entités économiques indépendantes nouvellement créées. Cette forme convient aux très grandes entreprises.

³⁰ Initiatives prises par les ouvriers pour chercher un nouvel emploi : les ouvriers qui conservent l'attachement au Danwei, mais qui quittent volontairement l'entreprise pour chercher un autre emploi. Ce sont normalement des ouvriers jeunes ou qualifiés qui mènent généralement une meilleure vie après avoir été licenciés.

³¹ Obligation de chercher un nouvel emploi : les ouvriers dans les entreprises gravement déficitaires, en cessation d'activités, partiellement en cessation d'activités ou incapables de payer le salaire ou l'allocation de vie sont souvent obligés de quitter l'entreprise et de chercher un nouvel emploi.

³² Le rachat d'années de service : l'ouvrier choisit de percevoir un montant forfaitaire compensatoire basé sur leurs années de services et leur niveau de salaire ; l'entreprise peut alors mettre fin à la relation d'emploi et se décharger d'autres obligations telles que la prestation de l'assurance matérielle ou l'obligation de trouver un poste pour ces ouvriers.

³³ Selon les sources du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, durant la période 1998 à 2004, les entreprises d'État ont licencié trois sur cinq de leurs ouvriers, avec un total cumulé de près de 30 millions. Voir M.E. GALLAGHER ET B. DONG, préc., note 23, p. 44.

³⁴ XIAOGANG WU, « Voluntary and Involuntary Job Mobility and Earnings Inequality in Urban China, 1993–2000 », (2010) 39 *Social Science Research*, p. 382-395.

travail, puisque le Xiagang n'est pas accompagné d'un mécanisme normatif de régulation. Aucune loi ne le régleme, et seuls existent à son sujet des documents ou avis temporaires du parti ou des gouvernements locaux. Selon un Avis interprétatif émis par la Cour populaire suprême (Cour suprême de la Chine), les tribunaux ne sont pas autorisés à entendre les requêtes concernant les contentieux du travail, y compris le Xiagang, engendrés par la réforme des entreprises d'État sous forme de la mise en faillite décidée par le gouvernement³⁵. Selon cet Avis, de tels contentieux doivent être réglés par le gouvernement et non par les tribunaux.

Cette réforme de grande envergure des entreprises d'État lèse non seulement les droits et intérêts de millions d'ouvriers, mais elle bouleverse également radicalement le statut politique et social de la classe ouvrière dans la société chinoise. Elle entraîne chez les ouvriers chinois de séquelles sérieuses et une anxiété quant à leur appartenance.

C. L'irrégularité et l'injustice durant la réforme des entreprises d'État

Au début de la réforme, il n'existait aucune règle juridique s'appliquant spécifiquement au licenciement, à la sécurité sociale et à la question du réemploi de ces dizaines de millions d'ouvriers licenciés à cause de la réforme des entreprises d'État. Avant l'édition de l'*Avis sur la normalisation de la réforme des entreprises d'État* (《关于规范国有企业改制工作的意见》) en 2003, aucun document homogène et complet n'existait pour orienter la réforme.

Faute de politiques uniformisées et de règles juridiques émanant du gouvernement central au début et en cours de réforme, de nombreux problèmes surgissent, tels que l'incohérence des politiques issues des gouvernements locaux, des abus de pouvoirs et la corruption des gestionnaires d'entreprises³⁶. De plus, pour atteindre les objectifs de licenciements ordonnés

³⁵ Voir l'article 2 de *Interpretation (III) of the Supreme People's Court of Several Issues on the Application of Law in the Trial of Labor Dispute Cases*, en vigueur depuis le 14 Septembre 2010, qui dispose que « The people's court shall accept a case on any dispute arising from the self-restructuring of an enterprise ». C'est à dire que les contentieux du travail liés à la réforme des entreprises d'État sous forme de la mise en faillite décidée par le gouvernement ne seront pas entendus par les tribunaux.

³⁶ FENG CHEN, « Subsistence Crises, Managerial Corruption and Labour Protests in China », (2000) *The China Journal*, p. 41-63; FENG CHEN, « Privatization and Its Discontents in Chinese Factories », (2006) 185 *The China Quarterly*, p. 42-60.

par l'État-parti, les gouvernements locaux et les gestionnaires des entreprises d'État utilisent différents moyens illégaux afin de forcer les ouvriers à signer une entente de résiliation volontaire de leur contrat de travail. Des hauts fonctionnaires de la Commission de la supervision et de l'administration des actifs d'État (SASAC) ont reconnu les irrégularités du processus de licenciement des ouvriers en écrivant que « le processus de la réforme n'est pas assez réglementé »³⁷. Ces graves conséquences ont produit des effets pervers et poussé les ouvriers à entreprendre des actions collectives, qui ont secoué fortement la société chinoise au début du 21^e siècle et surgissent encore à nos jours³⁸.

1. L'irrégularité et l'absence de transparence durant la réforme des entreprises d'État

La réforme des entreprises d'État est un processus peu surveillé mais appliqué systématiquement pendant une longue période, sans que des lois spécifiques soient mises en place pour garantir une procédure équitable et un droit de participation aux ouvriers concernés. Ce sont les autorités locales (province ou municipalité) qui énoncent leurs propres politiques sur la réforme des entreprises, et ce, sans recours judiciaire possible pour les ouvriers licenciés. Le désordre facilite la conduite d'opérations obscures par les fonctionnaires locaux et les gestionnaires des entreprises d'État corrompus, leur permettant de s'approprier facilement des actifs d'État. En même temps, les ouvriers qui étaient les propriétaires de ces actifs (puisqu'on les disait maîtres de l'entreprise) sont poussés en marge de la société³⁹.

Dans de telles circonstances, la réforme incite les fonctionnaires des gouvernements locaux et les hautes directions des entreprises à nouer des complicités afin de détourner des biens publics.

Pendant la réforme, notamment par le biais d'opérations irrégulières, de nombreux actifs

³⁷ Selon ce rapport « il y a un manque de transparence dans certaines entreprises [...] et il y existe des opérations obscures ; [...] les opérations de certaines entreprises ont lésé les intérêts des créanciers et les droits légitimes des employés [...] ; il est survenu aussi des actes violant des règles et des lois tels que la collusion de l'intérieur et de l'extérieur pour cacher, détourner, s'emparer ou empocher indûment les actifs de l'État », voir : Le responsable de la SASAC répond aux questions des journalistes sur la régularisation de la réforme" via le lien : <http://www.sasac.gov.cn/n2588035/n2588320/n2588340/c4427111/content.html>, publiées le 18 Décembre 2003.

³⁸ WILLIAM HURST ET KEVIN J O'BRIEN, « China's Contentious Pensioners », (2002) 170 *The China Quarterly*, p. 345-360.

³⁹ F. CHEN, préc., note 36.

appartenant à l'État sont perdus. Ces pertes se produisent sous des formes et par des canaux différents⁴⁰. Du fait de la manipulation de directions corrompues par les affairistes, la réforme des entreprises d'État privatise des biens publics qui sont alors achetés par des personnes physiques ou entités privées à des prix dérisoires. Selon les sources officielles, les pertes des actifs d'État atteignent de quatre-vingt à cent milliards de yuan RMB chaque année depuis la réforme. Le détournement des biens publics par des officiels corrompus en est la cause principale⁴¹. Ce type de réforme, cette privatisation des entreprises d'État, cause de grands dommages aux biens publics et aux intérêts des ouvriers. L'écart des revenus s'en trouve déraisonnablement creusé. En moins de quarante ans, « Réforme et ouverture » transforme rapidement la Chine en l'un des pays présentant le plus grand écart entre les riches et les pauvres au monde.

Faute de mesures normalisées ou systématisées, la réforme des entreprises d'État laisse un grand nombre de séquelles. Les irrégularités et l'absence de transparence sont évidentes. D'autres problèmes, tels que la faible compensation des ouvriers licenciés, le retard dans le paiement des allocations ou dans la fourniture de sécurité sociale, violant les droits et intérêts des ouvriers sont aussi avérés. Le gouvernement central n'établit pourtant pas de politique uniformisée et adaptée pour répondre à ces graves problèmes ; cela constitue l'une des causes principales donnant lieu aux actions collectives des employés licenciés. Ces problèmes ne sont toujours pas résolus à ce jour, si bien que les ouvriers licenciés ne cessent de réclamer le respect de leurs droits aux gouvernements locaux et aux cadres des entreprises réformées.

2. La violation des droits et intérêts des ouvriers licenciés

⁴⁰ Ces moyens sont surtout les suivants : (1) La réforme de l'actionnariat et la mise en enchère ; (2) La fausse déclaration de faillite pour déposséder les créanciers ; (3) La sous-estimation malveillante par une agence d'évaluation des actifs d'État ; (4) La création fictive de joint-ventures pour obtenir frauduleusement de l'argent ; (5) La mauvaise prise de décision qui entraîne des pertes importantes de biens publics ; et (6) l'abus de pouvoir par des fonctionnaires d'État corrompus lors de leurs interventions dans des procédures de fermeture, d'interruption d'activité, de fusion, de transfert du mandat de gestion, de location, d'intégration et de vente d'une entreprise.

⁴¹ À ce sujet, voir XUE LIANG DING, « The Illicit Asset Stripping of Chinese State Firms », (2000) *The China Journal*, p. 1-28.

Cette opération cause non seulement la perte de biens publics, mais lèse également les droits de ces employés licenciés. La réforme n'a pas suffisamment pris en compte le droit à l'information ou le droit à la participation des ouvriers dans les entreprises d'État. La perte brusque de leur statut conduit à des angoisses et des dérèglements psychologiques⁴². Cette inquiétude est principalement due à la non-transparence, aux irrégularités et à l'exclusion des ouvriers du processus de réforme. L'absence d'information sur l'ensemble du processus et sur ses conséquences a sans conteste produit des mécontentements chez les ouvriers qui ont tendance à recourir aux actions collectives⁴³. L'émergence de ces conflits collectifs du travail peut s'expliquer par trois causes principales⁴⁴ :

(1) Tout d'abord, la compensation économique du licenciement est tellement faible qu'elle suscite des actions collectives des ouvriers. Selon les politiques du gouvernement central, les entreprises fermées ou réformées doivent payer une compensation basée sur le salaire mensuel des employés. Le montant devrait être calculé à partir du salaire moyen de l'année précédente. Or, les gestionnaires de l'entreprise et les fonctionnaires qui dirigent la réforme fixent délibérément le salaire de l'année de référence au seuil le plus bas possible. Ce faisant, la compensation qu'ils déterminent s'éloigne considérablement des attentes des employés. Se souciant de leur avenir, les employés des entreprises réformées boycottent la réforme.

(2) Ensuite, les gouvernements locaux et les gestionnaires des actifs d'État n'exécutent pas dans le cadre de la réforme les politiques définies à ce titre par le gouvernement central. Par exemple, les documents émanant du gouvernement central soulignent à maintes reprises que le plan de réforme devrait être soumis à la délibération de l'assemblée générale des représentants ouvriers ou de l'assemblée générale des employés, instances où les opinions des

⁴² CHING KWAN LEE, « Pathways of Labor Insurgency », (2000) 41 *Chinese Society: Change, Conflict and Resistance*, p. 60.

⁴³ B. TAYLOR, K. CHANG ET Q. LI, préc., note 8, p. 162-164.

⁴⁴ *Id.*, p. 159-160.

employés devraient être sérieusement entendues et prises en compte; le plan de remplacement, entre autres, ne devrait être mis en œuvre qu'après son adoption par l'assemblée générale des représentants ouvriers ou l'assemblée générale des employés. Mais la plupart des entreprises n'ont jamais appliqué ces règles au cours de la réforme. L'assemblée générale des représentants ouvriers a été méprisée par les gestionnaires d'entreprise.

Cependant, les gouvernements locaux et les gestionnaires des entreprises, usant de manœuvres frauduleuses ou intimidantes, forcent les ouvriers à accepter une faible compensation et la rupture de la relation d'emploi⁴⁵. Pour la majorité d'entre eux, la compensation qu'ils ont reçue ne leur permet pas d'affronter la vie qui suit le licenciement⁴⁶.

(3) Finalement, les ouvriers licenciés ont connu un déclin brutal de leur niveau de vie.

Bien que les ouvriers soient admissibles à la subvention-chômage et à l'assurance minimum vitale, ces allocations n'assurent pas les dépenses d'une famille en ville. La majorité des ouvriers sont licenciés à l'âge de 40-50 ans. La discrimination en matière d'âge sur le marché du travail ainsi que l'absence de compétences requises pour de nouveaux métiers ont aggravé la difficulté des employés licenciés à retrouver un emploi offrant un revenu décent et stable⁴⁷.

Par ailleurs, ils ne peuvent bénéficier de la pension de retraite avant d'atteindre l'âge statutaire de départ à la retraite. Une enquête auprès des groupes démunis du nord-est de la Chine pendant la seconde moitié de l'année 2005 relève que la plupart des employés, après avoir quitté leur ancien emploi dans les entreprises d'État ou collectives, ont fait l'objet d'exclusion quasi-systématique lors de leurs tentatives d'accéder à un nouvel emploi, à l'assurance-chômage, à une pension, à la formation professionnelle, aux services de santé et

⁴⁵ ANTOINE KERNEN, « State Enterprises in Shenyang: Actors and Victims in the Transition », (1997) *China Perspectives*, p. 26-32.

⁴⁶ FENG CHEN, « Industrial Restructuring and Workers' Resistance in China », (2003) 29 *Modern China*, p. 237-262.

⁴⁷ THOMAS GOLD, WILLIAM HURST, JAEYOUN WON ET QIANG LI, *Laid-off Workers in A Workers' State: Unemployment with Chinese Characteristics*, New York, Palgrave Macmillan, 2009, p. 159-165.

d'éducation, etc.⁴⁸.

Ces éléments ont finalement accentué les conflits de travail et poussé ces groupes défavorisés de la société à traduire leurs revendications économiques et la défense de leurs droits en actions collectives violentes. Autrement dit, par les actions collectives publiques, les ouvriers tendent à attirer l'attention du grand public et des médias pour revendiquer leurs droits économiques auprès de l'autorité gouvernementale⁴⁹.

3. La violation du droit d'accès à la justice

Par leurs actions collectives, les ouvriers licenciés revendiquent non seulement le respect des droits liés à leur emploi (par exemple, le salaire, la compensation et la pension) ou à leur réemploi, mais aussi la poursuite devant la justice des gestionnaires d'entreprises en raison de leur responsabilité administrative et pénale dans les cas de corruptions. Malheureusement, les autorités arbitrales et judiciaires ferment leurs portes à ces litiges. Ces contentieux ne peuvent être réglés devant un arbitre ou un juge pour les deux raisons suivantes :

(1) Les parties engagées dans les contentieux sont non seulement les ouvriers licenciés et leurs entreprises, mais aussi les autorités gouvernementales édictant les politiques et approuvant les plans de réforme. Les autorités judiciaires se protègent en gardant une position prudente dans les affaires touchant le gouvernement ou les fonctionnaires, et elles refusent d'entendre les requêtes déposées par les ouvriers licenciés.

(2) Ces contentieux ne peuvent être réglés par la procédure judiciaire. La Cour suprême du peuple et les cours locales à tous les échelons déclarent irrecevables ces litiges parce qu'ils touchent aux politiques de réforme ainsi qu'à leurs conséquences. Selon la Cour suprême du

⁴⁸ YONGSHUN CAI, « The Resistance of Chinese Laid-off Workers in the Reform Period », (2002) 170 *The China Quarterly*, p. 393-413.

⁴⁹ ANTOINE KERNEN, « The Reemergence of Street Protests: State Workers Challenge the Chinese State », dans THOMAS GOLD, WILLIAM HURST, JAEYOUN WON ET QIANG LI (dir.), *Laid-Off Workers in a Workers' State*, New York, Palgrave Macmillan, 2009, p. 225-244.

peuple, ces litiges doivent être réglés par le comité local du Parti et le gouvernement local⁵⁰. En fait, certaines cours provinciales ont étendu les listes des causes irrecevables⁵¹.

Lorsque les conflits de travail ne peuvent être tranchés par la procédure judiciaire, les ouvriers licenciés sont obligés de recourir à la pétition (上访) ou à d'autres actions individuelles ou collectives pour faire valoir leurs droits et intérêts. Les ouvriers licenciés sont obligés de protester ouvertement dans la rue pour trouver des solutions, ce qui affecte gravement la stabilité sociale.

4. La marginalisation sociale des ouvriers licenciés

La réforme des entreprises d'État en Chine est aussi un processus de marginalisation sociale des ouvriers. Elle génère chez les ouvriers concernés une inquiétude quant à leur appartenance. Pendant ce processus de réforme, les politiques définies par les gouvernements locaux ne sont pas centrées sur la protection des droits et intérêts des ouvriers, mais sur l'efficacité économique. Après leur avoir « racheté » leur statut d'employés d'une entreprise d'État, l'État-parti n'offre pas à ces ouvriers des politiques leur assurant un emploi et un salaire stables. Par conséquent, les anciens droits sociaux ainsi que le statut politique liés à leur statut préalable se dégrade. Les ouvriers touchés par la réforme sont repoussés en marge de la société.

La violation des droits des ouvriers est évidente. Le vif conflit opposant le patronat et le salariat finit par déborder et atteindre un point critique après avoir été étouffé maintes fois. En effet,

⁵⁰ Songyou Huang, vice-président de la Cour suprême du peuple, dit au symposium en matière de droit du travail que « le règlement des contentieux massifs du travail devra compter sur le soutien du comité local du Parti et du gouvernement local. Actuellement, à cause de l'imperfection de notre régime de sécurité sociale, le tribunal peut refuser de recevoir les contentieux massifs du travail suscités par les retards de paiement des salaires par les entreprises d'État en raison des politiques industrielles d'État ou de la réforme des entreprises. Le tribunal doit toutefois pacifier les conflits et essayer de résoudre les différends, et sous la direction unifiée du comité du Parti et en collaboration avec l'administration compétente canaliser le mécontentement. »

⁵¹ Par exemple, selon *Des opinions de pilotage relatives à des questions sur le jugement des litiges du travail* (《关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见》) édictées par la Haute Cour du Peuple de Guandong le 15 septembre 2002, la cour ne recevra plus les litiges causés par les retards de paiement des salaires aux employés licenciés à cause de la réforme des entreprises d'État dirigée par l'administration compétente. Aussi, dans *l'Avis relatif aux causes irrecevables pour le moment* (《关于当前暂不受理几类案件的通知》) délivré à l'intérieur par la Haute Cour du Peuple de Guangxi en septembre 2003, treize catégories de causes « touchant des questions hautement sensibles et qui ont un impact sur l'ensemble de la société » telles que « les litiges causés par le paiement tardif des salaires aux employés dû à la réforme ou à la faible rentabilité des entreprises ou à d'autres raisons », ainsi que « les litiges de licenciement émanant de la réforme institutionnelle du travail », « les litiges de remplacement causés par la violation du principe démocratique de délibération au cours de la réforme ou par la réforme des entreprises » s'inscrivent dans les limites de l'irrecevabilité.

depuis la réforme initiée au milieu des années 1990, les ouvriers licenciés ne cessent de lutter pour leurs propres droits et intérêts sous forme de pétitions collectives, démonstrations, blocages de rue, etc. Les problèmes soulevés demeurent non résolus et les protestations collectives entraînées par la réforme des entreprises d'État se reproduisent sans fin. Un chercheur s'intéressant à la réforme des entreprises d'État en Chine, professeur Feng Chen, utilise la notion d'« éthique de subsistance » (autrement dit, le droit à la subsistance) pour expliquer la cause principale des actions collectives découlant de la réforme. D'après lui, les mesures prises durant la réforme ont causé le chômage massif de millions d'ouvriers désormais confrontés à une crise de subsistance, dont notamment le déclin brutal de leur niveau de vie et l'incapacité à joindre les deux bouts. Leurs protestations collectives constituent un débordement spontané du mécontentement cumulé suscité par ces crises⁵².

En somme, la réforme des entreprises d'État, presque totalement complétée en 2005, conduit à la violation des droits légitimes des ouvriers, de leur droit à la négociation collective et à tout droit à la participation. Cette réforme lèse non seulement gravement les droits et intérêts des ouvriers et détruit leur statut social et politique, mais subvertit également l'identité socio-psychologique des ouvriers. L'ancien « maître de l'entreprise », « maître de la société », ou « maître de l'État » se transforme en « main-d'œuvre employée par le capital », déclassée en groupe défavorisé. Malheureusement, il faut attendre novembre 2006 avant que le gouvernement central reconnaisse ouvertement la violation des droits des ouvriers au cours de cette réforme ; il propose de prendre des mesures pour défendre effectivement les droits des travailleurs à l'information, à la participation et au partage des fruits de la réforme⁵³. L'accent mis par le gouvernement sur ces droits démontre précisément leur absence pendant la réforme.

⁵² FENG CHEN, « Subsistence Crises, Managerial Corruption and Labour Protests in China », (2000) *The China Journal*, p. 41-63.

⁵³ FANG REN, « Les cinq causes qui donnent lieu à la lésion des droits des employés dans la réforme des entreprises d'État » (五大原因导致国企改革中职工权益受损), publié le 15 novembre 2006, consulter : http://news.xinhuanet.com/politics/2006-11/15/content_5334163.htm.

Durant une vingtaine d'années depuis la fin du dernier siècle jusqu'à nos jours, les irrégularités et l'injustice de la mise en faillite des entreprises d'État par le gouvernement local ont conduit à un nombre très élevé de pétitions des travailleurs licenciés, qui tentent de manifester leur mécontentement et d'obtenir justice devant les organismes étatiques les plus hauts⁵⁴. Parallèlement à cette montée des pétitions, les actions collectives spontanément organisées par les ouvriers, telles que manifestations, sit-in, grèves, blocages de rues, progressent très rapidement. D'après les statistiques, le nombre d'« incidents de masse » survenant annuellement augmente de dix à soixante milles entre 1993 et 2003 et le nombre de participants passe de sept cent trente milles à plus de trois millions⁵⁵.

Depuis 2003 jusqu'à nos jours, les manifestations de ces ouvriers licenciés ne cessent jamais, ce qui a marqué dramatiquement la relation industrielle en Chine contemporaine. Ainsi, la tension sociale causée par la réforme des entreprises d'État n'est toujours pas complètement résolue et l'État-parti a adopté la position solide de refuser les demandes de ces manifestants victimes de la réforme. À côté de ces ouvriers désespérés de la réforme injuste des entreprises d'État, on constate également le mécontentement accru des ouvriers embauchés par les entreprises privées sur leurs mauvaises conditions de travail.

⁵⁴ Zhanshun Zhou, directeur du Bureau national pour la pétition (officiellement connu comme State Bureau for Letters and Calls) a reconnu lors de son interview dans la Revue *Causerie de la quinzaine* (《半月谈》) en novembre 2003 que « récemment ont augmenté considérablement les pétitions collectives, les pétitions répétées et les pétitions à Pékin qui impliquaient un grand nombre de personnes, sur une grande échelle, pour une longue durée et avec des comportements agressifs. Cela a déclenché des réactions en chaîne parfois, et affecté gravement la stabilité sociale de la capitale et de certaines régions ». voir: QUI HU ET SHU JIANG, « La vague des pétitions en 2003 devient un défi exceptionnel pour les nouveaux dirigeants de l'État » (2003 年中国遭遇信访洪峰, 新领导人面临非常考验), publié le 8 décembre 2003, consulter: <http://news.sina.com.cn/c/2003-12-08/10142314186.shtml>.

⁵⁵ LIHUA CHEN, « Les incidents de masse en Chine ont sextuplé en une décennie » (中国“群体性事件”10年增6倍, 《新华每日电讯》), Xinhua Meiri Dianxun, (Xinhua Daily Telegraph), le 31 Juillet 2005; voir le lien : http://news.xinhuanet.com/mrdx/2005-07/31/content_3290161.htm.

§2. Le mécontentement des travailleurs provoqué par un capitalisme sauvage

La réforme des entreprises d'État et l'essor de l'économie privée ont permis à la Chine de transformer graduellement son mode de production, passant de l'économie planifiée à l'économie socialiste de marché. La structure de la relation de travail en a été transformée. Avant la réforme, dans le contexte de l'économie planifiée, la relation d'emploi se présente comme une relation administrative de subordination ou « une relation administrative de travail », plutôt que comme une relation salariale au sens du droit privé.

La marchandisation économique en Chine s'accompagne de l'instauration et de la maturation graduelle du marché du travail. Ainsi, à la suite de la réforme des entreprises d'État, l'emploi avec contrat de travail se substitue graduellement à l'emploi à vie (A). Avec l'essor de l'économie privée, les conflits de travail explosent, alors que l'État-parti favorise le développement économique au détriment des droits et libertés des travailleurs (B). Désespérés par leurs mauvaises conditions du travail, ces derniers revendiquent une protection adéquate de leurs droits et intérêts en appelant une législation effective s'inscrivant dans la logique de l'économie de marché et véritablement mise en œuvre (C).

A. Le contrat de travail remplace l'emploi à vie

S'agissant de la relation d'emploi, la « Réforme et ouverture » provoque une transformation qui conduit du statut au contrat. Le régime de l'emploi sous contrat est introduit à partir de 1986 ; il fait l'objet d'une généralisation au niveau national pour tous les travailleurs à compter de 1995⁵⁶. Il s'agit bien de remplacer l'ancien contrat social entre l'État, le Danwei et

⁵⁶ Le 9 septembre 1986, le Conseil des Affaires d'État promulgue quatre dispositions provisoires relatives à la réforme du régime d'emploi, à savoir les *Dispositions provisoires relatives à la mise en œuvre de l'emploi à contrat de travail dans les entreprises d'État* (《国营企业实行劳动合同制暂行规定》), les *Dispositions provisoires relatives au recrutement des ouvriers par les entreprises d'État* (《国营企业招用工人暂行规定》), les *Dispositions provisoires relatives au renvoi des employés pour infractions disciplinaires dans les entreprises d'État* (《国营企业辞退违纪职工暂行规定》) et les *Dispositions provisoires relatives à l'assurance provisoire de chômage des employés dans les entreprises d'État* (《国营企业暂行职工待业保险暂行规定》). Entrées en vigueur le 1 octobre 1986, ces quatre dispositions provisoires visent la réforme du recrutement et de l'emploi.

l'individu par un contrat de travail entre l'individu et l'employeur. Autrement dit, le contrat social (« le bol de fer »), fondé sur le statut politique de la classe ouvrière et défini sous l'économie planifiée, est remplacé graduellement par le contrat de travail au sens du droit civil fondé sur le marché du travail⁵⁷.

La substitution de l'emploi à vie par le contrat de travail marque un virage important de la relation de travail, et elle constitue aussi une condition nécessaire pour favoriser le développement de l'économie privée en Chine⁵⁸. Dans les faits, l'emploi avec contrat de travail est appliqué pour le recrutement des nouveaux travailleurs. Ainsi, le remplacement d'un retraité par ses enfants ou le recrutement en interne des enfants majeurs d'un employé – ce qui était un des bénéfices du système de Danwei – sont supprimés. Désormais, le recrutement est théoriquement ouvert à tous⁵⁹. Cela signifie que l'État se distancie graduellement de la relation de travail afin de laisser employeur et employé établir une relation contractuelle sur la base de l'autonomie de la volonté individuelle prévue par le droit privé.

Conséquemment, le marché du travail se forme progressivement en Chine. Les entreprises privées commencent à recruter des employés. L'employeur et l'employé peuvent se choisir librement. La main d'œuvre peut circuler sans entrave. Tout cela assure la fourniture de talents à l'économie de marché chinoise.

Cependant, dans un contexte où les droits du travail et de la sécurité sociale ne sont pas encore bien développés, l'emploi sous contrat signifie que l'employeur dispose d'une grande liberté de recrutement, alors que le travailleur, malgré sa liberté de choix d'un emploi, se trouve dans une position désavantageuse en l'absence de protection légale et de toute liberté syndicale pour contrer les abus de pouvoirs patronaux.

⁵⁷ M.E. GALLAGHER ET B. DONG, préc., note 23, p. 39.

⁵⁸ MARY E. GALLAGHER, « "Time Is Money, Efficiency Is Life": The Transformation of Labor Relations in China », (2004) 39 *Studies in Comparative International Development*, p. 21-24.

⁵⁹ P. SHELDON, S. KIM, Y. LI ET M. WARNER, préc., note 10, p. 24-27.

Les travailleurs chinois, qu'ils soient migrants ou pas, se trouvent dans une position vulnérable et isolée, face à l'employeur qui impose seul les conditions du travail. Ils ne sont pas en mesure de s'organiser librement pour pouvoir négocier collectivement leurs conditions du travail. Soumis à l'employeur et dépourvu de moyens pour contrer les abus de pouvoirs, un employé seul est inévitablement très vulnérable dans la relation d'emploi.

B. L'explosion des conflits de travail

Faute d'un mécanisme permettant de contrebalancer le rapport de force entre travailleurs et employeurs, le rapport de force entre le salariat et le patronat est dramatiquement déséquilibré depuis l'introduction du mode de production capitaliste à la suite de la « Réforme et ouverture ». Or, lorsque l'exploitation des travailleurs devient tellement excessive qu'elle dépasse la limite de la tolérance des travailleurs, ces derniers n'ont pas d'autres choix que d'externaliser les conflits nés à l'intérieur de l'entreprise sous forme d'actions collectives spontanément organisées. Ce phénomène s'aggrave du fait de l'absence d'un syndicat ayant pour mission de défendre les droits propres aux travailleurs et de l'absence d'un mécanisme de dialogue effectif entre le salariat et le patronat.

Un tel contexte favorise les infractions aux lois en matière de travail et de violations des droits légitimes des employés. De telles infractions et violations des employeurs en matière de conditions du travail sont la cause de l'action collective des travailleurs. Faute de moyens de pression octroyés aux travailleurs par la loi, un mode de gestion unilatéral et incontesté de la main d'œuvre de la part de l'employeur et la perpétuation de mauvaises conditions de travail exacerbent les conflits de travail⁶⁰. Surtout, les conflits collectifs du travail, qui ne sont pas ou ne peuvent pas être soumis à la Commission arbitrale du travail ou au tribunal, nourrissent

⁶⁰ CHING KWAN LEE, *Against the Law: Labor Protests in China's Rustbelt and Sunbelt*, Berkeley, Univ of California Press, 2007, p. 161-171.

souvent l'action collective des travailleurs⁶¹. Bien qu'elle se manifeste sans cesse, il est difficile de disposer de statistiques officielles en raison du blocage de l'information par les gouvernements.

La scission structurelle entre régions urbaines et rurales due au système d'enregistrement du Hukou donne lieu à la dualisation du marché du travail entre urbains et ruraux, ainsi qu'à la discrimination envers les travailleurs migrants d'origine rurale⁶². Par rapport aux travailleurs urbains, les travailleurs migrants ruraux subissent une discrimination supplémentaire basée sur le Hukou et une absence de sécurité sociale. De ce fait, l'action collective qu'ils entreprennent ne cesse de croître et de gagner en visibilité, toujours parce que les problèmes auxquels ils sont confrontés sont de nature collective, tels que les retards de paiement du salaire par l'employeur pour tout un atelier ou pour tous les travailleurs de l'usine, ou la faiblesse générale du salaire dans l'usine⁶³.

La manufacture est le secteur où le plus d'actions collectives sont initiées. La majorité des participants à ces actions sont des travailleurs migrants ruraux au sein d'entreprises privées⁶⁴. Ils revendiquent surtout de percevoir les salaires dus et que leurs droits soient reconnus par l'employeur⁶⁵. En outre, les actions collectives éclatent fréquemment dans des secteurs étroitement liés au service public et social, tels que le secteur des taxis, les transports en commun, l'éducation, l'environnement, la santé, etc. Avec la réduction significative des dépenses gouvernementales pour réprimer la corruption des fonctionnaires et les avantages

⁶¹ ANITA CHAN, « Strikes in China's Export Industries in Comparative Perspective », (2011) *The China Journal*, p. 419-440.

⁶² E. FRIEDMAN, préc., note 9, p. 14-15.

⁶³ F. BUTOLLO ET T. TEN BRINK, préc., note 6.

⁶⁴ PUN NGAI ET JENNY CHAN, « Global Capital, the State, and Chinese Workers: the Foxconn Experience », (2012) 38 *Modern China*, p. 383-410.

⁶⁵ Il est rapporté qu'entre janvier et septembre 2005, l'Autorité de travail et de sécurité sociale à Guangzhou a reçu et traité 36 408 réclamations relatives au paiement du salaire avec des visites rendues par 66 281 personnes. Une autre cause principale à l'origine des actions collectives des travailleurs est la faiblesse absolument excessive du salaire payé par certaines entreprises ainsi que les retenues illégales sur salaire. Le nombre de protestations présentées par les travailleurs migrants dans la région du delta de la rivière des Perles pour la défense de leurs droits augmente de 2 405 en 2000 à 4 008 en 2004. Voir les études de : HE CAI, CHAOHAI LI ET JIANHUA FENG, « Une étude sur les combats des travailleurs migrants ruraux pour les intérêts - basée sur l'enquête dans des entreprises du delta de la rivière des Perles » (利益受损农民工的利益抗争行为研究—基于珠三角企业的调查), *Sociological Studies* (《社会学研究》), Vol.1, 2009, p. 1-25.

illégitimes qui suivent l'arrivée au pouvoir du Xi, nouveau Secrétaire général du PCC et Président de l'État, des employés dans certains organes gouvernementaux et institutions publiques commencent aussi à se plaindre de leurs salaires, de leurs avantages sociaux ou des différences de salaires observées entre les employés des niveaux de base et les hauts cadres⁶⁶.

Les travailleurs qui prennent part à de telles actions se rendent compte que si leur mobilisation est connue à l'extérieur de l'entreprise, elle attire l'attention du public et constitue une pression non seulement sur l'employeur mais aussi sur les autorités gouvernementales concernées⁶⁷.

Avec ces pressions venues de l'extérieur, leurs revendications ont plus de chances de trouver une issue. Dans certaines régions de la province du Guangdong, presque toutes les actions collectives des travailleurs migrants ruraux pour réclamer le paiement de salaire ou l'indemnisation de la maladie professionnelle prennent la forme de blocages de la voie principale de trafic ou d'attroupements pour pétitionner sur un lieu public⁶⁸. Habituellement, les gouvernements locaux ne peuvent pas anticiper et prendre des contre-mesures à l'égard de ces actions qui éclatent sans prévenir.

C. Les revendications des travailleurs

Les revendications des travailleurs⁶⁹, qu'ils soient migrants ruraux ou pas, convergent de plus en plus et tout particulièrement en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail⁷⁰ :

1. Le mécontentement envers les mauvaises conditions de travail

⁶⁶ Ces participants aux actions revendiquent la publication des salaires payés et la suppression des différences de salaire. Ces affaires particulières se produisent dans les secteurs fiscaux, l'administration urbaine et l'administration industrielle et commerciale. Par exemple, le 21 novembre 2014, des fonctionnaires déploient une banderole de protestation dans la cour du Service fiscal de l'État (国税局) de Guanxian, ville de Lianyungang, province du Jiangsu. Suite à ces protestations, le gouvernement édicte un document afin de régulariser l'allocation reçue par les fonctionnaires. Mais cette mesure va conduire à une baisse du salaire de 100 000 yuans à 60 000 ou 70 000 yuan. Voir un reportage de Chinanews : « Les dessous de la demande collective du salaire par les cadres du Service fiscal du comté de Guanxian » (“灌云国税干部嫌工资低集结讨薪内幕：津贴少发三四万”), publié le 24 novembre 2014, consulter : http://jiangsu.china.com.cn/html/yq/jsyq/591776_1.html

⁶⁷ MARY E GALLAGHER, « China's Workers Movement & the End of the Rapid-Growth Era », (2014) 143 *Daedalus*, p. 83.

⁶⁸ CHRIS KING-CHI CHAN ET PUN NGAI, « The Making of A New Working Class? A Study of Collective Actions of Migrant Workers in South China », (2009) 198 *The China Quarterly*, p. 287-303.

⁶⁹ ANITA CHAN, *China's Workers Under Assault: The Exploitation of Labor In A Globalizing Economy*, Armonk, N.Y., M.E. Sharpe, 2001, p. 20-43.

⁷⁰ MANFRED ELFSTROM ET SAROSH KURUVILLA, « The Changing Nature of Labor Unrest In China », (2014) 67 *ILR Review*, p. 453-480.

Avec le développement économique rapide de la Chine, une grande part de la main-d'œuvre rurale se tourne vers les secteurs secondaire et tertiaire⁷¹. En 2017, environ 99.50 % des travailleurs migrants ruraux travaillent dans les secteurs secondaire (51.5%) et tertiaire (48.0%), tels que les manufactures (29.9%), la construction (18.9%), l'hôtellerie & restauration (6.2%), les services domiciles (11.3%) et le commerce de gros et de détail (12.3%)⁷². Ces secteurs où les conditions du travail sont les plus pénibles abritent les conflits de travail les plus nombreux⁷³.

Selon les statistiques et les résultats d'enquêtes publiés en octobre 2006 par le Bureau national des statistiques, le problème des heures de travail excessives parmi les travailleurs migrants subsiste encore. Ils travaillent en moyenne 6,3 jours par semaine et 8,9 heures par jour et seulement 11,9 % d'entre eux jouissent d'un week-end. Au surplus, 46 % des travailleurs migrants ruraux n'ont pas signé de contrat ou une entente avec leur employeur; 14,9 % ne reçoivent pas leur salaire à temps; 50,1 % n'obtiennent aucun paiement pour leurs heures supplémentaires; 57,2 % ne sont pas indemnisés en cas d'accident du travail; 79,8 % n'ont pas droit aux congés payés; 92,4 % ne bénéficient pas d'allocation de logement; 95,2 % sont dépourvus d'un plan d'épargne public; 79,8 % des travailleuses n'ont pas droit aux congés de maternité payés; 70 % n'achètent pas d'assurances diverses; 47,3% sont privés de formation professionnelle⁷⁴.

Depuis le début de la « Réforme et ouverture » il y a presque quarante années, peu de

⁷¹ En 2000, on décompte un total de cent treize millions de travailleurs migrants ruraux ; en 2010, ce chiffre s'élève à deux cent quarante millions selon le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale, y compris cent cinquante millions de travailleurs migrants résidant à l'extérieur de leur province d'origine. Voir : L'Office pour les aides à l'emploi du ministère du Travail et de la Sécurité sociale & L'équipe de recherche de la mission d'enquête agricole du BUREAU NATIONAL DES STATISTIQUES, « L'emploi et la mobilité de la main-d'œuvre rurale en Chine 2000 » (“2000 年中国农村劳动力就业及流动状况”).

⁷² BUREAU NATIONAL DES STATISTIQUES, « Le rapport d'enquête de suivi sur les migrants d'origine paysanne 2017 »(2017 年农民工监测调查报告), publié le 27 avril 2018, consulter : http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201804/t20180427_1596389.html.

⁷³ F. BUTOLLO ET T. TEN BRINK, préc., note 6.

⁷⁴ L'équipe de recherche sur l'analyse et la prévision des conditions sociales, Chinese Academy of Social Sciences, « Un nouveau stade de la construction globale d'une société harmonieuse - le rapport général sur l'analyse et la prévision des conditions sociales 2006-2007 » (中国进入全面建设和谐社会新阶段 - 2006-2007 年中国社会形势分析与预测总报告), dans *L'analyse et la prévision des conditions sociales en Chine 2007* (《2007 年中国社会形势分析与预测》), Beijing, Social Sciences Academic Press (社会科学文献出版社), 2006, p. 1-16.

changements sont observés quant au niveau de vie et aux conditions de travail pour ces deux cents quatre-vingt six millions (en 2017) de travailleurs migrants ruraux⁷⁵. Les travailleurs migrants ruraux sont depuis toujours désavantagés par rapport à ceux dotés d'un Hukou urbain en matière de revenu, d'avantages sociaux, d'horaires de travail, de conditions de travail, d'assurances sociales, etc⁷⁶.

Si la plupart des actions collectives spontanées concernent les conditions du travail, tels que les salaires et la sécurité sociale, certaines ont pour objectif de protester contre des règlements intérieurs d'entreprise et des pratiques de gestion inacceptables⁷⁷. Certains de ces règlements prévoient des pénalités ou des clauses de frais illégitimes sur la base desquelles l'employeur peut opérer des retenues sur le salaire des travailleurs.

2. Le mécontentement provoqué par la non-application des lois ou des politiques

Les politiques émanant du gouvernement central sont édictées en vue de régler des problèmes politiques et sociaux dans certains secteurs ou dans certaines régions. Toutefois, elles ne sont pas mises en œuvre de manière effective en raison de la faible capacité financière des gouvernements locaux. Les bénéficiaires désignés n'en profitent généralement pas dans la réalité. Cela engendre des protestations notamment dans les secteurs publics et parapublics.

Par exemple, selon un avis publié en 2008 par le Conseil des Affaires d'État⁷⁸, toutes les écoles qui mettent en œuvre l'éducation obligatoire à l'échelle nationale doivent implanter un régime salarial basé sur les performances à partir du 1^{er} janvier 2009. Ce document exige également d'assurer aux enseignants un niveau moyen de salaire qui ne soit pas inférieur à celui des

⁷⁵ Pour les statistiques les plus récentes (en 2017), voir : BUREAU NATIONAL DES STATISTIQUES, « Le rapport d'enquête de suivi sur les migrants d'origine paysanne 2017 » (2017 年农民工监测调查报告), publié le 27 avril 2018, via le lien : http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201804/t20180427_1596389.html.

⁷⁶ KEUNG WONG, DANIEL FU, CHANG YING LI ET HE XUE SONG, « Rural Migrant Workers in Urban China: Living A Marginalised Life », (2007) 16 *International Journal of Social Welfare*, p. 32-40.

⁷⁷ ANITA CHAN, « Labor Standards and Human Rights: The Case of Chinese Workers under Market Socialism », (1998) 20 *Human Rights Quarterly*, p. 886-904.

⁷⁸ Le 23 décembre 2008, l'Office du Conseil des affaires d'État a approuvé *l'Avis de pilotage relatif à la mise en oeuvre du salaire sur la base des performances dans les écoles pratiquant l'éducation obligatoire* (《关于义务教育学校实施绩效工资指导意见》).

fonctionnaires locaux. Il stipule que le budget financier à l'échelle municipale doit assurer avant tout la mise en œuvre du salaire basé sur la performance.

Néanmoins, l'exécution de cet avis rencontre beaucoup de problèmes. Il existe un grand écart entre les différentes régions en matière de finances, et le budget de certaines municipalités ne permet pas de mettre cette politique en pratique, ce qui suscite des grèves, des pétitions et autres actions collectives de la part des enseignants⁷⁹.

Par ailleurs, le réajustement des politiques gouvernementales peut aussi porter atteinte aux droits et intérêts existants des travailleurs, ce qui peut provoquer des actions collectives. L'industrie de taxi particulièrement a été souvent la victime de changements des politiques gouvernementales⁸⁰.

3. Les transferts de manufactures qui suscitent des contentieux

L'augmentation des coûts de main-d'œuvre et des matières premières conduit le secteur de la manufacture en Chine à augmenter le nombre de transferts d'usines vers des provinces situées à l'intérieur du pays et vers des pays d'Asie du Sud-est, tandis que certaines entreprises haut de gamme retournent en Europe et en Amérique du Nord⁸¹. Ces changements de plans de production des employeurs entraînent des retards dans les paiements de salaire, des déménagements de sites de production et même des fermetures d'usines, ce qui suscite bon nombre d'actions collectives des travailleurs.

Dans le delta de la rivière de la Perle et celui du Yangtsé, de tels cas ont surgi suivant le

⁷⁹ Voir une opinion de l'ACFTU concernant la grève des enseignants : « La grève n'est pas la meilleure solution pour les enseignants de protéger leurs droits » (停课不是教师表达维权诉求的最优选项), publiée le 20 novembre, 2014, consulter : <http://acftu.people.com.cn/n/2014/1120/c67561-26060230.html>.

⁸⁰ Par exemple, le 21 janvier 2013, plus d'un millier de chauffeurs de taxi à Ningbo, Zhejiang se sont mis en grève pour protester contre une politique nouvellement édictée. Cette politique exige que tout taxi privé paie 10 milles yuan chaque année à titre de frais de permis pour une période de 8 ans et que le véhicule soit renouvelé tous les quatre ans. Selon les chauffeurs, ils devront dépenser 40 milles yuan de plus à chaque année pour rencontrer ces nouvelles exigences. De plus, il est à souligner que le gouvernement avait auparavant promis de ne pas imposer les frais de permis. La grève entendait ainsi protester contre le changement soudain de politique.

⁸¹ SHENGJUN ZHU ET JOHN PICKLES, « Bring in, Go up, Go West, Go out: Upgrading, Regionalisation and Delocalisation in China's Apparel Production Networks », (2014) 44 *Journal of Contemporary Asia*, p. 36-63.

déménagement d'usines⁸². Des milliers de travailleurs ne voulant pas déménager pour suivre l'usine revendiquent une compensation économique de la part de l'employeur. Étant donné le niveau de cette compensation, les entreprises touchées qui emploient depuis longtemps une grande quantité de travailleurs auront à payer une somme très élevée. Pour la réduire, l'employeur peut tenter d'amener les travailleurs à démissionner plutôt que de payer ces frais. Cela donne aussi lieu à des actions collectives⁸³.

4. Les revendications sociopolitiques

On doit relever qu'en plus de ces revendications économiques fondamentales, des revendications sociopolitiques ont commencé à alimenter l'action collective au cours des dernières années. La grève exigeant la constitution d'un syndicat lancée par les travailleurs de la société Uniden (au capital japonais) à Shenzhen, Guangdong, en est un bon exemple⁸⁴. Cette grève pourrait représenter la première grande action collective depuis la « Réforme et ouverture » qui revendique la constitution d'un syndicat. Certes, une telle revendication reste un cas isolé.

Quoi qu'il en soit, aussi longtemps que les droits syndicaux ne sont pas garantis et qu'un mécanisme de négociation collective entre le patronat et le salariat n'est pas établi et appliqué, les actions collectives résultent souvent de l'accumulation chronique de conflits de travail. Si pour établir un véritable système de négociation collective, il faut au préalable que les travailleurs puissent constituer librement un syndicat représentant véritablement et défendant

⁸² STEFAN SCHMALZ, BRANDON SOMMER ET HUI XU, « The Yue Yuen Strike: Industrial Transformation and Labour Unrest in the Pearl River Delta », (2017) 14 *Globalizations*, p. 285-297; aussi, FLORIAN BUTOLLO, « Moving Beyond Cheap Labour? Industrial and Social Upgrading in the Garment and LED Industries of the Pearl River Delta », (2014) 42 *Journal of Current Chinese Affairs*, p. 139-170; CHRIS KING-CHI CHAN, « Class Struggle in China: Case Studies of Migrant Worker Strikes in the Pearl River Delta », (2010) 41 *South African Review of Sociology*, p. 61-80.

⁸³ M.E. GALLAGHER, préc., note 67, p. 81-95.

⁸⁴ Du 17 au 19 avril 2005, 16 000 travailleurs de la société font leur quatrième grève depuis 2000 tout en revendiquant la constitution de leur propre syndicat. Ils avaient fait grève du 11 au 15 décembre 2004 avec la revendication de former un syndicat. La grève d'avril 2005 aboutit à la constitution du syndicat le 30 juillet 2005, avec l'assistance de l'ACFTU, section de l'arrondissement Bao'an de Shenzhen. Pour plus de détails, voir un reportage d'AsiaNews : « Workers Strike for Right to Unionise », lien: <http://www.asianews.it/news-en/Workers-strike-for-right-to-unionise-3109.html>, publié le 21 avril 2005, consulté le 15 juillet 2018.

effectivement leurs intérêts⁸⁵.

§3. Le maintien de la stabilité : la répression des actions collectives des ouvriers

Du fait de l'injustice sociale aggravée et de l'approfondissement de l'écart entre les riches et les pauvres, la masse qui se trouve à la base de la société chinoise n'a d'autre choix que de protester, ce qui n'est pas permis par les lois, pour défendre ses droits et intérêts propres. Les conflits sociaux secouent le régime socialiste d'État-parti.

L'intensification des protestations populaires, dont les actions collectives des travailleurs font partie, a conduit l'État-parti, depuis les années 1990, à établir un système hiérarchisé pour assurer la stabilité sociale (abrégé en « Maintien de la stabilité », 维稳) et pour prévenir et étouffer les protestations (A). Ayant considéré les actions collectives des travailleurs comme une menace à l'égard du régime socialiste, cette politique rigide est assouplie exceptionnellement dans certaines provinces depuis quelques années (B). La nouvelle convention qualifie les manifestations ouvrières de « contradictions internes du peuple ».

A. La politique de « la stabilité prime sur tout »

Le « Maintien de la stabilité » provient de la politique dite de « la stabilité prime sur tout » (稳定压倒一切)⁸⁶. Cette politique s'exprime pour la première fois dans l'*Avis relatif au maintien de la stabilité sociale et au renforcement des affaires politiques et juridiques* (《关于维护社

⁸⁵ Sur ce sujet, voir KAI CHANG ET FANG LEE COOKE, « Legislating the Right to Strike in China: Historical Development and Prospects », (2015) 57 *Journal of Industrial Relations*, p. 440-455.

⁸⁶ CHENGHONG CHEN, « Stability Prevails over Everything », (2004) 2 *Journal of Anhui Vocational College of Police Officers*, p. 65-68. Selon cet auteur, « Den Xiaoping set forth the theory of political stability in a systematic way in the new situation. He not only set forth the importance of political stability but also analyzed many factors which can affect the stability and put forward powerful measures to prevent the instability. Political stability is the prerequisite to the construction of socialist democracy and up to the whole modernization construction. Comrade Den Xiaoping didn't seek after stability for stability but for a better development and construction. Den Xiaoping's theory about political stability is the guiding idea which conducts us to build socialist democracy and politics and strengthen the political statement of stability and unity so that we can build our socialist modernization all heart and soul ».

会稳定加强政法工作的通知》) émis par le Comité central du PCC en avril 1991⁸⁷. Il est affirmé dans cet avis que le maintien de la stabilité est une mission politique de tout le Parti⁸⁸.

1. Une surveillance rigide pour stabiliser le régime socialiste de l'État-parti

Conformément à cet avis, le Comité central du PCC déclare rétablir la Commission des Affaires politiques et juridiques (政法委员会, ci-après la CAPJ), qui est l'autorité la plus haute au sein du PCC en matière d'affaires judiciaire et pénale ainsi que de la stabilité. La CAPJ se trouve au-dessus des organismes judiciaires et de la force policière⁸⁹. Dès le début du 21^e siècle, face à l'exacerbation des conflits sociaux et à la multiplication des mouvements de masse, les autorités gouvernementales de tous les niveaux – du niveau central aux niveaux provinciaux, municipaux, préfectoraux et même villageois – ainsi que les institutions publiques et les entreprises d'État créent un « Bureau de maintien de la stabilité » (维稳办公室), un organisme gouvernemental spécial en matière de maintien de la stabilité. Une direction verticale englobant tous les niveaux et composée de milliers d'agents est mobilisée pour prévoir, empêcher et punir les actions collectives du peuple.

Un mécanisme de maintien de la stabilité propre à la Chine est dès lors créé. Le maintien de la stabilité devient aussi un des critères importants pour examiner la performance des cadres à tous les niveaux de gouvernement⁹⁰. Il s'agit concrètement d'une surveillance rigide de la société chinoise pour maintenir l'ordre politique et se prémunir contre des mouvements sociaux de toutes espèces, y compris les actions collectives des travailleurs⁹¹.

⁸⁷ Le *Journal du Peuple* (《人民日报》) propose dans son éditorial du 1er janvier 1990 que « La stabilité l'emporte sur tout. Il faut donc s'en tenir aux Quatre principes fondamentaux, au combat contre la libéralisation capitaliste et l'évolution pacifique initiée par les occidentaux. Si on laisse le champ libre aux idées libérales des capitalistes, il est sûr que les troubles ne s'arrêteront jamais, que la paix dans le pays ne sera pas assurée, et que le but de doubler l'économie nationale ne sera jamais atteint. Tant que la stabilité est maintenue, même si on se développe doucement pendant plusieurs dizaines d'années, des changements fondamentaux auront lieu en Chine ».

⁸⁸ SARAH BIDDULPH, *The Stability Imperative: Human Rights and Law in China*, Vancouver, UBC Press, 2015, p. 5-8.

⁸⁹ SARAH BIDDULPH, *Legal Reform and Administrative Detention Powers in China*, Cambridge, Cambridge University Press, 2007, p. 232-234.

⁹⁰ S. BIDDULPH, préc., note 88, p. 21.

⁹¹ *Id.*, p. 18-19.

Dans ce contexte, le maintien de la stabilité est considéré comme ayant la même importance que le développement économique. À tous les échelons, les gouvernements augmentent les dépenses à cet effet, sans tenir compte des coûts. D'après Jianrong Yu, professeur en science politique, la stabilité maintenue par une telle stratégie est une « stabilité rigide », liée étroitement au régime autoritaire⁹². Cette stabilité rigide, réalisée du haut vers le bas, se fonde non sur l'autonomie de la société civile, mais sur l'hétéronomie garantie par la force de l'État-parti. Il s'agit d'un contrôle rigide sur la conscience collective et l'organisation sociale, avec pour objectif de pérenniser le régime socialiste de l'État-parti.

Pour atteindre et maintenir la stabilité, l'État-parti tente de renforcer le régime à parti unique et d'exercer un contrôle absolu sur la société. L'une des caractéristiques de cette stabilité rigide est le contrôle sur l'associationnisme collectif. La création de toute organisation sociale est strictement contrôlée par l'enregistrement et l'approbation du gouvernement. Aucune organisation n'est autorisée à exprimer librement des revendications qui risquent de menacer la stabilité du régime d'État-parti.

2. Une mentalité sensible aux mouvements ouvriers

Cette stabilité rigide tend à provoquer une uniformité de pensée chez les cadres du PCC, devenus hautement intolérants aux revendications spontanées organisée par les ouvriers hors du cadre de l'ACFTU. Considérées comme source des conflits sociaux, ces formes d'organisations spontanées sont réprimées et interdites⁹³. Ainsi, les ouvriers ne peuvent pas constituer une force collective capable de contrebalancer le patronat. Aucun syndicat librement constitué hors de l'ACFTU et ayant pour mission de représenter des intérêts propres et de défendre des droits spécifiques n'est permis en Chine contemporaine.

⁹² JIANRONG YU, « De la stabilité rigide à la stabilité flexible - un cadre d'analyse sur l'ordre social en Chine » (从刚性稳定到韧性稳定—关于中国社会秩序的一个分析框架), (2009) 5 *Study and Exploration*, p. 113-118.

⁹³ RICHARD CROUCHER ET LILIAN MILES, « Chinese Migrant Worker Representation and Institutional Change: Social or Centralist Corporatism? », (2010) 5 *Asian Journal of Comparative Law*, p. 1-26.

Cette conception de la stabilité rigide amène à qualifier les actions collectives telles que la grève, la manifestation ou la pétition collective d'incidents de masse de menaces à la stabilité sociale. Bien que depuis une dizaine d'années le gouvernement central ait commencé à qualifier ces incidents de masse de « contradictions internes du peuple » (plutôt que des « menaces à l'égard du régime socialiste »),⁹⁴ les actions collectives des travailleurs sont toujours réprimées et attaquées comme des événements menaçant la stabilité sociale⁹⁵.

L'émergence de nombreuses actions collectives concernant les droits des ouvriers licenciés et des travailleurs migrants d'origine rurale incitent les gouvernements à devenir prudents à leur égard. Cependant, les gouvernements locaux (surtout leurs départements de sécurité publique) ne traitent pas les actions collectives des ouvriers de la même façon qu'ils traitent les contradictions internes du peuple. Il y a des cas où des représentants d'ouvriers sont incriminés ou condamnés à des peines pour leur participation aux organisations ou aux actions collectives⁹⁶. En tant qu'actions de masse pour fins économiques, les actions collectives des ouvriers sont toujours considérées comme « éléments d'instabilité sociale » et font l'objet de mesures visant au maintien de la stabilité⁹⁷.

Les gouvernements à tous les échelons établissent un système de responsabilité pour examiner

⁹⁴ Le nouveau gouvernement de Jintao Hu change son idée de gouvernance après 2003, et les contre-mesures envers les actions collectives changent aussi graduellement. En 2004, l'Office du Comité central du PCC et l'Office du Conseil des affaires d'État adopte l'*Avis sur la prévention active contre et le traitement approprié des incidents de masse* (关于积极预防和妥善处置群体性事件的工作意见). Dans ce document, les incidents de masse sont définis pour la première fois comme une « contradiction interne du peuple sous de nouvelles circonstances ». Il est indiqué également qu'« il faut élaborer et édicter des mesures et des politiques tout en tenant compte des intérêts fondamentaux de la grande masse et de la compréhension et du soutien de la population ; il faut se prémunir contre les incidents de masse touchant les intérêts vitaux du peuple ». En ce qui concerne le traitement des incidents de masse, l'Avis exige que « l'on adopte l'instruction et la canalisation et que l'on évite l'exacerbation ; que l'on fasse attention à l'approche et à la stratégie ; que l'on ait recours à des moyens politiques, juridiques, économiques et administratifs, des instructions, des négociations et des réconciliations pour traiter les incidents de masse ; que l'on renforce la persuasion et l'instruction de la masse ; que l'on amène la masse à exprimer les revendications de ses intérêts par des moyens rationnels et légaux pour régler les conflits et éviter l'aggravation et l'amplification de la situation ».

⁹⁵ J. YU, préc., note 92, p. 113-118.

⁹⁶ Par exemple, durant la réforme de la société Yibin Tianyuan Grp Co.,Ltd, plus de mille employés poussés à la retraite anticipée lancent plusieurs pétitions du fait du mécontentement envers la compensation financière offerte. Ignorés par le gouvernement local, les ouvriers bloquent la porte de l'usine le 26 juillet 2005. L'autorité de la sécurité publique arrête Mingzhong Luo, Xianfu Zhan, Shaofen Zhou et Huiquan Luo soupçonnés de « crime de perturbation de l'ordre public par l'attroupement ». Le Tribunal de l'arrondissement Cuiping de Yibin déclare ces quatre personnes coupables de « crime de perturbation de l'ordre public par l'attroupement ». En juillet 2006, la Cour intermédiaire de Yibin déboute ces quatre personnes de leur appel et confirme le jugement de la première instance.

⁹⁷ S. BIDDULPH, préc., note 88, p. 75-78.

la performance des cadres du PCC dans leur mission de maintien de la stabilité⁹⁸. Les gouvernements locaux prennent des mesures pour éviter l'aggravation de la situation, et envoient des agents et la police pour intervenir directement dans les conflits de travail, afin de contrôler au plus vite le mécontentement des ouvriers. Lorsqu'une action collective a lieu, le gouvernement adopte une stratégie d'isolement tout en utilisant la force de police pour cerner les ouvriers dans l'usine ou dans un espace public. Ces derniers sont donc coupés du public, des médias et d'une quelconque influence sociale, ce qui réduit les effets de l'action collective.

Le gouvernement exerce souvent une pression sur le patronat et le salariat et enjoint entre autres aux ouvriers d'arrêter toutes les actions collectives. En revanche, il leur conseille de suivre la procédure judiciaire ou la procédure de l'arbitrage sur les contentieux individuels du travail pour régler les disputes collectives. Lorsque des actions collectives se poursuivent longtemps et atteignent un certain degré d'influence sociale ou encore quand les activistes bloquent la rue, la police utilise la force pour disperser les ouvriers. Dans ce processus, il arrive que des ouvriers soient battus, arrêtés ou emprisonnés⁹⁹. Dans l'esprit du maintien de la stabilité, la véritable intention du gouvernement quand il intervient ne consiste pas à régler les conflits sociaux entre le salariat et le patronat, mais à éliminer un conflit qui affecte la stabilité sociale.

B. Nouvelle tentative d'apaisement des tensions sociales

Depuis la crise financière de 2008 et dans certaines provinces littorales (surtout, Guangdong), les actions collectives entreprises par les ouvriers sont devenues un phénomène courant. Préoccupés par les conflits de travail entre le salariat et le patronat, certains gouvernements

⁹⁸ Le Chinese Social Science Today (《社会科学报》) publie un chiffre remarquable le 27 mai 2010 : en 2009, les dépenses financières pour le maintien de la stabilité à l'échelle nationale s'élèvent à RMB 514 billions et l'augmentation des dépenses du gouvernement central pour la sécurité publique s'élève à 47.5%. Le maintien de la stabilité est devenu un mode de gouvernance en Chine. Sur les coûts du maintien de la stabilité, voir XI CHEN, « The Rising Cost of Stability », (2013) 24 *Journal Of Democracy*, p. 57-64.

⁹⁹ MICHAEL FORSYTHE, « Labor Activists in China Get Suspended Prison Term », publié le 26 Septembre 2016 par New York Times, consulter : <https://www.nytimes.com/2016/09/27/world/asia/china-labor-activists-guangdong-sentenced.html>

locaux ont initié depuis la crise financière un changement d'approche : ils commencent à qualifier ces actions de « conflit de travail entre le patronat et le salariat » plutôt que d'« éléments affectant la stabilité sociale »¹⁰⁰. Les activités menées par des défenseurs des droits des travailleurs et des ONG ont été tolérées dans ces provinces littorales, et ce, du moins jusqu'à l'arrivée au pouvoir du président Xi en 2013.

1. Les nuances de position de certains gouvernements locaux

Pour régler les actions collectives des ouvriers, ces gouvernements locaux et les bureaux locaux de l'ACFTU utilisent progressivement des moyens plus constructifs, tournés vers la recherche de résolution à l'amiable, afin d'éliminer l'influence de ces incidents de masse tout en sauvegardant la réputation du gouvernement auprès du public. Depuis 2010, en cas d'actions collectives des ouvriers, ces gouvernements locaux restent neutres et essaient de jouer un rôle de médiateurs entre le patronat et le salariat, afin de convaincre le premier de faire les concessions nécessaires. Le gouvernement local encourage, si possible, les deux parties à mandater leurs représentants respectifs pour résoudre les conflits par la négociation et sous la direction d'un cadre du PCC ou d'un cadre de l'ACFTU¹⁰¹.

Ce changement de position de ces gouvernements locaux à l'égard des actions collectives des ouvriers peut s'expliquer par les considérations suivantes :

(1) Ces gouvernements locaux trouvent de plus en plus difficile de prendre parti en faveur de l'employeur à une époque où la communication digitale et les réseaux sociaux sont très développés¹⁰². Grâce à la popularité croissante et à l'utilisation extensive des médias sociaux, il

¹⁰⁰ En 2010, une vague de grèves touche la zone côtière de la province du Guangdong ; le gouvernement local ne la réprime pas comme d'habitude, mais montre sa neutralité entre le patronat et le salariat en jouant le rôle de conciliateur. Par exemple, à la fin de la grève des ouvriers de Honda en mai 2010, Yang Wang, membre du politburo et secrétaire du comité de la province du Guangdong du PCC dit que le syndicat en milieu de travail et les succursales de l'ACFTU doivent se positionner correctement, défendre les droits au profit des travailleurs et devenir les représentants et porte-parole des ouvriers.

¹⁰¹ Par exemple, le cas de Honda, voir CHRIS KING-CHI CHAN ET ELAINE SIO-IENG HUI, « The Dynamics and Dilemma of Workplace Trade Union Reform in China: The Case of the Honda Workers' Strike », (2012) 54 *Journal of Industrial Relations*, p. 653-668.

¹⁰² DAVID BARBOZA ET KEITH BRADSHAW, « In China, Labor Movement Enabled by Technology », publié le 16 Juin 2010 sur *The New York Times*, voir le lien:

est facile d'exposer et dénoncer la partialité et les injustices d'un gouvernement local ainsi que sa collusion avec le patronat. Il devient de plus en plus coûteux pour le gouvernement local d'étouffer les actions collectives des ouvriers.

(2) Le changement de stratégie gouvernementale à l'égard des actions collectives des travailleurs tient compte aussi de la transformation économique. Le gouvernement chinois est en train d'exercer une transformation stratégique visant l'amplification de la demande interne par l'extension de la consommation. Le gouvernement est arrivé à la conclusion que la clé pour changer la structure de la demande interne est l'augmentation du revenu salarial des ouvriers. Partant, le gouvernement ne s'oppose pas aux revendications de hausse du revenu des travailleurs extrêmement défavorisés.

(3) Ces gouvernements locaux ont compris qu'ils couraient un plus grand risque politique s'ils intervenaient de façon inappropriée dans les conflits de travail, puisque ces conflits sont par nature un phénomène inévitable du mode de production capitaliste dans le contexte de l'économie de marché. L'émergence de conflits sociaux entre le capital et le travail s'avère tout à fait normale dans une économie de marché. Une intervention inappropriée, en provoquant un grand désordre social, risque d'entraîner de lourdes conséquences politiques pour les dirigeants et cadres locaux du PCC.

2. Un projet de règlement provincial avorté

Arrêtons-nous sur un événement qui mérite notre attention. Après la vague de grèves à Guangdong en 2010, la législature locale propose un projet de règlement provincial à appliquer uniquement dans la province : le *Règlement sur la gestion démocratique des entreprises*. Dans ce projet élaboré en juillet 2010 est introduite la création d'un mécanisme de négociation collective du salaire et de résolution des conflits de travail dans les entreprises. Ce projet

envisage de réglementer l'usage de la grève par les ouvriers : ils ne peuvent cesser le travail, le saboter ou prendre d'autres actions d'envergure sans faire appel préalablement à une négociation collective sur le salaire ni pendant la négociation collective sur le salaire conformément à la loi. Le projet de règlement stipule de plus que l'entreprise doit répondre par écrit à la demande des ouvriers dans les quinze jours suivant la réception de la lettre d'intention de négociation collective ; si aucune réponse n'est fournie ou aucune négociation n'est arrangée, l'entreprise ne pourra pas résilier les contrats de travail au motif de cessation ou sabotage du travail.

Malheureusement, ce projet a été boycotté par le patronat et par les investisseurs hongkongais en particulier ; il a donc été « différé pour être soumis à l'examen du comité permanent provincial »¹⁰³. Finalement, ce projet de règlement provincial n'a pas été adopté par l'Assemblée populaire de la province en septembre 2010, et ne fut jamais discuté à nouveau par la suite.

En somme, le changement de position de certains gouvernements locaux et de leurs réactions face aux révoltes ouvrières donne l'impression qu'ils sont sortis graduellement de l'ancienne conception du maintien de la stabilité. À Guangdong, une des provinces les plus développées de Chine, les gouvernements locaux à différents échelons ne recourent plus comme auparavant à la force de la police pour réprimer les incidents lors des grèves ; ils ont adopté une position neutre et conciliatrice en tant que médiateurs pour parvenir au règlement des conflits par la négociation entre les deux parties. Le gouvernement provincial du Guangdong a ainsi admis la légitimité de la grève d'une manière tacite. La grève des ouvriers n'étant qu'une des formes des conflits de travail entre le travail et le capital, le gouvernement n'a pas à y intervenir par la force policière.

¹⁰³ Voir l'analyse de ELAINE SIO-IENG HUI ET CHRIS KING-CHI CHAN, « The Influence of Overseas Business Associations on Law-making in China: A Case Study », (2016) 225 *The China Quarterly*, p. 145.

Néanmoins, il ne s'agit là que d'un cas particulier, encore rare, des dernières années. Dans l'esprit du gouvernement central et de la majorité des gouvernements locaux, le maintien de la stabilité reste la préoccupation principale. Bien que l'État-parti tente d'améliorer les conditions de travail des salariés en légiférant sur les relations de travail depuis les années 1990, ses efforts s'avèrent peu effectifs. Les droits fondamentaux des ouvriers (soit la liberté d'association, le droit à la négociation collective et la liberté de grève) ne sont pas encore bien reconnus et protégés à ce jour.

Section 2. Un droit du travail socialiste dans un contexte économique capitaliste

Bien que l'économie socialiste de marché introduise des mécanismes de la concurrence libérale, l'absence d'un système juridique approprié et le déséquilibre du rapport de force entre le patronat et le salariat laissent le marché du travail dans un état de non-réglementation ou de dérèglementation¹⁰⁴. En fait, l'État-parti ne commence à intervenir systématiquement dans la relation de travail qu'au début des années 1990, surtout suite à de nombreux accidents de travail mortels causés par les conditions de travail pénibles qui prévalent dans les entreprises privées¹⁰⁵. Ce droit du travail chinois, en dépit de l'enrichissement de ses textes visant à améliorer les conditions de travail (§1), est loin d'être appliqué de manière effective en pratique, étant donné le déséquilibre du rapport de force entre le travail et le capital, l'absence d'un système judiciaire indépendant et le non-respect des lois par les gouvernements locaux (§2).

Ce manque d'effectivité du droit du travail chinois peut être attribué tant aux facteurs liés à l'application des lois dans la pratique des relations du travail, qu'à ses défauts intrinsèques, notamment quant à son ignorance des relations collectives du travail et des droits syndicaux. Faute de mécanismes adéquats pour faire face aux défis sociaux de l'économie de marché, le droit du travail chinois, caractérisé par une conception socialiste et individualiste, s'avère peu effectif à résoudre les conflits de travail. Bien que la législation du travail ait beaucoup progressé quant à la protection des droits individuels, l'État-parti ne reconnaît encore pas, pour

¹⁰⁴ KAI CHANG, « La protection des droits au travail » (劳权保障), dans Kai Chang: *La relation industrielle, les travailleurs et les droits au travail : la question du travail dans la Chine contemporaine* (《劳动关系·劳动者·劳权: 当代中国的劳动问题》), Beijing, China Labour and Social Security Publishing House (中国劳动出版社), 1995, p. 41-76.

¹⁰⁵ Le 19 nov. 1993, un incendie a causé 87 morts et 60 blessés dans une usine fabriquant des jouets à Guangdong. Ce drame a provoqué un vif débat en Chine qui dénonce les mauvaises conditions du travail dans les entreprises investies par des capitaux étrangers; environ 20 jours après, le 13 décembre 1993, un autre incendie a fait 61 morts et 7 blessés à la province de Fujian. C'est dans ce contexte que, le 5 juillet 1994, la première loi générale en matière de la relation du travail, la *Loi sur le travail* de 1994, a été promulguée par l'APN avec l'espoir de limiter l'exploitation sauvage dans les entreprises privées. Voir un reportage par l'ACFTU intitulé « Les deux incendies ont fait surgir la *Loi sur le travail* ? » (两把大火烧出的《劳动法》?), publié le 7 juillet 2014 sur *Workers' Daily*, consulter : <http://acftu.people.com.cn/n/2014/0707/c67502-25246457.html>; SEAN COONEY, SARAH BIDDULPH ET YING ZHU, *Law and Fair Work in China*, London, Routledge, 2013, p. 51; ANITA CHAN ET ROBERT A SENSER, « China's Troubled Workers », (1997) *Foreign Affairs*, p. 104-117.

l'essentiel, la liberté syndicale et l'importance du volet collectif des droits des travailleurs¹⁰⁶(§3).

¹⁰⁶ CHLOÉ FROISSART, « L'émergence de négociations collectives autonomes en Chine », (2014) *Critique internationale*, p. 44-45.

§1. La législation sur la relation de travail : un grand hiatus entre l'idéal et la réalité

Dans le cadre du développement de l'économie socialiste de marché, l'État-parti ressent le besoin d'établir un système juridique pour encadrer et aménager les rapports économiques et sociaux. Autrement dit, la gouvernance en vertu de la loi (*Rule of law*) va remplacer graduellement la gouvernance par les hommes (*Rule of man*), afin de protéger et encourager le développement économique (A). Dans ce même sens, la relation de travail, sous l'influence de l'introduction du mode de production capitaliste, deviendra une priorité des législateurs chinois au début des années 1990 (B).

Malgré un développement accéléré de la législation en matière de relation de travail depuis les années 1990, les résultats concrets de son application s'écartent toujours de la conception idéale que les rédacteurs des projets de loi s'en faisaient. Tout en ayant contribué à établir un cadre législatif, notamment pour la relation d'emploi individuelle, la loi fondamentale en matière de relation de travail qu'est la *Loi sur le travail* (1994), apparaît incapable d'atteindre ses objectifs (C). Pour remédier à l'ineffectivité de cette première loi, une autre loi, la *Loi sur le contrat de travail* (2008), a été promulguée pour renforcer la protection des droits individuels des travailleurs par une série d'obligations imposées à l'employeur. Cependant, cette nouvelle loi, jugée trop protectrice des travailleurs par certains chercheurs en droit du travail¹⁰⁷, a été boycottée et ignorée par les entrepreneurs (D). Après plus de dix ans d'application, elle s'avère peu effective et devrait très probablement être modifiée par l'Assemblée populaire nationale en 2018, puisque l'APN a déjà inscrit la modification de la *Loi sur le contrat de travail* à son agenda¹⁰⁸.

¹⁰⁷ Par exemple, le professeur de droit du travail Dong Baohua a dénoncé la rigidité des dispositions de la loi de 2008. Selon lui, ces dispositions vont nuire à la croissance économique. Sur les discussions de ce sujet, voir MURIEL PÉRISSE, « État, droit du travail en Chine et marché mondial des normes », dans F. LELOUP, J. BROT ET H. GÉRARDIN (dir.), *L'État, acteur du développement*, Paris, Karthala, 2012, p. 167-182.

¹⁰⁸ Voir un reportage du 15 novembre 2017 sur le site web sina.com, « Grande nouvelle : le projet de modifier la *Loi sur le contrat de travail* sera probablement dévoilé en 2018 » (重磅! 《劳动合同法》或将修改, 最快2018年公布!), consulter : <http://news.sina.com.cn/o/2017-11-15/doc-ifynvxeh5008997.shtml>

A. D'une dictature du prolétariat à un État de droit socialiste

À l'époque de Mao, après avoir aboli toutes les lois et toutes les institutions juridiques établies par le gouvernement de KMT, le PCC recourt à la discipline communiste ainsi qu'à la théorie de la lutte des classes pour gouverner la Chine. La gouvernance du pays est réalisée par les mouvements politiques et la discipline communiste¹⁰⁹.

À cette époque, à part les trois lois à valeur déclaratoire, à savoir la *Loi sur le mariage* (avril 1950), la *Loi sur le syndicat* (juin 1950) et la *Constitution* (septembre 1954), il n'y a pas de lois élaborées par le corps représentatif du peuple. Au demeurant, deux de ces lois (*Loi sur le mariage* et *Loi sur le syndicat*) ont été édictées par l'organe exécutif (soit le Conseil d'Affaires d'État) et non par l'Assemblée populaire nationale (APN). Dans la réalité, les mesures de discipline et les ordres du Parti (et du gouvernement) servent de normes réelles pour gouverner le pays¹¹⁰. Ce sont toujours des responsables des comités du PCC à différents échelons qui agissent tant comme décideurs des règles que comme juges.

En d'autres termes, dans une dictature du prolétariat, on a affaire à une gouvernance par les hommes (人治, « *rule of man* » en anglais) au lieu d'une gouvernance réalisée en vertu de la loi (法治, « *rule of law* » en anglais), comme c'est le cas dans un État de droit. Il est donc facile de comprendre que les droits fondamentaux fassent l'objet de violations graves dans un tel régime.

1. La gouvernance de l'État en vertu de la loi

Après la mise en œuvre de la « Réforme et ouverture », un vif débat sur l'adoption de « la gouvernance en vertu de la loi » (« *rule of law* ») s'ouvre au sein de l'intelligentsia chinoise¹¹¹.

¹⁰⁹ SHIPING ZHENG, *Party vs. State in Post-1949 China: The Institutional Dilemma*, Cambridge, Cambridge University Press, 1997, p. 53-80.

¹¹⁰ *Id.*, p. 81-90.

¹¹¹ YUANYUAN SHEN, « Conceptions and Receptions of Legality: Understanding the Complexity of Law Reform in Modern

Pour développer l'économie de marché et attirer des investissements étrangers, le PCC n'a d'autres choix que d'élaborer des lois en matières civiles et commerciales¹¹². Le principe de « la gouvernance en vertu de la loi » est graduellement reconnu par le PCC pour remplacer la dictature du prolétariat basée sur les mesures de discipline du parti et les campagnes politiques. À partir des années 1980, des lois fondamentales telles que la *Loi pénale*, les *Principes généraux du droit civil* et des lois en matière de droit administratif ainsi que des lois, règlements et réglementations spécifiques sont élaborés et améliorés au besoin. De plus, la *Loi sur la législation* (《立法法》) habilite les provinces et certaines municipalités à établir des règlements locaux destinés à l'application et l'exécution de la législation nationale dans leurs juridictions provinciales ou municipales.

Depuis la fin des années 1990, le PCC s'engage à gouverner l'État par les lois et à construire un « État de droit socialiste ». Dès 1996, la formulation chinoise « 法治 » voulant dire « *gouvernance en vertu de la loi* » est répandue. On trouve par la suite la formulation « 依法治国 » (gouvernance de l'État en vertu de la loi) dans les rapports officiels du PCC. En 1999, un amendement à la *Constitution* introduit une clause qui exige de construire un « État de droit socialiste » (article 5).

Il convient de dire qu'au niveau du droit privé, les lois sont devenues des normes contraignantes et bien appliquées par les praticiens du droit. Cependant, sur le plan du droit public et du droit social, il reste beaucoup de lacunes à combler. En ce qui concerne le fonctionnement des pouvoirs publics et le respect des droits fondamentaux par les gouvernements, le principe du *gouvernement en vertu de la loi* est loin d'être réalisé¹¹³. Les

China », (2000) 20 *The limits of the rule of law in China*, p. 20.

¹¹² Par exemple, une loi en matière civile intitulée *Les Principes généraux du droit civil* (《民法通则》), en vigueur actuellement, est adoptée par la quatrième session de la sixième APN le 12 avril 1986. Sur ce sujet, voir WILLIAM C KIRBY, « China Unincorporated: Company Law and Business Enterprise in Twentieth-Century China », (1995) 54 *The Journal of Asian Studies*, p. 43-63.

¹¹³ S. BIDDULPH, préc., note 88, p. 5-7.

droits politiques en particulier (droits associés à la presse, droit d'expression, de publication, de manifestation, de démonstration, de réunion, d'association, d'élection), inscrits dans la Constitution mais strictement limités par l'autorité, sont en réalité fictifs. La Constitution et les lois déclarent ces droits fondamentaux, mais ne garantissent pas leur jouissance par les citoyens.

De plus, les recours pour faire valoir ces droits politiques lorsqu'ils ont été violés sont très limités. Un citoyen ne peut pas recourir au tribunal pour faire valoir son préjudice, non seulement parce que les dispositions légales destinées à protéger ces droits fondamentaux font défaut, mais également parce que dans la pratique, l'organe judiciaire contrôlé par l'État-parti refuse d'entendre ce type de contentieux¹¹⁴.

2. L'administration de la relation de travail au début de « Réforme et ouverture »

Après la mise en œuvre de la « Réforme et ouverture » au début des années 1980, la relation d'emploi au sens du droit privé commence à émerger avec le développement des entreprises à capitaux étrangers et de l'économie privée. Dans ce contexte, l'édiction d'une série de règlements a pour but d'aménager la relation du travail et d'en résoudre les problèmes¹¹⁵.

Parmi ceux-ci, il faut mentionner surtout : (1) les quatre règlements qui servent à établir le

¹¹⁴ BOSHU ZHANG, « Commenter la Chine : La véritable signification du "Code de Xi Jinping" » (《点评中国：“习近平法典”的真谛》), voir:

http://www.bbc.com/zhongwen/simp/indepth/2014/11/141103_cr_xijiping_byzhangboshu

¹¹⁵ En mai 1978, les *Mesures provisoires sur l'installation des cadres âgés, faibles, malades et handicapés* (《关于安置老弱病残干部的暂行办法》) établies par le Conseil des affaires d'État sont approuvées par le Comité permanent de l'APN, et l'*Avis relatif à la mise en œuvre du régime salarial à la pièce et à récompense* (《关于实行奖励和计件工资制度的通知》) est promulgué par le Conseil des affaires d'État. En février 1982, ce dernier publie le *Règlement sur la sécurité dans les mines* (《矿山安全条例》), le *Règlement sur l'inspection de la sécurité dans les mines* (《矿山安全监察条例》) et le *Règlement provisoire sur l'inspection de la sécurité des appareils sous pression* (锅炉压力容器安全监察暂行条例). Deux mois plus tard, le même organisme édicte le *Règlement sur les récompenses et sanctions des employés dans les entreprises* (《企业职工奖惩条例》). Deux mois plus tard, le Comité central du PCC et le Conseil des affaires d'État décrètent conjointement le *Règlement sur l'assemblée générale des représentants ouvriers dans les entreprises industrielles à propriété commune de tout peuple* (《全民所有制工业企业职工代表大会条例》). En juillet 1987, le Conseil des affaires d'État publie les *Dispositions provisoires sur le règlement des contentieux du travail issus des entreprises d'État* (《国营企业劳动争议处理暂行规定》) et dans la même année, le Ministère du travail émet l'*Avis relatif à l'interdiction du recrutement des enfants ouvriers* (《关于禁止招用童工的通知》). Un an plus tard, le Conseil des affaires d'État édicte les *Dispositions sur la protection des femme employées* (《女职工劳动保护规定》).

régime du contrat de travail¹¹⁶; (2) la *Loi sur le syndicat* de la RPC (《 中华人民共和国工会法 》), adoptée par la cinquième session de la septième APN en avril 1992, et remplaçant l'ancienne *Loi de 1950*; (3) le *Règlement sur la résolution des contentieux du travail* (《 企业劳动争议处理条例 》), édicté par le Conseil des Affaires d'État promulgué en juillet 1993. Ainsi, l'emploi sous contrat de travail se substitue graduellement à l'emploi à vie, à la suite de la promulgation de ces lois et règlements.

La plupart de ces documents normatifs sont toutefois des règlements ministériels qui ne représentent que la volonté gouvernementale dans l'administration de la relation de travail. Aucune loi essentielle et systématique en matière de relation de travail n'est élaborée avant 1994.

B. Comment légiférer sur la relation de travail à l'ère de l'économie socialiste de marché?

Dès le début des années 1990, avec la multiplication des conflits patronat-salariat et la succession de catastrophes dues aux mauvaises conditions de travail, le PCC réalise qu'il doit établir une loi sur le travail plus systématique, plus intégrale et plus formelle s'il veut pacifier ces conflits, améliorer les conditions de travail et enfin s'adapter à l'économie socialiste de marché¹¹⁷. Dans le contexte de l'essor de l'économie privée dès les années 1990, les conditions du travail empirent et les ouvriers embauchés par les entreprises étrangères et privées en souffrent¹¹⁸. L'État-parti tente d'encadrer les rapports de travail à travers un droit du travail

¹¹⁶ En juillet 1986, le Conseil des Affaires d'État promulgue les *Dispositions provisoires relatives à la mise en œuvre de l'emploi sous contrat de travail dans les entreprises d'État* (《 国营企业实行劳动合同制暂行规定 》), les *Dispositions provisoires relatives au recrutement des ouvriers par les entreprises d'État* (《 国营企业招用工人暂行规定 》), les *Dispositions provisoires relatives au renvoi des employés pour infractions disciplinaires dans les entreprises d'État* (《 国营企业辞退违纪职工暂行规定 》) et les *Dispositions provisoires relatives à l'assurance-chômage des employés dans les entreprises d'État* (《 国营企业暂行职工待业保险暂行规定 》).

¹¹⁷ La Chine débute en 1956 la rédaction d'une Loi sur le travail mais sans la parachever, pour des raisons historiques. En 1979, la rédaction est reprise et le projet adopté par la Réunion permanente du Conseil des affaires d'État en juillet 1983. En raison de nombre de questions restées ouvertes et des différences d'opinion entre les rédacteurs de la loi, elle n'est pas soumise à l'examen de l'APN. La troisième tentative est faite au début des années 1990 et la Loi est adoptée par le Comité permanent de l'APN le 5 juillet 1994.

¹¹⁸ Sur les mauvaises conditions du travail en Chine, voir A. CHAN, préc., note 69; B. TAYLOR, K. CHANG ET Q. LI, préc., note 8, p. 155-164.

systematisé.

Le législateur chinois se voit confronté à la question suivante : comment légiférer sur la relation de travail dans une période de transition de manière à régler des conflits de travail causés à la fois par la réforme des entreprises d'État et par le développement rapide de l'économie privée ? La situation est d'autant plus compliquée que le régime politique demeure socialiste, mais que l'économie est de plus en plus privatisée.

Selon un rapport rédigé en novembre 1993 et publié en 1994 par une équipe de chercheurs retenue par le ministère du Travail¹¹⁹, afin d'établir un régime juridique de la relation de travail, il faut prendre en compte les intérêts légitimes des deux parties dans la relation d'emploi¹²⁰. Selon ces chercheurs, une combinaison de divers moyens doit parvenir à définir un mode de réglementation de la relation de travail.

1. La combinaison du rôle principal des partenaires sociaux et du rôle subsidiaire de l'intervention de l'État

Ce rapport propose un certain mode de réglementation des rapports de travail en Chine, à savoir « la négociation en principe entre les travailleurs et les employeurs, assortie des interventions du gouvernement le cas échéant ». En d'autres termes, il faut ménager une combinaison organique du rôle principal des partenaires sociaux et du rôle subsidiaire de l'intervention de l'État. Il propose également que

Les employeurs et les employés constituent les deux sujets de la relation d'emploi, jouissent d'un droit égal de consultation égale et de négociation collective sur la question des rapports de travail... le gouvernement doit protéger ce droit d'autonomie conformément à la loi. Concrètement, ce mode de réglementation des rapports de travail consiste à laisser l'employeur et les employés ou le syndicat en milieu de travail négocier, afin de leur permettre

¹¹⁹ Ces chercheurs proviennent de deux organismes affiliés au Ministère du Travail, qui sont l'Institut de recherche sur le travail (劳动科学研究所) et du Département de la relation du travail et de l'inspecton (劳动关系与监察司).

¹²⁰ L'ÉQUIPE DE RECHERCHE RETENUE PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL, « Rapport sur les concepts fondamentaux de réglementation de la relation du travail dans le contexte actuel de notre pays » (关于我国现阶段劳动关系调整工作的基本思路), (1994) 3 *Labor Science of China* (《中国劳动》), p. 20-23. Le lien pour télécharger ce rapport en chinois: <http://mall.cnki.net/magazine/Article/LDKX199403006.htm>.

une auto-gestion des conflits de travail sans l'intervention préalable du gouvernement. C'est le chaînon de base dans la réglementation de la relation de travail.¹²¹

D'après le rapport susmentionné rédigé par les chercheurs mandatés par le ministère du Travail, le mode de réglementation de la relation de travail consiste (1) principalement, à recourir à la négociation entre le travail et le capital de leur propre initiative et, (2) subsidiairement, en l'intervention du gouvernement le cas échéant. Cette idée globale concernant le mode de réglementation de la relation de travail est confirmée par un Avis intitulé *La Vision globale relative à la réforme du régime du travail dans la période de l'économie socialiste de marché* (《 劳动部关于建立社会主义市场经济体制时期劳动体制改革总体设想 》) édicté par le ministère du Travail le 21 décembre 1993¹²².

Cette *Vision* globale souligne la dimension collective de la relation de travail et la nécessaire autonomie des partenaires sociaux dans la régulation de la relation industrielle ; elle confirme aussi le rôle subsidiaire et protecteur de l'État par l'édition des lois, règlements et politiques portant sur la relation de travail. D'un côté, il faut prioritairement faire appel sur une base d'égalité aux partenaires sociaux pour initier des négociations qui ont à assurer les fondements de la relation de travail en combinant contrat de travail individuel et convention collective. D'un autre côté, les autorités chargées de l'inspection du travail et du traitement des contentieux ont pour fonction de protéger les droits et intérêts légitimes des partenaires sociaux.

¹²¹ Traduction française faite par l'auteur. Pour le texte original, voir L'ÉQUIPE DE RECHERCHE RETENUE PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL, préc., note 120, p. 22.

¹²² Cet avis ministériel a été envoyé à tous les départements du travail dans toutes les provinces, constituant un guide de travail pour régler la relation du travail dans les années 1990. Pour consulter cet avis (劳动部关于印发《劳动部关于建立社会主义市场经济体制时期劳动体制改革总体设想》的通知), voici le lien : http://www.pkulaw.cn/fulltext_form.aspx?Db=chl&Gid=9410.

Dans cette *Vision* le ministère reconnaît que le bon fonctionnement d'un marché du travail présuppose une relation de travail coordonnée et relativement stable qui permette d'assurer le maintien d'un ordre robuste de production économique et de stabilité sociale. Selon cette *Vision*, Il faut donc établir et perfectionner un système juridique complet qui permette de régir la relation de travail et de satisfaire aux exigences de l'économie de marché socialiste, dans le cadre duquel l'État établit les lois et les normes sur la relation de travail. En outre, selon la conception de cette *Vision*, les travailleurs et les employeurs maintiennent et coordonnent la relation de travail à leur propre initiative ; les syndicats et les représentants d'entreprise participent à la coordination ; le gouvernement les guide en cette matière par des moyens d'inspection et, finalement, les autorités judiciaires interviennent par arbitrage et jugement.

2. Un mécanisme idéal à trois dimensions

Cette conception met en relief l'intention de ces chercheurs et du ministère du travail d'établir un mécanisme de réglementation à trois dimensions : (1) les normes obligatoires de l'État comme dimension macrosociale, basées sur la loi, l'inspection par le gouvernement et le traitement des contentieux par les autorités concernées; (2) un certain degré d'autonomie laissée aux partenaires sociaux pour assurer une dimension interactive basée sur la négociation collective et la participation syndicale; et (3) le rapport individuel de travail entre l'employé et l'entreprise comme la dimension microsociale, basée sur la relation d'emploi individuelle à travers le contrat de travail. Ces trois dimensions devraient permettre aux partenaires sociaux (le patronat et le salariat) de réguler eux-mêmes les relations de travail en fonction des conventions collectives et des contrats individuels de travail, et ce, sous contrainte des lois édictées par l'État. Selon cette *Vision*, les travailleurs (et les syndicats) peuvent négocier avec les employeurs sur une base d'égalité ; l'État n'intervient que dans les cas où l'autorégulation des partenaires sociaux ne fonctionne pas.

Malgré le caractère prospectif de ces mécanismes envisagés dans la *Vision*, cette conception idéale de l'encadrement de la relation de travail n'a pas été vraiment concrétisée par la législation et sa mise en œuvre. Bien que les rédacteurs du rapport envisagent un modèle de réglementation de la relation du travail inspiré par les expériences occidentales, leurs idées principales qui mettent l'accent sur l'auto-détermination des conditions du travail par les partenaires sociaux et le rôle subsidiaire de l'intervention gouvernementale n'ont été reprises ni par le législateur chinois, ni par les inspecteurs, les arbitres ou les juges dans leur pratique, tout comme Bill Taylor, Kai Chang and Qi Li ont indiqué clairement dans leur ouvrage :

There can be little doubt that the government still plays a very active role in the unfolding patterns of industrial relations in China as a regulator, arbitrator and inspector...What is certain, however, is the continued pre-eminence of the state in defining and shaping the development of industrial relations in China. ... As such, the state continues to dominate industrial relations in

China, sometimes actively and sometimes reluctantly.¹²³

Une analyse des lois et des pratiques en matière de relation de travail à partir de 1994 permet de constater que le rôle de l'État-parti a toujours dominé dans la relation de travail. L'autonomie collective des travailleurs en a été étouffée et le volet collectif du droit du travail a été négligé tant dans la législation que dans la pratique. Les sections suivantes exposent ce point plus en détail.

C. *La Loi sur le travail* (1994) : une loi essentielle en matière de relation de travail

Afin de systématiser et compléter les normes en matière de travail et dans l'objectif de réglementer la relation de travail à l'ère de l'économie socialiste, l'APN promulgue la *Loi sur le syndicat* (avril 1992) et la *Loi sur le travail* (1994)¹²⁴. En même temps, le Conseil des Affaires d'État et ses ministères ont édicté des règlements et décrets. De leur côté, les gouvernements locaux ont promulgué des règlements pour appliquer les lois nationales dans leur juridiction. Ces initiatives contribuent à l'amélioration du système législatif sur le travail en Chine. Un corpus juridique en matière de travail se développe graduellement sur la base de la *Loi sur le travail*.

Lorsque la *Loi sur le travail* est adoptée en 1994, il s'agit surtout de définir des conditions du travail minimales par l'imposition d'obligations à l'employeur, de préciser les rôles respectifs des employeurs, employés et du gouvernement dans la relation d'emploi, et d'établir notamment le régime du contrat du travail au sens individuel entre l'employeur et le salarié pour satisfaire aux besoins de la réforme des entreprises d'État et du développement de l'économies privée¹²⁵. Il s'agit d'établir un ordre public en matière des conditions du travail,

¹²³ B. TAYLOR, K. CHANG ET Q. LI, préc., note 8, p. 45-46.

¹²⁴ Depuis le début du vingt-et-unième siècle, d'autres lois fondamentales en matière de travail ont été adoptées par le Comité permanent de l'APN soit la *Loi sur la prévention des maladies du travail* (promulguée le 27 octobre 2001), la *Loi sur le contrat de travail* (adoptée le 29 juin 2007 et en vigueur depuis janvier 2008), la *Loi sur la promotion de l'emploi* (adoptée le 30 août 2007), la *Loi sur la médiation et l'arbitrage du contentieux du travail* (promulguée le 29 décembre 2007) et la *Loi sur la sécurité sociale* (promulguée le 28 octobre 2010).

¹²⁵ Boyong Li (李伯勇), le ministre du Travail, indique à la sixième session du huitième Comité permanent de l'APN dans ses explications à propos du projet de Loi sur le travail que « Les entreprises privées en Chine se développent rapidement suite à

que tout employeur doit respecter, car cette loi définit les normes de travail minimales requises pour assurer une protection de base et contrer les abus de pouvoir de l'employeur¹²⁶.

1. La *Loi sur le travail* : une loi générale régissant la relation de travail

C'est la première loi fondamentale et générale sur la relation de travail depuis la fondation de la RPC. Le projet a été modifié trente-deux fois avant sa promulgation par l'APN en 1994¹²⁷. Cette loi sert à configurer les normes minimales en matière de conditions de travail en Chine contemporaine et à définir les droits et obligations fondamentaux des parties prenantes aux rapports de travail. Comptant 107 articles répartis dans 13 chapitres, cette loi fournit un cadre général pour l'élaboration et l'exécution des autres lois et règlements spécifiques sur le travail par les ministères et les gouvernements locaux. Par l'article 106 de cette loi, le législateur habilite les autorités locales à appliquer et à préciser la loi. Il faut admettre que cette loi constitue un grand progrès quant à la protection des droits des travailleurs en Chine¹²⁸.

La promulgation de cette loi a eu des échos dans la société chinoise. Elle a suscité beaucoup d'espoirs et fait émerger de multiples souhaits concernant la protection des droits des travailleurs. La promulgation de la *Loi sur le travail*, selon un auteur chinois :

[...] permettrait d'établir une relation de travail stable et harmonieuse, de maintenir la stabilité de l'ordre économique et social, et d'empêcher efficacement les entreprises à capitaux étrangers et les entreprises privées

la « Réforme et ouverture » et les entreprises d'État accélèrent la transformation de leur mode de gestion, ce qui complique et diversifie les relations industrielles. Au cours de cette évolution économique profonde, la réglementation de la relation de travail et la protection des droits et intérêts légitimes des partenaires sociaux exigent effectivement le perfectionnement du système juridique du travail. Il est urgent de légiférer afin de renforcer la protection des droits et intérêts légitimes des travailleurs ».

¹²⁶ À ce sujet, Boyong Li affirme que « L'élaboration de la *Loi sur le travail* est conforme aux besoins impératifs du développement de notre économie de marché socialiste, qui considère le marché comme moyen fondamental pour distribuer les ressources en main-d'œuvre... Cela exige en fait l'incorporation de tous les aspects de la relation de travail dans le cadre du marché. Les conduites, droits et obligations des sujets de la relation de travail ainsi que l'ordre du marché du travail doivent être réglementés et maintenus par la loi. Ainsi, l'heure est venue d'édicter la Loi sur le travail ». Voir BOYONG LI, « Les explications relatives au projet de la *Loi sur le travail de la RPC* » (关于《中华人民共和国劳动法(草案)》的说明), (1994)5 *Journal officiel du Comité permanent de l'APN*, p. 16-20.

¹²⁷ JINGLUN YUE, « The Process of Enacting the Labor Law: An Analysis Based on Multiple Models (《劳动法》的制定过程: 基于多源流模式的分析) », dans ZHAO WEI ZHAO MINGHUA, FAN LULU (dir.), *Research issues concerning the Rights and Interests of Chinese workers(中国劳动者维权问题研究)*, Beijing, Social Science Academic Press (社会科学文献出版社), 2011, p. 16.

¹²⁸ LEÏLA CHOUKROUNE ET CHLOÉ FROISSART, « Réforme du droit et contestation sociale sans État de droit: le laboratoire chinois », (2013) *Le mouvement social*, p. 49.

d'empiéter sur les droits et intérêts légitimes des travailleurs... Cette loi a été considérée comme ayant des moyens forts pour lutter contre les pratiques illégales des employeurs comme la prolongation arbitraire du temps du travail, les retenues sur salaire, le refus de mettre en place les protections nécessaires et les abus verbaux ou physiques pratiqués sur des employés.¹²⁹

Cette loi générale en matière de relation de travail joue toujours un rôle fondamental à ce propos en Chine ; elle fournit une protection, minimale mais importante, concernant les conditions de travail essentielles. Son utilité fondamentale dans l'encadrement de la relation de travail en Chine contemporaine n'est pas mise en doute.

2. Les critiques

Cependant, cette loi a été critiquée quant aux trois dimensions suivantes :

(1) Le manque de précisions sur la dimension collective de la relation du travail. Dans le chapitre 3 intitulé « Contrat d'emploi et Contrat collectif du travail », il y a 17 articles consacrés au contrat d'emploi individuel mais seulement trois articles au contrat collectif. Les dispositions concernant le contrat collectif sont tellement vagues et imprécises que le ministère du Travail, un organisme administratif, a dû édicter un règlement en date du 5 décembre 1994, intitulé *Dispositions sur le contrat collectif du travail*, pour régir les rapports collectifs du travail. Cependant, selon la hiérarchie des normes juridiques, un règlement ministériel est inférieur à la loi édictée par l'APN¹³⁰. Ce règlement, révisé le 30 décembre 2003, contient des dispositions générales concernant les représentants des salariés, les sujets et les procédures de la consultation collective, ainsi que l'approbation administrative, la validité, l'annulation et la terminaison du contrat collectif et la résolution des litiges. Surtout, ce qui est très significatif, le règlement ne fait référence à aucun moyen de pression économique. Il précise plutôt que les parties négociantes ne peuvent recourir à aucune mesure inappropriée (article 5, alinéa 5), mais sans indiquer explicitement si la grève ou le lock-out est légal ou pas. Le règlement ne fait non

¹²⁹ SHOUQI YUAN, « Une loi protégeant les travailleurs - des significations et des caractéristiques de la Loi sur le travail » (保护广大劳动者的基本法—谈谈《劳动法》的意义和特点), (1994) 10 *Les recherches sur les pensées politiques* (《思想政治工作研究》), p. 41-42.

¹³⁰ S. COONEY, S. BIDDULPH ET Y. ZHU, préc., note 105, p. 57-58.

plus aucune allusion à l'organisation d'une représentation syndicale et à son éventuelle représentativité. Enfin, en cas de conflit ou litige, le règlement assujettit le recours à l'arbitrage à l'autorisation préalable de l'autorité gouvernementale (articles 49 et 55).

Ces lacunes de la loi générale et du règlement expliquent que ces dispositions imprécises sur le contrat collectif n'aient pas été appliquées. Ce pourrait être une des raisons pour lesquelles la dimension collective de la relation du travail a toujours été ignorée depuis les années 1990, dans la mesure où toutes les lois de l'État relatives à la relation de travail, édictées par l'APN, sont à toutes fins utiles silencieuses quant aux droits collectifs du travail¹³¹. Selon un commentateur officiel de l'APN, le régime du contrat collectif du travail ne joue qu'un rôle supplétif dans la régulation de la relation de travail en Chine¹³².

(2) Le champ d'application de cette loi semble être limité aux travailleurs urbains, bien que le texte de la loi n'ait pas explicité ce point. Cela exclurait la possibilité pour les travailleurs migrants d'invoquer les dispositions de cette dernière pour protéger leurs droits¹³³. Cependant, ces travailleurs migrants vulnérables sont les victimes les plus évidentes de l'abus des pouvoirs de l'employeur.

(3) La Loi laisse une trop grande latitude au ministère du Travail et aux autorités locales (provinciales, municipales et du comté) pour l'interpréter et la mettre en œuvre. Cela a conduit à la dénaturation de celle-ci par les autorités locales et les contournements par les employeurs en raison de leur collusion. De plus, la Loi repose surtout sur le rôle d'inspection du ministère du Travail et des départements ou bureaux du travail au niveau local au lieu de laisser une auto-détermination des conditions de travail par les négociations libres entre les partenaires sociaux. Selon de nombreux auteurs, ce mode de surveillance de la mise en œuvre de la Loi, reposant principalement sur l'inspection gouvernementale, constitue une des raisons de

¹³¹ B. TAYLOR, K. CHANG ET Q. LI, préc., note 8, p. 33.

¹³² Tel qu'expliqué par HÉLÈNE PIQUET, *Le droit du travail dans la Chine des réformes*, Paris, Editions L'Harmattan, 2000, p. 127.

¹³³ S. COONEY, S. BIDDULPH ET Y. ZHU, préc., note 105, p. 53-54.

l'ineffectivité du droit du travail chinois¹³⁴.

3. Un constat d'ineffectivité de la *Loi sur le travail*

Peu de temps après l'entrée en vigueur de la *Loi sur le travail* de 1994, son effectivité a été remise en question. Les entreprises d'État, dont bon nombre sont en déficit, en cessation d'activité partielle ou complète, ou au bord de la faillite, sont incapables de respecter le salaire minimum prévu par cette loi. Du fait de la présence de sureffectifs, les gestionnaires de ces entreprises ne peuvent pas signer de contrat avec les ouvriers, ni assurer le paiement des frais de pension et d'assurance-maladie pour les employés¹³⁵.

Deux ans après sa mise en œuvre, la *Loi sur le travail* a fait l'objet du *Rapport relatif à l'examen de la mise en œuvre de la Loi sur le travail* présenté à la vingt-deuxième session du huitième Comité permanent de l'APN le 26 octobre 1996 par Monsieur Zhifu Ni, vice-président du Comité permanent de l'APN. Ce rapport n'est pas optimiste quant à l'effectivité de cette loi pour les raisons suivantes¹³⁶ :

(1) Tout d'abord, la signature du contrat du travail sous forme écrite dans certains types d'entreprises d'État et entreprises collectives est devenue une simple formalité, qui n'en garantit aucunement le respect ; peu d'entreprises à capitaux étranger, ou d'entreprises communales et villageoises ou d'entreprises privées respectent cette obligation de signer le contrat du travail avec des employés dont la plupart sont des travailleurs migrants. Dans les contrats déjà signés avec les employés, on trouve même des clauses qui imposent aux employés des obligations qui ne sont pas conformes à la loi.

(2) Ensuite, les retards de paiement de salaire restent un grand souci. Ils existent non seulement

¹³⁴ *Id.*, p. 64-69; voir aussi, B. TAYLOR, K. CHANG ET Q. LI, préc., note 8, p. 30-46.

¹³⁵ LEI YUN ET ZOU RONGBIN, « Les résultats mitigés de la mise en œuvre de la Loi sur le travail - une investigation sur la mise en œuvre de la Loi sur le travail à la province de Shan'xi (实施中的《劳动法》喜忧参半——关于陕西省贯彻实施《劳动法》的情况调查) », (1995) 10 *China Labor* (中国劳动), p. 18-20.

¹³⁶ ZHIFU NI (倪志福), « Le Rapport relatif à l'examen de la mise en œuvre de la Loi sur le travail par l'équipe d'examen du Comité permanent de l'APN sur l'exécution des lois » (全国人大常委会执法检查组关于检查《中华人民共和国劳动法》执行情况的报告), (1996) 23 *The People's Congress of China* (《中国人大》), p. 3-6.

dans les régions non développées, mais aussi dans les régions développées et avancées¹³⁷.

(3) Finalement, les heures supplémentaires de travail non ou insuffisamment payées sont très répandues dans les entreprises à capitaux étrangers, dans les entreprises communales et villageoises et dans les entreprises privées¹³⁸. Certaines entreprises à capitaux étrangers et entreprises privées dans la province du Guangdong exigent de leurs employés qu'ils travaillent soixante-dix ou quatre-vingt (parfois même jusqu'à cent trente) heures supplémentaires chaque mois en plus de l'horaire normal de huit heures par jour et cinq jours par semaine selon la *Loi sur le travail*. De telles violations existent surtout dans les industries du textile et dans la construction.

Ainsi, au cours de la réforme des entreprises d'État et avec un développement rapide de l'économie privée, la *Loi sur le travail* n'a été ni mise en œuvre ni respectée d'une manière convaincante et effective. Aussi, durant la réforme des entreprises d'État, les politiques élaborées par les gouvernements locaux violent gravement les dispositions prévues par la *Loi sur le contrat* de 1994 en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail et les compensations pécuniaires. Outre les licenciements massifs et injustes dans les entreprises d'État, on constate aussi des violations graves de cette loi dans les entreprises privées et les entreprises à capitaux étrangers¹³⁹. De plus, le non-respect de la *Loi sur le travail* est surtout constaté dans les petites et moyennes entreprises, où on observe des pratiques illégales, telles que les heures supplémentaires impayées, les retenues de salaires à titre de sanction disciplinaire, les retards du paiement de salaires et des salaires inférieurs au salaire minimum.

Le mécontentement est très fort parmi les responsables des affaires légales du Comité permanent de l'APN quant à l'effectivité de la mise en application de la Loi. En octobre 2005, le Comité permanent de l'APN entreprend un deuxième examen sur la mise en œuvre de la *Loi*

¹³⁷ Sur ce point, voir S. COONEY, S. BIDDULPH ET Y. ZHU, préc., note 105, p. 76-80.

¹³⁸ Sur ce point, voir aussi A. CHAN, préc., note 69, p. 11-12.

¹³⁹ MAX J ZENGLIN, « *Marketization of the Chinese Labor Market and the Role of Unions* », Global Labour University Working Paper, 2008, p. 6.

sur le travail, et un rapport est élaboré à ce sujet. Selon le *Rapport relatif à l'examen de la mise en œuvre de la Loi sur le travail* présenté le 26 octobre 2006 par Luli He (何鲁丽), vice-présidente du Comité permanent de l'APN à la dix-neuvième session du dixième Comité permanent de l'APN, la *Loi sur le travail* est gravement négligée malgré sa promulgation il y a plus de dix années¹⁴⁰. C'est-à-dire que la *Loi sur le travail* de 1994 n'a effectivement pas été mise en œuvre. D'après certains Comités permanents de l'assemblée populaire au niveau local, les dispositions de la *Loi sur le travail* de 1994 sont favorables à la protection des droits et intérêts des travailleurs. Mais sa mise en œuvre n'est généralement pas assurée¹⁴¹. Son effectivité réelle est loin de correspondre aux objectifs fixés¹⁴².

Face à la non-application et au non-respect de la loi de 1994 et face aux violations des droits des travailleurs exposées par les médias¹⁴³, le législateur tente d'édicter une nouvelle loi portant spécifiquement sur le contrat de travail afin de s'assurer le respect par l'employeur des obligations légales stipulées dans la loi et de renforcer la protection des droits individuels des travailleurs, qui sont de plus en plus précarisés par les recours abusifs de l'employeur aux emplois temporaires ou informels¹⁴⁴. C'est pourquoi, le 29 juin 2007, la vingt-huitième session du dixième Comité permanent de l'APN adopte la *Loi sur le contrat du travail*. Par l'édiction de cette nouvelle loi de

¹⁴⁰ LULI HE, « Le Rapport relatif à l'examen de la mise en œuvre de la *Loi sur le travail* par l'équipe d'examen du Comité permanent de l'APN sur l'exécution des lois » (全国人大常委会执法检查组关于检查《中华人民共和国劳动法》实施情况的报告), (2006) 1 *Journal officiel du Comité permanent de l'APN*, p. 82-87.

¹⁴¹ L'Équipe de recherche sur la relation harmonieuse du travail au sein de l'entreprise, retenue par la branche provinciale (Shan'xi) de l'ACFTU, « Construire une relation harmonieuse du travail au sein de l'entreprise et une société harmonieuse : un rapport d'études sur la relation du travail dans la province de Shan'xi » (构建企业和谐劳动关系与建立和谐社会—关于陕西省企业劳动关系的研究报告), (2006) 8 *Orientations Théoriques* (《理论导刊》), p. 72-75.

¹⁴² ZHONG KAI, « Why the Labor Law is Neglected ? » (《劳动法》为什么被架空?), (2006) 10 *Monthly Studies* (《学习月刊》), p. 31-33.

¹⁴³ Le « Scandale du travail forcé dans les briqueteries » qui éclate à l'été 2007 joue un rôle déterminant pour inciter le Comité permanent de l'APN à adopter à l'unanimité la Loi. D'après les médias, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, le ministère de la Sécurité publique, et l'ACFTU en collaboration avec les gouvernements à différents échelons de la province de Shanxi trouvent en enquêtant sur l'utilisation des travailleurs que certains employeurs gérant les briqueteries illégales restreignent par la contrainte la liberté individuelle des travailleurs (dont certains sont des handicapés mentaux et des enfants) et les obligent à fournir du travail non rémunéré. YONGXIA WANG (王永霞), « La Communication de l'équipe collaborative de travail sur l'enquête sur la briqueterie noir au Shanxi » (联合工作组通报山西黑砖窑事件查处情况), voir : http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/lianzheng/2007-08/13/content_6526731.htm.

¹⁴⁴ ALBERT PARK ET FANG CAI, « The Informalization of the Chinese Labor Market », dans SAROSH KURUVILLA, CHING KWAN LEE ET MARY E. GALLAGHER (dir.), *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers, and the State in A Changing China*, Ithaca, Cornell University Press, 2011, p. 17-34.

2008, le législateur a imposé plus strictement les obligations de l'employeur et alourdi les sanctions en cas de non-respect, afin de rendre effectives les dispositions en matière des conditions du travail.

D. La Loi sur le contrat de travail (2008) : une loi trop protectrice des travailleurs ?

Cette *Loi sur le contrat du travail* se fonde sur les dispositions incluses dans la *Loi sur le travail* dont elle vise surtout à résoudre les problèmes de non-application et de non-respect¹⁴⁵. Comme le législateur l'indique à l'article 1, l'objectif principal de cette nouvelle loi consiste à « perfectionner le régime du contrat de travail par la précision des droits et obligations des parties à la relation d'emploi »¹⁴⁶. Pour ce faire, le législateur tente de renforcer la protection des droits et intérêts des travailleurs par l'imposition à l'employeur de nouvelles obligations, de fond et de forme, liées à la conclusion et la terminaison du contrat individuel de travail, un régime juridique déjà inscrit dans la *Loi sur le travail* de 1994.

1. Le renforcement de la protection des droits individuels

Comme la loi de 1994, cette nouvelle loi de 2008 insiste davantage sur le volet individuel que sur le volet collectif de la relation de travail. Afin de formaliser et stabiliser la relation d'emploi entre l'employeur et le salarié, le législateur a imposé à l'employeur des obligations substantielles et procédurales à respecter au cours du processus de la relation d'emploi¹⁴⁷. Il faut, par exemple, réduire l'utilisation abusive par l'employeur de contrats à durée déterminée. La *Loi sur le contrat du travail* prévoit expressément que l'employeur a l'obligation de conclure un contrat du travail à durée indéterminée si l'employé est embauché par le même employeur pendant au moins dix années consécutives ou lorsqu'un contrat à durée déterminée a été renouvelé une fois (article 14).

¹⁴⁵ Selon le législateur, cette nouvelle loi vise à protéger les droits et intérêts légitimes des travailleurs. Voir : JINGYU YANG (杨景宇), « L'explication de la Loi sur le contrat du travail par Jingyu Yang, directeur de la Commission de droit de l'APN » (全国人大法律委员会主任委员杨景宇解读劳动合同法), xinhuanet, (http://news.xinhuanet.com/legal/2007-07/23/content_6418697.htm), le 23 juillet 2007.

¹⁴⁶ Traduction faite par l'auteur de l'article 1 de la loi.

¹⁴⁷ MURIEL PÉRISSE, « Le droit du travail en Chine: un processus de sécurisation du travailleur qui se cherche », dans CLÉMENT SEHIER ET RICHARD SOBEL (dir.), *Travail, luttes sociales et régulation du capitalisme dans la Chine contemporaine*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2015, p. 65-80.

Cela contribue à augmenter la sécurité professionnelle pour certaines catégories des travailleurs.

La *Loi sur le contrat de travail* introduit plus de contraintes quant à la résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur. Elle limite les possibilités de licencier certaines catégories de travailleurs précaires. Par exemple, selon l'article 42, alinéa 5, il est interdit à l'employeur de licencier tout travailleur qui a accumulé 15 ans et plus de service continu et à qui il reste 5 ans ou moins pour atteindre l'âge de la retraite.

De surcroît, cette loi limite l'utilisation abusive de la période d'essai par l'employeur, et l'utilisation abusive des travailleurs temporaires, etc. Par exemple, la Loi précise que l'employé jouit de tous les droits prévus en droit du travail dès qu'il établit une relation de travail *de facto* avec l'employeur et que la relation de travail entre l'employeur et l'employé est immédiatement établie au jour de l'embauche (article 7). Elle impose aussi une obligation de produire un contrat de travail par écrit (article 10) pour l'embauche de tout salarié, au plus tard un mois après le début de la relation d'emploi (article 82), et qu'à défaut du respect de cette obligation, l'employeur doit verser à l'employé le double du salaire à chaque mois (article 82).

En ce qui concerne les pratiques abusives de l'employeur, notamment dans le recours à la période d'essai, sa prolongation excessive, un salaire sous le minimum légal ou le licenciement injustifié durant la période d'essai, la Loi favorise les travailleurs¹⁴⁸. Par exemple, la *Loi sur le contrat du travail* prévoit que la période d'essai est désormais déterminée en fonction de la durée du contrat du travail, et que le salaire versé à l'employé durant la période d'essai ne doit pas être inférieur au salaire minimum du lieu où est établi l'employeur.

À l'évidence, le législateur tente de renforcer la réglementation sur les conditions de travail par l'intermédiaire de la *Loi sur le contrat du travail* : d'une part, il oblige l'employeur à conclure par écrit le contrat de travail avec l'employé ; d'autre part, il cherche à incorporer le plus possible les

¹⁴⁸ JENNY CHAN, « Meaningful Progress or Illusory Reform? Analyzing China's Labor Contract Law », *New Labor Forum*, Sage Publications Ltd., p. 43.

droits individuels accordés par différentes lois sur le travail dans le contrat individuel. Notamment, pour les travailleurs migrants, cette loi renforce l'obligation de l'employeur de signer un contrat individuel de travail avec eux. En cas de litiges avec l'employeur, les travailleurs migrants auront alors une preuve écrite leur permettant de prouver la relation d'emploi devant l'arbitre ou le juge. Sans cette preuve écrite, leur demande devant la justice serait probablement rejetée. Donc, cette obligation imposée à l'employeur de signer un contrat par écrit avec l'employé augmenterait la probabilité de résoudre les conflits de travail par la voie judiciaire¹⁴⁹.

2. Les doutes et craintes concernant l'application de la Loi

Avant et après sa promulgation, la *Loi sur le contrat du travail* attire l'attention et suscite un vif débat parmi les chercheurs en droit¹⁵⁰. Avant sa promulgation, plusieurs clauses dans le projet de loi font l'objet de discussions. Certains commentateurs affirment que les normes sur les conditions du travail en Chine sont relativement élevées par rapport à celles prévues par les pays occidentaux¹⁵¹. Certains affirment même que le législateur intervient trop dans la relation d'emploi. D'autres soutiennent que les normes sur les conditions de travail en Chine sont relativement basses par rapport à celles des pays occidentaux. Ainsi, la *Loi sur le contrat de travail* devrait prioriser la protection des travailleurs dans une perspective de préservation des droits de la personne¹⁵².

Après sa promulgation, des voix s'élèvent pour soutenir que la mise en œuvre de la Loi va augmenter le coût opérationnel des petites et moyennes entreprises, réduire la flexibilité de leur exploitation, et rendre plus difficiles leur survie et leur développement¹⁵³; en même temps, elle

¹⁴⁹ S. COONEY, S. BIDDULPH ET Y. ZHU, préc., note 105, p. 91.

¹⁵⁰ Voir GLOBAL LABOR STRATEGIES, « Undue Influence: Corporations Gain Ground in Battle Over China's New Labor Law », (2007) *Global Labor Strategies*, consulter : <https://www.issuelab.org/resource/undue-influence-corporation-gain-ground-in-battle-over-china-s-new-labor-law.html>

¹⁵¹ M. PÉRISSE, préc., note 107, p. 167-174.

¹⁵² Pour les détails de ces discussions autour du projet de loi, voir : JINHUI GUO, « L'analyse de la *Loi sur le travail du contrat* : qui représente véritablement les intérêts de la classe ouvrière? » (« 劳动合同法辨析：谁真正代表工人利益? »), CHINA BUSINESS NEWS, publié le 7 avril 2006, consulter : <http://finance.people.com.cn/GB/1045/4278792.html>.

¹⁵³ MARY GALLAGHER, JOHN GILES, ALBERT PARK ET MEIYAN WANG, « China's 2008 Labor Contract Law: Implementation and Implications for China's Workers », (2015) 68 *Human Relations*, p. 201-206.

léserait les intérêts des travailleurs puisqu'elle affecterait de façon négative la création d'emploi¹⁵⁴.

Cette loi suscite aussi des discussions acharnées au sein des organisations d'entrepreneurs. En mars 2006, lorsque l'office du Comité permanent de l'APN publie le projet de loi et sollicite des opinions publiques, la Chambre de commerce des États-Unis à Shanghai et la Chambre de commerce de l'UE contestent plusieurs dispositions du projet de loi, et estiment que cette loi aura une influence négative sur la stabilité sociale et le développement économique en Chine¹⁵⁵.

S'opposant à cette loi, de nombreux employeurs prennent des mesures diverses pour la contourner. Beaucoup d'entreprises avaient déjà pris des mesures en ce sens avant même son entrée en vigueur. Parmi ces mesures, on relève le licenciement ou la démission avant le seuil des dix ans d'ancienneté, les employés se voyant suggérer de « démissionner volontairement » moyennant des indemnités ; on observe aussi la résiliation à l'avance du contrat de travail des employés ayant une longue ancienneté, le licenciement des travailleurs temporaires, la sous-traitance du travail ou l'évitement de l'obligation de conclure un contrat à durée indéterminée avec les employés les plus anciens¹⁵⁶. Ces pratiques de l'employeur visent à minimiser les effets négatifs sur la gestion de l'entreprise de l'entrée en vigueur de la Loi ; elles cherchent délibérément à contourner la nouvelle loi et à faire échapper les entreprises à leurs obligations.

3. Les objectifs de la loi non atteints

L'impact de la mise en œuvre de la *Loi sur le contrat de travail* est très éloigné de ce qu'attendait le législateur. Cette loi n'a pas contribué à la sécurité professionnelle et à la paix industrielle, car elle aurait élargi les recours aux emplois informels et donné lieu à une augmentation en flèche des contentieux du travail¹⁵⁷. Les conditions d'emploi des travailleurs ne se sont pas sensiblement

¹⁵⁴ YIJIANG WANG, « Appel à l'exemption de la Loi sur le contrat du travail auprès des petites et moyennes entreprises » (« 吁请对中小企业免除《劳动合同法》 »), *The Economic Observer* (《经济观察报》), publié le 18 février 2008.

¹⁵⁵ M.E. GALLAGHER ET B. DONG, préc., note 23, p. 47-51 ; DAHONG DENG, « Le projet de loi sur le contrat de travail sensibilise le patronat » (« 《劳动合同法(草案)》触动资方神经 »), *Journal Hebdo d'actualités* (《新闻周报》), le 23 mai 2006.

¹⁵⁶ HAIYAN WANG, RICHARD P. APPELBAUM, FRANCESCA DEGIULI ET NELSON LICHTENSTEIN, « China's New Labour Contract Law: Is China Moving towards Increased Power for Workers? », (2009) 30 *Third World Quarterly*, p. 485-501.

¹⁵⁷ M. GALLAGHER, J. GILES, A. PARK ET M. WANG, préc., note 153, p. 206-217.

améliorées après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

Bon nombre de problèmes, dont surtout le retard dans le versement du salaire ou les longs horaires de travail, restent toujours prégnants dix ans après la promulgation de cette loi. Elle n'a pas significativement réduit les pratiques illégales, telles que les heures supplémentaires impayées, les retenues de salaires à titre de sanction disciplinaire, les retards du paiement de salaires et le non-respect du salaire minimum¹⁵⁸.

Malgré l'obligation faite à l'employeur de signer par écrit un contrat de travail, il est très fréquent que les travailleurs migrants n'en profitent pas. Le *Rapport d'enquête de suivi des travailleurs migrants issus de la région rurale en 2016* (《2016年农民工监测调查报告》) publié par le Bureau national des statistiques confirme le faible taux de conclusion de contrats en leur faveur, majoritairement dans les PME ou auprès de commerçants individuels. Selon ce Rapport de 2016, parmi les 281,71 millions de travailleurs migrants, seuls 35,1 % concluent un contrat écrit avec leur employeur. De plus, la durée du travail qu'ils effectuent dépasse sensiblement les heures prévues par la loi (quarante heures et cinq jours par semaine). En moyenne, les travailleurs migrants travaillent 25,2 jours par mois et 8,7 heures par jour ; 84,40 % d'entre eux travaillent plus de 44 heures par semaine; 2,369 millions ont subi des retards dans le paiement de salaire¹⁵⁹.

Selon un rapport publié par l'IHLO (Hong Kong Liaison Office of the International Trade Union Movement), les violations graves des lois en matière de travail existent non seulement dans les petites et moyennes entreprises, mais également dans les grandes entreprises à capitaux étrangers et les grandes entreprises privées¹⁶⁰. Un rapport rédigé par une autre ONG (China Labor

¹⁵⁸ LEUNG PAK NANG ET PUN NGAI, « The Radicalisation of the New Chinese Working Class: A Case Study of Collective Action in the Gemstone Industry », (2009) 30 *Third World Quarterly*, p. 551-565; CHLOÉ FROISSART, « La radicalisation des actions collectives chez les travailleurs migrants et ses conséquences politiques », (2011) *Chronique Internationale de l'IRES*, p. 18-19.

¹⁵⁹ BUREAU NATIONAL DES STATISTIQUES, « Rapport d'enquête de suivi des travailleurs migrants issus de la région rurale en 2016 » (2016年农民工监测调查报告), consulter : http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201704/t20170428_1489334.html.

¹⁶⁰ IHLO (Hong Kong Liaison Office of the international trade union movement), « New Labour Contract Law: Myth and Reality Six Months after Implementation », publié en 2008, Source: <http://ihlo.org/LRC/WC/270608.html>, consulter: <http://www.csrchina.net/page-2065.html>.

Watch) constate que « le contrat de travail n'est qu'une forme juridique à usage symbolique face à l'inspection des autorités gouvernementales et de l'ACFTU »¹⁶¹.

En outre, la *Loi sur le contrat du travail* échoue à faire obstacle aux infractions même les plus graves en milieu de travail et aux crimes prévus par la loi pénale. Les médias font état fin mai 2009 d'un autre scandale de briqueterie illégale : deux briqueteries dans la province de l'Anhui ont contraint trente-deux handicapés mentaux à travailler. Ils ont été forcés de travailler pendant plus de quinze ou seize heures par jour sous le bâton et le fouet du propriétaire, sans aucune liberté individuelle ni rémunération hors trois repas frugaux¹⁶². Ce scandale signale encore le manque d'effectivité de cette loi en matière de conditions d'emploi sur les lieux de travail. Ces nombreux constats du manque d'effectivité du droit du travail chinois justifient la nécessité d'une étude plus avancée sur les causes qui y conduisent.

¹⁶¹ QIANG LI, « Puma's Failure in CSR: Supplier's Critical Conditions », publié le 16 juin, 2008, voir: <http://www.chinalaborwatch.org/report/21>

¹⁶² SHIHUA CHENG, « Une investigation sur un scandale de briqueterie illégale dans la province de Anhui : les handicapés mentaux sont vendus et devenus travailleurs esclaves » (安徽界首黑砖窑事件调查: 智障者遭贩卖成劳力), publié le 22 juillet, 2009, dans *Economic Information Daily* (经济参考报), consulter : <http://city.finance.sina.com.cn/city/2009-07-22/114139.html>.

§2. « Le pouvoir prime sur le droit » : l'ineffectivité du droit du travail en pratique

L'ineffectivité de la mise en œuvre du droit du travail chinois s'explique tant par le contexte général sur les plans économique, politique, législatif et judiciaire, que par les particularités du marché du travail, le rapport de force patronat-salariat et même les défauts techniques inhérents à ce droit lui-même. Dans une relation de travail dominée par l'employeur, les travailleurs sont divisés et traités de façon individuelle face à l'alliance de fait entre l'employeur et l'État-parti ; dans ces conditions, la violation des lois est peu coûteuse pour l'employeur (A). Qu'il s'agisse de la législation, de l'exécution des lois ou de la justice, l'autonomie et la participation des travailleurs en tant que collectivité sont intentionnellement négligées et réprimées par l'État-parti, qui est à la fois le législateur, le responsable de l'exécution des lois et l'arbitre. Le rapport de force entre le patronat et le salariat est de ce fait si déséquilibré, qu'un employé individuel n'est aucunement en mesure de faire valoir ses droits au travail face à la puissance de l'employeur (B).

A. La collusion entre le pouvoir gouvernemental et le capital

Pendant les quarante années de la « Réforme et ouverture » en Chine, la pression pour créer de l'emploi constitue le problème social principal que l'État-parti cherche en permanence à régler. C'est l'élément essentiel que l'État-parti prend en compte lorsqu'il établit ses politiques sur le travail.

Au début de la « Réforme et ouverture » dans les années 1980, se pose le problème du retour des trente-sept millions de jeunes étudiants depuis les régions rurales vers les régions urbaines¹⁶³. À la fin des années 1990, c'est le problème du chômage massif qui devient urgent, car plus de trente millions d'ouvriers ont été licenciés suite à la réforme des entreprises d'État,

¹⁶³ Ces étudiants ont été mobilisés par Mao pour « regarder vers le bas » de la société et travailler dans les régions rurales et montagneuses pour s'imprégner auprès des paysans des connaissances de l'agriculture. Une fois Mao mort en 1976, ces étudiants demandent à retourner en ville pour y chercher un travail.

alors même que se manifestent plus de cent millions de travailleurs migrants issus des régions rurales. Au début du vingt-et-unième siècle, le placement de plusieurs millions de diplômés de l'université chaque année s'impose comme un nouveau défi social¹⁶⁴. Dans ce contexte, le chômage réel des résidents urbains en septembre 2002 était de 11,10 %¹⁶⁵.

L'emploi devient l'une des considérations les plus importantes dans l'établissement et le fonctionnement du système de réglementation de la relation de travail. La création d'emploi pèse sur les gouvernements à tous les échelons et pousse à accélérer sans cesse la croissance économique. Différentes politiques préférentielles en faveur de l'expansion du capital sont mises en œuvre. Les gouvernements locaux adoptent le laxisme et tolèrent même la violation du droit du travail par les employeurs afin de favoriser l'emploi¹⁶⁶.

Cette conjoncture socioéconomique rend inévitable le soutien gouvernemental aux entrepreneurs, car l'État-parti (et surtout les gouvernements locaux) dépend d'eux pour développer l'économie et résoudre les problèmes de chômage. La surabondance de main-d'œuvre crée elle-même un déséquilibre énorme de rapport de force entre le patronat et le salariat ; l'employeur se trouve en position dominante tant sur le marché du travail que dans la relation d'emploi au sein de l'entreprise.

Pour résumer, l'échec de la mise en œuvre du droit du travail chinois s'explique, entre autres, par les éléments suivants liés à cette collusion entre le patronat et l'État-parti :

En premier lieu, les politiques des gouvernements locaux remplacent ou altèrent souvent l'application des lois édictées par l'État.

Dans un régime à parti unique où la transparence gouvernementale et la surveillance provenant

¹⁶⁴ LIMIN BAI, « Graduate Unemployment: Dilemmas and Challenges in China's Move to Mass Higher Education », (2006) 185 *The China Quarterly*, p. 128-144.

¹⁶⁵ JOHN GILES, PARK ALBERT ET JUWEI ZHANG, « What is China's True Unemployment Rate? », (2005) 16 *China Economic Review*, p. 91-107.

¹⁶⁶ M.E. GALLAGHER, préc., note 58, p. 21-24; VIRGINIA HARPER HO, *Labor Dispute Resolution in China: Implications for Labor Rights and Legal Reform*, Berkeley, University of California Institute of East Asian Studies, 2003, p. 50-51 et p. 144-146.

des partis d'opposition sont absentes, les politiques gouvernementales (surtout aux niveaux locaux) sur le travail qui dénaturent délibérément ou non les lois de l'État nuisent directement aux droits et intérêts des travailleurs, alors qu'il n'y a pas de recours judiciaires efficaces pour corriger la situation. Comme les gouvernements locaux dirigent unilatéralement et simultanément le développement économique et la régulation de la relation de travail, leurs politiques pour interpréter et mettre en œuvre les lois de l'État entrent souvent en conflit avec l'intention du législateur, et ce, en l'absence d'un mécanisme judiciaire pouvant rendre invalides ou inconstitutionnels les règlements ou actes du gouvernement local¹⁶⁷.

D'une part, les conflits entre les lois de l'État et les politiques gouvernementales sont une source importante de protestation de travailleurs mécontents ; d'autre part, le gouvernement local permet, souvent tacitement, ou laisse se produire des détournements de lois ou des abus de pouvoir de la part de ses agents, puisque les gouvernements locaux, leurs cadres et proches sont aussi les employeurs dans le secteur privé¹⁶⁸.

Dans la pratique, les décisions gouvernementales remplacent souvent l'application des lois étatiques¹⁶⁹. Notamment pendant la réforme des entreprises d'État, les politiques établies par les gouvernements locaux pour augmenter l'efficacité économique ont porté gravement atteinte à l'équité juridique et donc aux droits et intérêts des travailleurs¹⁷⁰. Cela semble d'autant plus grave que :

(1) Les droits et intérêts des ouvriers sont peu pris en considération quand les gouvernements locaux établissent leurs politiques. Comme nous l'avons évoqué dans le chapitre 1, les gouvernements sont aussi des employeurs et des investisseurs dans des domaines autres que les secteurs public ou parapublic traditionnels. Dans un capitalisme autoritaire tel qu'il existe en

¹⁶⁷ GUOBIN ZHU, « Constitutional Review in China: An Unaccomplished Project or A Mirage », (2009) 43 *Suffolk UL Rev.*, p. 625; KE-WEN WANG, « Main Legal Barriers on Establishment of the System of Constitutionality Review in China », (2000) 2 *Modern Law Science*, p. 15.

¹⁶⁸ S. COONEY, S. BIDDULPH ET Y. ZHU, préc., note 105, p. 73; voir aussi B. TAYLOR, K. CHANG ET Q. LI, préc., note 8, p. 44.

¹⁶⁹ V.H. HO, préc., note 166, p. 197.

¹⁷⁰ H. PIQUET, préc., note 132, p. 138.

Chine, l'État-parti, du gouvernement central aux gouvernements locaux, est à la fois employeur, législateur, arbitre, et inspecteur. Cette situation est d'autant plus grave qu'au sein du régime d'État-parti, il n'existe pas de séparation des pouvoirs pouvant assurer l'indépendance et l'impartialité des organismes législatifs et judiciaires, mais seulement un partage des fonctions coordonné par le comité du Parti¹⁷¹.

(2) Lorsque les politiques locales sont en conflit avec les lois, il est quasiment impossible de les contester, puisque les organismes judiciaires sont sous le contrôle du comité du Parti à chaque échelon gouvernemental. Bien sûr, les travailleurs mécontents peuvent faire des pétitions directes (*xinfang*¹⁷², 信访) au gouvernement central à Pékin pour dénoncer les actes illégaux des gouvernements locaux, mais ces pétitions sont automatiquement transférées aux gouvernements locaux¹⁷³.

En deuxième lieu, la dépendance des gouvernements locaux vis à vis du capital conduit à l'exécution déficiente des lois sur le travail.

La montée rapide de la puissance des entreprises privées avec l'essor de l'économie privée et leur collusion avec les gouvernements locaux conduisent à former une solide coalition d'intérêts entre le pouvoir gouvernemental et le capital. Cette collusion tacite réduit de fait la possibilité pour les travailleurs de recourir aux protections gouvernementales et judiciaires, d'autant plus que les inspecteurs comme les arbitres et les juges sont des fonctionnaires nommés, payés et administrés par le comité du parti au niveau local.

En vertu de la *Loi sur le travail*, les autorités chargées de faire exécuter et respecter les lois sont le Ministère du travail (MOHRSS), les Départements du travail (DOHRSS) et Bureaux du

¹⁷¹ DONALD C. CLARKE, « What's Law Got to Do with It-Legal Institutions and Economic Reform in China », (1991) 10 *UCLA Pac. Basin LJ*, p. 57-71.

¹⁷² Il s'agit d'une forme de pétition en dehors du système judiciaire. Cela signifie la rare possibilité de recourir aux dirigeants les plus hauts du gouvernement central si un citoyen n'est pas content d'un acte du gouvernement local. Sur ce sujet, voir CARL F. MINZNER, « Xinfang: An Alternative to Formal Chinese Legal Institutions », (2006) 42 *Stan. J. Int'l L.*, p. 103.

¹⁷³ LIANJIANG LI, MINGXING LIU ET KEVIN J. O'BRIEN, « Petitioning Beijing: the High Tide of 2003–2006 », (2012) 210 *The China Quarterly*, p. 313-334.

travail (municipaux et de comté) à tous les échelons gouvernementaux. Ces bureaux du travail locaux (et leurs inspecteurs du travail) sont responsables, verticalement et horizontalement, tout à la fois envers le MOHRSS, le DOHRSS et le gouvernement local¹⁷⁴. Mais, en réalité, les inspecteurs du travail dépendent beaucoup plus du gouvernement local que du MOHRSS et du DOHRSS, car c'est le gouvernement local qui les embauche, les paie et décide du fonctionnement du bureau du travail.

Par ailleurs, les politiques gouvernementales destinées à attirer le capital et soutenir les entreprises privées contribuent à empêcher l'exécution effective des lois par les inspecteurs du travail. Pour attirer plus d'investissements durant les réformes économiques, les gouvernements locaux sollicitent les capitaux au détriment des droits et intérêts des travailleurs. Le développement économique se réalise sans garantir les conditions de travail et la protection de l'environnement, car la promotion des cadres fonctionnaires dépend non de la satisfaction de citoyens qui vont voter, mais du volume et de la rapidité du développement économique évalué par les hauts dirigeants du Parti. Les gouvernements locaux sont effectivement plus sensibles à la création d'« un bel environnement » pour les investisseurs qu'aux questions relatives au traitement équitable des travailleurs et à la conformité des pratiques des employeurs aux lois¹⁷⁵. Pour stimuler le développement économique et concurrencer les provinces et municipalités voisines, les responsables des gouvernements locaux choisissent de sacrifier les droits et intérêts des travailleurs en tolérant la violation des lois établies par l'État, et ce, en considération directe de leurs propres intérêts¹⁷⁶. Ainsi, l'objectif gouvernemental de croissance économique au mépris de la justice sociale rend l'autorité gouvernementale dépendante des employeurs, nuisant ainsi à l'exécution effective et impartiale des lois sur le

¹⁷⁴ S. COONEY, S. BIDDULPH ET Y. ZHU, préc., note 105, p. 45 et p. 73-74.

¹⁷⁵ SIQI LUO, *Collective Bargaining and Changing Industrial Relations in China: Lessons from the US and Germany*, Frankfurt, Peter Lang, 2013, p. 208.

¹⁷⁶ B. TAYLOR, K. CHANG ET Q. LI, préc., note 8, p. 43-45.

travail¹⁷⁷.

De plus, comme la promotion des officiers du gouvernement dépend, non de la satisfaction du peuple, mais de la croissance économique locale et de leurs relations avec leurs supérieurs hiérarchiques, ils penchent nécessairement en faveur des employeurs et des investissements pour prouver à leurs supérieurs leur capacité de développer l'économie. Cela permet de comprendre pourquoi les phénomènes de collusion entre le pouvoir gouvernemental et le capital surgissent sans cesse sous le régime de l'État-parti, tout comme Anita Chan l'a décrit dans son ouvrage intitulé *China's Workers under Assault: The Exploitation of Labor in a Globalizing Economy* :

As noted above, the state is not monolithic. Although some bureaucracies are pro-labor or at least neutral in their attitudes, some offer support and even connive with management to exploit labor....The lower the level, it seems the tighter the collusion between officials and management...While the central government is more willing to enforce the law than local governments, in practice, it has allowed the law to be eroded. ... The local governments' partiality toward management is quite obvious. ... The more relaxed the enforcement of labor standards, the more likely that the investors will come. ... In such circumstances, government and management stand together against labor. This is quintessentially "bureaucratic capitalism", where power and money fuse into one.¹⁷⁸

Une telle structure favorable au pouvoir de l'employeur s'est formée par l'alliance des intérêts du capital et des gouvernements locaux. Ces derniers n'ont pas pu jouer, et ne jouent toujours pas, un rôle juste et neutre pour interpréter et exécuter effectivement les lois sur le travail. En pratique, les inspecteurs du travail s'avèrent incapables de veiller à l'application effective des lois sur le travail. La poursuite de la croissance économique par les gouvernements locaux, ainsi que la formation d'une communauté d'intérêts entre eux et les entrepreneurs, amènent à tolérer, voire parfois à encourager, les actes des employeurs contrevenant aux lois¹⁷⁹. En résumé, l'ineffectivité du droit du travail chinois est étroitement liée au dysfonctionnement de l'inspection gouvernementale. Cette situation exacerbe en permanence le statut désavantageux

¹⁷⁷ V.H. HO, préc., note 166, p. 144.

¹⁷⁸ A. CHAN, préc., note 69, p. 14-15.

¹⁷⁹ F. CHEN, préc., note 36, p. 41-63.

des travailleurs et fait perdre au gouvernement sa crédibilité.

Enfin, l'employeur est d'autant plus insouciant que le coût des infractions aux lois est faible.

L'alliance de fait entre les gouvernements locaux et le capital a donc des conséquences lourdes et négatives sur l'effectivité des lois réglementant la relation de travail en Chine. Les employeurs n'ont pas à se soucier des conséquences de leur ignorance de la loi. Ils peuvent y contrevenir sans aucun scrupule et ils sont rarement punis par la loi. Nombre de violations des lois ne sont pas poursuivies comme le prévoit la loi¹⁸⁰. Selon la *Loi sur le travail* et les autres lois en matière de conditions de travail, les auteurs de violation de leurs dispositions risquent d'assumer trois types de responsabilités, à savoir la responsabilité administrative, la responsabilité pécuniaire et la responsabilité pénale ; en cas de violations des lois, l'employeur est souvent poursuivi pour qu'on lui impose une sanction administrative comme par exemple une simple ordonnance de respecter la loi. Les sanctions pécuniaires et pénales sont très rares. Les sanctions administratives sont tellement peu sévères qu'elles réduisent considérablement les coûts des infractions, et la loi de ce fait n'est pas respectée¹⁸¹.

On peut trouver une dizaine de dispositions punitives dans la *Loi sur le travail*. Cependant, si un employeur compare le coût d'une infraction avec son gain potentiel, le premier est tellement faible qu'il peut facilement le négliger¹⁸². De plus, s'il arrive à corrompre un agent gouvernemental, le coût de l'infraction peut devenir à peine perceptible. Cela augmente singulièrement la difficulté de faire exécuter effectivement les lois.

Le désir du gouvernement central d'améliorer les lois sur la relation de travail ne signifie pas que les gouvernements locaux vont les exécuter effectivement. Autrement dit, le désir du

¹⁸⁰ QINGHUA LIANG, « Les causes du dysfonctionnement des lois et les contre-mesures » (当前中国法律失灵的原因及对策), (2000) 8 *Legal Science Monthly* (法学), p. 18-20.

¹⁸¹ S. BIDDULPH, préc., note 88, p. 43.

¹⁸² S. COONEY, S. BIDDULPH ET Y. ZHU, préc., note 105, p. 67 et 74.

gouvernement central d'améliorer les lois se heurte à l'iniquité et l'ineffectivité de l'application de ces normes par les gouvernements locaux. La collusion entre le pouvoir gouvernemental et le capital explique partiellement l'ineffectivité du droit du travail chinois dans la pratique ; mais l'explication se trouve aussi dans le déséquilibre évident du rapport de force entre les travailleurs et les employeurs.

B. Le déséquilibre du rapport de force entre le travail et le capital

Comme nous l'avons indiqué plus haut, l'État-parti (surtout les gouvernements locaux) a ainsi relâché l'exécution des lois sur le travail pour appuyer la réforme des entreprises d'État et favoriser un développement économique rapide et efficace. Avant et durant la marchandisation de la relation de travail, la solidarité des forces collectives des travailleurs a toujours été étouffée par l'État-parti pour favoriser la stabilité politique du régime socialiste, ce qui place le salarié, isolé et dépourvu de moyens suffisants, dans une situation vulnérable face à l'employeur. Dans ce contexte, ce dernier occupe un rôle dominant dans la relation de travail, que ce soit en termes de relations individuelles ou collectives.

1. La position dominante de l'employeur dans la relation d'emploi

L'employeur domine totalement la relation de travail au sein de l'entreprise. Que ce soit dans les entreprises privées nouvellement créées ou les entreprises privées reformées à partir des entreprises d'État, l'employeur joue un rôle dominant face à ses salariés. Le patronat et le salariat sont de forces très inégales. Cette domination semble d'autant plus évidente que les travailleurs n'ont pas de liberté d'association¹⁸³. Subordonnés, divisés et isolés les uns des autres, ils ne sont pas capables de défendre leurs propres droits et intérêts de façon collective.

La domination de l'employeur se traduit par un contrôle serré de la relation de travail par l'employeur :

¹⁸³ CHANG HEE LEE, « *Industrial Relations and Collective Bargaining in China* », ILO publication, 2009, p. 9.

(1) Tout d'abord, dans un marché du travail où l'offre de main-d'œuvre est largement excédentaire, la situation est très favorable à l'employeur puisqu'il dispose d'une liberté considérable pour choisir les demandeurs d'emploi en fonction des besoins de l'entreprise¹⁸⁴.

(2) Ensuite, en absence de démocratie au sein de l'entreprise, les prescriptions fixant les conditions du travail, telles que les horaires et l'intensité du travail, sont essentiellement déterminées par l'employeur seul¹⁸⁵. L'ancien mécanisme baptisé « le Comité des représentants employés » (en anglais, Workers' Representatives Congress, ou Staff and Worker Representative Congress), auparavant implanté dans les entreprises d'État de style Danwei comme un symbole de la démocratie dans les milieux de travail, demeure un outil symbolique généralement ignoré par les entreprises¹⁸⁶. Le Comité des représentants employés n'a qu'une fonction symbolique dans la réalité de la relation du travail en Chine¹⁸⁷.

(3) Enfin, l'employeur contrôle l'organisation des ouvriers. Dans le contexte actuel en Chine, il est presque impossible pour les ouvriers de s'associer afin de défendre collectivement leurs intérêts dans quelque type d'entreprise que ce soit. Selon la *Loi sur le syndicat*, toute association d'ouvriers doit accepter la direction de l'ACFTU, la seule fédération syndicale autorisée et habilitée par le PCC ; à défaut, toute organisation de salariés ouvriers serait illégale et donc supprimée¹⁸⁸. De plus, l'employeur essaie de contrôler le syndicat constitué en milieu de travail. Le syndicat en milieu de travail a de la difficulté à garder son indépendance par rapport à l'employeur, car l'employeur s'oppose souvent à l'initiative d'une telle association de salariés ou tente de la contrôler si le syndicat en milieu de travail s'est déjà constitué. Nous analyserons avec plus de détails le système syndical chinois au chapitre 3.

¹⁸⁴ SÉBASTIEN COLIN, « Le défi rural du « rêve chinois » », *Hérodote*, 2013/3 (n°150), p. 9-26. DOI : 10.3917/her.150.0009. URL : <https://www.cairn.info/revue-herodote-2013-3-page-9.htm>.

¹⁸⁵ MICHAEL WITT ET GORDON REDDING, « China: Authoritarian Capitalism », dans *The Oxford Handbook of Asian Business Systems*, Oxford, Oxford University Press, 2013, voir la section « Internal Structure of the Firm ».

¹⁸⁶ CYNTHIA ESTLUND, « Will Workers Have a Voice in China's Socialist Market Economy-the Curious Revival of the Workers Congress System », (2014) 36 *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, p. 69-71.

¹⁸⁷ FANG LEE COOKE, *HRM, Work and Employment in China*, Hove, Psychology Press, 2005, p. 38.

¹⁸⁸ CYNTHIA ESTLUND, *A New Deal for China's Workers?*, Cambridge, MA, Harvard University Press, 2017, p. 58-61.

2. L'espoir d'une intervention gouvernementale renforcée

L'inaction ou la faiblesse de l'intervention de la part des gouvernements locaux, y compris les inspecteurs du travail, dans la relation de travail a aggravé la domination de l'employeur dans la relation d'emploi. En conséquence, l'exécution ou le respect des lois du travail dépend principalement des convictions morales de l'employeur. Autrement dit, le respect de la loi semble être davantage une question morale qu'une obligation juridique. De plus, l'ignorance de la loi par l'employeur peut entraîner la révolte spontanée des travailleurs, qu'elle soit individuelle ou collective.

En raison de la position dominante de l'employeur et de l'isolement des travailleurs faute de liberté d'association, le rôle du gouvernement central dans l'encadrement de la relation du travail s'avère si important que les travailleurs, incapables d'exercer leur solidarité collective, ne peuvent qu'espérer que celui-ci renforce ses efforts dans la protection de leurs droits et intérêts. Toutefois, il est impossible pour le gouvernement central d'intervenir chaque conflit de travail.

On peut conclure que le mode de règlementation de la relation de travail conçu dans la *Vision globale* au début des années 1990, soit la « négociation en principe entre les travailleurs et les employeurs, assortie des interventions du gouvernement le cas échéant », n'est pas réalisé en Chine. Si les rédacteurs de la *Vision* souhaitent encadrer la relation de travail par une combinaison de moyens à travers « la règlementation législative, l'inspection gouvernementale, et la protection judiciaire et arbitrale », les auteurs en relations du travail constatent souvent au contraire une insuffisance législative, une ineffectivité de l'inspection et un manque de protection judiciaire.

Ces critiques révèlent le manque d'effectivité du mode actuel de règlementation de la relation du travail, qui met beaucoup plus l'accent sur l'intervention gouvernementale dans la protection des

droits individuels que sur le recours à l'auto-détermination des conditions du travail à travers l'exercice des droits collectifs des travailleurs. Ce manque d'effectivité est aggravé par le fait que l'État-parti étouffe les droits et libertés fondamentaux des travailleurs, notamment la liberté d'association, le droit à la négociation collective et le droit à l'action collective¹⁸⁹.

¹⁸⁹ A. CHAN, préc., note 69, p. 149-171, voir le chapitre 6 « Violations of the Right to Organize and of Collective Action ».

§ 3. Un droit du travail socialiste à caractère individuel : le volet collectif négligé

Comme on l'a résumé plus haut, de nombreux auteurs ont attribué l'ineffectivité du droit du travail aux facteurs liés au contexte politique, à la conjoncture économique et au système judiciaire. Il est aussi vrai que la collusion entre le pouvoir gouvernemental et le patronat a réduit l'effectivité des lois dans la pratique. Outre les explications présentées ci-dessus qui éclairent les raisons pour lesquelles le droit du travail chinois n'est pas effectivement respecté et appliqué en pratique, le contenu du droit du travail lui-même serait affligé de « défauts techniques » graves, qui résideraient dans l'ignorance complète de la dimension collective de la relation de travail et du droit du travail (B). Une lecture générale de la législation en matière de relations de travail permet en effet de constater le caractère essentiellement individuel du droit du travail chinois (A).

A. Un droit du travail à caractère individuel

La législation chinoise sur le travail se concentre sur la réglementation de la relation individuelle de travail, et néglige sa dimension collective. Le droit du travail chinois se qualifie en effet comme un droit régissant plutôt la relation d'emploi individuelle que la relation industrielle au sens collectif, malgré quelques dispositions éparées, symboliques et vagues sur la consultation collective et le contrat collectif¹⁹⁰. Une lecture minutieuse de toutes les dispositions de la *Loi sur le travail* permet de constater le haut niveau de détail des stipulations portant sur le contrat de travail individuel. Toutes les dispositions relatives aux motifs et procédures de l'employeur en matière de rupture, renouvellement et résiliation du contrat du travail s'appliquent uniquement aux travailleurs en tant qu'individus et non à leur collectivité. Les normes juridiques portant sur la relation individuelle sont beaucoup plus nombreuses que celles portant sur la relation collective de travail. Cela montre l'intention délibérée de l'État-parti de négliger les rapports collectifs de travail, puisque le contrat

¹⁹⁰ S. COONEY, S. BIDDULPH ET Y. ZHU, préc., note 105, p. 57.

collectif ne joue qu'un rôle supplétif dans la régulation de la relation du travail¹⁹¹. Compte tenu de l'absence complète de mécanismes prenant en compte la solidarité des travailleurs et protégeant leurs droits et intérêts collectifs, ceux-ci ne sont considérés par les lois sur le travail que comme travailleurs individuels.

De plus, l'absence de dispositions précises portant sur le règlement des conflits collectifs rend difficiles, et très rares dans la réalité, la résolution des conflits collectifs du travail par la procédure judiciaire¹⁹². En cas des litiges qui ont une dimension collective, les juges tentent d'individualiser les litiges et de persuader les parties de s'en retirer afin d'apaiser la tension sociale¹⁹³. Ainsi, le droit du travail chinois en vigueur ne se préoccupe que de la réglementation de la relation individuelle de travail et ignore sa dimension collective.

Ainsi, dans le but de fragiliser la solidarité des travailleurs chinois, le législateur a adopté une double stratégie consistant à reconnaître les droits individuels et à invalider les droits collectifs dans les lois sur la relation du travail¹⁹⁴. Pour ce faire, il tente de ramener les conflits collectifs à des conflits individuels entre un travailleur individuel et un employeur. La relation d'emploi est restreinte à une relation purement individuelle et privée entre l'employeur et l'employé, donc réduite au contrat entre deux personnes au sens du droit civil. Cette conception civiliste du législateur est évidente à la lecture des dispositions des lois.

B. La lettre morte des dispositions sur les droits collectifs du travail

Tant la *Loi sur le travail* de 1994 et la *Loi sur le syndicat* modifiée en 2001, que la *Loi sur le contrat de travail* adoptée le 29 juin 2007, en vigueur depuis le 1 janvier 2008, restent imprécises et vagues sur « les droits collectifs » que sont la liberté d'association, le droit à la

¹⁹¹ H. PIQUET, préc., note 132, p. 127.

¹⁹² SIQI LUO, « Collective Contract, but No Collective Bargaining », dans CHRISTOPH SCHERRER (dir.), *China's Labor Questions*, Munich, Hampp, 2011, p. 58-68.

¹⁹³ FENG CHEN ET XIN XU, « "Active Judiciary": Judicial Dismantling of Workers' Collective Action in China », (2012) *The China Journal*, p. 87 -89.

¹⁹⁴ F. CHEN, « Individual Rights and Collective Rights: Labor's Predicament in China », préc., note 36, p. 59-79.

négociation collective et le droit de grève.

Premièrement, l'existence de l'ACFTU comme seule fédération syndicale autorisée interdit en fait la liberté d'association des travailleurs en Chine. S'agissant de la liberté d'association, la *Loi sur le travail* est en contradiction avec la *Loi sur le syndicat*. En vertu de l'article 7 de la première, « tout travailleur a le droit d'adhérer à et d'organiser un syndicat. Le syndicat a pour rôle de représenter et défendre les droits et intérêts légitimes du travailleur à travers des activités autonomes conformément à la loi ». Cependant, d'après la *Loi sur le syndicat*, le syndicat auquel le travailleur peut adhérer ou qu'il peut constituer ne peut qu'être affilié à l'ACTFU (voir les articles 2 et 10 de la *Loi sur le syndicat*) ; aussi, « toute activité syndicale entreprise conformément à la loi » doit se soumettre à la direction du PCC (article 4 de la *Loi sur le syndicat*).

De plus, la « direction du PCC » se réduit dans la réalité à la direction personnelle du Secrétaire du comité du Parti à tous les échelons. Au sein du PCC, la discipline politique demande aux membres d'obéir aux ordres des supérieurs. Ainsi, toutes les activités syndicales, qu'elles soient organisées par l'ACFTU ou les syndicats en milieu de travail, doivent être conformes à ce qui est accepté ou toléré par la direction du PCC. Dans ce contexte, il est impossible pour les travailleurs de faire valoir une vraie liberté d'association.

De plus, le droit à la négociation collective des travailleurs est fictif. Malgré l'enrichissement des dispositions sur le système de *Consultation collective et de contrat collectif du travail* (集体协商和集体合同制度) par la *Loi sur le contrat du travail*, il n'existe pas en Chine de vrai système de négociation collective dans le contexte présent¹⁹⁵. Les dispositions en cette matière sont purement formelles faute de pouvoir constituer librement un syndicat indépendant. Les lois n'accordent pas aux travailleurs une vraie liberté de participer à la négociation et à la conclusion d'un contrat collectif.

¹⁹⁵ S. LUO, préc., note 192, p. 67.

Les syndicats en milieu de travail sont eux-mêmes généralement fictifs puisqu'ils sont à la fois contrôlés par l'employeur et subordonnés à l'ACFTU. Sans la participation, le soutien et la confiance des travailleurs, ces syndicats « fictifs » n'ont pas une représentativité suffisante pour négocier au nom et en faveur des employés.

De plus, le système de *Consultation collective et de contrat collectif* mis en place par la législation chinoise est tellement incomplet et informel qu'il manque les mécanismes nécessaires pour garantir sa mise en pratique, telles que les dispositions concernant l'élection des représentants, les scrutins électoraux, l'accréditation et la représentativité des syndicats, la divulgation des informations, les moyens et les procédures pour faire pression durant la négociation, etc. L'absence de ces mécanismes importants démontre que les dispositions juridiques du système de Consultation collective et de contrat collectif en droit chinois restent en fait sans effets.

Dans ce contexte, les procédures de la consultation collective entre l'employeur et le syndicat et de la signature du contrat collectif sont réduites à de simples formalités avec peu de force contraignante. Ainsi, les contrats collectifs conclus ne sont rien d'autre qu'une copie du modèle de « contrat collectif standard » délivré et suggéré par l'ACFTU¹⁹⁶. Le système de la Consultation collective et du contrat collectif, qui a été vivement promu par l'État-parti et l'ACFTU, n'est qu'un mécanisme purement nominal, qui demeure quasiment lettre morte dans la pratique¹⁹⁷.

D'ailleurs, les lois en matière de relation du travail n'accordent pas de manière expresse aux travailleurs et syndicats le droit à l'action collective (notamment le droit à la grève). En vertu des articles 49 à 51 des *Dispositions sur la convention collective* promulguées par le ministère du Travail et de

¹⁹⁶ RONALD C BROWN, « China's Collective Contract Provisions: Can Collective Negotiations Embody Collective Bargaining », (2006) 16 *Duke J. Comp. & Int'l L.*, p. 36.

¹⁹⁷ B. TAYLOR, K. CHANG ET Q. LI, préc., note 8, p. 206.

la Sécurité sociale en janvier 2004¹⁹⁸, en cas de litige au cours de la Consultation collective, il faut toujours saisir le gouvernement pour qu'il intervienne. Ainsi le syndicat en milieu de travail et les travailleurs se voient interdire de faire pression sur l'employeur par la grève ou autrement.

On peut en déduire que, malgré l'exigence d'une conciliation préalable du gouvernement en cas de conflit collectif du travail, les travailleurs et les syndicats n'ont pas de moyens légitimes pour faire pression sur l'employeur, et ce dernier n'a pas à prendre en considération les revendications de ses subordonnés. Puisque la grève n'est un droit légitime ni pour les travailleurs ni pour les syndicats, elle n'est pas protégée par la loi. Dans la réalité, les organisateurs des actions collectives spontanées, y compris la grève, et leurs participants sont soit licenciés par l'employeur soit possiblement poursuivis en justice par le gouvernement dans le cadre d'une procédure pénale. Concernant la légalité de la grève, l'article 27 de la *Loi sur le syndicat* (modifiée en 2001) prévoit « qu'au cas où survient la cessation ou le sabotage du travail dans les entreprises ou les Danwei institutionnels, le syndicat devra représenter les employés pour négocier avec l'employeur ; le syndicat doit exprimer les opinions des employés et proposer des solutions. L'entreprise ou le Danwei devra répondre aux revendications légitimes des employés. Le syndicat aide l'entreprise ou le Danwei à résoudre les cessations de travail pour reprendre la production le plutôt possible ». La cessation ou le sabotage du travail renvoient vraisemblablement ici à la grève, mais le législateur évite intentionnellement le mot « grève » dans la loi.

Ces dispositions de la *Loi sur le syndicat* laissent entendre qu'en premier lieu elle ne déclare pas expressément illégale la cessation du travail et son sabotage par les travailleurs, mais elle ne reconnaît en aucun cas la légalité de la grève ; en deuxième lieu, cette loi définit le rôle joué par le syndicat dans la résolution de ces conflits de travail, à savoir représenter les employés. Néanmoins, la *Loi sur le syndicat*

¹⁹⁸ L'article 49 de ce décret prévoit que « les deux parties devront régler [les litiges] par solutions à l'amiable ; si cela est en vain, une ou les deux parties peuvent demander par écrit à l'Autorité de l'inspection du travail et de la sécurité sociale de les régler par conciliation ; cette dernière peut aussi les régler d'office par conciliation lorsqu'elle l'estime opportun même s'il n'y a pas de demande ».

ne touche ni au monopole de l'ACTFU ni à la direction du PCC sur les activités syndicales. Ainsi un tel syndicat, contrôlé par l'État-parti, ne peut ni ne veut représenter les travailleurs¹⁹⁹. Il est donc impossible pour l'ACFTU ou un syndicat en milieu de travail de vraiment faire jouer les fonctions accordées par la Loi pour protéger les droits syndicaux des travailleurs.

Enfin, le droit du travail octroie trop d'importance aux fonctions administratives du gouvernement. La législation en matière de relation du travail a laissé une grande latitude aux gouvernements central et locaux quant à son interprétation et à sa mise en œuvre. La rédaction des lois sur le travail est dès le début dirigée par le ministère du Travail, qui a profité de cette opportunité pour s'accorder de nombreux pouvoirs administratifs en matière de relations du travail²⁰⁰.

En plus de la législation, un bon nombre de règlements ministériels ont été adoptés, dans lesquels des pouvoirs gouvernementaux sont ajoutés²⁰¹. Du fait que les dispositions sur les droits et intérêts des travailleurs prévus dans les lois ne soient pas assez précises, le ministère du Travail s'est chargé d'interpréter les lois en les précisant par des règlements ministériels. Par conséquent, dans l'ensemble du corpus juridique en matière de relations du travail, le pouvoir gouvernemental est maintenu partout alors que l'espace laissé à la négociation libre entre les partenaires sociaux est presque nul.

Cependant, comme il sera expliqué au chapitre 4, l'histoire des relations du travail des pays occidentaux nous a convaincu que la législation sur le travail ne peut être vraiment respectée si le gouvernement en monopolise autant l'édiction que l'exécution, et si le travail et le capital ne participent pas à un dialogue social. Sans une liberté d'organiser des associations indépendantes, sans un équilibre du rapport de force entre le travail et le capital, les plus belles lois sur le travail restent lettre morte.

¹⁹⁹ FENG CHEN, « Trade Unions and the Quadripartite Interactions in Strike Settlement in China », (2010) 201 *The China Quarterly*, p. 176.

²⁰⁰ V.H. HO, préc., note 166, p. 196.

²⁰¹ S. COONEY, S. BIDDULPH ET Y. ZHU, préc., note 105, p. 148.

Conclusion : Un droit du travail socialiste confronté aux conflits de travail capitalistes

Depuis la mise en place de la « Réforme et ouverture » il y a 40 ans, on a constaté l'apparition et la multiplication des conflits de travail surtout du fait que les conditions de travail ont connu très peu d'améliorations malgré la forte croissance économique. Le mécontentement persiste parmi les ouvriers licenciés à la suite de la réforme des entreprises d'État, et constitue une source constante de conflits sociaux encore aujourd'hui. Le développement fulgurant de l'économie de marché, synonyme de capitalisme économique, a provoqué une tension sociale entre le patronat et le salariat, ce qui n'est qu'un fruit inévitable du mode de production capitaliste. Les mauvaises conditions du travail conduisent les travailleurs chinois à recourir à des moyens d'action collective pour protester contre l'exploitation excessive dont ils sont l'objet, bien que l'État-parti adopte généralement une position intolérante et ferme envers les manifestations des travailleurs mécontents. Pourtant, dans l'économie socialiste de marché comme dans toute autre économie capitaliste, les conflits de travail, qui lui sont inhérents, devraient être effectivement canalisés et circonscrits.

Face à l'aggravation des conflits sociaux, l'État-parti favorise le recours aux mécanismes de maintien de la stabilité politique, qui constitue toujours l'objectif prioritaire. Cette politique rigide de répression du mouvement ouvrier ne fait que masquer les conflits sociaux, mais elle n'arrive jamais à les apaiser ou les canaliser à long terme. Le contrôle rigide des activités ouvrières s'est avéré incapable d'assurer la paix industrielle. Au contraire, cette politique risque d'attiser le mécontentement ouvrier et de provoquer un éclatement généralisé et incontrôlable des conflits sociaux. Cela explique que l'aggravation des conflits sociaux soit devenue la « contradiction principale » de la société chinoise d'aujourd'hui.

Sous l'influence du développement de l'économie de marché, l'État-parti tente également de

bâti un corpus juridique applicable à la relation de travail, dans l'espoir d'améliorer les conditions de travail et d'apaiser les conflits sociaux. Depuis 1994, quelques lois essentielles en matière de travail ont été élaborées et mises en application pour faire face aux défis engendrés par l'instauration du nouveau contexte économique. Ainsi, un droit du travail « à la chinoise » s'est établi.

La législation du travail et sa mise en œuvre encadrent graduellement les rapports de travail en Chine, mais les effets de la législation demeurent douteux par rapport aux deux finalités recherchées par le législateur, soit l'amélioration des conditions du travail et la canalisation des conflits du travail. Comme exposé plus haut, le droit du travail chinois souffre d'ineffectivité quant à ces deux objectifs. Les changements minimaux des conditions du travail, surtout celles des migrants d'origine rurale, et l'augmentation massive des conflits de travail en sont des témoins évidents.

Cette ineffectivité de la législation du travail est liée non seulement à son application déficiente, causée par le contexte politique, juridique et judiciaire de la Chine contemporaine, mais aussi à un défaut qui lui est inhérent. Comme nous avons discuté ci-dessus, le droit du travail chinois est empreint des caractéristiques du socialisme. Son développement reflète l'autoritarisme du régime de l'État-parti dans la réglementation des relations industrielles. Il néglige la participation collective des travailleurs et repose essentiellement sur la fonction réglementaire de l'État gendarme. Le droit du travail chinois ne se préoccupe que des rapports individuels de travail, et ignore les rapports collectifs. Faute de participation collective des travailleurs dans l'aménagement des rapports de travail, les lois se sont conçues et appliquées plutôt « du haut vers le bas ».

Cependant, d'un point de vue sociétal, la relation du travail est davantage une relation de classe qu'une relation contractuelle, et les conflits de travail relèvent d'un conflit collectif d'intérêts, voire de classe, entre le patronat et le salariat. C'est pourquoi la participation collective des

travailleurs dans la régulation de la relation du travail est essentielle pour assurer l'effectivité des lois du travail. L'ignorance des droits collectifs du travail par le législateur chinois nuit certainement à l'effectivité des lois. Par sa stratégie consistant à isoler les travailleurs et à individualiser les conflits de travail, l'État-parti cherche à régir les rapports de travail par la réglementation d'un rapport essentiellement individuel entre un salarié subordonné et un employeur puissant. Une telle approche individuelle, qui ne considère que la relation contractuelle d'emploi entre l'employeur et le salarié, ne conduit qu'à une ignorance des lois par l'employeur et à l'aggravation de l'exploitation du travailleur.

En somme, ce droit du travail socialiste et à caractère individuel repose sur la logique d'une direction ferme de l'État-parti à son endroit. Cette logique, qui réside dans le contrôle de l'État-parti sur la force sociale, contredit la réalité de la relation de travail et néglige, voire étouffe délibérément, la possibilité des travailleurs de se regrouper librement afin de protéger collectivement leurs droits et intérêts. Dans cette perspective, une analyse du système syndical chinois contribuera à expliquer davantage l'ineffectivité qui affecte le droit du travail chinois. Comme l'établit le chapitre suivant, le système syndical chinois repose encore sur la présomption, propre au régime socialiste, du partage des mêmes intérêts par l'État, les travailleurs et les employeurs. Or, cette présomption est niée par le contexte économique graduellement mis en place par « Réforme et ouverture » depuis 40 ans.

CHAPITRE III. LE SYNDICALISME ET LE DIALOGUE SOCIAL EN CHINE : UN SOLO DE L'ÉTAT-PARTI..... 184

SECTION 1. L'ACFTU : D'UN SYNDICAT A UN ORGANE INTERNE DE L'ÉTAT- PARTI.....	186
§1. <i>Le syndicalisme politisé : le mouvement ouvrier divisé en Chine (1911-1949)</i>	188
A. Les différentes conceptions du syndicalisme	189
B. Les politiques syndicales du KMT : patriotisme et collaboration entre travailleurs et capitalistes.....	192
C. Les politiques du PCC envers le syndicat : communisme et lutte de classe	195
§2. <i>La perte d'autonomie de l'ACFTU sous le régime de l'État-parti</i>	201
A. Divergence au sein du PCC sur le fonctionnement de l'ACFTU	201
B. La disparition du syndicat à l'ère de l'économie planifiée	206
SECTION 2. LES EFFORTS POUR REFORMER L'ACFTU DANS LE CADRE DE L'ECONOMIE SOCIALISTE DE MARCHE	208
§1. <i>L'autonomie syndicale : un projet de réforme avorté dans les années 1980</i>	210
A. Un projet pour concéder plus d'autonomie à l'ACFTU	210
B. L'avortement de la réforme sous l'effet du massacre de la place Tian'anmen	216
§2. <i>Les réformes syndicales du haut vers le bas depuis les années 1990</i>	220
A. Au plan juridique : réhausser le statut de l'ACFTU et renforcer son rôle dans l'élaboration et l'exécution des lois	222
B. Au plan organisationnel : étendre l'organisation syndicale et généraliser la couverture syndicale.....	230
C. Au plan fonctionnel : restructurer le système de défense des droits des ouvriers	242
D. Conclusion: l'ACFTU en tant qu'instrument de l'État-parti	248
SECTION 3. LE DIALOGUE SOCIAL DIRIGÉ PAR L'ÉTAT-PARTI	250
§1. <i>La Consultation collective</i>	252
A. La Consultation collective, un processus imprécis	253
B. Une Consultation collective sans participation des travailleurs.....	259
§2. <i>La Coordination tripartite</i>	268
A. La Coordination tripartite : le tripartisme de l'OIT transplanté en droit chinois	268
B. Une coordination gouvernementale des relations industrielles.....	274
CONCLUSION : L'ETOUFFEMENT DE LA LIBERTE SYNDICALE PAR L'INTERMEDIAIRE DE L'ACFTU	278

CHAPITRE III. LE SYNDICALISME ET LE DIALOGUE SOCIAL EN CHINE : UN SOLO DE L'ÉTAT-PARTI

L'effet réel du droit du travail chinois dans la pratique est non seulement tributaire de sa mise en œuvre, comme on l'a exposé dans le chapitre 2, mais est aussi profondément influencé par le système syndical chinois, qui est caractérisé par le monopole de l'ACFTU (All-China Federation of Trade Unions) sur la représentation syndicale en Chine¹. Le statut politique de l'ACFTU en tant que seule fédération syndicale légitime en Chine est avant tout un fait historique qui s'est imposé et implanté impérativement dans le régime socialiste d'État-parti, ce qui a fait l'objet de la confirmation formelle par les lois ultérieures à 1949. Dans les premières années qui suivent 1949, l'ACFTU voit sa dépendance à l'égard de l'État-parti se renforcer, jusqu'à n'être plus qu'un organisme interne de l'État-parti, totalement subordonné (Section 1).

Cependant, l'ambivalence de son rôle, qualifié de « courroie de transmission » (« *transmission belt* » en anglais) entre l'État-parti et la masse ouvrière, un dualisme typique dans les régimes socialistes², se heurte à la tendance des travailleurs à s'organiser librement et spontanément

¹ L'ACFTU a été étudiée en profondeur par des chercheurs tant chinois qu'occidentaux. Ils se sont intéressés à l'ensemble comme au détail de son origine historique, à l'évolution de son rôle, et à la multiplicité des rapports que ce syndicat entretient avec les ouvriers, le PCC, les gouvernements (y compris le gouvernement du Kuomintang avant 1949) et la classe capitaliste, souvent dans une grande sophistication. On dispose ainsi d'une abondante production académique à son sujet. Toutes ces études tendent néanmoins à s'orienter selon les deux perspectives suivantes : (1). La relation entre l'ACFTU et le PCC (ainsi que le gouvernement) ; (2). Les relations entre l'ACFTU et la masse ouvrière. Voir surtout les ouvrages suivants : JUDE HOWELL, « Trade Unions in China: the Challenge of Foreign Capital », dans GREG O'LEARY (dir.), *Adjusting to Capitalism: Chinese Workers and the State*, New York, M.E. Sharpe, 1998, p. 150-171 ; ANITA CHAN, « China's Trade Unions in Corporatist Transition », dans JONATHAN UNGER (dir.), *Associations and the Chinese State: Contested Spaces*, Armonk, N.Y., M.E. Sharpe, 2008, p. 69-85 ; M. HISHIDA, K. KOJIMA, T. ISHII ET J. QIAO, *China's Trade Unions - How Autonomous Are They?: A Survey of 1811 Enterprise Union Chairpersons*, London, Routledge, 2010, 288 p.; LAI TO LEE, *Trade Unions in China, 1949 to the Present: The Organization and Leadership of the All-China Federation of Trade Unions Singapore*, NUS Press, Singapore, 1986, 218 p.; FENG CHEN, « Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform », (2003) *China Quarterly*, p. 1006-1028; SIMON CLARKE, « Post-Socialist Trade Unions: China and Russia », (2005) *36 Industrial Relations Journal*, p. 2-18 ; YING ZHU, MALCOLM WARNER ET TONGQING FENG, « Employment Relations "with Chinese Characteristics": The Role of Trade Unions in China », *International Labour Review*, p. 127-143 ; SEUNG WOOK BAEK, « The Changing Trade Unions in China », (2000) *30 Journal of Contemporary Asia*, p. 46-66 ; TIM PRINGLE, *Trade unions in China: The challenge of labour unrest*, Routledge, London, 2011, 240 p.

² ALEX PRAVDA ET BLAIR A RUBLE, « Communist Trade Unions: Varieties of Dualism », (1986) *Trade Unions in Communist States*, p. 1-22.

sous l'influence de la marchandisation de la relation du travail. Avec l'effondrement graduel du système Danwei à la suite de la réforme sur les entreprises d'État, les travailleurs désormais embauchés sous un contrat d'emploi, que ce soit par une entreprise d'État ou privée, deviennent une force politiquement et socialement instable et difficile à contrôler. De plus, dans le contexte de l'essor de l'économie de marché depuis la « Réforme et ouverture », l'intensification des conflits de classe entre le capitalisme, autoritaire et sauvage, et le prolétariat, marginalisé et isolé, a obligé l'ACFTU à se transformer, dans la limite permise par l'État-parti et de façon à consolider le contrôle de l'État-parti sur les ouvriers chinois.

Ayant l'apparence d'une fédération syndicale mais disposant en fait d'un pouvoir étatique, l'ACFTU a vécu une profonde crise liée à sa légitimité, sa représentativité, sa couverture et sa capacité durant la « Réforme et ouverture »³. Pour sortir de cette crise, l'ACFTU tente de renforcer sa participation dans les activités législatives, de se rapprocher des travailleurs pour accroître sa crédibilité et sa présence dans les milieux de travail, d'élever son niveau de représentativité en milieu de travail par l'expérimentation minutieuse de l'élection directe du président du syndicat d'entreprise⁴ et d'augmenter sa capacité dans la réglementation des conflits du travail. Sous la direction impérative de l'État-parti et dans la limite qu'il définit, de multiples tentatives sont entreprises du haut vers le bas (« top-down ») afin de permettre à l'ACFTU d'augmenter sa présence et son influence auprès des travailleurs chinois (**Section 2**), et même de s'engager dans des essais de dialogue social (**Section 3**). Cependant, il semble douteux que ces tentatives de réformer l'ACFTU ne contribuent à conférer une véritable liberté syndicale aux travailleurs chinois.

³ ANITA CHAN, *China's Workers Under Assault: The Exploitation of Labor In A Globalizing Economy*, Armonk, N.Y. , M.E. Sharpe, 2001, p. 74-81, la section « Economic Reforms, Workers and the ACFTU »;

⁴ Sur ce sujet, voir notamment la recherche suivante : JUDE A HOWELL, « All-China Federation of Trades Unions beyond Reform? The Slow March of Direct Elections », (2008) 196 *The China Quarterly*, p. 845-863.

Section 1. L'ACFTU : d'un syndicat à un organe interne de l'État-parti

L'ACFTU est officiellement fondée lors du deuxième Congrès National du Travail, le 1^{er} mai 1925. Ce congrès réunit des syndicalistes chinois, dont un certain nombre n'étaient pas marxistes, souhaitant promouvoir la solidarité des travailleurs dans le sillage de la première vague d'industrialisation en Chine⁵. À cette époque de la Chine républicaine qui couvre la période de 1911 à 1949, avec le parti Kuomintang au pouvoir, des syndicats divers coexistent, affichant des orientations politiques opposées et des objectifs non coordonnés.

À côté de syndicats créés ou soutenus par le gouvernement Kuomintang au pouvoir (appelés aussi les « syndicats jaunes ») coexistent plusieurs organisations. Des syndicats marxistes, dits « syndicats rouges », sont soutenus et contrôlés par le PCC; parmi eux, on relève la présence, sous la direction de l'ACFTU, de plusieurs organisations syndicales radicales prônant la lutte des classes. Mais il existe aussi des syndicats politiquement neutres, qui voisinent avec des sociétés professionnelles, des sociétés secrètes – comme la mafia – et des associations de compatriotes⁶. La caractéristique du paysage syndical d'avant 1949 est donc plutôt celle d'un foisonnement de regroupements aux inspirations et aux principes organisationnels, associatifs et politiques multiples (§ 1).

Néanmoins, après l'établissement du régime d'État-parti en 1949, l'ACFTU devient un organe étatique ayant pour mission d'administrer la masse ouvrière sous le régime et pour le compte de l'État-parti⁷. Si elle perd graduellement son autonomie, ce n'est pas faute de forts combats

⁵ YUNMEI ZHANG, « Cohérence et conflit: le rapport entre l'ACFTU et l'État-parti »(理顺与冲突: 中国工会与党—国家的关系), (2003) *Twenty-first Century 《二十一世纪》* (vol. 18, version digitale uniquement) . La version chinoise peut se trouver via le lien: <http://www.cuhk.edu.hk/ics/21c/media/online/0308024.pdf>

⁶ MAOSHENG SUN ET JIANCHU WANG (dir.), *L'histoire du syndicalisme chinois (中国工人运动史)*, Shenyang, Liaoning People's Publishing House (辽宁人民出版社), 1987, p. 157-160.

⁷ BILL TAYLOR ET QI LI, « Is the ACFTU a Union and Does it Matter? », (2007) 49 *Journal of Industrial Relations*. p. 707-713.

politiques au sein de la plus haute direction du PCC à son sujet. Le renforcement de la bureaucratie interne à l'ACFTU, qui va de pair avec l'affermissement du contrôle du Parti à l'ère de l'économie planifiée, conduit cette fédération syndicale à se distancier de la masse ouvrière qu'elle est censée représenter⁸. Si l'on peut déceler une crise permanente au sein de l'ACFTU depuis 1949, il n'est peut-être pas infondé de l'attribuer à l'absence de soutien de la part des ouvriers (§ 2).

⁸ ZHENGLIN YOU, « On the Three Great Reforms of Chinese Trade Unions since 1949 » (60 年来中国工会的三次大改革), (2010) 4 *Sociological Studies*(社会学研究), p. 76-105.

§1. Le syndicalisme politisé : le mouvement ouvrier divisé en Chine (1911-1949)

Vers le début du 20^e siècle, tandis que la société chinoise est à la recherche d'une voie de transition pour passer du statut d'Empire à celui d'État moderne, la progression de l'économie industrielle entraîne l'apparition de mouvements ouvriers, en particulier dans les grandes villes⁹. Différentes forces politiques rivalisent pour tenter de rallier les groupes sociaux susceptibles de rejoindre les causes spécifiques dont elles se veulent porteuses et représentatives¹⁰. En particulier, le Parti Kuomintang (KMT), qui assure le pouvoir gouvernemental de 1911 à 1949, et le parti communiste chinois (PCC) cherchent non seulement à influencer, mais aussi à contrôler les syndicats et leurs dirigeants afin de faire avancer leurs propres objectifs politiques.

Dans ce contexte socio-économique, le mouvement ouvrier en Chine se colore très vite d'une forte politisation dès le début du 20^e siècle. Dans cette histoire qui connaît des épisodes variés, le niveau d'indépendance, le rôle et la mission des syndicats font constamment l'objet de prises de positions affirmées et de controverses, reflets de ce qui se passe au sein des partis politiques et des gouvernements au pouvoir (A).

Le KMT, pour sa part, lorsqu'il est au pouvoir, met de l'avant les thèmes du patriotisme et de la collaboration entre le travail et le capital, dans le but de maintenir et conforter le régime nationaliste dont il se veut le promoteur (B). Le PCC, de son côté, concentre toutes ses forces dans l'enjeu d'une prise en main de l'ACFTU et d'un travail de conviction de la classe ouvrière pour engager des luttes visant à renverser le gouvernement du KMT et à le remplacer par un

⁹ M. SUN ET J. WANG (dir.), préc., note 6, p. 1-14.

¹⁰ ZIHUA CHI ET PING WANG, « La politisation des conflits de travail durant la Chine République: une étude sur les femmes salariées dans le Delta du Yangzi Jiang » (民国时期劳资冲突中的政治博弈--以长三角地区打工妹群体为中心的考察), (2015) *Journal of Xuzhou Institute of Technology (Social Sciences Edition)* 徐州工程学院学报 (社会科学版), p. 69.

régime communiste à parti unique (C).

A. Les différentes conceptions du syndicalisme

Au début du 20^e siècle, soit dans les dernières années de la dynastie des Qing (1644-1911), le mouvement ouvrier chinois est influencé par des courants de pensée occidentaux qui introduisirent différentes théories et pratiques du syndicalisme. Ces théories et pratiques peuvent se catégoriser en trois types essentiels :

1. Les révolutionnaires (contre la dynastie des Qing) – avec la figure essentielle de Sun Yat-sen, l'un des principaux fondateurs du parti KMT – introduisent en Chine des idées inspirées des expériences des mouvements ouvriers d'Europe et d'Amérique du Nord.

Ils proposent d'améliorer les conditions de travail, suggèrent la coopération et le dialogue entre capitalistes et travailleurs, et prônent les « Trois principes du peuple » (三民主义)¹¹, à savoir :

(1) le Principe du nationalisme qui promeut la coexistence, sur un pied d'égalité, des différentes nationalités au sein de la Chine et aussi entre les États-nations ; (2) le Principe de démocratie libérale qui doit permettre aux citoyens d'exercer leurs droits politiques et d'exercer un contrôle du gouvernement ; et, (3) le Principe de justice sociale selon lequel le gouvernement doit servir le peuple et permettre le développement d'une société prospère.

En 1912, des syndicalistes tels que Han Hui, Xu Qiwen et d'autres membres de la Ligue jurée (Parti politique créé par Sun Yat-sen) fondent, à Shanghai, le Parti des travailleurs de la République de Chine (中华民国工党). Ce parti s'assigne pour mission d'organiser des activités en faveur des travailleurs et de mettre en œuvre le principe de justice sociale¹². Ces

¹¹ Concernant ces idées politiques, voir : SUN YAT-SEN, FRANK WILSON PRICE ET LI-T'ING CH'ËN, *San Min Chu I, The Three Principles of the People*, China committee, Institute of Pacific relations, 1927.

¹² YONGMING LIU, *Les membres du Parti Kumintang et le Mouvement du 4 Mai (国民党人与五四运动)*, Beijing, China Social Science Press(中國社会科学出版社), 1990, p. 208.

syndicalistes prônent la collaboration entre capitalistes et travailleurs, la conciliation des intérêts entre les classes et, enfin, le patriotisme¹³. Ils tentent ainsi de rallier le mouvement ouvrier à leur perspective révolutionnaire, ce qui alors signifie le renversement du gouvernement des Qing et des seigneurs de la guerre du Nord (北洋军阀).

2. L'idée syndicale d'inspiration anarchiste.

Les penseurs représentant ce courant sont Liu Shipai, He Zhen et Liu Shifu¹⁴. Surtout inspirés des expériences du syndicalisme japonais, ils se réclament de l'anarcho-syndicalisme, encouragent les ouvriers à s'organiser pour fonder une « société des travailleurs », à mobiliser tous leurs alliés dans des mouvements de grève et à lutter contre le pouvoir de tout gouvernement¹⁵. L'anarcho-syndicalisme prône une liberté individuelle absolue, s'oppose à toute organisation étatique, qu'elle soit de nature autoritaire ou légitime et condamne toutes lois et réglementations restreignant la liberté d'action. L'autonomie ouvrière doit être libre de toute intervention de l'État. Ce courant rejette cependant l'idée de la lutte des classes.

3. L'orientation syndicale marxiste, inspirée de la Révolution d'Octobre de la Russie soviétique et du marxisme-léninisme.

Cette orientation syndicale marxiste s'inspire du modèle soviétique. Selon le marxisme-léninisme, la classe ouvrière doit renverser la classe capitaliste par la lutte des classes, en vue d'établir une dictature prolétarienne et de réaliser le communisme. En Chine, les premiers intellectuels communistes, tels que Li Dazhao (李大钊) et Chen Duxiu (陈独秀), ainsi que les activistes syndicaux, parmi lesquels Liu shaoqi (刘少奇), Li Lisan (李立三) et Deng Zhongxia

¹³ TONG TIAN, « Une réflexion sur les études de l'histoire de la relation du travail durant la Chine république » (民国时期劳资关系史研究的回顾与思考), (2011) 1 *Études historiques*(历史研究), p. 11.

¹⁴ JINFENG HUANG, « Le rapport entre les premiers communistes chinois et les anarchistes: une étude sur la création et la restructuration du Ligue de la jeunesse socialiste chinoise » (早期中国共产主义者与无政府主义者关系之研究—以中国社会主义青年团的创建与改组为中心), (2014) *Études sur l'histoire du PCC*(中共党史研究), p. 42-53.

¹⁵ YONG LIU, « Les effets positifs des idées anarchistes sur le syndicalisme chinois » (试述无政府主义对中国现代工人运动的积极作用), (1996) *Recherches et Enseignements sur l'Histoire du Parti*(党史研究与教学), p. 35-41.

(邓中夏), ont été profondément influencés par le communisme soviétique¹⁶. Ils militent en faveur de la lutte des classes et proposent de développer un « syndicat révolutionnaire »¹⁷. Suivant cette idéologie, le mouvement ouvrier doit passer d'une lutte économique à une lutte politique.

Soutenus par le Komintern (Internationale communiste, également appelée Troisième Internationale), les premiers communistes chinois, avec comme leaders Chen Duxiu et Mao Zedong, fondent le Parti communiste chinois en 1921. Ils inscrivent expressément dans la première Résolution du Parti que « la tâche fondamentale du Parti est de créer des syndicats industriels »¹⁸. Le PCC s'enracine ainsi profondément, dès son origine, dans le mouvement syndical chinois. Plus tard, il instrumentaliserait le syndicalisme et les organisations syndicales au service de son but politique.

Entre 1911 et 1949, la Chine connaît une longue période de divisions et de guerres¹⁹. Au cours de cette période, les trois courants principaux sur le syndicalisme, soit les Trois principes du peuple (KMT), l'anarchisme et le communisme (PCC), coexistent. Bien que la République de Chine²⁰ soit reconnue par la communauté internationale comme seul gouvernement légitime, elle ne parvient, pendant ces quelques quarante ans, qu'à imposer *de facto* son gouvernement aux provinces de l'est et du centre du pays. Le reste du territoire chinois échappe au contrôle du gouvernement légitime. La désunion et les guerres limitent la capacité de gouvernance de l'État et la mise en application des lois qu'il promulgue. De plus, les guerres civiles et

¹⁶ WANQI DU, « The Role of the Red International of Labor Unions (RILU) in the Chinese Labor Movement and the Formation of the CPC » (初期红色工会国际与中国工人运动及建党的关系), dans INSTITUT DE RECHERCHE SUR LE SYNDICALISME CHINOIS DE L'ÉCOLE DU SYNDICALISME DE LA CHINE (中国工运学院工人运动历史研究所) (dir.), *Recueil d'études sur l'histoire du syndicalisme chinois* (中国工人运动史研究文集), Beijing, China Workers Publishing House (中国工人出版社), 2000, p. 57-68.

¹⁷ AIDI GAO, « La collaboration initiée entre les intellectuels communistes et le mouvement syndical » (共产主义知识分子与工人运动开始结合的标志), dans *id.*, p. 69-82.

¹⁸ *Id.*, note 16, p. 66.

¹⁹ Les guerres qu'elle a connues sont les suivantes : le séparatisme des seigneurs du Nord (1911-1927), la première guerre civile (1927-1937), l'invasion des Japonais (1931-1945) et la deuxième guerre civile (1945-1949).

²⁰ La Révolution de 1911 dirigée par le KMT force l'empereur des Qing à abdiquer. La République de Chine, la première république démocratique moderne dans l'histoire chinoise, fut fondée à Nanjing.

l'invasion japonaise provoquent des bouleversements au cours desquels différentes forces politiques tentent de manipuler la classe ouvrière et le mouvement ouvrier en fonction de leurs propres buts politiques, que ce soit en le soutenant ou en le combattant.

La classe ouvrière et le syndicalisme sont alors hautement politisés et l'objet de manipulations de la part des différents partis politiques. Durant la trentaine d'années où le KMT et le PCC luttent l'un contre l'autre aussi bien sur le terrain politique que militaire, la politique envers les travailleurs est un objet central de leur discord. La classe ouvrière et les syndicats sont considérés comme une **force politique** importante et non seulement comme une force économique²¹.

Les politiques et pratiques du KMT et du PCC envers les syndicats avant 1949 ont durablement influencé le mouvement ouvrier; la tradition syndicaliste qui en résulte comporte une forte composante politique²². Cette tradition est assez vivace pour constituer les fondements du syndicalisme d'aujourd'hui. Elle permet de comprendre pourquoi l'État-parti est très sensible et vigilant dans ses relations avec l'ACFTU et la classe ouvrière.

B. Les politiques syndicales du KMT : patriotisme et collaboration entre travailleurs et capitalistes

Pendant la période républicaine (1911-1949), les syndicats sont reconnus par la loi comme personnes morales. Cependant, les rapports entre le gouvernement du KMT et les syndicats changent brusquement suite au succès de l'Expédition du Nord en 1928²³. Le KMT décide alors de modifier son attitude envers les syndicats, puisque ses propres besoins ont évolué.

²¹ TANJING SHI, « Recherches sur l'histoire, le statu quo et d'autres questions du système syndical chinois » (中国工会的历史, 现状及有关问题探讨), (2002) 24 *Global Law Review*(*环球法律评论*), p. 163-164.

²² HÉLÈNE PIQUET, *Le droit du travail dans la Chine des réformes*, Paris, Editions L'Harmattan, 2000, p. 43-44.

²³ Cette guerre est menée entre 1926 et 1928 par le Kuomintang sous la direction de Tchang Kaï-chek. Son objectif est d'en finir avec le Gouvernement de Beiyang et le pouvoir des seigneurs de la guerre locaux avec l'objectif d'unifier la Chine sous le contrôle du Kuomintang. Cette campagne militaire conduit à la réunification de la Chine en 1928.

Avant de prendre le pouvoir politique au niveau national en 1928, il soutient activement le syndicalisme et lui reconnaît bon nombre de droits. Il s'agit de se gagner le soutien des masses ouvrières. À partir de 1928, il choisit au contraire de restreindre de façon déterminée les droits des syndicats et d'en faire un instrument soumis à sa volonté²⁴.

Les politiques du KMT envers le syndicalisme peuvent donc être présentées selon ces deux périodes complètement opposées.

1. La période de soutien au syndicalisme (avant 1928).

Les politiques du KMT envers le mouvement syndical au cours de l'épisode du Premier front uni chinois²⁵ (1924-1927) sont élaborées conformément aux Trois principes du peuple de Sun Yat-sen. En janvier 1924, le premier congrès du KMT se donne pour politique de « **s'allier à la Russie soviétique et de tolérer les communistes chinois** » (联俄容共), et de soutenir les ouvriers et paysans²⁶. Le KMT propose de collaborer avec le PCC, les membres de ce dernier pouvant adhérer au KMT à titre individuel.

Selon la déclaration adoptée au premier congrès national du KMT, « le mouvement de la révolution nationale [contre les seigneurs de guerre du Nord] doit s'appuyer sur l'engagement des paysans et ouvriers afin de remporter la victoire; le KMT doit aider de toute sa force les ouvriers et les paysans à déployer leurs mouvements »²⁷. Pour ce faire, le KMT inscrit dans son programme politique les objectifs « d'élaborer des lois sur le travail, d'améliorer les conditions de vie des travailleurs, de protéger le regroupement de travailleurs et de soutenir

²⁴ YUPING WANG, « Les législations sur le syndicat avant 1949 », dans I.D.R.S.L.S.C.D.L.É.D.S.D.L. CHINE (中国工运学院工人运动历史研究所) (dir.), préc., note 16, p. 40-56.

²⁵ Le terme de « Premier front uni chinois » désigne la période allant de 1924 à 1927 pendant laquelle le Kuomintang (KMT) et le Parti communiste chinois (PCC) coopèrent. Cette alliance a été conclue dans le but d'unifier la République de Chine, alors plongée dans les batailles contre les seigneurs de la guerre.

²⁶ YUPING WANG, « Les législations sur le syndicat avant 1949 », dans I.D.R.S.L.S.C.D.L.É.D.S.D.L. CHINE(中国工运学院工人运动历史研究所) (dir.), préc., note 16, p. 42.

²⁷ JINGYU JIN, « From Support to Control: An Analysis about the Trade Union Policies of the KMT's Nanjing Government » (从扶持到控制——南京国民党政府工会政策考析), (2015) 1 *Huanghai Academic Forum*(黄海学术论坛), p. 316.

leur développement »²⁸. En janvier 1926, la *Résolution sur le syndicalisme*, adoptée au deuxième congrès du KMT, confirme les propositions retenues au premier congrès; elle précise au surplus que le « parti doit s'engager sérieusement dans tous les syndicalismes ». Elle formule onze propositions destinées à améliorer les conditions des travailleurs, y compris l'élaboration d'une loi sur le travail, la fixation du temps de travail à huit heures par jour, l'interdiction du travail de plus de dix heures, le salaire minimum, etc. Elle réaffirme la liberté d'association des ouvriers, d'expression et de grève²⁹. Les propositions du premier et deuxième congrès du KMT ont été mises en œuvre grâce aux efforts conjoints de la faction de gauche du KMT (Sun Yat-sen et ses proches politiques) et des adhérents communistes.

2. La période de limitation du syndicalisme (1928-1949).

Les politiques visant à faire de la Russie soviétique un allié et à favoriser les communistes chinois encouragent de nombreux communistes à adhérer au KMT. Cela aboutit à une division interne au sein du KMT, avec un camp procommuniste (faction gauche du KMT) et un camp anti-communiste (faction droite du KMT). Le camp anti-communiste, avec à sa tête Chiang Kai-shek, décide d'éliminer les communistes au sein du KMT en assassinant ou en arrêtant aussi bien des communistes que des manifestants ouvriers³⁰. Le KMT désigne cet incident comme « la liquidation du parti », alors que, pour le PCC, il s'agit du « coup d'État contre-révolutionnaire du 12 avril »³¹.

Dès lors, le KMT abandonne son attitude favorable aux travailleurs, et il adopte une politique

²⁸ *Id.* ; voir aussi Y. WANG, préc., note 26, p. 42.

²⁹ J. JIN, préc., note 27, p. 317.

³⁰ Y. WANG, préc., note 26, p. 46-48.

³¹ Le 12 avril 1927 et au cours de l'Expédition du Nord, le PCC, en collaboration avec les conseillers soviétiques, cherche à résister à l'Expédition déclenchée par la droite du KMT. Les forces prosoviétiques en Chine se mobilisent pour abattre Chiang Kai-shek. Mais ce dernier s'appuie sur les partisans de la droite du KMT et sur les membres du Gang vert de Shanghai, pour mettre hors la loi les conseillers soviétiques et arrêter et même tuer des communistes et éléments des masses populaires. Chiang ordonne au 26ème régiment de l'armée révolutionnaire nationale attaché au commandement militaire de désarmer, sous prétexte de dissensions internes, les militants des piquets ouvriers en confisquant trois mille fusils. En même temps qu'il dissout des organisations comme le Syndicat général de Shanghai, Chiang se résout à totalement liquider les communistes chinois. Ceux d'entre eux qui figurent dans les gouvernements, les institutions publiques et les armées à tous les échelons sont exécutés ou emprisonnés. On dénombre cent-vingt morts et cent-quatre-vingts blessés.

de restriction envers le syndicalisme, ce qui se traduit en particulier par la répression du syndicalisme révolutionnaire soutenu par le PCC. Il abandonne les politiques de soutien aux ouvriers et paysans, encadre strictement le regroupement des travailleurs et, surtout, interdit les syndicats révolutionnaires (c'est à dire pro-communistes). Le KMT et le PCC entrent dans une phase de lutte vive. Le PCC et l'ACFTU sont déclarés organisations illégales; des dirigeants ouvriers radicaux sont arrêtés et tués et des syndicats communistes (autrement dit, des syndicats rouges) sont proclamés hors-la-loi³².

C. Les politiques du PCC envers le syndicat : communisme et lutte de classe

Le PCC, fondé en 1921, trouve son origine dans les mouvements ouvriers, sur lesquels il s'appuie pour renverser le gouvernement du KMT (la République de Chine) et fonder un État communiste à parti unique (la République populaire de Chine). Pendant une vingtaine d'années (1921-1949), le PCC se développe rapidement, en passant d'un parti constitué d'environ deux-cents membres à une force politique et militaire pourvue de plusieurs millions d'adhérents et d'une armée puissante.

1. Un syndicalisme influencé par le communisme

Le PCC se proclame, dès son établissement, le représentant des intérêts de la classe ouvrière en Chine. Il se considère depuis toujours comme un pionnier de la classe ouvrière chinoise. Il se soucie, dans cette conception, de pousser à la construction et au renforcement des organisations syndicales d'inspiration communiste. En août 1921, il crée le Secrétariat Général de la Solidarité des Travailleurs Chinois (SGSTC, 中国劳动组合书记部), peu après son premier Congrès national³³. Le SGSTC est à l'origine de l'ACFTU, qui apparaît ainsi

³² Chiang Kai-Shek promulgue le 18 avril 1927 le *Règlement sur la régulation du travail à Shanghai* qui ne reconnaît que les syndicats enregistrés auprès de l'autorité gouvernementale et de l'administration du KMT.

³³ M. SUN ET J. WANG (dir.), préc., note 6, p. 63.

clairement bénéficiaire du plein soutien du PCC dès sa fondation. Prônant la solidarité des travailleurs, le SGSTC déclare dans sa première résolution que :

l'on doit promouvoir la solidarité des travailleurs, sensibiliser à la nécessité de cette solidarité, unifier ou remanier les organisations de travailleurs existantes, rendre les travailleurs conscients de leur classe et établir un lien étroit entre les ouvriers chinois et les ouvriers internationaux; [...] on est convaincu que le monde futur doit appartenir aux ouvriers.³⁴

Par l'intermédiaire de ce Secrétariat, le PCC encourage la création des organisations syndicales et les dirige afin de lutter contre les capitalistes et le gouvernement du KMT. À la différence des Trois principes du peuple et de l'anarcho-syndicalisme, le PCC, influencé par le modèle soviétique, propose dès le départ de créer des syndicats révolutionnaires, connus comme « syndicats rouges ». À cette époque, beaucoup de communistes chinois ont étudié ou travaillé en URSS. Ils appliquent, à leur retour en Chine, les enseignements marxistes-léninistes et, en particulier, en constituant des syndicats³⁵.

Aussi, la *Résolution portant sur le syndicalisme et le parti communiste* (《关于“工会运动与共产党”的决议案》) adoptée lors du deuxième congrès national du PCC, se donne comme mission de lutter contre les capitalistes et le gouvernement afin de protéger les intérêts ouvriers. Ainsi, il combine les luttes économique et politique. « Un syndicat est fondé pour quoi? Un syndicat est un organe pour protéger et promouvoir les intérêts ouvriers. »³⁶ Selon cette même Résolution concernant le syndicalisme :

(6) Certains de nos camarades ne préconisent pas la lutte politique. Cette position est anarchiste, ce qui est une grande erreur. [...]

(10) Un syndicat doit se consacrer à lutter contre les capitalistes et le gouvernement, et à favoriser l'entraide entre syndicats. L'entretien d'une amitié entre syndicats n'est qu'un but secondaire, car un syndicat est une association militante et non une organisation

³⁴ *Id.*, p. 64.

³⁵ W. DU, préc., note 16, p. 60-68.

³⁶ Deng Zhongxia (邓中夏), célèbre dirigeant du syndicalisme du PCC, soutient « qu'un syndicat est à la fois un bastion pour protéger les intérêts des ouvriers, et une batterie des communistes pour mobiliser et organiser la révolution ouvrière. »

maçonnique.³⁷

Ainsi, un syndicat rouge a pour mission non seulement de défendre les droits économiques des ouvriers, mais également de mener la lutte des classes afin de fonder leur propre régime par une révolution violente.

2. L'ACFTU : une fédération des syndicats rouges

Fidèles aux idées du marxisme-léninisme, les syndicats rouges revendiquent la réalisation du communisme en Chine. Le 1 mai 1925, le SGSTC convoque le deuxième congrès national du travail à Canton et décide de créer l'ACFTU, qui se substitue au SGSTC. Dès sa création, l'ACFTU revendique la représentation des ouvriers chinois et se présente en militante en faveur des intérêts de la classe ouvrière. Sa mise en place est profondément influencée par la théorie communiste et par le PCC. Ses premiers dirigeants sont en majorité des communistes formés en URSS qui s'inspire du système syndical soviétique.

Jouant un rôle de courroie de transmission entre le PCC et la masse ouvrière, la fédération se trouve, dès sa création, dans cette position délicate et complexe qui la place entre le pouvoir politique et la force ouvrière. Puisque l'ACFTU est une organisation des masses ouvrières chinoises, la relation entre le PCC et l'ACFTU est, selon la théorie du PCC, une relation entre le pionnier de la classe ouvrière et les masses qui proviennent de cette classe³⁸. Selon sa Constitution, le PCC se déclare un parti prolétarien et le pionnier ou dirigeant de la classe ouvrière. Dans la résolution du premier congrès national du PCC, l'établissement de syndicats industriels et l'engagement dans les mouvements ouvriers sont définis comme la tâche fondamentale et le travail central du PCC. La direction exercée par le PCC sur le syndicat et le

³⁷ Traduction faite par l'auteur. Le lien pour la version chinoise : <https://www.marxists.org/chinese/reference-books/ccp-1921-1949/01/014.htm>.

³⁸ YONGXI WANG (王永玺), « À propos du syndicalisme révolutionnaire du PCC » (论中国共产党领导下的革命工会思想), (2011) 19 *Journal of Tianjin Trade Union Administrators' College*(天津市工会管理干部学院学报), p. 10.

syndicalisme est elle-même précisée en détail. Plus encore, le PCC décide que, dans tous les syndicats rouges nouvellement créés, il doit y avoir des membres du Parti. Par l'implantation de cellules du Parti au sein de l'ACFTU, ainsi que dans ses filiales, le PCC exerce une influence déterminante sur ces syndicats rouges³⁹.

Dès sa création, l'ACFTU accepte en fait l'influence politique du PCC et le contrôle qu'il exerce par l'intermédiaire de la cellule du parti implantée en son sein même. Les dirigeants suprêmes et les cadres de haut niveau de l'ACFTU sont majoritairement membres du PCC. Bien qu'il s'agisse nominale de deux organisations différentes, l'ACFTU est, dans les faits, manipulée par le parti. Au sein de l'ACFTU, les décisions et orientations sont prises en accord avec la cellule du Parti, soumise aux hauts dirigeants du PCC, et non avec les membres des syndicats, le principe de la prise de décision étant le centralisme démocratique. Selon cette idée, la démocratie doit se soumettre à la direction centrale du Parti.

3. La manipulation de l'ACFTU par le PCC

Ainsi, l'ACFTU est, dès ses débuts, une fédération de syndicats au niveau national qui, créée sous l'influence de syndicalistes membres du PCC, veut organiser les forces ouvrières à des fins à la fois économiques et politiques. Ses activités syndicales sont si radicalisées qu'elles menacent l'ordre politique, social et économique de la République de Chine⁴⁰. À partir de 1928, jusqu'au renversement du gouvernement du KMT en 1949, l'ACFTU, les syndicats rouges et les mouvements ouvriers des villes sont réprimés et considérés illégaux par le gouvernement du KMT. L'existence de l'ACFTU est alors clandestine.

Dans la période de Guerre anti-japonaise (1931-1945) et la période de Guerre de Libération

³⁹ Par exemple, « Dans les syndicats comptant au moins deux cent membres, notre parti doit envoyer au moins deux adhérents ». Voir GANG HE ET YANPING CAO (何钢、曹延平), « Revue historique sur la relation entre le Parti communiste chinois et le syndicat chinois » (《中国共产党与中国工会关系的历史回顾》), dans la *Collection d'études sur l'histoire du syndicalisme chinois*, Beijing, China Workers Publishing House, 2000, p.28.

⁴⁰ H. PIQUET, préc., note 22, p. 40-42.

contre le gouvernement du KMT (1945-1949), le PCC continue à manipuler les syndicats rouges. De plus, dans les régions gouvernées par le KMT (surtout dans les villes), le PCC se préoccupe de mener, dans la clandestinité, des luttes économiques et politiques contre le gouvernement du KMT et les employeurs. Il organise ces actions à travers l'ACFTU⁴¹.

Le PCC élabore aussi des « lois » et des « règlements » sur les syndicats qui s'appliquent uniquement dans les régions qu'il contrôle. Parmi ces « lois », celle élaborée par le Comité exécutif du Jiangxi (dit « République soviétique chinoise du Jiangxi »⁴²) en janvier 1930, la *Loi sur l'organisation syndicale rouge*, définit la nature et la mission du syndicat. Par ailleurs, le *Projet de loi sur le syndicat* est adopté au congrès des ouvriers et paysans de l'ouest de la province du Fujian en mars 1930⁴³. En outre, le PCC édicta de nombreux documents directeurs, politiques et normatifs destinés à promouvoir et à manipuler le syndicalisme d'approche communiste. Selon les circonstances durant les différentes périodes, le PCC a défini les lignes politiques sur le syndicalisme et élaboré la réglementation des relations du travail à travers de nombreux documents normatifs du Parti⁴⁴.

⁴¹ YANPING CAO, « Le rapport entre le parti et le syndicat » (党与工会的历史关系), (2001) 8 *Théorie et Pratique sur le syndicat* (工会理论与实践), p. 14-16.

⁴² La « République soviétique chinoise » est proclamée le 7 novembre 1931 par Mao Zedong et dure seulement 7 ans. Il ne s'agit pas d'un gouvernement reconnu par le monde international. De 1931 à 1937, il ne s'agit guère plus que d'une rébellion anti gouvernementale dirigée par le PCC, qui se limite à certaines régions montagneuses dans quelques provinces, dont surtout Jiangxi.

⁴³ En juin 1930, la Loi sur la protection du travail adoptée au congrès national des représentants des zones soviétiques stipule que le syndicat a le droit de représenter les ouvriers pour conclure un contrat collectif avec l'employeur. En septembre 1931, le comité provincial provisoire du PCC de Hunan et Jiangxi promulgue la Loi provisoire sur l'organisation des syndicats rouges dans la base de Hunan et Jiangxi (《湘赣边区赤色工会暂行组织法》) dont les dispositions seront plus respectées. La législation sur le travail la plus importante sera la Loi du travail de la République soviétique chinoise, adoptée en novembre 1931 au Premier congrès national des soldats ouvriers et paysans du soviet chinois. Elle compte douze chapitres constitués de soixante-quinze articles dont l'un concerne « l'ACFTU et ses filiales locales ». De plus, le Règlement sur l'inspection de l'Association des employés rouge dans les provinces de Hunan, Hubei et Jiangxi (《湘鄂赣省赤色职工联合会巡视条例》) est promulgué en avril 1932. Pendant la période de guerre anti-japonaise, le Règlement provisoire sur la protection des travailleurs dans la base de Shanxi, Hebei, Shandong et Henan (《晋冀鲁豫边区劳工保护暂行条例》) de 1941, ainsi que le Projet de règlement sur la protection du travail dans la base de Shaanxi, Gansu et Ningxia (《陕甘宁边区劳动保护条例(草案)》) de 1942 établissent le droit des ouvriers de former un syndicat et les droits du syndicat.

⁴⁴ Tels que l'Avis du bureau central de la zone soviétique sur le syndicalisme et l'orientation du travail (《中共苏区中央局关于工会运动与工作路线的通告》) de mars 1931, la Résolution du comité central du PCC sur le mouvement des employés (《中共中央关于职工运动的决议》) de novembre 1931, la Décision du comité central du PCC sur le travail du syndicat de la zone soviétique de Shaanxi et Gansu (《中共中央关于陕甘苏区工会工作的决定》) de janvier 1936, le Programme du travail du Syndicat général de la base de Shaanxi, Gansu et Ningxia durant la Guerre antijaponaise (《陕甘宁边区总工会抗战期间工作纲领》) d'avril 1938, les Lignes directrices sur le contrat collectif des usines publiques de la base de Shaanxi, Gansu et Ningxia en temps de guerre (《陕甘宁边区战时公营工厂集体合同准则》) de mai 1942, la Décision du comité

En somme, le PCC définit la mission de l'ACFTU en fonction de ses propres besoins politiques⁴⁵. Le centralisme démocratique n'est qu'une autre façon de désigner l'autoritarisme. Dans l'histoire du PCC et de l'ACFTU, la dictature l'a toujours emporté sur la démocratie, le fonctionnement de l'ACFTU n'échappant jamais à l'influence ou au contrôle du PCC. À toutes les étapes de son histoire, notamment après 1949 et l'établissement de l'État-parti, l'ACFTU doit suivre strictement les consignes du PCC.

Surtout, l'ACFTU perd toute autonomie avec l'avènement du régime d'État-parti en 1949. À partir de ce moment, le régime communiste institué par Mao développe une économie planifiée et élimine la classe capitaliste, ce qui implique une transformation du rôle politique du salariat. L'ACFTU se voit octroyer le statut d'unique fédération syndicale légitime en Chine par le PCC. Disposant du monopole de toute forme d'activité syndicale en Chine, cette organisation abandonne complètement son autonomie et passe sous le contrôle absolu de l'État-parti. Devenu un organe administratif et bureaucratique de l'État-parti⁴⁶, l'ACFTU perd en fait le contact avec la masse ouvrière, alors que cette dernière revendique, d'une façon ou de l'autre, la reconnaissance de la liberté d'association et l'indépendance syndicale vis-à-vis l'État-parti.

central du PCC sur le mouvement actuel des employés de la base antijaponaise (《中共中央关于目前抗日根据地职工运动的决定》) de mai 1943, les huit Propositions du syndicalisme chinois (《中国工会运动的八项主张》) d'octobre 1945.

⁴⁵ Y. WANG (王永玺), préc., note 38, p. 10-11.

⁴⁶ FENG CHEN, « Union Power in China: Source, Operation, and Constraints », (2009) 35 *Modern China*, p. 663-664.

§2. La perte d'autonomie de l'ACFTU sous le régime de l'État-parti

Après la fondation du régime communiste en Chine en 1949, le PCC passa du statut de parti révolutionnaire à celui de parti détenant le monopole du pouvoir politique. La classe ouvrière, jusque-là la classe dominée et exploitée, acquiert le statut de classe dominante, et devient de ce fait « maître de l'État ». À l'ère de l'économie planifiée, le PCC décide d'accorder la priorité à la construction urbaine, et il ordonne à l'ACFTU de mobiliser les ouvriers afin de développer l'économie planifiée⁴⁷. Désormais, la classe des capitalistes n'est plus la cible principale de l'ACFTU, puisqu'en théorie, ils ont été éliminés suite à la transformation socialiste des entreprises privées durant les années 1950.

Ainsi, l'ACFTU entretient d'étroits rapports avec le Parti, le gouvernement et l'administration des entreprises publiques. Au cours des années 1950, des dirigeants de haut niveau du Parti prennent part à des débats politiques internes concernant le fonctionnement de l'ACFTU (A). Finalement, il sera décidé que l'ACFTU doit s'en remettre entièrement aux directives du PCC. L'ACFTU perd toute autonomie et devient un organe interne, subordonné au régime d'État-parti (B).

A. Divergence au sein du PCC sur le fonctionnement de l'ACFTU

Après la prise du pouvoir par le PCC, le statut politique de la classe ouvrière et du syndicat a théoriquement fondamentalement changé. Lors du Sixième congrès national du travail tenu à Harbin en 1948, le PCC accorde officiellement à l'ACFTU le monopole sur toute activité syndicale en territoire chinois⁴⁸. Selon la Constitution de l'ACFTU révisée et adoptée, elle est

⁴⁷ YANPING CAO(曹延平), « La lutte de l'ACFTU durant 80 ans »(中国工会 80 年的奋斗历程), (2005) 5 *Syndicalisme Chinois(中国工运)*, p. 44.

⁴⁸ *Id.*, p 45-46.

la seule fédération syndicale légitime en Chine. La création de tout syndicat, qu'il soit du type professionnel, industriel ou régional, ainsi que ses activités, devra être soumise à l'ACFTU. En d'autres termes, depuis 1949, les ouvriers chinois sont totalement privés de liberté syndicale, car bon gré mal gré, ils ne doivent et ne peuvent qu'adhérer à l'ACFTU. L'usage du terme « syndicat » dans cette section du chapitre III renvoie donc nécessairement à l'ACFTU, à ses sections locales ou à son syndicat dans un milieu de travail.

1. Comment redéfinir le rôle du syndicat à l'ère du socialisme ?

Dans le cadre de l'économie planifiée, le rôle du syndicat dans la défense des droits et intérêts des ouvriers diminue donc de façon drastique, s'il ne disparaît pas complètement. Omniprésent, l'État-parti peut en effet gérer directement les entreprises et leurs ouvriers par le biais du Danwei⁴⁹. Conformément à la doctrine du PCC, les usines d'État sont des biens publics dont le propriétaire est la classe ouvrière. Puisque la classe des capitalistes est éliminée, le principal travail du syndicat consiste à agir, de concert avec la direction de l'usine, pour augmenter la production économique selon les directives de la planification étatique⁵⁰. Le syndicat n'a plus besoin d'organiser les ouvriers pour lutter contre les capitalistes. Émerge alors un vif débat sur les relations entre le syndicat, le Parti, le gouvernement et les directions d'entreprise.

Il s'agit, dans le nouveau contexte politique, de redéfinir le rôle du syndicat à l'ère du socialisme. Et le PCC et l'ACFTU doivent se confronter aux nouveaux enjeux qui apparaissent, notamment celui de leurs propres relations. Comment organiser la relation entre le PCC et l'ACFTU? Cette question soulève celle de la relation qui existe, au sein de l'entreprise d'État, entre le syndicat d'entreprise, la direction de l'entreprise et la cellule du Parti.

2. La lutte interne du Parti entre Liu Shaoqi et Mao Zedong

⁴⁹ F. CHEN, préc., note 46, p. 664-665.

⁵⁰ YANPING CAO(曹延平), « Un résumé sur le syndicalisme chinois durant les 50 ans à partir de la fondation de la RPC » (新中国工会五十年巡礼), (1999) 10 *Syndicalisme Chinois* (中国工运), p. 8.

Peu après la fondation de la Chine communiste, de profondes divergences éclatent entre certains des plus hauts dirigeants du PCC au sujet des politiques syndicales⁵¹. Selon Liu Shaoqi, le Président de l'État à cette époque et l'un des premiers dirigeants syndicalistes du PCC, il faudrait octroyer au syndicat une certaine indépendance face au Parti, au gouvernement et à la direction de l'entreprise. Cependant, Mao Zedong, le Chef suprême du PCC à cette époque, est d'un avis totalement contraire. Il propose quant à lui de renforcer le contrôle exercé par le PCC sur le syndicat⁵².

Pour Mao Zedong, sous le socialisme, le rôle du syndicat demeure à la condition qu'il concentre ses efforts sur les intérêts qu'il partage avec le Parti et avec le gouvernement, dans la perspective de favoriser la production économique. Le syndicat doit alors se soumettre complètement à l'État-parti⁵³. Lors de la Deuxième session plénière du septième Comité central du Parti Communiste Chinois, tenue en 1949, Mao Zedong indique que les villes sont désormais la priorité du PCC et non plus les campagnes. La guerre civile entre le KMT et le PCC venant de prendre fin, la reconstruction des villes nécessite la participation entière de la classe ouvrière. Dès lors, le syndicat n'a plus comme mission de lutter contre les capitalistes ou le gouvernement du KMT, ni de protéger les intérêts d'ouvriers, mais de soutenir le régime communiste, de développer l'économie planifiée et de construire une société communiste⁵⁴.

Selon Liu Shaoqi, qui s'oppose à Mao sur cette question, la fonction du syndicat ne doit pas se limiter à soutenir politiquement le gouvernement. Elle inclut aussi la protection des intérêts des ouvriers contre toutes les formes et occasions de leurs violations⁵⁵. Il accorde pour cette raison

⁵¹ Z. YOU, préc., note 8, p. 79-83.

⁵² JIXIAN FAN (樊济贤), « Les convergences et discussions au sein du parti concernant le syndicat au début de la fondation de la RPC » (建国初期有关工会问题的分歧与争论), (1999) *Journal of China Institute of Industrial Relation* (中国劳动关系学院学报), p. 24-26.

⁵³ BUFENG HE (何布峰), « L'impact de Mao Zedong sur la classe ouvrière et le syndicat chinois après la fondation de la RPC » (试论毛泽东与新中国工人阶级和工会), (1993) *Journal of China Institute of Industrial Relation* (中国劳动关系学院学报), p. 17-19.

⁵⁴ Y. CAO (曹延平), préc., note 50, p. 8.

⁵⁵ AITI GAO (高爱娣), « Un ouvrage classique de Liu Shaoqi sur le syndicalisme socialiste et la théorie de la relation du travail:

une grande importance à l'autonomie du syndicat et à la spécificité de son travail. Il reconnaît que, même dans le cadre d'un régime communiste, les intérêts du Parti et ceux des ouvriers ne sont pas toujours les mêmes, et qu'ils peuvent souvent s'avérer conflictuels. Il précise même que le Parti et les ouvriers ont leurs propres intérêts respectifs. Le Parti peut ordonner au syndicat et aux ouvriers de se soumettre à l'intérêt politique général. Cela ne doit pas empêcher les ouvriers de revendiquer l'amélioration de leurs conditions du travail et de rémunération⁵⁶. La position prise par Liu Shaoqi entraîne que le syndicat, qui exerce son rôle d'intermédiaire entre le Parti et les ouvriers, puisse dévier parfois de la ligne du Parti et osciller entre la défense des intérêts des ouvriers et le respect des orientations du Parti.

En somme, la faction du PCC représentée par Liu Shaoqi et Li Lisan⁵⁷ estime que, bien que le syndicat partage l'essentiel de ses intérêts fondamentaux avec le PCC, l'entreprise et le gouvernement, il puisse se manifester des discordances qui doivent également être mises en évidence et respectées. Ces discordances sont le reflet de contradictions internes au sein de la classe ouvrière. Et il est impératif que l'ACFTU dispose de l'autonomie nécessaire pour la représentation des intérêts de la classe ouvrière en prenant compte ces contradictions⁵⁸. Cette autonomie doit être suffisante pour permettre à l'ACFTU de défendre les ouvriers si l'entreprise et le gouvernement nuisent à leurs intérêts.

Mao Zedong, dans son opposition aux vues de Liu Shaoqi et Li Lisan, émet alors un avis qui représente la position du Comité central du PCC, et critique sévèrement les opinions dissidentes. Il juge que celles-ci nuisent au bon fonctionnement de l'ACFTU⁵⁹. Il critique vivement Li

"La contradiction interne au sein de l'entreprise d'État et la mission fondamentale du syndicat" » (刘少奇关于社会主义工会理论与劳动关系理论的经典力作—《国营工厂内部的矛盾和工会工作的基本任务》, (2014) *Labour Union Studies*(工会理论研究), p. 42-46.

⁵⁶ *Id.*

⁵⁷ Li Lisan était le président de l'ACFTU. D'après lui, si ces questions fondamentales concernant le syndicat ne sont pas réglées, le bon fonctionnement de l'ACFTU en sera affecté. En tant que responsable de l'ACFTU, il est très conscient des conflits d'intérêts entre ouvriers et administrateurs d'usine, ces derniers étant les représentants du PCC et du gouvernement.

⁵⁸ ZIFU MA (马子富), « Liu Shaoqi : un pionnier et théoricien syndicaliste » (杰出的工人运动领袖和理论家), dans I.D.R.S.L.S.C.D.L.É.D.S.D.L. CHINE(中国工运学院工人运动历史研究所) (dir.), préc., note 16, p. 272-276.

⁵⁹ Z. YOU, préc., note 8, p. 82-83.

Lisan, et convoque la Réunion élargie du comité du Parti de l'ACFTU pour régler les divergences de vues sur le système syndical en décembre 1951⁶⁰. Cette réunion dure dix jours. Elle se consacre, en grande partie, à la critique des positions de Li Lisan, plusieurs dizaines de participants se relayant en ce sens lors de leurs allocutions⁶¹.

Jouant de l'autorité suprême dont il bénéficiait au sein du PCC, Mao impose ses vues au fil de plusieurs réunions au cours des années 1950 et 1960. Il fait prévaloir la conception d'un syndicat qui, d'abord soumis au Parti, axe son travail sur la production économique, sur l'organisation de la vie et de l'éducation des ouvriers et de la formation professionnelle et disciplinaire des travailleurs⁶². Dans les années suivant la Réunion élargie du comité du Parti de l'ACFTU, le conflit entre le camp de Mao Zedong et celui de Liu Shaoqi, le président de l'État, s'aggrave. Au terme de luttes politiques internes, Mao destitue Liu Shaoqi, autrefois désigné comme le successeur de Mao, et les leaders syndicaux désobéissants, tels que Lai Ruoyu. Désormais et jusqu'à sa mort, Mao exerce un contrôle direct et ferme sur le fonctionnement du système syndical.

La divergence la plus profonde, au centre de ces débats et luttes internes, reste toujours celle de la reconnaissance ou non d'un conflit inhérent entre les intérêts du Parti et de la classe ouvrière dans le contexte de l'économie planifiée sous le régime communiste. Mao s'oppose en permanence à la moindre tentative d'autonomie de la part de l'ACFTU. Pourtant, à aucun moment Li Lisan et Liu Shaoqi ne revendiquent une autonomie totale de l'ACFTU par rapport au PCC et au gouvernement. Ils ne font que mettre l'accent sur les particularités et les positions spécifiques du système syndical ainsi que sur la défense des intérêts économiques des ouvriers

⁶⁰ Du 13 au 22 décembre 1951, la première réunion élargie du comité du PCC de l'ACFTU est tenue à la demande de Mao, pour examiner le fonctionnement de l'ACFTU.

⁶¹ Le 21 décembre, Boda Chen, secrétaire politique auprès Mao, prononce lui aussi une allocution critique contre Li Lisan. Il affirme que « c'est une erreur de ligne, d'orientation du travail de l'ACFTU ». Ses critiques concernent la nature et le rôle de l'ACFTU. Li Lisan est accusé de ne pas centrer ses efforts sur la production économique, mais sur la redistribution du bien-être, des salaires, des avantages sociaux et des garanties de travail pour les ouvriers.

⁶² M. SUN ET J. WANG (dir.), préc., note 6, p. 360-373.

et l'amélioration de leurs conditions de travail. Tout en revendiquant la protection des intérêts des ouvriers, jamais ils ne mettent en doute l'autorité du PCC et son pouvoir de direction absolu.

B. La disparition du syndicat à l'ère de l'économie planifiée

Par la suite, l'ACFTU et les syndicats n'osent plus défendre les intérêts des ouvriers pour éviter de se voir accusés de faire preuve de simplisme économiste⁶³, de distanciation par rapport au Parti, et de trahison à l'égard de la direction du PCC⁶⁴. L'ACFTU perd alors complètement son indépendance et les syndicats en milieu de travail deviennent « des outils de la direction d'usine ». En perdant toute autonomie, l'ACFTU perd également le soutien des ouvriers, un phénomène qui se manifeste à partir des années 1960. Durant la Révolution culturelle, les fonctions du syndicat seront complètement annexées à des cellules du Parti jusqu'à la disparition complète du syndicat. L'ACFTU devient alors un organisme interne de l'État-parti.

Dans un régime d'État-parti, où le Parti, l'État et la société sont intégrés l'un à l'autre, l'ACFTU n'est qu'un organe administratif qui s'inscrit dans la hiérarchie du pouvoir d'État-parti⁶⁵. Plus concrètement, l'ACFTU et ses sections locales sont complètement intégrées aux gouvernements central et locaux, et leurs statuts et règlements, comme leurs ressources financières, sont soumis à la décision du gouvernement dont elles dépendent⁶⁶.

Cet agencement institutionnel du système syndical a exercé une influence telle sur la représentation syndicale en Chine qu'aujourd'hui, même si la structure sociale et économique a énormément changé, l'ACFTU et les syndicats en milieu de travail sont toujours considérés, par les comités locaux du Parti, les gouvernements locaux et les entreprises d'État, comme étant des instruments investis de certaines tâches par le gouvernement. Ce statut évacue ainsi

⁶³ C'est à dire de prioriser le bien-être des ouvriers par rapport aux instructions en matière de production ordonnée.

⁶⁴ J. FAN 樊济贤, préc., note 52, p. 26.

⁶⁵ S. CLARKE, préc., note 1, p. 2-10.

⁶⁶ F. CHEN, préc., note 46, p. 667-672.

les fonctions habituellement reconnues comme relevant essentiellement des syndicats, soit représenter et défendre les droits et les intérêts des ouvriers.

En somme, sous le régime communiste de Mao Zedong, le syndicat n'avait pas pour fonction de protéger les droits et intérêts des ouvriers ou de lutter contre l'exploitation des capitalistes, mais plutôt d'aider au contrôle et à la main mise sur la classe ouvrière afin de favoriser la production économique et le maintien du régime d'État-parti. Par conséquent, le syndicat assume plutôt une mission d'organisation de la production économique et de participation à l'organisation des loisirs des employés. Il devient donc un mécanisme de nature administrative de l'État-Parti, occupant des fonctions politiques, administratives et bureaucratiques⁶⁷. Disposant d'un pouvoir politique conféré par le parti, l'ACFTU se trouve responsable devant l'État-parti et chargée de contrôler la masse ouvrière afin d'éviter toute manifestation de solidarité autonome contre l'État-parti⁶⁸. Ainsi, l'autorité et la légitimité de l'ACFTU ne proviennent pas d'une délégation obtenue démocratiquement des travailleurs chinois, mais d'un mandat politique octroyé par le régime d'État-parti⁶⁹.

Une nouvelle étape se dessine à partir de la fin des années 1970, lorsque Deng Xiaoping initie la « Réforme et ouverture ». La marchandisation économique conduit à la fermeture des entreprises d'État et à un essor considérable des entreprises privées. Des licenciements massifs en découlent, qui frappent directement la classe ouvrière et font disparaître les syndicats en milieu de travail. Pour les ouvriers, désormais employés dans les entreprises privées, il est impossible d'établir leurs propres syndicats, puisqu'ils ne bénéficient pas de la liberté d'association. Depuis, l'ACFTU se trouve ainsi dans une crise profonde⁷⁰.

⁶⁷ C'est ainsi que le Septième Congrès de l'ACFTU tenu en 1953 établit les principes de travail du syndicat, soit « se centrer sur la production, tout en intégrant la production, la vie et l'éducation dans un ensemble organique ». C'est le rôle fondamental de l'ACFTU sous le régime Communiste assorti d'économie planifiée à l'époque de Mao Zedong.

⁶⁸ F. CHEN, préc., note 1, p. 1022-1025.

⁶⁹ F. CHEN, préc., note 46, p. 666.

⁷⁰ A. CHAN, préc., note 1, p. 77-80.

Section 2. Les efforts pour réformer l'ACFTU dans le cadre de l'économie socialiste de marché

Dans les années 1980, à l'heure de « Réforme et ouverture » instaurée par Deng Xiaoping, la progression de la libéralisation économique entraîne, d'un côté, la fermeture d'un grand nombre d'entreprises d'État et, de l'autre, l'arrivée de nombreuses entreprises étrangères et privées. L'État relâche peu à peu son contrôle direct sur la relation d'emploi au niveau des entreprises, alors que le système de Danwei s'affaiblit⁷¹. Dans les entreprises d'État comme dans les entreprises privées, l'employeur accapare ce contrôle délaissé par l'État-parti. Dans ce type de relation d'emploi, l'ouvrier, privé de toute liberté d'association, se retrouve seul face à l'employeur. L'abandon de l'économie planifiée et l'instauration de l'économie de marché engendrent de vives tensions sociales et d'importants conflits entre le travail et le capital.

Les ouvriers manifestent leur mécontentement vis-à-vis de l'ACFTU, et ils demandent que cette dernière représente véritablement leurs droits et intérêts⁷². Vers la fin des années 1980, les demandes d'une plus grande autonomie de l'ACFTU et d'une redéfinition des fonctions du système syndical se multiplient, sous l'influence du développement de l'économie socialiste de marché. Cette aspiration à une plus grande liberté syndicale en Chine n'a encore trouvé aucune concrétisation. Ces revendications ont débouché au contraire sur le massacre de la place Tiananmen en juin 1989 (§1).

Cela ne signifie pas que le rôle du syndicat soit resté inchangé. Dans le nouveau contexte économique, le PCC, soucieux d'atténuer les conséquences sociales des conflits du travail, mise en réalité sur l'ACFTU pour contrôler le mouvement ouvrier, coordonner les relations

⁷¹ MAX J ZENGLIN, *Marketization of the Chinese Labor Market and the Role of Unions*, Global Labour University Working Paper, 2008, p. 12.

⁷² ANDREW G. WALDER ET XIAOXIA GONG, « Workers in the Tiananmen Protests: The Politics of the Beijing Workers' Autonomous Federation », (1993) 29 *The Australian Journal of Chinese Affairs*, p. 1-29.

industrielles et canaliser les tensions sociales. Le Parti a dû rétrocéder d'importantes fonctions politiques et sociales au syndicat et lui reconnaître un statut politique et juridique plus consistant. L'ACFTU doit dorénavant occuper une fonction plus importante dans la régulation des relations industrielles. Cependant, les réformes dont l'ACFTU fait l'objet en vue d'adapter son statut, de renforcer sa crédibilité, d'élargir l'éventail de son rôle et de promouvoir le dialogue social ne se soldent globalement pas par un regain d'effectivité (§ 2). Surtout, le processus vertical descendant (*top-down*) utilisé pour mener ces réformes syndicales fait fi de la participation collective des travailleurs dans les milieux de travail. En revanche, il a conduit à une dépendance aggravée de l'ACFTU envers l'État-parti.

§1. L'autonomie syndicale : un projet de réforme avorté dans les années 1980

Dans les années 1980, le PCC se réalise qu'il est nécessaire de réformer l'ACFTU⁷³. Les ouvriers ne supportent plus les violations continues de leurs droits et de leurs intérêts. La conjonction d'événements, tels que le soulèvement des ouvriers polonais autour de Solidarnosc⁷⁴, la poursuite et l'approfondissement de la réforme économique et la progression de la réforme politique⁷⁵, amène l'ACFTU à réfléchir à la façon de s'adapter à la réforme économique et à y participer, mais aussi à sa propre réforme. C'est dans ce contexte que le document emblématique, le « **Projet fondamental des réformes sur l'ACFTU** » (工会改革的基本设想), voit le jour (A). Ce projet audacieux ne sera jamais mis en œuvre, emporté qu'il sera par le Massacre de la place Tian'anmen en juin 1989 et ses conséquences (B).

A. Un projet pour concéder plus d'autonomie à l'ACFTU

Avec la réforme politique inscrite à l'ordre du jour du PCC au début de « Réforme et ouverture », la transformation du système syndical est devenue une question cruciale. Dès les années 1980, les crises dans le domaine des relations de travail poussent l'ACFTU à réexaminer la question relative à la représentation des intérêts des ouvriers. Dans le cadre politique et juridique particulier de la Chine, serait-il possible que l'ACFTU puisse répondre aux exigences

⁷³ En mars 1983, le PCC tient le Dixième Congrès national des représentants de l'ACFTU. Hu Yaobang (胡耀邦), le Secrétaire général du PCC, préside la session du secrétariat du comité central du PCC durant laquelle le plan du rapport de travail soumis à ce congrès par l'ACFTU est abordé.

⁷⁴ En juillet 1980, les ouvriers polonais déclenchent une vague de grèves à l'échelle nationale, le Syndicat Solidarité est constitué et évolue vers une organisation puissante d'opposition politique. Prenant conscience de cette situation, l'ACFTU convoque une réunion le 27 octobre 1980 ; il en ressort que des leçons doivent être tirées pour éviter une version chinoise des événements polonais.

⁷⁵ En 1986, Deng Xiaoping propose d'initier une réforme politique. Dès lors, la question concernant la division des fonctions du Parti et des organisations sociales et politiques, dont l'ACFTU, est inscrite à l'ordre du jour. L'ACFTU est l'organisation sociale et politique la plus importante de l'État socialiste. Il faut améliorer la relation entre le Parti et l'ACFTU et séparer les fonctions du Parti de celles de l'ACFTU. Le fonctionnement de l'ACFTU doit aussi être réformé. Le syndicat doit représenter les intérêts des ouvriers et se mettre de leur côté.

du PCC (l'État-parti) tout en bénéficiant de la confiance des ouvriers? C'est un dilemme que l'ACFTU tente de prendre en charge à cette époque.

L'ACFTU doit s'assurer qu'elle exerce correctement une triple fonction : honorer la reconnaissance que lui octroie le PCC, réaliser les activités syndicales dont elle a le monopole et rallier le soutien des ouvriers. D'un côté, en tant que fédération syndicale contrôlée par le PCC, l'ACFTU doit éviter que ne se produise un « détachement de la direction du Parti ». Ce détachement, prôné dans les années 1950 par les deux anciens responsables de l'ACFTU, Li Lisan et Lai Ruoyu, avait en effet été vivement critiqué par Mao Zedong. Pour éviter ce phénomène – et les reproches et accusations concomitantes – l'ACFTU doit se soumettre au PCC sur les plans juridique, politique, financier et évidemment sur celui de la nomination de ses responsables. Or, constatant l'aggravation des conflits entre le travail et le capital avec la libéralisation économique, la disparition des syndicats en milieu de travail, la diminution rapide des effectifs syndiqués et la progression des mécontentements et de la frustration des ouvriers, l'ACFTU doit aussi se préoccuper de renforcer sa légitimité alors qu'elle est la seule fédération syndicale reconnue officiellement en Chine. Plus précisément, elle doit à la fois prendre en compte le détachement des masses à son égard et s'atteler aux défis que constitue la bureaucratie qui la compose.

1. Un projet ambitieux

En octobre 1988, la Sixième session de la dixième Commission exécutive de l'ACFTU et le Onzième congrès national des représentants de l'ACFTU adoptent, l'un après l'autre, le « Projet fondamental des réformes sur l'ACFTU ». Ce projet de réforme n'a pas été conçu uniquement au sein de l'ACFTU. Il reflète également la vision de certains des plus hauts dirigeants du PCC sur la réforme syndicale dans les années 1980⁷⁶.

⁷⁶ Le 5 février 1988, le Comité permanent du Politburo du PCC s'est réuni pour discuter ce projet.

Ce projet expose tout d'abord les raisons qui président à cette nécessaire réforme syndicale :

[D]epuis longtemps, notre Parti développe une vision uniforme des intérêts sociaux qui est poussée jusqu'à l'exagération. De plus, une direction unitaire centralisée des pouvoirs publics, qui ne distingue pas les fonctions respectives du Parti, du gouvernement et des organisations sociales, a réduit l'ACFTU (et ses sections locales) à n'être plus qu'un département subordonné au gouvernement et au comité du Parti, ce qui ne permet pas à l'ACFTU de fonctionner en tant qu'organisation sociale des masses.⁷⁷

Le document reconnaît qu'en attribuant à l'ACFTU une « couleur » gouvernementale et une fonction administrative, on aboutit inévitablement à sa distanciation de la masse ouvrière.

Comment résoudre ce problème crucial de la distanciation de la masse ouvrière vis-à-vis l'ACFTU? Comment réformer le système syndical après l'ère Mao? Le Projet répond à ces questions par l'élaboration d'un plan ambitieux⁷⁸. Selon le Projet, la réforme syndicale constitue une part importante de la réforme politique globale, inscrite dans le cadre de la politique de « Réforme et ouverture » initiée par Deng Xiaoping. L'objectif de la réforme est de promouvoir l'ACFTU en tant qu'une organisation indépendante, démocratique et fiable, responsable des masses ouvrières sous la direction du PCC. L'ACFTU, comme organisation politique et sociale, devrait ainsi jouer un rôle important dans la vie politique et sociale au pays. À travers ce projet, le PCC privilégie une vision de l'ACFTU comme organisation politique des masses plutôt que comme organisation aux fins économiques.

Cette réforme est envisagée pour servir principalement deux objectifs. **En premier lieu, elle doit rationaliser les relations extérieures de l'ACFTU**, ce qui inclut la relation entre l'ACFTU et le Parti et sa relation avec le gouvernement, pour que l'ACFTU puisse fonctionner en conformité avec la loi. **En deuxième lieu, la réforme a pour objectif de rapprocher l'ACFTU et les masses ouvrières**, en s'attellant à **la revitalisation des syndicats en milieu de travail** et, pour cela, à une redéfinition des fonctions et des principes de travail de l'ACFTU.

⁷⁷ JI CHEN, *Les 15 ans (1978-1993) du syndicat chinois (中国工会十五年: 1978-1993)*, Beijing, China Workers Publishing House(中国工人出版社), 1993, p. 98-101.

⁷⁸ Z. YOU, préc., note 8, p. 86.

Elle doit également rompre avec sa propension administrative et s'engager à se populariser et à se démocratiser en tant qu'organisation syndicale. Popularisation et démocratisation devraient, selon ce projet de réforme, assurer que l'ACFTU représente mieux les masses ouvrières en défendant leurs droits et leurs intérêts.

2. Plus d'autonomie de l'ACFTU par rapport à l'État-parti

Que recouvre, d'abord, l'idée d'une rationalisation des relations entre l'ACFTU et le PCC? Le projet met de l'avant l'idée d'une autonomie relative de l'ACFTU. Il maintient toutefois que l'exercice d'une direction par le PCC est essentiel au bon développement de l'ACFTU. Le Projet considère toujours le PCC comme le pionnier de la classe ouvrière et l'ACFTU comme le véhicule d'organisation des masses ouvrières. Mais, le PCC et l'ACFTU se différencient par leur nature et par leurs fonctions. La rationalisation du rapport entre l'ACFTU et le PCC consiste surtout à distinguer leurs fonctions, afin de permettre à l'ACFTU d'exécuter indépendamment ses propres fonctions sociales, conformément aux lois et aux règlements dictés par le PCC.

Le Projet soutient également que la direction du PCC sur le système syndical est, par nature, une direction politique, donc qui porte sur les principes et les orientations politiques et vise essentiellement les décisions importantes. Le PCC doit ainsi limiter sa direction à la dimension politique et assurer l'indépendance de l'ACFTU lorsqu'il s'agit de matières organisationnelles, en évitant de s'ingérer dans ses affaires quotidiennes. Cette direction politique doit se concrétiser principalement par l'intégration des grandes lignes et orientations politiques et stratégiques du PCC en matière syndicale au sein des résolutions adoptées, suivant une procédure démocratique, par l'ACFTU. Le Parti prévoit toutefois user de l'influence du Comité du Parti au sein de l'ACFTU en mettant en exergue le leadership et le rôle exemplaire des membres communistes pour s'assurer que les propositions du Parti sont acceptées et mises en

œuvre.

Concernant la rationalisation du rapport entre l'ACFTU et le gouvernement, le Projet prévoit que l'ACFTU, en plus de représenter les intérêts des travailleurs, joue un rôle de participation à la vie sociale et politique et de surveillance de l'action gouvernementale. Pour sa part, le gouvernement doit respecter le statut légal et les pouvoirs propres de l'ACFTU tels que définis par la loi. Dans cet objectif, le gouvernement doit offrir le soutien et les garanties nécessaires afin de permettre à l'ACFTU de défendre les droits légitimes des ouvriers et, de ce fait, devenir un proche collaborateur indépendant du gouvernement. En somme, selon ce Projet, l'ACFTU pourrait être indépendante du gouvernement sans pour autant échapper à la direction politique du Parti.

Quant à la réforme du système organisationnel de l'ACFTU, le Projet s'inscrit en faveur d'un syndicat conçu en tant qu'organisation de masse, sur la base de l'adhésion volontaire et d'un système organisé du bas vers le haut. En conséquence, le système organisationnel de l'ACFTU devrait graduellement se transformer en un régime de libre association et de représentation démocratique. Les directions du système syndical, à tous les échelons, seraient constituées de représentants issus de syndicats en milieu de travail et de syndicats intermédiaires. En d'autres termes, tout syndicat devrait représenter véritablement les travailleurs et les servir dans les milieux de travail.

Le Projet prévoit aussi de réformer l'organisation même de l'ACFTU. Il faudrait passer progressivement d'un système contrôlé par le comité du Parti et assisté par l'ACFTU à un système permettant à l'ACFTU de décider et gérer indépendamment l'effectif de ses cadres syndicaux, conformément à ses propres statuts et règlements⁷⁹. Le comité du Parti devrait ainsi

⁷⁹ Le système de contrôle par le comité du parti a pris forme il y plus de trente années auparavant, dans les années 1950. Il est issu de l'*Opinion du comité central du PCC sur la question de l'organisation de l'ACFTU* (《中共中央关于工会组织问题的意见》) adoptée à la Réunion de Chengdu en mars 1958. Selon professeur Zhenglin You, « Ce système entraîne de lourdes défaillances dans le fonctionnement du syndicat : d'abord, il empêche le syndicat de jouer son rôle de protection, et il pousse

éviter de s'ingérer dans la sélection du personnel de l'ACFTU.

Le Projet se développe et se précise jusqu'à envisager les conditions des élections des responsables et cadres, signifiant l'abandon du système de délégations émanant du comité du Parti qui prévalait dans la pratique⁸⁰. Selon ce Projet, à tous les échelons de l'ACFTU et des syndicats en milieu de travail, les dirigeants devraient être élus par une procédure strictement démocratique. Ces élections démocratiques devraient être transparentes et refléter la volonté des membres syndiqués. Les candidats seraient nommés du bas vers le haut dans le cadre d'élections démocratiques à l'intérieur des syndicats en milieu de travail, ce qui favoriserait le maintien des contacts étroits et directs avec les membres syndiqués.

3. La revitalisation des syndicats en milieu de travail

Le Projet prévoit que le syndicat devienne une organisation propre aux travailleurs en agissant selon leurs intérêts. La réforme devrait permettre aux syndicats en milieu de travail d'établir un lien étroit avec les masses ouvrières, de fonctionner et de mener des activités de manière autonome, de défendre les droits légitimes des employés et de mobiliser les travailleurs à participer dans le développement de l'entreprise⁸¹.

De plus, le Projet insiste sur l'importance de la démocratisation interne des syndicats en milieu de travail : les membres syndiqués doivent pouvoir évaluer les cadres du syndicat. Par ailleurs, en cas de violations graves des droits légitimes des travailleurs, les syndicats en milieu de travail pourraient soutenir les ouvriers dans leur contestation de l'employeur, utilisant la dénonciation ou tout autre moyen légal pour défendre leurs intérêts. Le Projet ne précise

le syndicat comme le parti à s'éloigner des masses ouvrières ; ensuite, il fait du syndicat un département subordonné au comité du parti de même échelon et empêche le syndicat d'effectuer un travail qui corresponde à ses propres particularités, ce qui lui fait perdre sa qualité d'organisation des masses de la classe ouvrière ; il empêche le syndicat de se déployer en un système organisationnel englobant et indépendant ; enfin, il gomme les distinctions entre l'organisation des masses de la classe ouvrière et le PCC, ce dernier étant un parti politique ». Voir Z. YOU, préc., note 8, p. 89.

⁸⁰ B. TAYLOR ET Q. LI, préc., note 7, p. 707-709.

⁸¹ J. CHEN, préc., note 77, p. 98-101.

toutefois pas quels pourraient être ces « autres moyens », ce qui suppose que la pétition et la grève, qui existent dans la réalité, devraient être incluses⁸². Ainsi, en élaborant ce Projet, le PCC s'oriente vers la possibilité de permettre aux syndicats de prendre des mesures contre l'employeur dans le cadre de leurs activités de défense des droits des ouvriers.

Ce projet reflète les idées des réformateurs au sein du PCC au sujet des relations syndicales. Mais il constitue également une partie importante du plan de réforme politique global dans le cadre de la « Réforme et de l'ouverture » dans les années 1980. Certes, ce Projet maintient la direction politique du PCC sur le système syndical, mais il propose que celui-ci gagne une relative indépendance face au Parti et une indépendance complète face au gouvernement. Il pourrait ainsi mener des activités d'une manière relativement autonome. Il propose également d'améliorer le caractère démocratique des syndicats en milieu de travail, d'établir un système d'élections démocratiques et ainsi d'offrir une protection aux masses ouvrières⁸³.

Ces idées audacieuses visent à renforcer l'autonomie, l'indépendance et le rôle de défense des intérêts des travailleurs de l'ACFTU. Elles sont au demeurant conformes aux tendances observées dans des expériences occidentales en matière de développement syndical. Ces idées ne seront toutefois jamais mises en application en raison de la grande influence des conservateurs au sein du PCC.

B. L'avortement de la réforme sous l'effet du massacre de la place Tian'anmen

Après le massacre de la place Tian'anmen, en juin 1989, les forces conservatrices du PCC,

⁸² JI CHEN, *Le syndicat dans la réforme et les réforme du syndicat*(改革中的工会和工会的改革), China Workers Publishing House(中国工人出版社), 1999, p. 142.

⁸³ ZHIQIANG ZOU(邹志强) ET BINGHUAN XUE(薛焕炳), « Une nouvelle approche pour régir les relations interne et externe du syndicat » (探索理顺工会内外关系的新路), dans CONSEIL DES RECHERCHES SUR LE SYNDICALISME DE L'ACFTU 全总工运研究会 ET INSTITUT DE RECHERCHES SUR LE SYNDICALISME CHINOIS 中国工运研究所 (dir.), *Les recherches théoriques de la réforme du syndicat*(工会改革理论研究), Beijing, China Workers Publishing House(工人出版社), p. 30-50.

notamment les partisans de Mao, qui prédominent sur la scène politique au pays, font avorter un grand nombre de projets de réformes politiques ou sociales proposés par les membres plus libéraux du Parti. Parmi ces projets, les forces conservatrices font échouer le Projet fondamental de réformes de l'ACFTU. Ils craignent que la libéralisation politique ne conduise au renversement du régime d'État-parti.

1. Un renforcement du contrôle du Parti sur le syndicat

Cet abandon du Projet fondamental de réformes de l'ACFTU s'accompagne même d'un renforcement évident du contrôle du Parti sur le syndicat. En décembre 1989, le PCC édicte l'*Avis du comité central du PCC relatif au renforcement et au perfectionnement de la direction du Parti sur l'ACFTU, la Ligue de la jeunesse communiste et la Fédération des femmes* (《中共中央关于加强和改善党对工会、共青团、妇联工作领导的通知》) qui restaure le contrôle ferme sur le système syndical par l'État-parti. Il souligne que tout syndicat doit fonctionner sous la direction unifiée du Parti⁸⁴. À partir de ce moment et jusqu'à aujourd'hui, l'État-parti contrôle fermement l'organisation syndicale⁸⁵.

Quelques mois après la prise de position du Parti, en avril 1990, lors de la Sixième session de la onzième réunion du présidium, l'ACFTU adopte l'*Opinion de l'ACFTU sur la mise en œuvre de l'Avis du comité central du PCC relatif au renforcement et au perfectionnement de la direction du Parti sur l'ACFTU, la Ligue de la jeunesse communiste et la Fédération des*

⁸⁴ « L'ACFTU, la Ligue de la jeunesse communiste et la Fédération des femmes doivent se conformer aux lignes principales du Parti et mener le travail autour de leur mission centrale dans différentes périodes sous la direction unifiée du Parti... l'ACFTU, la Ligue de la jeunesse communiste et la Fédération des femmes sont dirigées à la fois par le comité du Parti du même échelon et par la section à l'échelon supérieur, sous la direction principale du comité du Parti du même échelon. Les comités locaux du Parti dirigent le fonctionnement de l'ACFTU, de la Ligue de la jeunesse communiste et de la Fédération des femmes de même échelon. Ils ont le pouvoir d'étudier et de déterminer les questions importantes, ainsi que de coordonner et recommander les candidats aux postes de cadres de l'ACFTU, de la Ligue de la jeunesse communiste et de la Fédération des femmes de même échelon », voir l'*Avis du comité central du PCC relatif au renforcement et au perfectionnement de la direction du Parti sur l'ACFTU, la Ligue de la jeunesse communiste et la Fédération des femmes* (《中共中央关于加强和改善党对工会、共青团、妇联工作领导的通知》), le text intégral en chinois peut se trouver via ce lien : <http://znzg.xynu.edu.cn/a/2017/07/21415.html>.

⁸⁵ CYNTHIA ESTLUND, *A New Deal for China's Workers?*, ambridge, MA, Harvard University Press, 2017, p. 46.

*femmes*⁸⁶. Dans cette Opinion, l'ACFTU souligne, elle-même et une fois de plus, que tout syndicat « doit accepter volontairement la direction unifiée du Parti », que « les conditions fondamentales pour mener à bien le travail syndical exigent de maintenir des liens étroits avec les masses », que « tout syndicat doit se rapprocher des masses, servir de tout cœur les travailleurs et solidariser autant que possible les masses ouvrières »⁸⁷. Ces mentions répétées au maintien des liens étroits avec les masses ouvrières peuvent être interprétées comme une reconnaissance implicite qu'au contraire, l'éloignement des masses demeure une question qui reste à résoudre.

2. La crise de l'ACFTU face à la marchandisation

Par conséquent, l'ACFTU, la seule fédération syndicale légale en Chine, se voit confrontée à un défi redoutable lorsque s'installe l'économie de marché en Chine. Au milieu des années 1990, la réforme des entreprises d'État, accompagnée des licenciements massifs effectués afin d'augmenter leur rentabilité, conduit l'ACFTU à la plus grande crise qu'elle ait connue depuis la fondation de la Chine communiste en 1949⁸⁸.

Suite à cette réforme des entreprises d'État, les syndicats qui existaient au sein de celles-ci sont fermés, annexés ou regroupés. Les salariés licenciés abandonnent leur affiliation syndicale et un grand nombre de syndicats de ces milieux de travail sont condamnés à disparaître, à être dissous ou incorporés au comité du Parti correspondant⁸⁹. Dans les entreprises transformées en sociétés privées, le syndicat n'a plus de rôle pratique. Dans les entreprises relevant de capitaux étrangers ou dans les entreprises privées nouvellement créées, l'opposition vigoureuse

⁸⁶ Voir : *Opinion de l'ACFTU sur la mise en œuvre de l'Avis du comité central du PCC relatif au renforcement et au perfectionnement de la direction du Parti sur l'ACFTU, la Ligue de la jeunesse communiste et la Fédération des femmes* (《全国总工会贯彻执行〈中共中央关于加强与改善党对工会、共青团、妇联工作的通知〉的意见》), dans J. CHEN, préc., note 77, p. 119-136.

⁸⁷ *id.*

⁸⁸ C. ESTLUND, préc., note 85, p. 44-61.

⁸⁹ ZANA Z BUGAIGHIS, « What Impact will the Revised Trade Union Law of China Have on Foreign Business », (2007) 16 *Pac. Rim L. & Pol'y J.*, p. 405-429.

du patronat rend très rare la création de syndicats en milieu de travail⁹⁰. Un petit nombre d'entreprises accepte la création de syndicats en milieu du travail; dans ces cas très limités, les syndicats sont strictement contrôlés par la direction de l'entreprise et ne peuvent représenter adéquatement les intérêts des ouvriers. Toutes ces transformations conduisent l'ACFTU à une crise grave et multiforme qui l'affecte au plan organisationnel, en matière de fonctionnement pratique et même du point de vue de son statut juridique⁹¹.

Bien que le Projet cité ci-dessus n'ait été ni validé par le législateur ni mis en œuvre par le gouvernement, l'ACFTU est contrainte à se réformer graduellement. Elle doit dans les faits affronter les crises ouvertes par l'introduction d'un mode de production capitaliste. Tout en s'en tenant au cadre politique et juridique défini pour elle par l'État-parti, l'ACFTU s'efforce d'enrichir ses propres fonctions et d'augmenter la couverture syndicale qu'elle assure. Ainsi, dès 2000, en réponse à l'appel du PCC qui demande le maintien de la stabilité sociale, l'ACFTU proclame qu'elle fait de la défense des droits des ouvriers (phonétiquement en chinois, « Weiquan ») sa mission centrale. Par cette stratégie, en défendant les droits des ouvriers, l'ACFTU sert également les intérêts politiques du PCC.

⁹⁰ C. ESTLUND, préc., note 85, p. 51.

⁹¹ M.J. ZENGLEIN, préc., note 71, p. 15-17.

§2. Les réformes syndicales du haut vers le bas depuis les années 1990

L'allocation de Deng Xiaoping lors de sa visite dans le sud de la Chine en 1992 a dissipé les doutes et craintes chez les hauts dirigeants du Parti au sujet de la poursuite de la « Réforme et ouverture » après l'évènement de la place Tian'anmen. Dans ce contexte, l'ACFTU tente d'élargir son rôle pour faire face aux crises liées à la marchandisation économique. L'édiction de la *Loi sur le travail* (1994) et de la *Loi sur le contrat du travail* (2008) ainsi que la modification de la *Loi sur le syndicat* en 2001 élargissent les compétences de l'ACFTU et améliorent ses capacités organisationnelles. À la suite de l'adoption de ces lois, l'ACFTU est régulièrement consultée quant au contenu des lois à adopter; elle peut également participer à la mise en œuvre des lois et règlements et à la résolution des conflits du travail. L'effet de cette participation plus active de la part de l'ACFTU quant à la législation du travail est toutefois mitigé, ou même réduit, par le fait que les syndicats d'entreprise, faibles et souvent fictifs, s'avèrent incapables de faire valoir leurs pouvoirs afin de défendre les droits et intérêts des travailleurs (A).

Par l'adoption d'une nouvelle *Loi sur le syndicat* en 1992, l'État-parti a annulé l'ancienne loi sur le syndicat adoptée en 1950 à l'époque de Mao. Puis, en la modifiant en 2001, le législateur entend faciliter la syndicalisation pour faire face à l'économie de marché,. L'ACFTU entreprend ainsi de renforcer son organisation et sa couverture syndicale dans les milieux du travail. Pour ce faire, elle recourt toutefois à des campagnes et adopte des directives administratives dans une stratégie développée « du haut vers le bas ». De plus, une des nouvelles mesures adoptées, soit l'élection directe du président du syndicat en milieu de travail par les membres syndiqués a été expérimentée dans quelques comtés au début du 21^e siècle, mais sans aucune suite⁹². Dans ce contexte, le fait que le nombre de syndicats en milieu de

⁹² J.A. HOWELL, préc., note 4, p. 845-849; voir aussi, C. ESTLUND, préc., note 85, p. 149-173.

travail et de membres syndiqués augmente rapidement en quelques années seulement, ne signifie aucunement que la liberté syndicale ait été autorisée. Au contraire, ces efforts de syndicalisation de l'ACFTU ne s'inscrivaient que dans les objectifs de conforter son statut en tant que la seule fédération syndicale en Chine et de répondre aux attentes de l'État-parti qui veut le renforcement du contrôle social dans le contexte de l'économie de marché (B).

Pour renforcer la confiance et le soutien des travailleurs, l'ACFTU tente de mettre en valeur son rôle de représentante des intérêts des ouvriers. Ainsi, elle cherche surtout à défendre les droits individuels et à soutenir les employés en difficultés, par exemple en aidant les ouvriers licenciés à retrouver un emploi ou en appuyant les travailleurs migrants d'origine paysanne à récupérer un salaire impayé. Ces interventions majoritairement dans les cas individuels et *a posteriori* ne contribuent toutefois pas à équilibrer le rapport de force entre le patronat et le salariat au plan collectif et général. De plus, le système de défense des droits des travailleurs, qu'elle a établi dans le cadre de la poursuite de l'harmonie sociale envisagée par l'État-parti, équivaut, dans les faits, à céder à ce dernier le rôle de protection des intérêts des travailleurs qu'elle devrait jouer (C). Par une série de campagnes, de directives et d'actions, et à travers une approche « top-down », l'ACFTU parvient en quelque sorte à élargir sa couverture, sa présence et son influence chez les travailleurs chinois. Les effets de ces réformes demeurent toutefois limités du fait de l'absence de véritable liberté syndicale. Ces réformes répondent plutôt aux attentes politiques du PCC qui, face à la montée des conflits sociaux causés par l'effondrement du Danwei et l'instauration du mode de production capitaliste, tient à conserver tout son contrôle sur la force ouvrière (D).

A. Au plan juridique : réhausser le statut de l'ACFTU et renforcer son rôle dans l'élaboration et l'exécution des lois

À partir des années 1980, l'ACFTU donne pour consigne à ses sections de tous les échelons, du provincial au municipal, de s'engager dans l'élaboration des lois et des règlements locaux. Cette fonction, à laquelle une grande importance est reconnue, est appelée l'« engagement à la source »⁹³. En s'attelant à cette tâche, l'ACFTU vise la production de lois et règlements qui reflètent mieux les intérêts des travailleurs et qui leur assurent plus de droits.

1. L'engagement de l'ACFTU dans l'élaboration des lois sur le travail

L'histoire montre que par la suite, l'ACFTU s'est impliquée dans l'élaboration de presque toutes les lois sur le travail en Chine, notamment la *Loi sur le travail* (1994), la *Loi sur le contrat du travail* (2008), la *Loi sur la promotion de l'emploi* (2007) et la *Loi sur la sécurité sociale* (2010). L'ACFTU a surtout consacré ses efforts à l'élaboration de la *Loi sur le contrat du travail*⁹⁴. Cette implication a pu permettre d'obtenir de nouveaux pouvoirs administratifs. Elle a également pu répondre, dans une certaine mesure, à certaines revendications des ouvriers chinois, plus particulièrement celles relatives à l'amélioration des salaires et des conditions de travail⁹⁵.

⁹³ F. CHEN, préc., note 46, p. 672-674.

⁹⁴ L'ACFTU se félicite d'avoir joué un rôle très actif dans tout le processus législatif ayant mené à l'édiction de la Loi sur le contrat du travail. L'office du Comité permanent de l'ANP (Assemblée Nationale Populaire) publie, le 20 mars 2006, le Projet de loi sur le contrat du travail pour qu'il soit l'objet d'une consultation publique. L'ACFTU résume les projets liés aux droits des travailleurs en vingt-et-une questions classées en cinq chapitres et donne son avis sur chacune de ces clauses. Enfin, elle communique ces opinions à toutes ses sections provinciales et municipales et demande à ce que celles-ci recueillent les avis des représentants en entreprises afin de les faire parvenir à l'ANP. Voir TAO LIU 刘涛 ET QI WANG 王琦, « Le tremblement derrière la nouvelle Loi sur le contrat de travail : débats et confrontation » (新劳动合同法震荡背后: 激辩与冲击), (2008) *China Entrepreneur* (中国企业家), publié le 15 février 2008, consulter : http://www.ce.cn/xwzx/gnsz/gdxw/200802/15/t20080215_14535320.shtml

⁹⁵ Le 19 mai 2006, l'ACFTU publie l'*Opinion de pilotage relative à la hausse et à la concrétisation du salaire minimum* (《关于推动提高和落实最低工资标准的指导意见》) qui demande aux sections provinciales et municipales de développer des études locales sur les niveaux de salaire, la couverture sociale, le paiement des salaires, l'assurance minimum vital, le développement économique, le développement de l'emploi et la mise en œuvre du salaire minimum. L'ACFTU demande également à ses sections de faire valoir aux autorités locales leurs recommandations sur le rajustement du salaire minimum mensuel en tenant compte des circonstances locales et après une consultation approfondie des opinions de la masse ouvrière.

Cet engagement politique en matière de droit du travail fait la fierté de l'ACFTU, qui y voit l'un de ses plus grands accomplissements. Le 23 janvier 2003, l'ACFTU publie le premier *Livre bleu portant sur la défense des droits légitimes de travailleurs menée par les syndicats chinois* (《中国工会维护职工合法权益蓝皮书》). Elle y énumère ses succès en matière d'emploi, de distribution des salaires, de sécurité sociale, de mise en application des lois sur le travail, etc.⁹⁶

Il faut noter cependant qu'au sein de l'ACFTU, les mieux à même de pouvoir agir sur les relations de travail sont les sections implantées à l'échelon du district (ou du comté) et les syndicats d'entreprise en milieu de travail. L'ACFTU et ses sections provinciales n'interviennent pas directement dans les relations de travail au niveau des entreprises. Malgré ces apparents succès du travail effectué par l'ACFTU et ses sections provinciales afin d'enrichir et de perfectionner les lois sur les relations de travail, cela ne produit par conséquent pas les effets escomptés sur les conditions de travail vécues par les travailleurs. La participation active de l'ACFTU et de ses sections provinciales à l'élaboration des lois et des règlements locaux n'est en aucune manière une garantie que les syndicats en milieu de travail puissent participer à leur mise en œuvre réelle⁹⁷.

C'est puisque les syndicats en milieu de travail, soumis à l'ACFTU et contrôlés par l'employeur, demeurent dépourvus de l'autonomie et des moyens nécessaires à la mise en œuvre effective de ces lois en matière de conditions de travail. Les syndicats sont désavantagés dans le rapport de force face au capital. Ainsi, les syndicats d'entreprise ne sont pas en mesure de réaliser cet engagement à la source, et n'ont pas la capacité de surveiller l'exécution des lois sur les conditions du travail. Pour leur part, les sections de l'ACFTU au niveau des districts

⁹⁶ Dans le Livre bleu, l'ACFTU s'engage à travailler afin d'édicter la *Loi sur la sécurité sociale*, la *Loi sur la protection des droits des personnes âgées*, la *Loi sur la prévention des maladies liées au travail*, le *Règlement sur l'assurance chômage*, le *Règlement provisoire sur la cotisation des frais de sécurité sociale* et des lois et règlements relatifs à la pension et à l'assurance maladie. L'ACFTU s'engage par ailleurs à surveiller la mise en application de ces lois et règlements.

⁹⁷ M.J. ZENGLEIN, préc., note 71, p. 17-18.

(ou des comités), totalement dépendantes du gouvernement local, ne sont pas non plus en mesure d'assurer ce rôle malgré leur proximité avec la masse ouvrière⁹⁸.

En somme, bien que l'ACFTU (et ses sections provinciales) renforce son engagement à la source dans le processus législatif, elle ne parvient pas à agir directement sur la relation d'emploi dans la réalité. C'est puisque les syndicats en milieu de travail, majoritairement fictifs ou contrôlés par l'employeur, ne sont nullement outillés pour défendre de façon adéquate les droits des ouvriers.

2. La protection renforcée des cadres syndicaux et l'élargissement des pouvoirs de l'ACFTU

Dans cet effort de transformation et d'adaptation, l'ACFTU s'attèle à renforcer le nombre et les pouvoirs des syndicats d'entreprise et à protéger les droits de leurs cadres. La *Loi sur le syndicat*, promulguée en 1992 et modifiée en 2001, élargit les pouvoirs de l'ACFTU et cherche à protéger le rôle joué par les syndicats d'entreprise et par leurs cadres. Les modifications de 2001 affirment plus explicitement la volonté d'améliorer la défense des droits des ouvriers. Ces modifications portent notamment sur le renforcement de la protection des cadres du syndicat dans l'exécution de leurs fonctions et l'élargissement du champ de la défense des droits des ouvriers⁹⁹.

- La protection accrue des droits et intérêts des cadres syndicaux

La *Loi sur le syndicat* de 2001 apporte d'importantes modifications quant à la protection des droits et intérêts des cadres syndicaux.

Premièrement, en vertu de son article 13, la loi modifiée stipule que « le syndicat en milieu de travail, dans les établissements de plus de deux cent employés, peut disposer d'un président à

⁹⁸ *id.*, p. 12-13.

⁹⁹ Z.Z. BUGAIGHIS, préc., note 89, p. 414-418.

temps plein ». Il était en effet très fréquent, dans les entreprises privées, que le président du syndicat ne travaille qu'à temps partiel pour le compte du syndicat, et que le poste du président du syndicat soit exercé par un des dirigeants de la direction de l'entreprise. Cette disposition nouvelle sert à renforcer le rôle des cadres syndicaux dans les entreprises privées, où la présence et l'influence syndicale est beaucoup plus faible que dans l'entreprise d'État.

Ensuite, en ce qui a trait au mandat du président ou du vice-président du syndicat, la loi modifiée établit certaines limites à la révocation de leur mandat et renforce la protection de leur emploi et l'exercice de leurs fonctions. Selon l'article 17, leur révocation doit désormais faire l'objet de discussions au sein de l'Assemblée des membres syndiqués ou de l'Assemblée des représentants de syndiqués et elle doit être validée par le vote de la majorité de l'Assemblée des représentants de syndiqués. De plus, à l'article 18, une nouvelle disposition assure le renouvellement automatique du contrat de travail des cadres du syndicat pendant la durée de leur mandat. Cela vise à garantir le droit à l'emploi des cadres du syndicat pendant qu'ils sont en fonction. Par ailleurs, en cas de représailles à l'encontre de cadres du syndicat exerçant légalement leurs fonctions, l'autorité administrative du travail peut sommer la personne qui en est l'auteur de corriger la contravention ou la condamner au paiement de dommages et intérêts s'il y a lieu. Cette personne peut également être poursuivie au plan pénal (article 51). Ces nouvelles garanties servent ainsi à protéger l'exercice des fonctions des cadres du syndicat, qu'ils travaillent dans l'entreprise d'État ou privée.

Finalement, la durée du mandat des cadres est désormais fixée à trois ou cinq ans (article 15), ce qui permet d'assurer une certaine stabilité dans l'organisation du syndicat d'entreprise. Ce même article 15 prévoit également que le président ou le vice-président « ne peut être muté à un autre poste avant l'expiration de son mandat ». Ces dispositions favorables à la stabilité du mandant des cadres syndicaux contribueraient à encourager les cadres à exercer leurs fonctions et à mener les activités syndicales.

De plus, la loi de 2001 renforce la protection des droits dont bénéficie un syndicat d'entreprise en tant qu'organisation syndicale. À cet effet, la loi de 2001 précise la responsabilité juridique en cas de violation des droits du syndicat d'entreprise. Par exemple, le nouvel article 43 de la loi de 2001 prescrit que « si l'entreprise ou l'institution publique retarde ou refuse l'affectation de fonds au syndicat sans raison valable, le syndicat en milieu de travail ou l'ACFTU peut demander à la Cour populaire locale d'ordonner une sanction pécuniaire; si l'entreprise ou l'institution publique refuse d'exécuter l'ordonnance de paiement, le syndicat peut demander à la Cour d'ordonner l'exécution forcée. » En vertu d'un nouveau chapitre – intitulé « responsabilité juridique » – qui vise à protéger les droits du syndicat et des cadres syndicaux, le syndicat « peut recourir au gouvernement ou à toute autre autorité compétente » en cas de violation de ses droits légitimes, en cas d'obstruction à la constitution du syndicat ou à l'adhésion des ouvriers au syndicat (article 49). L'auteur de ces violations des droits syndicaux peut être sommé, par l'autorité administrative du travail, de corriger cette violation ou être poursuivi dans le système pénal (article 50). En cas d'entrave à l'exercice des droits légitimes du syndicat ou en cas de dissolution ou d'annexion illégale d'un syndicat, les autorités gouvernementales peuvent par ailleurs contraindre l'auteur de ces décisions à corriger la situation.

Au total, la mouture de 2001 de la *Loi sur le syndicat* fournit, du moins en théorie, de nombreuses nouvelles protections juridiques en ce qui a trait notamment à la constitution du syndicat, aux droits accordés à ses cadres et au financement syndical. En pratique toutefois, il est rare que l'ACFTU et les employeurs permettent aux syndicats d'entreprise et à leurs cadres de faire valoir ces protections juridiques. Sans la reconnaissance effective d'une véritable liberté syndicale, ces améliorations dans le texte de la loi demeurent essentiellement symboliques dans le contexte actuel.

- **L'élargissement du champ de la défense des droits des ouvriers**

Par rapport à l'ancienne version de 1992, la loi modifiée en 2001 met l'accent sur le rôle protecteur des droits et intérêts des travailleurs dans le fonctionnement du syndicat. Ainsi, l'article 2 de la Loi de 2001 précise dans un nouveau paragraphe que « l'ACFTU et ses organisations syndicales affiliées représentent les intérêts des travailleurs et défendent leurs droits légitimes conformément à la loi ». Au premier alinéa de l'article 6, la formulation suivante est d'ailleurs ajoutée : « la défense des droits légitimes de travailleurs est un devoir fondamental du syndicat ». Il s'agit donc d'une affirmation de la mission principale du syndicat.

En outre, les régimes de la **Consultation collective** et du **Comité des représentants ouvriers de l'entreprise** sont tous deux définis comme des moyens dont dispose le syndicat en vue de la défense des droits des ouvriers (alinéas 2 et 3 de l'article 6). À l'article 19, au sujet du Comité des représentants ouvriers de l'entreprise, la *Loi sur le syndicat* modifiée accorde au syndicat « le droit de demander une correction » si l'employeur ne respecte pas les dispositions en cette matière. L'ancienne version prévoyait simplement que le syndicat puisse « formuler des opinions ». La Loi modifiée en 2001 renforce aussi le rôle du Comité des représentants ouvriers de l'entreprise. Ainsi, l'alinéa 3 de l'article 6 prévoit que « l'entreprise ou l'institution publique doit soumettre à la délibération, l'adoption ou la détermination du Comité des représentants ouvriers de l'entreprise les questions à soumettre conformément aux lois et règlements ». Les modifications de 2001 portent aussi sur le contrat collectif; désormais, le syndicat détient le pouvoir exclusif d'effectuer une Consultation collective et de conclure un contrat collectif, sur un pied d'égalité avec l'employeur (article 20).

La loi modifiée en 2001 a élargi les façons d'agir pour le syndicat face aux situations d'infractions en matière de droit du travail. En ce qui a trait à la défense des droits des ouvriers, la Loi de 1992 n'autorisait les syndicats en milieu de travail qu'à faire usage de moyens « non conflictuels » ou « administratifs ». Par exemple, selon les articles 16, 19, 21, 23, 24 et 33 de l'ancienne loi, le syndicat pouvait formuler des réclamations ou des remarques à l'employeur

ou dénoncer certaines situations à une autorité compétente afin qu'elle en traite conformément à la loi. La version de 2001 offre quelques outils supplémentaires au syndicat¹⁰⁰. Par exemple, en cas de violation des droits et intérêts des ouvriers, « le syndicat doit représenter les employés et rapporter les faits à l'entreprise ou à l'institution publique et exiger qu'il y ait des corrections » (article 22). Si ces corrections ne sont pas effectuées, « le syndicat peut demander au gouvernement local d'intervenir conformément à la loi » (article 22). En effet, la loi de 2001 élargit le champ d'intervention gouvernementale afin d'aider les syndicats à jouer leur rôle. Selon la loi de 1992, on peut demander au gouvernement d'intervenir dans les cas où l'employeur oblige les ouvriers à travailler dans des conditions dangereuses ou insalubres, et ce, en violation des règlements en matière de sécurité et d'hygiène. Mais, selon la loi telle que modifiée en 2001, un syndicat ou un salarié peut aussi demander au gouvernement d'intervenir en cas notamment de « soustraction sur le salaire des travailleurs », de « non fourniture de conditions de travail sécuritaires et salubres », de « prolongation illégale du temps de travail », de « violation des droits particuliers des travailleuses et des enfants-ouvriers » (article 22). Cet élargissement du champ d'intervention gouvernementale s'explique par la réalité du salarié ou du syndicat en milieu d'entreprise qui manque de moyens face à la puissance patronale.

Par ailleurs, il faut souligner une nouveauté importante. Le syndicat a désormais le pouvoir d'intervenir dans le règlement des litiges de travail. Entre autres, la *Loi sur la médiation et l'arbitrage du litige lié au travail*¹⁰¹ confirme que le syndicat d'entreprise et l'ACFTU ont le droit d'intervenir dans un litige lié au travail d'un employé. Plus précisément, selon l'article 4 de cette loi, en cas de litige lié au travail, l'employé peut demander au syndicat de l'établissement (et aussi à la section locale de l'ACFTU) de le représenter dans une médiation. Le syndicat pourra alors siéger à la Commission de médiation du litige installée au sein de

¹⁰⁰ M. HISHIDA, K. KOJIMA, T. ISHII ET J. QIAO, préc., note 1, p. 13.

¹⁰¹ Cette loi est adoptée le 29 décembre 2007 à la 31^{ième} session du dixième Comité permanent de l'APN.

l'entreprise (article 10). La section locale de l'ACFTU, pour sa part, pourra siéger à la Commission arbitrale du litige lié au travail (article 19).

D'un point de vue théorique, ces nouvelles dispositions semblent renforcer en quelque sorte les pouvoirs et fonctions du syndicat relativement à la protection des salariés. Cependant, malgré ces quelques nouveaux outils ajoutés dans la loi, tant les sections locales de l'ACFTU que les syndicats d'entreprise demeurent contraints d'agir de manière non-conflictuelle et administrative¹⁰². Face à la puissante alliance d'intérêts entre les employeurs et les gouvernements locaux, le syndicat, contrôlé par l'employeur et incorporé au régime étatique, est en fait incapable de jouer son rôle défini tel que défini dans la loi. Cette incapacité du système syndical chinois quant à la protection des travailleurs contre les violation de leurs droits et intérêts s'explique également par l'ambivalence de la *Loi sur le syndicat* qui stipule que « le syndicat doit protéger à la fois les intérêts généraux de l'ensemble du peuple chinois et les intérêts des travailleurs » (premier alinéa de l'article 6). Cette définition très large de la mission du syndicat introduit certainement une ambiguïté dans le fonctionnement du système syndical en Chine, car le syndicat doit non seulement protéger les intérêts des travailleurs, mais aussi sauvegarder « les intérêts généraux de l'ensemble du peuple chinois » (selon la traduction anglaise officielle, « overall interests of the entire Chinese people »). Il n'est pas exclu que les intérêts des employeurs fassent partie des « intérêts généraux de l'ensemble du peuple chinois ». Dans un tel contexte, comment un syndicat peut-il agir de façon adéquate pour protéger à la fois les intérêts des salariés et des employeurs ?

¹⁰² Z.Z. BUGAIGHIS, préc., note 89, p. 428.

B. Au plan organisationnel : étendre l'organisation syndicale et généraliser la couverture syndicale

La réforme à grande échelle des entreprises d'État depuis la fin des années 1990 a affaibli les syndicats en milieu de travail. Les membres syndiqués ont été licenciés massivement à la suite de la fermeture ou de la restructuration de ces entreprises. À la fin de 1999, les statistiques établissent le nombre des adhérents à l'ACFTU à environ quatre-vingt-sept millions, ce qui correspond à une réduction de quelque seize millions par rapport à 1995¹⁰³. D'autres sources indiquent que seulement 50 % de la main-d'œuvre urbaine est membre de l'ACFTU, ce qui représente une baisse drastique en comparaison avec la période de l'économie planifiée, où 100 % de cette main-d'œuvre était représentée par l'ACFTU¹⁰⁴.

Afin de faire face à cette crise organisationnelle, l'ACFTU enclenche dès 2000 une série de campagnes et de mouvements afin de promouvoir la constitution de syndicats en milieu de travail à l'échelle nationale¹⁰⁵. **Le slogan de ces campagnes proclame « Là où il y a des travailleurs, il y a le syndicat »**¹⁰⁶. Face au recul du nombre de syndicats affiliés et du nombre de membres syndiqués, l'ACFTU cible surtout les entreprises privées et à capitaux étrangers pour renforcer l'organisation des syndicats en milieu de travail sur le territoire chinois. Cette campagne très active vise à étendre la couverture syndicale en milieu de travail et à augmenter le nombre total des membres de l'ACFTU; elle vise aussi à renforcer son monopole sur les activités syndicales en Chine et à éviter l'organisation libre des travailleurs hors du cadre de l'ACFTU.

¹⁰³ En novembre 2000, l'ACFTU convoque dans la ville de Ningbo, Zhejiang, une réunion sur la constitution du syndicat dans les entreprises nouvellement créées. Wei Jianxing, membre du Comité permanent du politburo du PCC et président de l'ACFTU, y formule comme mot d'ordre « Là où il y a des travailleurs, il y a le syndicat », ce qui doit servir de principe d'orientation à cette campagne. L'ACFTU voudrait syndiquer les employés dans les entreprises nouvellement créées en environ trois ans.

¹⁰⁴ ZHIQIN BAO(包志勤), *Labor and Trade Unions in WTO Era (走进 WTO 时代的劳动与工会)*, Beijing, China Workers Publishing House(中国工人出版社), 2002, p. 235.

¹⁰⁵ C. ESTLUND, préc., note 85, p. 51-58; Z.Z. BUGAIGHIS, préc., note 89, p. 414.

¹⁰⁶ CHANG HEE LEE, *Industrial relations and collective bargaining in China*, ILO, 2009, p. 11.

1. Étendre la couverture syndicale en milieu de travail

Lorsqu'elle lance cette campagne, l'ACFTU craint de voir son monopole ébranlé sinon s'effondrer. Depuis la création de la Fédération autonome des ouvriers pékinois en 1989 – dont l'existence fut au demeurant brève – les tentatives de constitution de syndicats indépendants et échappant au cadre de l'ACFTU n'ont cessé d'augmenter, représentant une menace prise très au sérieux par l'ACFTU pour son monopole et pour la sécurité politique du régime de l'État-parti¹⁰⁷. En conséquence, elle use de l'autorité politique conférée par le PCC pour obliger tous les syndicats d'entreprise nouvellement constitués à s'affilier à elle. Puisque l'ACFTU est la seule fédération syndicale autorisée par le PCC, le slogan « Là où il y a des travailleurs, il y a le syndicat » devrait plutôt se lire : « Là où il y a des travailleurs, il y a l'ACFTU ». Cette campagne « politisée » semble avoir produit des résultats positifs en terme d'augmentation du nombre de personnes syndiquées.

Afin d'obtenir le soutien de l'État-parti, l'ACFTU justifie le bien fondé et la nécessité de cette campagne dans l'*Opinion relative au renforcement de la constitution du syndicat dans les entreprises nouvellement créées* (《关于加强新建企业工会组建工作的意见》) en janvier 2001: (1) premièrement, l'ACFTU est nécessaire pour le renforcement de la construction du Parti, le maintien du lien entre le Parti et la masse ouvrière et la consolidation de la base et de la légitimité de pouvoir du Parti ; (2) deuxièmement, l'ACFTU est nécessaire pour la restructuration stratégique de l'économie et pour le perfectionnement de l'économie socialiste de marché ; et (3) finalement, l'ACFTU est nécessaire pour la défense des droits légitimes de travailleurs. Cette campagne en faveur de la syndicalisation revêt, par conséquent, une forte signification politique¹⁰⁸.

¹⁰⁷ MARY E GALLAGHER, « China's Workers Movement & the End of the Rapid-Growth Era », (2014) 143 *Daedalus*, p. 83-84.

¹⁰⁸ Z.Z. BUGAIGHIS, préc., note 89, p. 414.

Outre le mode traditionnel de constitution d'un syndicat d'entreprise, à savoir son installation obligatoire dans tout établissement comptant plus de vingt-cinq employés, d'autres modes sont imaginés à destination surtout des travailleurs employés dans de petites et moyennes entreprises ainsi que pour les travailleurs migrants¹⁰⁹. Afin de faciliter la syndicalisation en milieu de travail, la *Loi sur le syndicat* de 2001 a ainsi assoupli les exigences de constituer un syndicat d'entreprise. En vertu de l'article 10, il est désormais possible de créer un syndicat dans les établissements comptant moins de 25 employés. Par ailleurs, la loi de 2001 instaure deux nouvelles formes organisationnelles de syndicat, soit « les syndicats associés » et « la fédération de syndicats », afin de permettre aux travailleurs dans des entreprises de petites et moyennes tailles de se regrouper. L'article 11 stipule que « [l]a section locale de l'ACFTU peut envoyer du personnel afin d'**aider et de diriger** les employés d'une entreprise qui désirent constituer un syndicat; aucun Danwei, ni personne ne peut entraver ce travail ». Cette disposition facilite la constitution du syndicat notamment dans les entreprises privées. Également, la loi modifiée protège le fonctionnement du syndicat d'entreprise. Selon l'article 12, « [a]ucune organisation, ni quiconque ne peut dissoudre ou annexer l'organisation syndicale de façon arbitraire ». Cette disposition vise à empêcher l'employeur de dissoudre ou annexer les syndicats d'entreprise.

Cette tentative de favoriser la constitution de syndicats se heurte toutefois à une résistance vigoureuse de la part des employeurs et des entreprises privées et étrangères¹¹⁰. Au sein des

¹⁰⁹ Les autres méthodes sont les suivantes : I. La constitution du syndicat par coalition. Deux petites entreprises ou plus, ayant chacune moins de 25 employés, se trouvant sur un même territoire et exerçant dans la même industrie ou dans un même lieu commercial peuvent constituer conjointement un syndicat en milieu de travail. II. La constitution par subordination. Les petites entreprises n'ayant pas la qualité nécessaire afin de constituer conjointement un syndicat en milieu de travail peuvent former une cellule syndicale qui sera directement subordonnée à la section locale de l'ACFTU. III. La constitution du syndicat par délégation. La section locale de l'ACFTU sélectionne des employés expérimentés dans le travail syndical à l'intérieur d'une entreprise publique, d'un organisme gouvernemental ou d'une institution publique, afin de les déléguer dans une entreprise à capitaux étrangers ou une entreprise privée. L'ACFTU délègue ces personnes dans ces entreprises comme candidates à la présidence du syndicat afin d'aider à la constitution du syndicat. Ces délégués sont payés par la section locale de l'ACFTU. IV. La constitution du syndicat par intégration. Dans les régions où les petites entreprises privées sont concentrées, il convient de constituer un syndicat de communauté (dans les villes) ou un syndicat rural (à la campagne).

¹¹⁰ En 2004, les médias locaux diffusent largement la nouvelle selon laquelle des entreprises mondialement connues et ayant investi en Chine (représentées par Wal-Mart) ont de graves différends avec l'ACFTU sur la question de la constitution d'un syndicat au sein de l'entreprise. Selon le Journal Beijing Times du 26 octobre 2004, l'ANP a découvert, lors son inspection sur

entreprises privées, les employeurs s'opposent à la formation de syndicats et ralentissent l'avancée de la syndicalisation. Face à l'opposition marquée de certains employeurs, particulièrement les employeurs étrangers, il arrive que l'ACFTU renonce exceptionnellement à sa méthode « top-down » d'implantation syndicale. Elle se tourne vers les employés pour leur permettre d'invoquer la loi et de demander directement à l'employeur de respecter leur droit d'association.

L'ACFTU vise en particulier les entreprises à capitaux étrangers. L'ACFTU initie une « *Action concentrée sur la promotion de la constitution de syndicat dans les entreprises transnationales du Top 500 mondial* ». Cette campagne débute le 11 juin 2008 et se poursuit pendant trois mois. Son action la plus emblématique est la syndicalisation menée au sein de l'entreprise Wal-mart¹¹¹. Selon un responsable de l'ACFTU, un syndicat d'entreprise a été constitué dans trois cents treize des trois cents soixante-quinze entreprises transnationales du Top 500 mondial ayant un siège social en Chine, soit un taux de 83 %¹¹². Ce responsable admet toutefois que des entreprises telles que Microsoft, Wyeth, Morgan Stanley des États-Unis et Marubeni du Japon n'ont pas encore accepté la constitution d'un syndicat¹¹³.

- Les efforts pour syndiquer les travailleurs migrants d'origine rurale

l'exécution des lois, qu'un nombre important d'entreprises étrangères ayant investi en Chine (notamment Wal-mart, Koda, Samsung, KFC et McDonald's) n'avaient pas de syndicat en milieu de travail ou que le syndicat tout en existant était en état de dysfonctionnement. L'ACFTU déclare alors qu'elle va établir une liste de ces entreprises afin de les dénoncer à l'autorité administrative du travail compétente et, peut-être même, afin de saisir la cour. En réponse à l'ACFTU, ces entreprises allèguent que la Loi sur le syndicat de la RPC soumet la constitution du syndicat à la volonté des employés et que ceux-ci n'en veulent pas.

¹¹¹ Du 29 juillet au 29 septembre 2008, un syndicat est constitué dans chacune des 62 succursales de Wal-mart réparties dans trente villes. L'ACFTU déclare que son objectif est qu'avant la fin de septembre 2008, un syndicat soit implanté dans plus de 80% des entreprises transnationales du top 500 qui se sont déjà installées en Chine. Jiaoping Wang, « *Fournir une protection organisationnelle pour le développement harmonieux et stable de l'entreprise - Réponses du responsable du département de base de l'ACFTU aux questions du journaliste sur l'Action concentrée sur la promotion de la formation du syndicat dans les entreprises du Top 500 mondial et d'autres entreprises transnationales* », Journal des ouvriers, cité par le site de l'ACFTU.

¹¹² Voir le reportage de l'ACFTU : « Un syndicat est constitué au siège social des 313 entreprises parmi les Top 500 mondial » (世界 500 强等跨国公司总部累计 313 家建立工会), publié le 24 Décembre 2008, lien : <http://acftu.people.com.cn/GB/8570892.html>, consulté le 4 février, 2018.

¹¹³ Voir le reportage de l'ACFTU : « Les multinationales telles que Microsoft, Wyeth n'ont pas encore accepté la constitution d'un syndicat, que personne ne devrait empêcher » (微软惠氏等 500 强仍未建工会, 任何单位不得阻挠建会), publié le 24 Décembre 2008, lien : <http://acftu.people.com.cn/GB/8571022.html>, consulté le 4 février, 2018.

Les travailleurs migrants en ville travaillent majoritairement dans les entreprises privées et occupent souvent les postes temporaires, saisonniers et sur le chantier de construction. Précaires et marginalisés, ces travailleurs sont censés être paysans selon le système de Hukou, mais ils quittent le village pour travailler en ville, car la production agricole demeure exploitée de façon traditionnelle et donc très peu rentable. Leurs plaintes les plus fréquentes concernent les mauvaises conditions de travail, le salaire impayé et les demandes de compensation à cause de maladies professionnelles et d'accidents de travail. Ainsi, les conflits du travail, qui impliquent les travailleurs migrants, ont sans cesse augmenté. Afin de mieux organiser et contrôler cette force, l'ACFTU a envisagé spécifiquement de syndiquer les travailleurs migrants. C'est pourquoi, le 9 août 2003, l'ACFTU émet l'*Avis relatif à la défense des droits légitimes des travailleurs migrants d'origine rurale* (《关于切实做好维护进城务工人员合法权益工作的通知》).

Cet Avis demande aux sections de tous les échelons de l'ACFTU de prendre des mesures afin d'inciter les travailleurs migrants provenant des régions rurales et travaillant en ville à devenir membres de l'ACFTU¹¹⁴. Lors du Quatorzième Congrès national des représentants de l'ACFTU, tenu en septembre 2003, la fédération propose de s'atteler à syndiquer les travailleurs migrants provenant des régions rurales et établit un quota d'adhésions à cet égard. Cet effort de syndicalisation des travailleurs migrants originaires des régions rurales constitue un signe que l'ACFTU les reconnaît désormais officiellement comme « faisant partie de la classe ouvrière »¹¹⁵. Selon les statistiques de l'ACFTU, un mois après cette annonce, plus de trente quatre millions de travailleurs migrants originaires des régions rurales et travaillant en ville avaient adhéré à l'ACFTU¹¹⁶.

¹¹⁴ RICHARD CROUCHER ET LILIAN MILES, « Chinese Migrant Worker Representation and Institutional Change: Social or Centralist Corporatism? », (2010) 5 *Asian Journal of Comparative Law*, p. 1-26.

¹¹⁵ C.H. LEE, préc., note 106, p. 11.

¹¹⁶ L'*Avis relatif à la mobilisation des travailleurs migrants dans les entreprises, les institutions publiques et les organes*

L'ACFTU emprunte, encore une fois, la voie du haut vers le bas, tant pour constituer des syndicats au sein des entreprises privées ou à capitaux étrangers que pour amener les travailleurs migrants d'origine rurale à y adhérer. Il s'agit d'une campagne spéciale de recrutement, pré-organisée au niveau politique, qui ne permet aux travailleurs migrants de véritablement et volontairement faire valoir leur liberté d'association. Ainsi, au sein de ses sections locales, à tous les niveaux, le quota d'adhésions fixé par leur supérieur doit être atteint. Une fois cet objectif (le quota en chiffre) réalisé, qu'il l'ait été par des moyens légitimes ou illégitimes, l'ACFTU considère son travail de syndicalisation des travailleurs migrants comme achevé¹¹⁷. Autrement dit, une fois leur adhésion acquise, par exemple, à travers une signature ou même un accord verbal sur le formulaire d'adhésion au syndicat, l'ACFTU oublie ces travailleurs.

L'ACFTU ne se préoccupe pas d'assurer le suivi de sa démarche, qui aurait consisté notamment à : s'assurer du fonctionnement du syndicat constitué ; élire leurs représentants, maintenir l'adhésion des travailleurs migrants dont on sait qu'ils changent fréquemment d'emploi ; garantir leurs droits lorsqu'ils changent d'emploi, sachant qu'ils passent souvent d'une région à une autre, d'une industrie à une autre ou d'une entreprise à une autre. À ces questions, il semble que l'ACFTU ne voit pas de nécessité de trouver une solution. Ce qui

administratifs à adhérer au syndicat (关于组织各种所有制企业、事业单位及机关的农民工加入工会的通知)), publié par l'ACFTU le 4 août 2004, exige que « tous les travailleurs migrants ayant établi une relation de travail avec un employeur dans tout type d'entreprise, dans les institutions publiques et les organes administratifs, peu importe le lieu du Hukou enregistré, le type d'emploi ou la durée d'emploi, soient organisés dans le syndicat ».

Cet Avis prévoit trois façons pour un travailleur migrant d'origine rurale d'adhérer au syndicat : adhésion au syndicat de l'entreprise qui l'emploie, adhésion au syndicat de la société de prestation du travail ou adhésion première à la section de l'ACFTU de son lieu de Hukou enregistré avant de transférer sa relation syndicale à l'entreprise qui l'emploie actuellement. Le 14 mars 2006, l'ACFTU publie l'*Opinion relative à la mise en œuvre des Opinions du Conseil des affaires d'État relatives au règlement de la question des travailleurs migrants d'origine rurale* (《关于贯彻〈国务院关于解决农民工问题的若干意见〉的意见》). Elle demande aux sections de tous les échelons de l'ACFTU de simplifier les formalités d'adhésion ou de transfert pour les travailleurs migrants, de promouvoir leur adhésion au syndicat sur le lieu du Hukou enregistré, d'effectuer une inscription collective de leurs adhésions et de diversifier les canaux d'adhésion pour faciliter l'accès rapide au syndicat. Selon les statistiques publiées par l'ACFTU, les adhérents de l'ACFTU s'élevaient à 169,942 millions à la fin de 2006. Les adhérents issus de travailleurs migrants d'origine rurale en représentent 24,1%, soit 40,978 millions, et le taux d'adhésion syndicale à l'échelle nationale est de 73%.

¹¹⁷ XIAONIAN LIU, « A Survey of Organizational Situation of Migrant Workers » (农民工的组织状况研究), (2006) 5 *Journal of China Institute of Industrial Relations* (中国劳动关系学院学报), p. 62-65.

semble important pour l'ACFTU, c'est d'atteindre le taux de syndicalisation parmi ces travailleurs migrants, sans nécessité d'organiser les activités syndicales ou de protéger leurs droits¹¹⁸.

Selon les statistiques de l'ACFTU, à la fin de juin 2008, le nombre total des adhérents syndicaux est supérieur à deux cents millions, y compris les travailleurs migrants d'origine rurale, soit 66,746 millions. Au même moment, le nombre de syndicats en milieu de travail s'élèverait à 1,702 million avec un taux d'adhésion de 77,2 %, ce qui correspond, par rapport à 2003, à une augmentation de 796 000 syndicats en milieu de travail et à une augmentation du nombre d'adhérents de 85,27 millions¹¹⁹.

Au cours de la campagne politique centralisée de syndicalisation, l'ACFTU, le gouvernement et le comité du Parti de tous les niveaux joignent leurs forces pour établir les documents nécessaires, ce qui permet d'afficher un succès considérable en dépit de sa durée extrêmement courte. Les sections locales de l'ACFTU emploient toutes leurs énergies à atteindre le quota fixé par leur hiérarchie sans porter attention à ce que souhaitent les membres syndiqués ni chercher leur participation. La résultante est que la plupart de syndicats en milieu de travail recensés dans les statistiques sont sans véritable structure organisationnelle et sans cadres syndicaux remplissant effectivement leurs fonctions envers les travailleurs¹²⁰.

- Le compromis en faveur du contrôle du syndicat par l'employeur

La stratégie adoptée par l'ACFTU consiste principalement à convaincre l'employeur de consentir à la constitution d'un syndicat d'entreprise pour en faciliter l'implantation. Cette

¹¹⁸ YAPING WU, « On Implementation of "Unionize Workers and Safeguard Their Rights" for Migrant Workers » (对农民工“组织起来, 切实维权”实现形式的探讨), (2006) 20 *Journal of China Institute of Industrial Relations* (中国劳动关系学院学报), p. 17-21.

¹¹⁹ Voir le reportage de l'ACFTU : « La syndicalisation a atteint un record historique » (工会组建工作取得历史性突破), publié le 17 Octobre 2008, lien : <http://acftu.people.com.cn/GB/67577/8186314.html>, consulté le 4 février, 2018.

¹²⁰ MINGWEI LIU, CHUNYUN LI ET SUNGHOON KIM, « Chinese Trade Unions in Transition: a Three-Level Analysis », dans PETER SHELDON, SUNGHOON KIM, YIQIONG LI ET MALCOLM WARNER (dir.), *China's Changing Workplace: Dynamism, Diversity and Disparity*, 66, London, Routledge, 2011, p. 287-291.

stratégie mène davantage à la création de syndicats « coquilles vides » qu'à de véritables syndicats en milieu de travail bénéficiant d'une réelle participation des membres syndiqués. À l'appui de ce constat, on relève que la plupart des syndicats en milieu de travail ne sont établis à aucun endroit précis (ne disposent pas d'un accès à un local) et n'ont souvent pas à leur tête des cadres exerçant des fonctions syndicales à temps plein.

Dans le cadre de cette campagne de constitutions de syndicats en milieu de travail, l'ACFTU priorise l'obtention de l'accord des employeurs plutôt que de rechercher l'accord des travailleurs. Et les sections locales de l'ACFTU s'efforcent, avec le soutien des gouvernements locaux, d'obtenir l'assentiment des employeurs en leur accordant toutes les concessions nécessaires pour satisfaire à leurs exigences. Soit les exigences juridiques prévues dans la loi pour constituer un syndicat sont altérées, soit les intérêts des ouvriers sont contournés. L'ACFTU accepte par exemple fréquemment la désignation par l'employeur d'un haut responsable de la direction de l'entreprise comme président du syndicat¹²¹. La campagne de l'ACFTU aboutit inévitablement à la création d'un grand nombre de syndicats qui pour les uns sont ineffectifs dans la représentation des travailleurs et pour les autres contrôlés par l'employeur dans les moindres détails de leur fonctionnement, des dépenses quotidiennes au choix du personnel syndical¹²².

Afin d'atteindre le plus rapidement possible les quotas fixés par les dirigeants de l'ACFTU, certaines sections locales prennent différents raccourcis ou, pour reprendre une terminologie moins explicite, des « méthodes adaptées »¹²³. Par exemple, l'ACFTU doit promettre aux employeurs de maintenir des relations du travail « harmonieuses », si elle veut obtenir leur accord pour installer un syndicat au sein de l'entreprise. Comme il s'agit essentiellement de

¹²¹ KAI CHANG (常凯), « La législation chinoise sur la liberté d'association et sa mise en oeuvre » (论中国的团结权立法及其实施), (2007) 21 *Contemporary Law Review*(现代法学), p. 50-52.

¹²² M. HISHIDA, K. KOJIMA, T. ISHII ET J. QIAO, préc., note 1, p. 30-31.

¹²³ BILL TAYLOR ET QI LI, « China's Creative Approach to 'Union' Organizing », (2010) 51 *Labor History*, p. 87-96.

fournir les statistiques attendues, le recours à des structures fictives ou les conséquences ultérieures sur la vie des salariés concernés importent peu. Ce mode de syndicalisation, menée du haut vers le bas, est par ailleurs parsemée de nombreuses tromperies et fraudes. Elle renforce la subordination du syndicat vis-à-vis de l'employeur et diminue d'autant la crédibilité de l'ACFTU face aux travailleurs.

- **Résultat : les syndicats fictifs « coquilles vides » et « syndicats de patron »**

Cette campagne de syndicalisation verticale voit l'ACFTU s'atteler à persuader les employeurs par le biais de nombreuses concessions et promesses plutôt qu'à gagner le soutien des travailleurs syndiqués. Les syndicats ainsi créés, des syndicats « coquilles vides » contrôlés par les employeurs, sont incapables de protéger les droits et les intérêts des travailleurs ou d'améliorer leurs conditions de travail.

Ces syndicats « coquilles vides » sont presque tous manipulés par les employeurs. Les ouvriers n'ont leur mot à dire ni sur la sélection des cadres syndicaux ni sur l'organisation des activités syndicales¹²⁴. Les ressources financières et les structures organisationnelles de ces syndicats ne sont pas décidées par les membres syndiqués. Ces « syndicats de patron », ineffectifs et inactifs pour la défense des droits des ouvriers, servent souvent au contraire à la répression des ouvriers par l'employeur¹²⁵. Ils vont jusqu'à représenter parfois l'employeur devant le tribunal du travail en cas d'arbitrage ou de litige.

Les modes de fonctionnement adoptés par l'ACFTU dans le cadre de sa campagne de syndicalisation ont non seulement pour effet d'augmenter la subordination du syndicat à l'employeur, mais aussi de porter atteinte à la liberté d'association des travailleurs.¹²⁶

¹²⁴ KAI CHANG (常凯) ET YAPING WU(吴亚平), « Quelques questions à propos de la constitution du syndicat dans les entreprises privées » (关于私营企业组建工会的若干法律问题), (2000) 14 *Les théories et pratiques du syndicalisme(工会理论与实践)*, p. 3-6.

¹²⁵ FENG CHEN, « Between the State and Labor: The Conflict of Chinese Trade Unions, Dual Institutional Identity in Market Reform », (2003) *The China Quarterly*, p. 176.

¹²⁶ Un article intitulé « Première organisation autonome des travailleurs migrants d'origine rurale à Rui'an, Zhejiang », publié

L'ACFTU ne reconnaît évidemment pas les conséquences de ses modes de fonctionnement ni qu'ils entravent les droits des travailleurs, soit leur liberté d'association, leur droit à l'information ou leur droit à la participation aux activités de leur syndicat. Le côté néfaste de ces syndicats « coquilles vides » dépasse la seule mise en place de structures inutiles ou amorphes; parce qu'elles ne sont pas soutenues par les travailleurs qu'elles prétendent représenter, elles sont à la disposition de l'employeur, et elles peuvent facilement être détournées au détriment des salariés. En somme, à l'occasion de cette large syndicalisation, l'ACFTU compromet la liberté d'association des ouvriers dans le seul but de conserver, et de consolider, son monopole sur la représentation syndicale, et ce, en s'alliant à l'État-parti et à l'employeur¹²⁷. Ainsi, ce type de campagne de recrutement conduit à favoriser le contrôle social de l'État-parti sur la population ouvrière dans le contexte de l'économie de marché.

2. Une campagne de syndicalisation contraire à la Convention internationale

Afin de réaliser ce mode de syndicalisation, l'ACFTU a fait appel au soutien de l'État-parti. Cette alliance renouvelée a accru la dépendance de l'ACFTU vis-à-vis du PCC. Des atteintes à la loi se produisent lors de la campagne, parfois même des atteintes graves. On relève en particulier la fixation d'un quota de syndicalisation à atteindre, appliqué du haut vers le bas, au sein de la bureaucratie de l'ACFTU et la violation, par les sections locales, des modalités de constitution d'un syndicat prévues par les lois afin de rencontrer les objectifs fixés par leurs supérieurs¹²⁸. Le texte de la loi qui énonce que « [l]e syndicat supérieur peut aider les ouvriers à constituer le syndicat » (article 11) est interprété comme impliquant que le syndicat en milieu

dans le Southern Weekly le 4 juillet 2002 présente en détails l'organisation autonome formée par les travailleurs migrants à Rui'an dans la province de Zhejiang. Une semaine plus tard, la section locale de l'ACFTU à Guangdong se prononce à ce sujet dans une déclaration intitulée « La constitution de l'organisation autonome des travailleurs migrants est contraire à la Loi sur le syndicat » dans Southern Metropolis Daily. L'ACFTU souligne que toutes les informations ou commentaires concernant ce type d'organisation autonome sont erronées et contraires aux dispositions de la loi sur le syndicat de la RPC. Le responsable de l'ACFTU rappelle que « Sur le territoire chinois, toute organisation syndicale constituée non conformément à la loi sur le syndicat est illégale ».

¹²⁷ F. CHEN, préc., note 46, p. 675-677.

¹²⁸ B. TAYLOR ET Q. LI, préc., note 7, p. 710.

de travail doit être approuvé et constitué par le syndicat supérieur, c'est à dire l'ACFTU, bien qu'en vertu de l'article 12 de la *Loi sur le syndicat*, un syndicat doit « se fonder sur l'association volontaire de la classe ouvrière » et se doit alors de « représenter les intérêts des employés ». La mise en place d'un quota rigide, imposé par la hiérarchie du haut vers le bas au sein de l'ACFTU, conduit au contraire à ce que le principe de l'association volontaire des employés soit abandonné; les employés sont forcés par l'ACFTU de s'associer en syndicats qui sont ensuite contrôlés par les employeurs¹²⁹.

La *Loi sur le syndicat* est par ailleurs elle-même contraire tant aux conventions de l'OIT qu'à la *Constitution* de la Chine¹³⁰. Elle est contraire à la Convention 87, adoptée par l'OIT en juin 1948 et consacrée à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical. En vertu de l'article 2 de cette Convention, « [l]es travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix »¹³¹. Il faut souligner l'usage des termes « de leur choix » afin de qualifier ce droit, car cela constitue l'essence de la liberté syndicale. Cette liberté syndicale inclut ainsi trois libertés particulières pour les travailleurs : la liberté d'adhérer ou non au syndicat, la liberté de constituer un nouveau syndicat et la liberté d'adhérer à tout syndicat de leur choix.

Aussi, la *Loi sur le syndicat* est contraire aux principes de la liberté syndicale tels qu'inscrits dans ces sources juridiques hiérarchiquement supérieures. En effet, les articles 2 et 10 de la *Loi sur le syndicat* définissent l'ACFTU comme seule fédération syndicale en Chine et lui accordent le pouvoir administratif d'approuver la constitution d'un syndicat. De plus, en vertu de l'article 11, « La constitution d'un syndicat d'entreprise doit être soumise à l'approbation du syndicat supérieur », c'est-à-dire *in fine* de l'ACFTU. Ainsi, ces dispositions qui mettent en

¹²⁹ ANITA CHAN, « Recent Trends in Chinese Labour Issues - Signs of Change », (2005) *China perspectives*, p. 23-31.

¹³⁰ L'article 35 de la Constitution chinoise : Les citoyens chinois ont la liberté d'expression, de publication, de réunion, d'association, de manifestation et de démonstration..

¹³¹ L'article 2, Convention no 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical. La liberté d'association est également prévue à l'article 35 de la Constitution de la RPC.

place le monopole de l'ACFTU sur les activités syndicales en Chine, briment la liberté syndicale des travailleurs, ce qui est de fait contraire à la *Constitution* chinoise¹³². Ainsi, malgré la disposition de la *Loi sur le syndicat* qui stipule que tout travailleur a la liberté d'adhérer à un syndicat (article 3), cette « liberté » n'est rien de plus qu'une obligation d'adhérer à l'ACFTU, puisque seule l'ACFTU a le pouvoir d'approuver la constitution d'un syndicat en milieu de travail et que tout syndicat d'entreprise doit être affilié à l'ACFTU. En s'appuyant sur son statut de monopole et sur l'autorité gouvernementale, l'ACFTU étouffe toute manifestation d'activités syndicales indépendantes de son contrôle.

Pour synthétiser, face à la diversification rapide des intérêts économiques et à la mutation des relations industrielles, l'ACFTU a cherché à augmenter sa popularité et sa crédibilité parmi les travailleurs et élargir sa présence en milieu de travail. Mais, même si les statistiques officielles de l'ACFTU révèlent que le nombre de syndicats en milieu de travail et le nombre de ses adhérents atteignent des sommets historiques, elle n'a pas gagné en crédibilité face aux travailleurs, et ces derniers ne peuvent pas agir véritablement de façon collective afin d'améliorer leurs conditions de travail. La multiplication des actions collectives et des litiges du travail vient contredire ce que les statistiques officielles de la syndicalisation voulaient établir. L'ACFTU se trouve confrontée à la racine de la crise qui secoue le mouvement syndical et que ses méthodes « top-down » ne font qu'aggraver. C'est d'ailleurs ce que Monsieur Chang Hee Lee, un officier et spécialiste de l'OIT, a constaté dans sa recherche :

As a result of ACFTU's concerted efforts with significant political support by the Party-State, China now boasts of one of highest trade union density in the world. However, the officially reported number of trade union members in China is most likely to have a statistical 'bubble', exaggerating real bargaining power of Chinese unions. The number is more likely to be a result of local union cadres' competition to report the achievement of the target numbers rather than genuine trade union organizing. The fact that fee-paying members' ratio to total membership has constantly declined in recent years may be an indirect evidence that the quantitative outcome of union organizing campaign has only

¹³² DONGFANG HAN (韩东方), « L'ACFTU : une organisation ouvrière ou un groupe d'intérêts ? » (中华全国总工会--工人组织还是利益集团?), publié le 22 août 2002, sur *China Labour Bulletin* : <http://www.clb.org.hk/section/old-chinese-site>, consulté le 4 février 2018.

loose relations with genuine process of unionization and therefore strength of workers' organizations at the workplace.¹³³

En conclusion, on peut se demander si l'augmentation du nombre de syndicats et du taux de syndicalisation est une bonne unité de mesure pour apprécier la capacité du mouvement syndical à atteindre son objectif ultime¹³⁴. Le syndicat n'est effectivement constitué en milieu de travail que s'il est capable de représenter véritablement les droits et les intérêts des travailleurs.

C. Au plan fonctionnel : restructurer le système de défense des droits des ouvriers

La *Loi sur le syndicat*, telle que modifiée en octobre 2001, affirme que l'ACFTU a pour mission première de représenter et défendre les droits et intérêts des travailleurs. Dans son travail quotidien, l'ACFTU se fixe comme objectif de promouvoir le dialogue social (par exemple, la Consultation collective et conclusion de contrats collectifs, la Coordination Tripartite, et le Comité des représentants de travailleurs etc.), et l'assistance aux travailleurs en difficulté (par exemple, la fourniture d'aide juridique¹³⁵, le soutien aux travailleurs licenciés¹³⁶, la revendication des salaires impayés pour le compte de travailleurs migrants d'origine rurale, etc.). Certes, du fait que l'ACFTU et ses sections locales sont encore contrôlées par le gouvernement et par le Parti, ces mesures se sont montrées peu effectives¹³⁷. Elles ont plutôt

¹³³ C.H. LEE, préc., note 106, p. 12.

¹³⁴ B. TAYLOR ET Q. LI, préc., note 120, p. 87-96.

¹³⁵ Les *Mesures d'aide juridique du syndicat* (《工会法律援助办法》) édictées par l'ACFTU le 11 août 2008 prévoient que le syndicat doit mettre en place un système consacré à la prestation de services juridiques gratuits pour les travailleurs, le personnel du syndicat et les syndicats victimes de violations de leurs droits légitimes. En vertu de ces Mesures, ce aide juridique doit être disponible dans les sections locales de l'ACFTU et les syndicats industriels locaux qualifiés. L'aide juridique ne vise que les litiges du travail qui impliquent les violations des droits personnels, démocratiques et de propriétés liés au travail, les violations des droits légitimes du personnel du syndicat lors de l'exécution de leurs fonctions et les autres violations des droits légitimes du syndicat qui, à la discrétion de l'ACFTU, nécessitent une aide juridique. Les mesures d'aide juridique ne se limitent pas à la fourniture de conseils juridiques, mais comprennent aussi la rédaction d'actes juridiques, et l'intervention dans la négociation, la médiation, l'arbitrage et l'audience en cour etc.

¹³⁶ Depuis 2002, l'ACFTU a demandé aux sections locales de créer un centre d'aide aux travailleurs en difficulté destiné à leur fournir des services comme le placement en emploi, la formation professionnelle, l'aide à la vie quotidienne, l'aide juridique, etc.

¹³⁷ C. ESTLUND, préc., note 85, p. 44-58.

contribué au « maintien de la stabilité » du régime d'État-parti qu'à l'amélioration des conditions de travail.

1. La défense des droits à l'extérieur de l'établissement de travail

L'action de défense des droits des ouvriers menée par l'ACFTU passe majoritairement par des formes de soutien économique et psychologique aux travailleurs en difficulté, au lieu de les représenter directement face à l'employeur. Certes, l'ACFTU a bien tenté, et ce à plusieurs reprises, de rappeler ses sections locales à leur rôle dans la défense des droits des ouvriers, en édictant des avis tels que la *Décision relative au renforcement des syndicats en milieu de travail* (《关于进一步加强基层工会工作的决定》) en décembre 2004 et le *Règlement provisoire sur le fonctionnement du syndicat en milieu de travail* (《企业工会工作条例（试行）》) en juillet 2006. Mais l'intervention en milieu de travail constitue toujours un combat pratiquement perdu d'avance. Les sections locales choisissent par défaut d'agir à l'extérieur de l'établissement de travail, en s'ingéniant à trouver des soutiens auxquels les différents types de travailleurs peuvent être sensibles dans leurs situations de vie, par exemple en aidant les chômeurs en ville et les travailleurs migrants d'origine rurale à trouver un emploi, en leur donnant des billets de train pour retourner à leur village d'origine pendant les fêtes du Nouvel An Chinois ou en revendiquant les salaires impayés, etc.

L'ACFTU intervient parfois dans les cas individuels mais, en cas des conflits collectifs entre les travailleurs et l'employeur, elle se positionne comme une partie tierce, au lieu d'être un représentant direct des travailleurs¹³⁸. Il est rare que l'ACFTU intervienne directement et immédiatement dans la relation d'emploi au sein de l'établissement du travail. Elle ne peut agir qu'à l'extérieur de l'établissement de travail et suite à une requête des travailleurs, ce qui fait

¹³⁸ F. CHEN, préc., note 46, p. 677.

que le remède n'est appliqué qu'*a posteriori*. Il s'ensuit un certain éloignement entre l'ACFTU et les établissements de travail où les violations des droits des travailleurs sont pratiquées.

Ce niveau d'intervention ne permet pas de freiner les violations des droits des travailleurs puisque l'ACFTU, qui constitue un corporatisme étatique, s'éloigne des milieux de travail. Alors, la présence de syndicats en milieu de travail étant fictive, sinon directement contrôlée par l'employeur, il est difficile de rendre publiques et de faire condamner les violations évidentes des droits des travailleurs commises par ce dernier. En l'absence de syndicat autonome qui puisse véritablement agir pour le compte des travailleurs à l'intérieur de l'établissement de travail, l'ACFTU parvient très rarement à influencer les conditions qui y prévalent¹³⁹. Sans véritable liberté syndicale, les travailleurs sont condamnés à demeurer isolés et vulnérables face à leur employeur, toujours plus puissant qu'eux.

Aujourd'hui, ce mode de défense des droits d'ouvriers à **l'extérieur et l'intervention *a posteriori*** reste la règle dans l'action de l'ACFTU. Cela s'explique par les deux causes que nous avons développées ci-dessus : 1) les syndicats en milieu de travail sont fictifs et contrôlés par l'employeur; ceux constitués pendant la campagne de syndicalisation initiée par l'ACFTU ne représentent pas véritablement les intérêts de travailleurs, et 2) les syndicats en milieu de travail n'ont pas les moyens d'exercer leur fonction et représentent des obstacles dans la défense des droits des travailleurs que l'ACFTU dit promouvoir.

Par ailleurs, les entreprises privées, soutenues fermement par les gouvernements locaux qui priorisent le développement économique, se voient accorder un grand nombre de privilèges « hors de la loi »¹⁴⁰. Cela accentue le déséquilibre dans la pratique, puisque les sections locales de l'ACFTU dépendent davantage des comités du Parti et des gouvernements locaux que de

¹³⁹ B. TAYLOR ET Q. LI, préc., note 7, p. 709.

¹⁴⁰ KAI CHANG(常凯), « La collectivisation de rapports de travail et l'amélioration des politiques du travail » (劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善), (2013) 3 *Social Sciences in China*, p. 99.

leur hiérarchie supérieure au sein même de l'ACFTU. Leurs ressources financières, la promotion de leurs cadres et les moyens matériels de mener leur travail dépendent de ces autorités politico-administratives. Les sections locales de l'ACFTU doivent ainsi faire face à des entraves nombreuses et souvent peu visibles, pour peu qu'elles veuillent jouer le rôle qui leur est confié par la loi.

Par conséquent, l'ACFTU et ses sections locales interviennent toujours après qu'une infraction à la loi et aux droits ait été commise et en autant qu'elle ait les moyens d'en effectuer le constat et de l'extérioriser. Ce type d'action peut aider les travailleurs à réduire leurs dommages *a posteriori*. Il ne peut évidemment pas prévenir les violations des droits à la source, en se portant garant du respect des droits dans l'acte de travail lui-même et dans l'intervention préventive lorsque les situations de travail tendent à se dégrader¹⁴¹. Et, surtout, ce type d'intervention est tout à fait inadéquat pour assurer l'instauration sinon la protection des droits des travailleurs. Sans liberté effective d'association, les travailleurs n'ont pas accès à une véritable négociation collective ni à d'autres types d'action collective (grève, pétitions collectives, etc.), qui sont le véritable moyen de redresser le déséquilibre entre l'employeur et des salariés dans la relation d'emploi. Par conséquent, l'ACFTU se contente d'un rôle minimal et incertain dans l'amélioration des conditions de travail, en se limitant à participer à l'élaboration des lois sur le travail.

2. Un système de défense des droits des ouvriers dominé par l'État-parti

Parallèlement à cette défense menée à l'extérieur des établissements de travail, l'ACFTU tente de justifier la place qui lui est accordée et l'effectivité de son rôle par ses efforts dans l'affirmation d'un nouveau cadre théorique concernant justement sa place et son rôle. L'ancien président de la fédération et membre du 16^e Politburo du PCC, Wang Zhaoguo (王兆国),

¹⁴¹ R. CROUCHER ET L. MILES, préc., note 114, p. 12.

propose à la Onzième session élargie du quatorzième congrès du présidium de l'ACFTU en décembre 2006 que la défense des droits des ouvriers soit dirigée par le Parti et par le gouvernement et opérée par le système syndical¹⁴². Depuis lors, la fonction d'assurer la défense des droits ouvriers, qui était assumée principalement par l'AFCTU et ses sections locales, est comprise suivant une nouvelle perspective, qui est structurée en un ensemble organique constitué de cinq éléments : « direction par le Parti, soutien par le gouvernement, coordination de la société, opération par le syndicat et participation des travailleurs »¹⁴³. En formulant cette proposition, Wang Zhaoguo désirait rendre explicite la conception de la défense des droits des ouvriers qui soit proprement « à la chinoise », c'est-à-dire distincte de la conception occidentale¹⁴⁴.

En vertu de cette conception, l'ACFTU prend en charge « la mobilisation, la coordination et la participation coopérative » des ouvriers sous la direction du Parti et avec le soutien du gouvernement. Par cette prise de position, l'ACFTU cède en réalité au Parti et au gouvernement le rôle prépondérant dans la défense des droits des ouvriers. Elle se contente d'un rôle passif, auxiliaire et instrumental. L'ACFTU abandonne ainsi le mandat qui lui avait été octroyé légalement de représenter et de défendre les droits et intérêts des travailleurs. De plus, la « défense des droits des ouvriers dirigée par le Parti et le gouvernement et menée par le syndicat » nécessite que le syndicat accepte volontairement la direction du Parti, recherche le

¹⁴² À la Troisième session plénière du seizième congrès national du PCC tenue en octobre 2006, le Comité central du PCC adopte la *Décision sur des questions importantes relatives à la construction de la société harmonieuse socialiste* (《关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》). Cette Décision est suivie de la mise en place d'un mécanisme de défense des droits contrôlé par le Parti et par le gouvernement. L'idée de ce mécanisme révèle l'intervention de l'État dans la relation sociale, y compris la relation de travail. L'ACFTU y a réagi immédiatement.

¹⁴³ XIAN YANG(杨先), « La tenue de l'Onzième session élargie du quatorzième congrès du présidium de l'ACFTU et de la Quatrième Réunion exécutive à Beijing »(全总十四届十一次主席团(扩大)会议和十四届四次执委会议在京召开), (2007) *1 Industrial Relations in China(中国工运)*, p. 25.

¹⁴⁴ Il précise que : « la défense des droits menée par le syndicat dans le cadre de l'économie de marché socialiste est différente de celle connue dans la période de l'économie planifiée ainsi que de celle propre aux pays capitalistes occidentaux ; ...il faut encore être vigilant envers la pénétration et l'effet de désagrégation de certaines organisations syndicales indépendantes de la direction du Parti et du gouvernement, ainsi qu'envers les forces hostiles quoique se réclamant de la bannière de la défense des droits des ouvriers ; ... par conséquent, il ne faut ni copier mécaniquement le modèle occidental, ni continuer la pratique établie dans la période révolutionnaire et de l'économie planifiée, ni soutenir les activités menées par des organisations syndicales indépendantes de défense des droits des ouvriers ; ...il faut par contre se fonder sur les circonstances particulières de la Chine, sur le développement de l'ère actuelle et mettre en place l'idée d'une défense des droits des ouvriers à caractère chinois ».

soutien du gouvernement et coordonne l'ensemble des secteurs de la société. En acceptant ce cadre institutionnel, l'ACFTU reconnaît que son objectif essentiel soit de « renforcer le pouvoir du Parti et de remplir la mission du Parti »¹⁴⁵.

Ce changement dans les fonctions de l'ACFTU s'accompagne d'une proposition qui veut qu'elle cherche à instaurer un « mode non-conflictuel » de résolution des conflits de travail, notamment à travers la médiation, l'arbitrage, la coordination et la consultation. Il faut donc abandonner les modes antagonistes de résolution des conflits, et la grève en tout premier lieu. En adoptant cette ligne de pensée et de conduite, l'ACFTU affiche sa dénégation, voire son ignorance, du caractère fondamental de l'antagonisme entre le travail et le capital. Elle se pose aussi en opposante de l'action collective des travailleurs dans le cadre des relations de travail. Pour elle, l'action collective spontanée des travailleurs comme moyen de défendre les droits des travailleurs est illégitime et illégale.

Dans la logique de l'appui politique au gouvernement et au Parti, l'ACFTU cherche à renforcer le rôle et la responsabilité de ses sections locales, et ce, au détriment d'une confiance qui aurait pu être accordée aux syndicats en milieu de travail. Sa méfiance à l'endroit de l'action collective des travailleurs dans la défense de leurs droits entraîne l'ACFTU dans le projet de remplacer *de facto* les syndicats en milieu de travail par des sections locales qu'elle contrôle avec le concours du parti et des gouvernements locaux. Les syndicats en milieu de travail créés depuis le haut par l'ACFTU se voient ainsi voués à rester dans leur état de « coquilles vides » vulnérables au contrôle de l'employeur¹⁴⁶.

Cette conception de la défense des droits des ouvriers dominée par l'État-parti tend à faire en sorte que la section locale de l'ACFTU soit elle-même absorbée par l'État-parti au niveau local.

¹⁴⁵ Z.Z. BUGAIGHIS, préc., note 89, p. 411.

¹⁴⁶ ANITA CHAN, « Challenges and Possibilities for Democratic Grassroots Union Elections in China: A Case Study of Two Factory-Level Elections and Their Aftermath », (2009) 34 *Labor studies journal*, p. 293-317.

Le cadre conceptuel qui est le sien actuellement menace la totalité de la structure syndicale de l'ACFTU, puisqu'elle abandonne ses fonctions syndicales fondamentales; elle accroît sa dépendance face au Parti et au gouvernement et se condamne à jouer un rôle subordonné¹⁴⁷.

D. Conclusion: l'ACFTU en tant qu'instrument de l'État-parti

Les bouleversements politiques et économiques ayant cours pendant 40 ans de la « Réforme et ouverture » ont engendré conflits et tensions sociales constituant une menace pour la stabilité du pouvoir du PCC. Ce contexte de transformation a placé l'ACFTU, en tant qu'organisation politique et syndicale de la masse ouvrière, dans une position stratégique d'importance vitale pour le PCC. On lui a en conséquence assigné des missions politiques importantes afin de maintenir la stabilité et consolider le régime. L'ACFTU est ainsi devenue une partie intégrante de la gouvernance de l'État-parti, comme le signifie un de ses anciens présidents, Wang Zhaoguo :

Les syndicats à tous les échelons doivent accepter volontairement la direction du Parti, appliquer fermement les politiques du Parti et les décisions du comité central du Parti [...] demeurer responsables autant devant le Parti que devant la masse ouvrière, [...] amener la masse ouvrière à travailler pour le renforcement du statut politique du Parti, l'affermissement de la base de gouvernance du Parti et l'accomplissement de sa mission de gouvernance.¹⁴⁸

Dans une économie de marché en pleine croissance, la politisation du rôle de l'ACFTU la prive des ressorts nécessaires à l'exercice du rôle souhaité par les travailleurs. La conception nouvelle de défense des droits des ouvriers, que l'ACFTU promeut, la soumet en réalité à la direction absolue du PCC et cède à l'État-parti la fonction d'assurer la défense des droits des ouvriers. En ce sens, l'ACFTU se transforme en instrument politique du PCC et en assistant administratif du gouvernement.

¹⁴⁷ SARAH BIDDULPH, « Responding to Industrial Unrest in China: Prospects for Strengthening the Role of Collective Bargaining », (2012) 34 *Sydney L. Rev.*, p. 38.

¹⁴⁸ ZHAOGUO WANG (王兆国), « Allocution à la Réunion célébrant le 80e anniversaire de la fondation de l'ACFTU »(在庆祝全总成立 80 周年大会上的讲话), dans ACFTU(*dir.*) *Annuaire du syndicat chinois*, 2006, p. 4-6.

Les résultats des efforts de réforme de l'ACFTU quant à l'élargissement de son organisation, au renforcement des syndicats en milieu de travail, à l'augmentation du nombre des membres syndiqués et à la défense des droits doivent être considérés d'un œil critique. Ces initiatives impulsées depuis le haut reflètent la forte volonté de la part de l'État-parti de renforcer le contrôle de la masse ouvrière à l'aide de l'ACFTU, et les campagnes ainsi menées produisent essentiellement des jeux statistiques, sans véritable participation collective des travailleurs dans l'aménagement de leurs conditions de travail et des relations du travail¹⁴⁹.

¹⁴⁹ MINGWEI LIU, « Union Organizing in China: Still A Monolithic Labor Movement? », (2010) 64 *ILR Review*, p. 30-52.

Section 3. Le dialogue social dirigé par l'État-parti

La notion de dialogue social n'est pas nouvelle en Chine¹⁵⁰. Après la fondation de la Chine communiste, et avant que la transformation socialiste ne soit achevée durant les années 1950, le ministère du Travail avait demandé aux autorités locales de mettre en œuvre les *Mesures provisoires relatives à la conclusion du contrat collectif entre les travailleurs et les employeurs dans les entreprises privées*¹⁵¹. Toutefois, la notion occidentale de « négociation collective » est pour sa part remplacée par la notion de « Consultation collective » ou parfois de « Consultation à l'égal » en droit chinois. Le terme « contrat collectif » utilisé par le législateur désigne l'entente, générale ou spéciale, conclue entre l'employeur et ses travailleurs de manière collective. En fait, sans le bénéfice d'une autonomie collective reconnue, les travailleurs en milieu de travail sont exclus du processus de Consultation collective¹⁵². Ce processus est, en réalité, contrôlé par l'ACFTU et assuré du haut vers le bas, donc finalement dirigé par l'État-parti (§1).

En plus des efforts déployés afin de promouvoir le dialogue social en milieu de travail (par la Consultation collective et le contrat collectif), le législateur a également introduit en droit chinois le mécanisme de la Consultation tripartite. Il s'agit au départ du mécanisme proposé par l'OIT dans la Convention (n° 144) sur les consultations tripartites¹⁵³. Par cette mesure, le

¹⁵⁰ BAORUI CHEN(陈宝瑞), WENQING(汪文庆) ET SHIFANG WEN(文世芳), « La Conférence de la Consultation collective entre le capital et le travail au début de la fondation de la RPC »(建国初期的劳资协商会议制度), (2010) *Hundred Year Tide(百年潮)*, p. 20-24.

¹⁵¹ Certains employeurs des entreprises privées avaient alors conclu des contrats collectifs avec les syndicats. En 1958, durant la campagne de *Transformation socialiste*, le contrat collectif est graduellement supprimé au fur et à mesure de l'étatisation des entreprises privées.

¹⁵² C. ESTLUND, préc., note 8, p. 136.

¹⁵³ Selon le préambule de la Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail(1976) « Rappelant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes -- en particulier la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la recommandation sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960 -- qui affirment le droit des employeurs et des travailleurs d'établir des organisations libres et indépendantes et demandent que des mesures

législateur veut cependant laisser comprendre que le rôle prédominant dans la coordination des relations de travail reste réservé à l'État. Cela a poussé à un glissement terminologique, et le mécanisme de la « consultation tripartite » a été repris sous la dénomination de « Coordination tripartite ».

soient prises pour promouvoir des consultations efficaces au niveau national entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les dispositions de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail qui prévoient la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs sur les mesures à prendre pour leur donner effet ».

§1. La Consultation collective

La *Loi sur le travail* de 1994 octroie aux travailleurs le droit à la Consultation collective, mais peu de dispositions en précisent le contenu¹⁵⁴. Il faut attendre la *Loi sur le contrat du travail* de 2008 qui consacre six articles à l'encadrement de la Consultation collective. L'article 51 de cette loi précise qu'en milieu de travail syndiqué, c'est le syndicat de ce milieu de travail qui représente les salariés dans la Consultation collective. Dans les établissements non syndiqués, c'est la section locale de l'ACFTU qui a pour rôle d'assister (guider ou conseiller) les travailleurs dans leur processus de Consultation collective.

Pour assurer la mise en œuvre du système de Consultation collective et du contrat collectif (集体协商和集体合同制度), le ministère du Travail édicte, dès 1994, deux décrets à cet effet¹⁵⁵. Certaines autorités gouvernementales du travail à l'échelon provincial édictent aussi, de leur côté, des règlements locaux sur la mise en œuvre du régime du contrat collectif conformément à la *Loi sur le travail* et aux règlements du ministère du Travail.

En pratique, ce système juridique conçu pour instaurer une forme de dialogue entre travailleurs et employeurs est difficile à appliquer en raison de l'incapacité des travailleurs à négocier,

¹⁵⁴ En vertu de l'article 8 de la *Loi sur le travail*, les travailleurs participent, à travers différents comités, à la gestion démocratique ou aux consultations sur la protection de leurs droits légitimes, et ce sur un pied d'égalité avec l'employeur. L'article 33 de cette même loi prévoit que les travailleurs peuvent signer un contrat collectif avec l'employeur en matière de rémunération, de durée du travail, de congés, de santé et sécurité au travail ou d'assurance sociale. Le projet de contrat collectif doit être soumis à discussion et pour adoption au Comité des représentants des employés et à l'ensemble des employés. Le contrat collectif doit être signé par le syndicat au nom des employés avec l'entreprise. Selon l'article 34, le contrat collectif signé par les deux parties doit être soumis à l'approbation de l'autorité du Travail ; le contrat collectif prend effet s'il n'est pas contesté après 15 jours à compter de la réception par l'autorité du Travail du texte du contrat collectif. L'article 35 stipule par ailleurs que le contrat collectif signé conformément à la loi lie l'entreprise et tous les employés de l'entreprise. Selon l'article 6 de la *Loi sur le contrat de travail*, l'ACFTU doit aider et guider les travailleurs, par l'entremise de ses sections locales, à conclure et exécuter le contrat collectif avec l'employeur et à établir un mécanisme de Consultation collective avec ce dernier afin de protéger les intérêts légitimes des travailleurs.

¹⁵⁵ Le 5 décembre 1994, le ministère du Travail (aujourd'hui, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale) édicte les *Dispositions sur le contrat collectif* (《集体合同规定》) qui contient 41 clauses stipulant les procédures de la Consultation collective et le règlement des conflits. Le 20 janvier 2004, le même ministère édicte les nouvelles *Dispositions sur la convention collective* (mises en œuvre depuis le 1^{er} mai 2004). Ces nouvelles *Dispositions* indiquent les sujets, les parties et la procédure de la consultation ainsi que les responsabilités et les droits des représentants à la consultation.

puisque les syndicats d'entreprise établis par l'ACFTU, comme discuté à la section précédente, en fait contrôlés par les employeurs. Ce type du dialogue social « à la chinoise », dans sa forme actuelle, ne constitue pas une obligation pour les parties potentiellement concernées. Il ne permet pas d'établir une véritable négociation collective entre les travailleurs et les employeurs (A). La négociation collective « à la chinoise », telle qu'encadrée par la loi, n'a ainsi aucun impact substantiel sur les rapports collectifs de travail en Chine (B).

A. La Consultation collective, un processus imprécis

En droit du travail chinois, le système de Consultation collective est appelé formellement « mécanisme de la consultation à l'égal et de contrat collectif ». Comme on l'a vu plus haut, cette « consultation à l'égal » au sens du droit chinois n'équivaut pas à la négociation collective au sens du droit du travail des pays occidentaux, par exemple en France ou au Canada. En effet, cette notion en droit du travail chinois ne se fonde pas sur une négociation (« *bargaining* ») de bonne foi entre les travailleurs et l'employeur ou leurs représentants réciproques. Elle est plutôt fondée sur une collaboration non conflictuelle¹⁵⁶; elle prend la forme d'une consultation formelle ou informelle sur des questions dont les travailleurs et l'employeur se soucient.

Cette notion de la Consultation collective s'inspire toutefois de la conception occidentale de la négociation collective, du moins à son origine, dans la mesure où les travailleurs et l'employeur sont amenés à la table pour examiner les conditions du travail¹⁵⁷. Mais, comme indiqué plus

¹⁵⁶ SIQI LUO, « Collective Contract, but No Collective Bargaining », dans CHRISTOPH SCHERRER (dir.), *China's Labor Questions*, Munich, Hampp, 2011, p. 56-58.

¹⁵⁷ E CEN(岑峨), « L'établissement du régime de la consultation collective en Chine »(我国劳动关系集体协商的法律机制构建), (2013) *Journal of Henan Normal University (Philosophy and Social Sciences Edition)* 河南师范大学学报: 哲学社会科学版, p. 59.

haut, le contenu essentiel (dont surtout les droits et obligations des deux parties), la procédure et le rôle de l'État dans le contexte de la Consultation collective « à la chinoise » sont essentiellement différents du modèle occidental.

1. Une consultation non contraignante

Les lois et les documents officiels portant sur le contrat collectif dans les années 1990 portent toujours la désignation officielle de « consultation à l'égal et contrat collectif » (平等协商和集体合同制度) ou bien « Consultation collective et du contrat collectif » (集体协商和集体合同制度). Or, en chinois, la consultation (协商) et la négociation (谈判) sont deux moyens fort différents de régler les conflits du travail. La consultation se différencie principalement de la négociation en ce qu'il s'agit d'une procédure d'échange entre parties et qu'elle ne revêt pas le caractère d'une procédure – obligatoire et adversaire – menant en principe à la conclusion d'ententes¹⁵⁸. Elle mise plutôt sur la collaboration non-antagoniste entre les travailleurs et leur employeur afin d'éviter ou régler les conflits du travail. La négociation suppose plutôt qu'une relation antagoniste existe entre l'employeur et les travailleurs, et que ces deux parties s'engagent à trouver un compromis à partir d'intérêts divergents. Aussi, le résultat de la négociation reflète le consensus auquel en arrivent les deux parties, et cette position explicitement reconnue par ces deux parties les engage dans leurs relations réciproques ultérieures.

Par ailleurs, dans un processus consultatif, les positions du syndicat n'ont qu'une valeur informative; l'employeur n'est pas obligé d'en tenir compte et la décision ultérieure lui revient

¹⁵⁸ C. ESTLUND, préc., note 85, p. 124.

unilatéralement sur la base de son pouvoir de direction¹⁵⁹. Si la consultation peut éventuellement ouvrir la voie à la conclusion d'un contrat collectif, elle n'y est pas tenue formellement.

Bien que la Consultation collective soit inspirée de la négociation collective pratiquée dans les pays occidentaux, le législateur chinois insiste à plusieurs reprises dans la loi sur le caractère non conflictuel et non-antagoniste du processus. D'ailleurs, l'usage récurrent et généralisé des mots « peut » ou « peuvent » dans la *Loi sur le travail*, la *Loi sur le contrat du travail* et les règlements locaux sur la Consultation collective sur le salaire indiquent le caractère non contraignant du recours à la Consultation collective (au sens du droit des contrats). En somme, la Consultation collective n'est imposée ni à l'employeur, ni au syndicat en milieu de travail. En effet, l'un et l'autre peuvent refuser de s'engager dans ce type de processus, puisqu'elle n'est l'objet d'aucune obligation légale selon le texte de la loi¹⁶⁰. En d'autres termes, en droit chinois, la Consultation collective est une procédure volontaire dans la mesure où l'employeur peut librement choisir de consulter les travailleurs. Aucune loi ne le contraint à le faire.

2. La Consultation collective, principalement au niveau de l'entreprise

En vertu de l'article 51 de la *Loi sur le contrat du travail*, la Consultation collective sur les conditions du travail, telles que le salaire, la durée du travail, le repos, la sécurité et l'hygiène au travail, se déroule au niveau de l'entreprise. L'employeur et les travailleurs peuvent conclure un contrat collectif ou un accord spécial sur un sujet particulier, dont la validité est assujettie à

¹⁵⁹ HONGMEI JIN(金红梅), « Réflexions et Re-construction du régime de la consultation collective en Chine »(中国集体协商制度的反思与重构), (2012) 45 *Journal of Yanbian University (Philosophy and Social Sciences Edition)* 延边大学学报: 社会科学版, p. 125.

¹⁶⁰ DONGMEI YANG(杨冬梅), « Quelques questions à propos de l'exécution du contrat collectif »(关于集体合同履行若干问题的研究), (2006) 20 *Journal of China Institute of Industrial Relations(中国劳动关系学院学报)*, p. 14.

l'approbation de l'Assemblée des représentants des travailleurs ou l'Assemblée générale des travailleurs de l'entreprise. Selon l'article 53 de la même loi, la consultation collective au niveau régional ou sectoriel est limitée au niveau du comté. Un contrat collectif régional peut être signé entre le syndicat régional et les employeurs dans une même industrie, telle que la restauration, l'industrie minière et la construction. Mais, en pratique, la plupart des consultations collectives surviennent au niveau de l'établissement de travail. Si la consultation collective régionale ou sectorielle est possible en vertu de la loi, elle est rare en pratique.

Ce choix renvoie à des considérations politiques. La conséquence en est que ces processus de Consultation collective en Chine sont très dispersés et fragmentés¹⁶¹. Le cantonnement de la Consultation collective à ce niveau, précis et limité, de l'établissement de travail vise à éviter que ne se développent des conflits d'envergure, qui pourraient être entraînés par la dynamique de consultations collectives conduites à des niveaux interprofessionnel, provincial ou national.

3. Une législation imprécise

Une analyse de la législation sur la Consultation collective permet de constater que le texte n'est pas suffisamment détaillé en ce qui en concerne les objets, les conditions et les termes. La législation est également silencieuse quant aux délais dans lesquels doit avoir lieu la consultation collective et s'impose aucune obligation de bonne foi aux parties. La législation ne prévoit pas explicitement non plus le recours à des moyens de pression économique dans le cadre ni du processus de consultation collective, ni de l'application du contrat collectif¹⁶². Au surplus, les juges chinois ne sont pas autorisés à pallier ces lacunes législatives par la

¹⁶¹ *id.*, p. 124.

¹⁶² SHANGYUAN ZHENG(郑尚元), *Études sur le droit du travail et le droit social(劳动法与社会法理论探索)*, Beijing, Presse de l'Université de science politique et de droit de Chine (中国政法大学出版社), 2008, p. 40-41.

jurisprudence.

Par ailleurs, il convient de souligner trois points importants en ce qui concerne le contrat collectif :

Premièrement, la loi n'exige pas que les travailleurs soient représentés par un syndicat

d'entreprise pour conclure un contrat collectif. Selon les dispositions de la *Loi sur le travail*,

la *Loi sur le contrat du travail* et les *Dispositions ministérielles sur le contrat collectif*, la

qualité de représentant des travailleurs aux fins de la Consultation collective dépend de

l'existence ou non d'un syndicat au sein de l'entreprise. Si un syndicat d'entreprise est déjà

constitué, celui-ci agira comme représentant des travailleurs. Si aucun syndicat n'est constitué

au sein de l'établissement de travail, alors le représentant sera proposé par les travailleurs¹⁶³.

En d'autres termes, lorsqu'un syndicat d'entreprise existe, celui-ci est automatiquement

désigné comme représentant lors de la Consultation collective. En ce cas, sa participation à la

Consultation collective n'est pas fondée sur de la confiance des travailleurs, mais découle des

termes de la loi. C'est seulement lorsqu'il n'existe pas de syndicat d'entreprise que le

représentant des travailleurs est désigné selon un processus collectif de nomination.

Deuxièmement, l'effet du contrat collectif est limité. D'une part, c'est le gouvernement qui

détermine la validité du contrat collectif. Selon l'article 54 de la *Loi sur le contrat du travail*,

le texte du contrat collectif, une fois signé par les deux parties, doit être soumis à l'Autorité

¹⁶³ La *Loi sur le travail* prescrit ce qui suit : « Le contrat collectif doit être conclu par le syndicat au nom des employés avec l'entreprise ; dans l'entreprise sans syndicat, le contrat collectif doit être conclu par le représentant élu par les employés » (article 33). Dans les Dispositions sur le contrat collectif édictées par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, « le représentant des employés doit être désigné par le syndicat en milieu de travail ; dans l'entreprise sans syndicat, le représentant doit être approuvé par plus de moitié des employés après un scrutin démocratique » (l'article 20). La loi sur le contrat du travail adoptée par le Comité permanent de l'Assemblée populaire nationale tenu le 29 juin 2007 (mise en application depuis 1 janvier 2008) stipule que « le contrat collectif doit être conclu par le syndicat au nom des employés avec l'employeur ; dans l'entreprise sans syndicat, le contrat collectif doit être conclu par le représentant proposé par les employés sous la direction de l'ACFTU » (article 51).

gouvernementale du travail (c'est-à-dire le bureau local du ministère du Travail) pour examen et validation. Si ce bureau gouvernemental ne propose aucune modification au cours des 15 jours suivant le dépôt du texte, le contrat collectif prend effet. D'autre part, le contrat collectif n'engage que le ou les employeurs impliqués dans sa négociation, sans possibilité d'extension aux autres entreprises ou régions. Sur ce point, les *Dispositions sur le contrat collectif* soulignent que le « contrat collectif ou l'accord collectif lie l'entreprise et l'ensemble des employés; les conditions de travail et la rémunération convenues dans le contrat de travail individuel entre l'employeur et un employé ne peuvent pas être inférieures à celles stipulées dans le contrat collectif ou l'accord collectif » (l'article 6).

Troisièmement, c'est l'ACFTU qui est chargée de former les experts en Consultation collective, qu'ils le soient à temps plein ou à temps partiel. Le contrat collectif, qui avait été aboli dans les années 1950 à l'ère de l'économie planifiée, n'est réapparu que dans les années 1990 comme un moyen de régir les rapports collectifs de travail. Il demeure toutefois un mécanisme juridique méconnu tant par les cadres syndicaux de l'ACFTU que par les employeurs, les travailleurs et les présidents de syndicats en milieu de travail. La plupart de ces parties-prenantes potentielles à l'élaboration d'un contrat n'ont pas les connaissances de base permettant de mettre en œuvre un processus de Consultation collective¹⁶⁴.

Pour tenter de développer, sinon de généraliser, la Consultation collective en milieu de travail, l'ACFTU et ses sections locales ont entrepris de former et d'engager des experts en

¹⁶⁴ JINGYUN CHEN(陈景云), « Les problèmes de l'équipe de experts de la consultation collective sur le salaire et les solutions » (工资集体协商指导员队伍存在的问题与对策), *Workers' Daily* (《工人日报》), le 30 Août 2011, voir le lien : <http://acftu.people.com.cn/GB/120898/15538275.html>, visité le 23 février 2018.

consultation collective à temps plein ou à temps partiel¹⁶⁵. Ces experts sont majoritairement issus de l'Autorité gouvernementale du Travail, des sections locales de l'ACFTU et de gestionnaires des entreprises. Après avoir reçu une formation sur le droit applicable et les techniques de consultation, ces personnes reçoivent un certificat de formation délivré conjointement par l'Autorité gouvernementale du Travail et les sections locales de l'ACFTU¹⁶⁶. Ces experts en Consultation collective sont ensuite mandatés par l'Autorité gouvernementale du Travail ainsi que par les sections locales de l'ACFTU afin de guider les deux parties (travailleurs et employeur) dans leurs consultations collectives. Ils peuvent, à leur tour, fournir aux représentants des deux parties une formation en techniques de consultation. Ils peuvent également aider les entreprises à rédiger le contrat collectif.

B. Une Consultation collective sans participation des travailleurs

À son habitude, l'ACFTU a adopté une méthode « top-down », notamment sous la forme d'ordonnances à ses sections locales, pour établir les objectifs à réaliser ou les chiffres à atteindre, afin d'augmenter le taux de signature de contrats collectifs dans les milieux de travail, le tout avec l'aide de l'État-parti¹⁶⁷. La partie la plus intéressée dans ce processus – c'est-à-dire les travailleurs – est ignorée dans cette promotion de la Consultation collective. Sans

¹⁶⁵ L'ACFTU a édicté en juin 2008 un circulaire intitulé *Avis relatif à la création de l'équipe d'instructeurs pour la Consultation Collective* (《关于建立集体协商指导员队伍的意见》), voir le lien :

<http://theory.people.com.cn/GB/12657691.html>.

De plus, le 30 mai 2012, L'ACFTU a émis l'*Avis relatif au renforcement de l'équipe d'instructeurs au temps complet pour la Consultation Collective* (《中华全国总工会关于加强专职集体协商指导员队伍建设的意见》) qui définit ces instructeurs de Consultation Collective comme « les personnes dirigées, engagées et gérées par l'ACFTU pour guider, aider et s'engager dans la Consultation Collective, la conclusion du contrat collectif ou les accords collectifs entre le syndicat en milieu de travail et l'entreprise ou les représentants de l'entreprise ». Voir le lien : http://qybzb.acftu.org/art/2017/1/6/art_877_203967.html.

¹⁶⁶ Voir article 4 de l'*Avis relatif au renforcement de l'équipe d'instructeurs au temps complet pour la Consultation Collective* (《中华全国总工会关于加强专职集体协商指导员队伍建设的意见》).

¹⁶⁷ CHLOÉ FROISSART, « L'émergence de négociations collectives autonomes en Chine », (2014) *Critique internationale*, p. 46.

surprise, dans cette conception et cette mise en œuvre du dialogue social, l'ACFTU dépend de l'État-parti et ignore les travailleurs.

1. Une équipe de travail composée par le Parti, le gouvernement et l'ACFTU

L'ACFTU plaçait beaucoup d'espoir dans la promotion de la Consultation collective et du contrat collectif dans les années 1990 afin d'améliorer son image face aux travailleurs¹⁶⁸. Dans les priorités de travail élaborées pour les années 1995, 1996 et 1997, l'ACFTU inscrit la généralisation du contrat collectif comme étant la mission principale de ses sections locales aux différents échelons. L'ACFTU considère alors l'accès à la Consultation collective et au contrat collectif comme un privilège spécifiquement du système syndical. L'ACFTU tient fermement à ce que la Consultation collective et le contrat collectif soient de sa compétence exclusive. À différentes occasions, les dirigeants de l'ACFTU soulignent que la promotion de la Consultation collective et du contrat collectif constitue « un pouvoir accordé par la loi à l'ACFTU » et que les « organisations de l'ACFTU à tous échelons doivent en disposer pleinement »¹⁶⁹.

Néanmoins, du fait que les sections locales de l'ACFTU soient subordonnées aux plans financier et organisationnel aux comités locaux du Parti et aux gouvernements locaux, toute

¹⁶⁸ À la douzième assemblée nationale des représentants de l'ACFTU, tenue en octobre 1993, Zhang Dinghua, vice-président de l'ACFTU propose en priorité dans son rapport de travail de « promouvoir la Consultation collective et le contrat collectif entre le syndicat et l'entreprise, d'enrichir le contenu du contrat, de normaliser les relations de travail et d'établir graduellement la Consultation collective sur les questions liées aux intérêts des employés. » À cette réunion, la promotion du contrat collectif a été décrite pour la première fois comme une priorité du travail de l'ACFTU. Après cette réunion, l'ACFTU décide de généraliser l'utilisation de la Consultation collective et du contrat collectif à travers son propre système syndical en trois ans.

¹⁶⁹ Le 17 août 1995, l'ACFTU publie les *Mesures d'essai relatives à la participation de l'ACFTU à la consultation à l'égal et à la conclusion du contrat collectif* qui définissent les formalités à remplir afin d'établir une Consultation collective, la procédure à suivre afin de conclure, modifier, résilier ou annuler un contrat collectif, et les fonctions de l'ACFTU dans ce système, etc. Parmi les quarante-deux clauses de ce document, seulement deux concernent l'intervention de l'autorité gouvernementale du Travail, à savoir les dispositions portant sur le règlement des différends liés au contrat collectif et sur l'examen du contrat collectif. Le contenu de ce document met en scène une ACFTU qui accorde une grande confiance à sa capacité d'action et à l'efficacité de son système organisationnel. Elle affiche son ambition de promouvoir le contrat collectif indépendamment de toute intervention gouvernementale.

action de l'ACFTU doit recevoir le soutien de ces derniers. La volonté de celle-ci de s'affranchir de l'appui de l'État-parti aux débuts de la promotion de la Consultation collective et du contrat collectif, a abouti à une quasi-stagnation de l'initiative qu'elle avait amorcé.

Pour accélérer la campagne de promotion de la Consultation Collective, l'ACFTU a dû recourir au soutien de l'État-parti, et ce, au travers de la mise en place d'équipes de travail, constituées de dirigeants locaux provenant du Parti, du gouvernement et de l'ACFTU et dirigée par le responsable du comité local du Parti. Ces équipes intégrées faisant collaborer le comité du Parti, le gouvernement et l'ACFTU aux divers échelons administratifs, apparaissent plus aptes à élaborer les politiques permettant d'orienter la Consultation collective, à publier des documents modèle de contrat collectif et à définir les modes appropriés et spécifiques de promotion suivant les situations. Ces expériences constituent des laboratoires qui serviront à affiner la méthode retenue lors de la promotion élargie de la Consultation collective et du contrat collectif par l'ACFTU après 1996.

Ce mode de travail est aussi celui qui transforme la pratique de la Consultation collective et du contrat collectif en un travail quasi automatisé, du haut vers le bas et promu conjointement par le Parti, le gouvernement et l'ACFTU¹⁷⁰. Dès 1996, l'Autorité gouvernementale du Travail (le ministère du Travail), la Fédération chinoise des entreprises/l'Association chinoise des entrepreneurs et l'ACFTU édictent conjointement cinq documents relatifs à la mise en œuvre de la Consultation collective et du contrat collectif¹⁷¹.

¹⁷⁰ SEAN COONEY, SARAH BIDDULPH ET YING ZHU, *Law and Fair Work in China*, London, Routledge, 2013, p. 81; BILL TAYLOR, KAI CHANG ET QI LI, *Industrial Relations in China*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2003, p. 190.

¹⁷¹ En 2005, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, en collaboration avec l'ACFTU, édicte l'*Avis relatif à l'avancement approfondi du travail de Consultation Collective sur le salaire* (《关于进一步推进工资集体协商工作的通知》). Le 27 août 2006, les trois parties décrètent conjointement l'*Avis relatif au développement de la Consultation Collective régionale et sectorielle* (《关于开展区域性行业性集体协商工作的意见》) exigeant que tous les échelons des autorités gouvernementales

2. Les travailleurs ignorés durant la Consultation collective

Au cours de cette campagne menée du haut vers le bas, les travailleurs ont été privés du droit de participer à une véritable négociation collective¹⁷². Selon le modèle de la Consultation collective promue par l'ACFTU, les travailleurs eux-mêmes ne peuvent participer à la consultation ni l'amorcer de leur propre initiative. De plus, le syndicat en milieu de travail lui-même, subordonné à l'employeur, ne dispose d'aucun moyen de contrainte envers celui-ci. La consultation collective n'est guère plus qu'une façade qui permet de dessiner un paysage social au goût de l'État-parti. En effet, les tentatives de l'ACFTU de promouvoir la Consultation collective visent avant tout à rencontrer les objectifs généraux de l'État-parti. La promotion de la Consultation collective se comprend comme une réponse au besoin politique de stabilité sociale et d'harmonie dans les relations de travail.

Ces processus de consultation collective « à la chinoise » ne s'accompagnent pas de véritables négociations entre les partenaires sociaux, nourries des caractéristiques de leurs pratiques de travail et des spécificités de leurs relations. On en a pour preuve le fait que la plupart des contrats collectifs conclus ne sont que la reproduction de fragments de divers textes officiels : texte de la loi nationale, règlement ministériel ou provincial, documents normatifs ou modèles de contrats collectifs élaborés par l'ACFTU. Non seulement ces contenus restent trop vagues

du Travail locales, les organisations syndicales et les fédérations des entreprises/les associations des entrepreneurs accélèrent le développement de la consultation collective régionale et sectorielle sous la direction du Parti et des gouvernement locaux. L'avis exige par ailleurs que ces derniers inscrivent ce travail dans la planification générale du développement économique et social. Selon la *Planification 2011-2013 de l'avancement approfondi du travail de consultation collective sur le salaire* (《2011-2013 年深入推进工资集体协商工作规划》) promulguée par l'ACFTU en janvier 2011, celui-ci compte généraliser l'utilisation de la consultation collective sur le salaire dans les entreprises où un syndicat est constitué, et ce, avant la fin de 2013.

¹⁷² SIMON CLARKE, CHANG-HEE LEE ET QI LI, « Collective Consultation and Industrial Relations in China », (2004) 42 *British journal of industrial relations*, p. 235-254; CHRIS KING-CHI CHAN ET ELAINE SIO-IENG HUI, « The Development of Collective Bargaining in China: From "Collective Bargaining by Riot" to "Party State-Led Wage Bargaining" », (2014) 217 *The China Quarterly*, p. 226-227.

et dénués de prise en compte des conditions réelles propres à chaque établissement de travail pour offrir des cadres concrets de conduites aux parties prenantes dans ces établissements¹⁷³, ils sont en outre souvent difficiles à mettre en œuvre tant ils sont peu contraignants pour l'employeur¹⁷⁴.

En somme, des années 1990 jusqu'à aujourd'hui, le législateur, le ministère du Travail ainsi que l'ACFTU ont tenté de généraliser l'utilisation de la Consultation collective en milieu de travail pour atténuer les conflits du travail. Ces efforts s'avèrent néanmoins peu effectifs dans la pratique¹⁷⁵, comme Simon Clarke *et al.* l'ont résumé dans leur ouvrage :

The role of collective consultation in the Chinese enterprise is not to negotiate the terms and conditions of employment between the employer and the representative of the employees, but at best to monitor the enforcement of labour law and the implementation of labour regulations. In this sense, even though the system of collective consultation may not provide a channel for state intervention in enterprise industrial relations, the enterprise trade union is still performing, however ineffectively, what are essentially state functions as part of a system of juridical regulation of labour relations.¹⁷⁶

Cet échec repose en particulier, on l'a vu plus haut, sur le phénomène de « coquille vide » des syndicats d'entreprise. Pour autant, l'ACFTU reste réticente à se saisir de la question fondamentale qui consisterait à prendre en compte la place des travailleurs eux-mêmes dans un tel processus et à les organiser dans une perspective de véritables négociations collectives. Au contraire, elle cède à la tentation de trouver des « raccourcis ».

3. Les raccourcis pour atteindre l'objectif

¹⁷³ H. JIN(金红梅), préc., note 155, p. 124 ; voir également, NING QIU(邱宁), « Le cadre institutionnel du régime de la Consultation collective et sa mise en œuvre »(论集体合同的制度框架及其实施), (2009) 25 *Reformation & Strategy*(改革与战略), p. 34.

¹⁷⁴ D. YANG, préc., note 160, p. 13.

¹⁷⁵ S. BIDDULPH, préc., note 147, p. 37.

¹⁷⁶ S. CLARKE, C.H. LEE ET Q. LI, préc., note 172, p. 251.

L'*Avis relatif à la mise en œuvre de l'action d'offre de Consultation collective* (《关于开展集体协商要约行动的意见》) émis le 5 juin 2008 par l'ACFTU témoigne de cette tendance à recourir à la facilité. Il commence par ordonner aux syndicats d'entreprise de proposer la consultation collective à l'employeur. Il propose ensuite qu'en cas de difficulté rencontrée par ces syndicats suite à cette proposition, la section locale de l'ACFTU se substitue au syndicat et propose l'offre de consultation collective directement à l'employeur. L'instructeur local de consultation collective, qui tient son mandat de l'ACFTU, remplace le syndicat d'entreprise en menant les consultations collectives directement avec l'employeur. Ainsi, les travailleurs en milieu de travail ne participent ni directement ni indirectement à ce processus. De plus, il n'existe pas une véritable négociation (« bargaining ») sous forme des menaces de grève et/ou lock-out et des compromis. Une fois que le contrat est signé, le processus semble respecté, mais son sens est perverti. Ce genre de consultation collective ne contribue aucunement à promouvoir la représentation syndicale auprès des employés.

Par un projet baptisé « Rainbow plan » élaboré en mai 2010, le MOHRSS et l'ACFTU ont voulu promouvoir conjointement la Consultation collective¹⁷⁷. Cette campagne a duré 3 ans. Afin d'augmenter significativement le nombre des signatures de contrats collectifs, l'ACFTU avait fixé comme objectif que 80 % des travailleurs chinois soient couverts par un contrat collectif avant 2012. En 2014, l'ACFTU a émis une circulaire pour renforcer la qualité de la

¹⁷⁷ Sur le plan intitulé *Circular of Ministry of Human Resources and Social Security of P.R. China on Further Promotion of Rainbow Program of Collective Contract System Implementation* (关于深入推进集体合同制度实施彩虹计划的通知), voir MINGWEI LIU ET SAROSH KURUVILLA, « The State, the Unions, and Collective Bargaining in China: The Good, the Bad, and the Ugly », (2016) 38 *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, p. 187 ; voir aussi, SAROSH KURUVILLA ET HAO ZHANG, « Labor Unrest and Incipient Collective Bargaining in China », (2016) 12 *Management and Organization Review*, p. 159-187. Le texte chinois de cette circulaire peut être obtenu à l'adresse suivante: http://www.mohrss.gov.cn/ldgxs/LDGXhetong/jtht/201107/t20110727_86307.html.

procédure de la consultation collective et l'effectivité du contrat collectif¹⁷⁸. Selon le rapport le plus récent de l'ACFTU, environ 2,46 millions de contrats collectifs ont été conclus dans l'ensemble du pays jusqu'en septembre 2017, couvrant 6,4 millions d'entreprises et 280 millions employés¹⁷⁹. Cet objectif de la couverture à 80% est atteint.

Ces mesures représentent des « raccourcis », car elles permettent à l'ACFTU et au MOHRSS d'atteindre leur objectif annuel de croissance du nombre de contrats collectifs conclus, mais elles écartent les travailleurs du processus. Par conséquent, la consultation collective s'éloigne de la réalité quotidienne de la relation du travail¹⁸⁰.

4. Le processus de consultation collective, une simple formalité

La consultation collective, telle qu'elle est pratiquée en Chine, fait l'objet de vives critiques. Les difficultés qu'elle rencontre ne sont pas totalement ignorées ou niées. Le problème de la simple formalité est souvent évoqué, car des propositions de simplifications procédurales ont été souvent formulées par les sections locales de l'ACFTU afin d'atteindre l'objectif fixé¹⁸¹. À titre d'exemple, le président du syndicat d'entreprise est souvent nommé ou contrôlé par l'employeur, alors même qu'il doit signer avec ce dernier un contrat collectif « au nom des

¹⁷⁸ Cette circulaire en date du 19 mars 2014 est intitulée *Avis de l'ACFTU sur le renforcement de la qualité de la Consultation collective et de l'effectivité du contrat collectif* (中华全国总工会关于提升集体协商质量增强集体合同实效的意见), dont le texte original peut se trouver par le lien suivant: http://qyzb.acftu.org/art/2017/1/6/art_877_203970.html

¹⁷⁹ Voir un reportage de CCTV, « L'ACFTU : 6.441 millions d'entreprises ont conclu le contrat collectif, avec presque 300 millions travailleurs couverts » (《全国总工会: 签订集体合同企业达 644.1 万家, 覆盖职工近 3 亿》), publié le 14 janvier 2018 sur : <http://m.news.cctv.com/2018/01/14/ARTI4O2Y8eGoeELDhVkZkvxh180114.shtml>, visité le 26 avril 2018.

¹⁸⁰ YANYUAN CHENG(程延园), « Les problèmes du régime de la négociation collective en Chine et les solutions » (集体谈判制度在我国面临的问题及其解决), (2004) *Journal of Renmin University of China*(中国人民大学学报), p. 140.

¹⁸¹ XINGLONG XUE(薛兴龙), « Survey on the Situation on Implementing the System of Equal Consultation and Collective Contracts » (推行平等协商和集体合同制度的情况调查), (2002) *Labour Union Studies*(工会理论研究), p. 33-34.

travailleurs ». Les questions essentielles, telles que la représentativité du syndicat, l'obligation de bonne foi et les moyens de pression, sont ignorées.

On s'interroge aussi sur le fait que les contrats collectifs reproduisent souvent des dispositions tirées directement des lois sur le travail ou des modèles de contrats collectifs préparés par l'ACFTU, sans relation avec les conditions et les revendications spécifiques des employés d'une entreprise en particulier en matière de salaire et de conditions de travail¹⁸². Les contrats collectifs ainsi conclus sont presque la simple reproduction du modèle fourni par l'ACFTU ou par l'Autorité locale du Travail. D'une entreprise à l'autre, les contrats collectifs contiennent peu de différences et s'éloignent peu des prescriptions officielles de la loi. Les contrats collectifs ainsi signés ne reflètent ni les conditions réelles du travail dans les différentes entreprises, ni les besoins véritables des travailleurs. Ces contrats collectifs ont très peu d'effets sur les conditions de travail.

Malgré la promotion par l'ACFTU de la Consultation collective depuis une vingtaine d'années, ce mécanisme demeure, dans la pratique, quasiment dépourvu de sens pour les travailleurs. Elle se réduit donc à un « jeu de chiffre », les sections locales de l'ACFTU étant tenues d'atteindre les objectifs chiffrés établis et imposés par leurs supérieurs¹⁸³.

Par conséquent, la Consultation collective et le contrat collectif se réduisent à une simple formalité, soit la signature d'un modèle de contrat fourni par l'ACFTU, et ce, sans une véritable négociation sur les conditions de travail. Cela met en évidence la défaillance des textes adoptés par le législateur chinois. Ce dernier accorde bien une certaine importance à la Consultation

¹⁸² S. CLARKE, C.H. LEE ET Q. LI, préc., note 168, p. 245-246.

¹⁸³ QINGJUN WU(吴清军), « La consultation collective et la régulation de la relation du travail dirigée par l'État » (集体协商与“国家主导”下的劳动关系治理), (2012) 3 *Sociological Studies*(社会学研究), p. 71-87.

collective, mais il n'accorde pas aux travailleurs chinois la liberté d'association, une condition essentielle et préalable pour mener une véritable négociation collective.

§2. La Coordination tripartite

Contrairement à une négociation collective menée au niveau de l'établissement de travail impliquant donc les travailleurs et l'employeur à un niveau **microsocial**, la consultation tripartite représente un dialogue social qui se déroule au plan **macrosocial**. Elle survient entre l'autorité gouvernementale, les associations d'employeurs et les associations de travailleurs¹⁸⁴. Cette consultation dépasse ainsi les frontières des établissements de travail. Elle se veut un mode de mise en œuvre de la liberté d'association et du droit syndical tels qu'ils sont inscrits dans les conventions de l'OIT¹⁸⁵.

Il est à noter immédiatement que, le terme de « consultation tripartite », tel que défini dans la Convention 144 de l'OIT, est remplacé par celui de « Coordination tripartite » (三方协调) dans les textes juridiques officiels chinois. Cette différence de libellé s'explique par l'intention du législateur chinois qui, lorsqu'il a introduit la Convention 144 de l'OIT en droit interne, a voulu nuancer la nature même de ce mécanisme (A), pour obtenir la mise en place d'une Coordination tripartite où le gouvernement dirige et coordonne les associations d'employeurs et de travailleurs (B).

A. La Coordination tripartite : le tripartisme de l'OIT transplanté en droit chinois

Dans le contexte de la mondialisation économique, le développement de la justice sociale et la

¹⁸⁴ TAYO FASHOYIN, « Coopération tripartite, dialogue social et développement national », (2004) 143 *Revue internationale du travail*, p. 371-403.

¹⁸⁵ ANNE TREBILCOCK, *Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy Making*, Genève, International Labour Organization, 1994, p. 3-8.

promotion du tripartisme sont perçus comme des moyens de promouvoir la coordination de l'économique et du social. Globalement, il s'agit de réduire les tensions et contradictions que le développement économique peut générer en matière de justice sociale. Le mécanisme du tripartisme promu par l'OIT à travers ses conventions et recommandations se comprend dans cette perspective.

1. Le tripartisme proposé par l'OIT

L'OIT propose et recommande dès 1960 aux autorités publiques d'établir un mécanisme tripartite. Elle le fait à travers la *Recommandation (n° 113) concernant la consultation et la collaboration entre les autorités publiques et les associations d'employeurs et de travailleurs à l'échelle industrielle et nationale*. Ce mécanisme a pour but de créer ou de renforcer le dialogue et la collaboration entre les autorités publiques et les associations d'employeurs et de travailleurs aux divers échelons économiques et politiques (industriels et nationaux) susceptibles d'interagir efficacement. Plus tard, en 1976, l'OIT adopte la *Convention (n°144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail*. Puis, en 2002, l'organisation adopte la *Résolution concernant le tripartisme et le dialogue social*. En complément à ces textes établis au cours de plus de cinq décennies, l'OIT adopte en 1978 la *Convention (n°150) sur l'administration du travail qui définit le rôle du gouvernement dans le dialogue social et le mécanisme tripartite*. Ces textes soulignent au surplus que le gouvernement, en tant que partie neutre, ne doit pas intervenir directement dans la relation du travail.

La consultation tripartite, telle que définie par ces conventions et recommandations, vise à

permettre aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et aux organisations syndicales de traiter de questions telles que les relations de travail, notamment la législation sur le travail, les politiques économiques et sociales, le salaire et les autres conditions de travail¹⁸⁶. Les efforts engagés par l'OIT afin de promouvoir la consultation tripartite ont fait de celle-ci une norme internationale du travail, adoptée par un grand nombre de pays. L'Organisation estime par ailleurs que la définition du dialogue social est évolutive et que chaque pays peut adopter différentes politiques à cet égard¹⁸⁷.

2. La transplantation du tripartisme en droit chinois

En 1990, le Comité permanent de l'ANP de la Chine ratifie la *Convention (n°144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail*. Le législateur chinois établit par la suite les principes devant guider l'établissement d'un mécanisme tripartite à l'intérieur de la *Loi sur le syndicat*, de la *Loi sur le travail* et d'autres lois et règlements. En octobre 2001, les amendements à la *Loi sur le syndicat* fournissent un fondement et un cadre juridiques à l'instauration du mécanisme tripartite de consultation (三方协商机制)¹⁸⁸. Selon le deuxième paragraphe de l'article 34 de cette loi, c'est l'autorité gouvernementale du travail à tous les échelons qui doit établir un mécanisme tripartite de consultation afin d'étudier des questions importantes relevant des relations de travail. Cet exercice doit s'effectuer conjointement avec la section locale de l'ACFTU et le représentant des employeurs.

Cependant, la *Loi sur le contrat du travail* de 2008 adopte le nom « Coordination tripartite de

¹⁸⁶ WILLIAM R. SIMPSON, « The ILO and Tripartism: Some Reflections », (1994) 117 *Monthly Labor Review*, p. 40–45.

¹⁸⁷ T. FASHOYIN, préc., note 180.

¹⁸⁸ QIUXIA TAN(谭秋霞), « Études sur la coordination tripartite de la relation du travail en Chine » (我国劳动关系三方协调机制探析), (2013) *Academic Exploration(学术探索)*, p. 38.

la relation du travail » (劳动关系三方协调) pour désigner ce mécanisme tripartite de consultation. Désormais, dans tous les documents officiels en cette matière, c'est le terme « Coordination tripartite de la relation du travail » qui est utilisé. Le législateur chinois a remplacé la « consultation » par la « coordination », ce qui révèle la forte intention d'intervention de l'État dans les relations industrielles en Chine. Cette loi prévoit que les parties à ce tripartisme sont le gouvernement à l'échelon supérieur au comté, l'ACFTU et le représentant des employeurs. « L'Autorité gouvernementale du Travail » renvoie au ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale (MORHSS) ainsi qu'à ses bureaux aux différents niveaux locaux (provincial, municipal et du comté). Le représentant de l'employeur est la Fédération chinoise des entreprises et des entrepreneurs (China Enterprise Confederation/China Enterprise Directors Association, CEC/CEDA)¹⁸⁹.

À l'échelon national, le MORHSS, l'ACFTU et la Fédération chinoise des entreprises et des entrepreneurs constituent ainsi la Conférence tripartite pour coordonner les relations du travail. Cette conférence doit établir un mécanisme régulier et stable de coordination des relations du travail. En outre, des comités spécialisés attachés à la Conférence tripartite nationale sont formés en mars 2007, dont le Comité de recherche sur les politiques et les lois sur les relations de travail, le Comité de recherche sur la politique du salaire d'entreprise et le Comité de recherche sur la Consultation collective¹⁹⁰. Ces trois comités spécialisés sont composés de dirigeants de la Conférence tripartite nationale, d'experts invités, d'intellectuels et de

¹⁸⁹ XIANGUO LIU(刘湘国) ET QIUPING CHENG(程秋萍), « Several Problems to be Resolved in China's Tripartite Consultation Mechanism »(我国调整劳资关系的三方协商机制需要解决的几个问题), (2012) 24 *Journal of Jiaxing University*(嘉兴学院学报), p. 104.

¹⁹⁰ YANG WANG(汪洋), « The Problems of China's Tripartite Coordination Mechanism and the Solutions »(我国协调劳动关系三方机制的问题及改革思路), (2005) *Human Resource Development of China* (中国人力资源开发), p. 73-76.

professionnels désignés par les trois parties. Ces trois comités, jusqu'à ce jour, s'avèrent peu actifs et globalement inefficaces¹⁹¹.

En 2008, la Conférence tripartite nationale décide de créer le Conseil des présidents, qui est une instance au sein de la Conférence formée des trois présidents de trois parties. Le président exécutif du Conseil, provenant du gouvernement, préside toujours la conférence. Les trois parties choisissent, parmi leurs responsables réguliers, qui les représenteront en tant que membres à la conférence tripartite, convoquée de temps à autre. Par la suite, les gouvernements locaux et l'ACFTU à tous les échelons font la promotion de conférences tripartites locales qu'on nomme « Comité de coordination tripartite ». Ces comités, calqués sur le modèle de la Conférence tripartite nationale, ont été mis en place rapidement. En septembre 2008, environ 12 000 comités de coordination tripartite ont été créés à tous les échelons (national, provincial, municipal et comté) dont 31 dans les circonscriptions administratives provinciales, 309 à l'échelon municipal et 2 412 à l'échelon du comté¹⁹². Selon l'analyse du MORHSS, à la fin de 2016, le mécanisme tripartite était devenu un moyen permanent de coordonner la relation du travail à tous les échelons (au-dessus du comté) du pays¹⁹³.

Quant aux fonctions de la Conférence tripartite nationale, l'*Avis relatif à la mise en place de la conférence tripartite nationale pour coordonner la relation du travail* (《关于建立国家协调劳动关系三方会议制度的意见》) les définit comme suit : la Conférence tripartite a pour

¹⁹¹ XIAO WANG(王潇), « The Lack of Efficiency of the Tripartite Coordination Mechanism in China and Its Causes » (我国三方机制的效率问题及其原因剖析), (2013) *Human Resource Development of China*(中国人力资源开发), p. 99-103.

¹⁹² LE BUREAU DE RECHERCHE DE L'ACFTU (全国总工会研究室), « Bulletin statistiques 2008 sur le développement des organisations syndicales et du travail syndical »(2008 年工会组织和工会工作发展状况统计公报), voir le lien: <http://zz.hljgh.org/zys/view/sslm00590/article/019864.html>, consulté le 28 février 2018.

¹⁹³ Voir le reportage du MRHSS, « Progrès et Développements en ressources humaines et sécurité sociale depuis le XVIIIe Congrès national du Parti »(党的十八大以来人力资源和社会保障事业发展的主要成就), publié sur le site du MRHSS le 28 juillet 2017: http://www.mohrss.gov.cn/gkml/zfxxgk/xwfbh/lxwfbh/201707/t20170729_274830.html.

fonction : d'échanger des opinions sur les politiques concernant la relation du travail; d'étudier et d'analyser la situation et les tendances dans les relations de travail; de soumettre des opinions sur l'élaboration des lois et des règlements régissant la relation du travail; de guider et coordonner le travail de coordination de la relation du travail; et d'enquêter sur les disputes collectives du travail importantes ou les incidents porteurs de protestations collectives des ouvriers avant de proposer des solutions. Dans l'*Avis de pilotage relatif à la création et au perfectionnement de la Coordination tripartite pour la relation du travail* (《关于建立健全劳动关系三方协调机制的指导意见》), édicté en août 2002, s'ajoute la fonction de « propager les lois, les règlements et les règles sur le travail ». En février 2009, les fonctions du mécanisme tripartite sont à nouveau élargies. Elles incluent désormais l'établissement d'un mécanisme de communication et de coordination sur les questions importantes en matière de relations de travail, de renforcement des contacts, d'échange et de la collaboration avec les organisations internationales du travail et les institutions tripartites étrangères¹⁹⁴.

Chaque année, c'est toujours le MORHSS qui convoque les représentants pour tenir une Conférence tripartite nationale afin de faire un bilan annuel de l'année passée et d'annoncer un plan pour l'année en cours. Par exemple, la 23^e Conférence tripartite nationale s'est déroulée à Beijing les 3 et 4 avril 2018. Durant ces deux jours, le président de la Conférence tripartite nationale, qui est le vice-ministre du MORHSS, a défini les tâches à réaliser selon les directives du gouvernement¹⁹⁵. Il en va de même pour les mécanismes tripartites aux niveaux locaux.

¹⁹⁴ JIAN QIAO(乔健), « The Tripartite Coordination Mechanism with Chinese Characters: the First Step towards Tripartite Consultation and Social Dialogue »(中国特色的三方协调机制: 走向三方协商与社会对话的第一步), (2010) *Social Sciences in Guangdong*(广东社会科学), p. 35-36.

¹⁹⁵ Voir le reportage du MRHSS, « La 23^{ème} Conférence tripartite nationale est tenue à Beijing » (国家协调劳动关系三方会议第二十三次会议在京举行), publié sur le site du MRHSS le 9 avril 2018: http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyiaowen/201804/t20180409_291840.html

B. Une coordination gouvernementale des relations industrielles

La promotion énergique par l'État-parti du mécanisme tripartite de coordination a permis de le propager rapidement à tous les échelons en Chine. Cependant, beaucoup d'intellectuels chinois estiment qu'il reste peu effectif et utile dans la pratique¹⁹⁶, car ce mécanisme tripartite « à la chinoise » se caractérise par une domination de l'État et l'absence d'un véritable tripartisme dans les relations industrielles¹⁹⁷. On lui impute surtout les défauts suivants :

Le rôle absolument dominant tenu par le gouvernement dans le mécanisme tripartite. Le mécanisme tripartite chinois de coordination est caractérisé par la domination du gouvernement, car les associations de travailleurs et d'employeurs demeurent dans les faits subordonnées au gouvernement. Les associations de travailleurs et d'employeurs n'y jouent qu'un rôle subsidiaire et symbolique en ne pouvant uniquement que proposer des recommandations¹⁹⁸. Le pouvoir de décision demeure toujours entre les mains de l'État-parti. Il en va de même pour les comités locaux.

Le manque de représentativité des associations d'employeurs. Le représentant des employeurs, soit la Fédération chinoise des entreprises et des entrepreneurs (China Enterprise Confederation/China Enterprise Directors Association, CEC/CEDA), est surtout le reflet des grandes et moyennes entreprises d'État et des entreprises collectives. Toutefois, avec le développement de l'économie socialiste de marché, les entreprises privées sont devenues les plus nombreuses et elles emploient le plus de travailleurs. Ainsi, la représentativité des

¹⁹⁶ Voir notamment les études suivantes: X. WANG(王潇), préc., note 191; X. LIU(刘湘国) ET Q. CHENG(程秋萍), préc., note 189; Q. TAN(谭秋霞), préc., note 188.

¹⁹⁷ Y. WANG(汪洋), préc., note 187, p. 73.

¹⁹⁸ JIE SHEN ET JOHN BENSON, « La consultation tripartite en Chine: premier pas vers la négociation collective? », (2008) 147 *Revue internationale du Travail*, p. 260-261.

structures qui s'expriment au nom des employeurs à l'échelon national, la Fédération des entreprises et l'Association des entrepreneurs, est constamment remise en question¹⁹⁹. C'est pourquoi, depuis 2007, l'ACFIC (All-China Federation of Industry & Commerce) encourage ses sections locales à participer au mécanisme tripartite en tant que représentants des employeurs de l'économie non publique. Finalement, la présence de l'ACFIC à la conférence nationale en tant que représentante d'employeurs a été approuvée lors de la première réunion du président exécutif de la Conférence tripartite nationale, tenue en mai 2011.

Néanmoins, les associations d'employeurs existantes ne couvrent pas tous les groupes d'employeurs. Plus particulièrement, les petites entreprises industrielles et les commerçants individuels en Chine, employant un grand nombre de travailleurs dans les secteurs où ils sont les plus vulnérables, ne sont représentées ou impliquées à aucun des niveaux de la conférence tripartite²⁰⁰. Encore à ce jour, le législateur chinois reste silencieux sur des sujets tels que la procédure de sélection démocratique et équitable des représentants des employeurs, le droit de vote et les procédures de prise de décision au sein des organisations qui prétendent les représenter.

La représentativité et l'autonomie de la représentation syndicale des travailleurs sont toujours contestées. Comme exposé plus haut, l'ACFTU demeure la seule fédération syndicale juridiquement légitime en Chine. Elle est pourtant davantage un organisme bureaucratique subordonné à l'État-parti qu'une association syndicale représentant véritablement les intérêts des travailleurs. L'ACFTU n'est pas vraiment en état de représenter

¹⁹⁹ X. LIU(刘湘国) ET Q. CHENG(程秋萍), préc., note 189, p. 105.

²⁰⁰ Q. TAN(谭秋霞), préc., note 188, p. 39-40.

les ouvriers chinois dans le mécanisme tripartite.

En somme, le mécanisme tripartite actuel en Chine revêt plutôt le caractère d'un mécanisme de coordination entre les organismes gouvernementaux et des associations quasi-gouvernementales. Il ne s'agit pas d'un mécanisme réellement représentatif reposant sur des principes démocratiques et équitables. En fait, ni l'ACFTU ni la CEC/CEDA ou ACFIC ne peuvent être tenues pour des associations représentatives indépendantes. Bien au contraire, ces associations exercent des fonctions de contrôle social sous la direction de l'État-parti, ce qui empêche un vrai dialogue social basé sur la liberté d'association²⁰¹. Les représentants des associations de travailleurs et d'employeurs sont des organismes quasi-gouvernementaux ne représentant aucunement la volonté réelle de ceux qui sont en principe leurs mandants²⁰².

Ainsi, la Consultation collective en droit chinois tout comme la Coordination tripartite ne doivent pas être assimilés aux mécanismes du dialogue social tel qu'il est pratiqué dans les pays occidentaux démocratiques²⁰³. Au sens du droit du travail dans ces pays occidentaux, un véritable processus de négociation collective suppose que les travailleurs et les employeurs s'engagent dans une relation qui implique souvent des différends, des confrontations, le recours à des moyens de pression collectifs et finalement des concessions entre acteurs qui sont aussi des « partenaires sociaux ». La Consultation collective, telle que définie et pratiquée en Chine, n'implique quant à elle aucun processus antagoniste de confrontations et de compromis entre les deux parties afin de déterminer les conditions de travail.

²⁰¹ SIMON CLARKE ET CHANGE-HEE LEE, « The Significance of A Tripartite Consultation in China », (2002) 9 *Asia Pacific Business Review*, p. 71-76.

²⁰² JIAN QIAO ET LAUREN D APPELBAUM, « Tripartite Consultation in China », (2011) , *Research & Policy Brief*, Number 9–May 2011, UCLA: The Institute for Research on Labor and Employment. Le texte peut être trouvé à l'adresse suivante: <http://irle.ucla.edu/wp-content/uploads/2016/03/ResearchBrief9.pdf>

²⁰³ C. KING-CHI CHAN ET E. SIO-IENG HUI, préc., note 172, p. 223-225.

S'agissant de la consultation tripartite promue par l'OIT, ce mécanisme se traduit par un véritable tripartisme fondé sur la reconnaissance de la liberté d'association qui permet la consultation entre l'État et les partenaires sociaux à propos des politiques du travail. La Coordination tripartite « à la chinoise » n'est pas une véritable consultation tripartite puisque que l'État-parti y joue toujours un rôle dominant et décisif.

Par conséquent, ces deux mécanismes introduits en droit chinois ne font que revêtir les apparences du dialogue social tel qu'il est pratiqué en Occident. Il en est ainsi parce que le dialogue social en Chine se caractérise par le contrôle de l'État-parti, et non par le respect de la liberté syndicale, une condition préalable nécessaire au dialogue social dans les pays occidentaux²⁰⁴.

²⁰⁴ B. TAYLOR, K. CHANG ET Q. LI, préc., note 170, p. 206.

Conclusion : l'étouffement de la liberté syndicale par l'intermédiaire de l'ACFTU

L'existence d'une seule fédération syndicale légale, fermement contrôlée par l'État-parti, étouffe évidemment la liberté syndicale en Chine. Soumise fermement au régime de l'État-parti et dotée du statut d'organe étatique, l'ACFTU joue son rôle, en aménageant les relations industrielles, du haut vers le bas, par la promulgation d'ordonnances administratives. Ce faisant, elle est privée des ressources de réforme et de transformation qui pourraient surgir d'une plus grande autonomie et de la participation démocratique des travailleurs. Elle est incapable de surmonter ses deux maux récurrents et fondamentaux que sont la bureaucratie et l'éloignement des masses²⁰⁵.

Aussi, ses tentatives d'élargir la couverture syndicale, d'augmenter ses capacités et d'établir des mécanismes du dialogue social n'ont fait que renforcer le contrôle de l'État-parti sur la force ouvrière et les activités syndicales. L'ensemble des mesures et des activités qu'entreprend l'ACFTU se comprend comme la réponse aux besoins et aux ordres de l'État-parti. En fait, la fédération inscrit son travail et la qualité de son intervention dans le cadre de cette subordination. Elle perpétue cependant l'idée qu'elle agit comme représentante directe des travailleurs, ce qui accroît la contradiction avec sa fonction réelle qui est celle d'un intermédiaire tiers entre l'État-parti, les employeurs et les travailleurs.

À ce jour, ces tentatives n'ont généralement pas conduit à des résultats effectifs, dans la mesure où, effectuées d'après une approche « top-down », elles ne confèrent aux travailleurs chinois

²⁰⁵ J.A. HOWELL, préc., note 4, p. 850.

aucune véritable liberté syndicale qui leur permettrait l'exercice d'une solidarité collective. Contrairement à certains auteurs qui entretiennent encore un faible espoir vis-à-vis ces réformes effectuées par l'ACFTU²⁰⁶, nous sommes d'avis qu'elles ne permettent pas aux travailleurs chinois de participer à un véritable dialogue social. Un tel dialogue social exige qu'au préalable les partenaires sociaux disposent d'une pleine liberté d'association. Or, dans la réalité des relations industrielles chinoises, le syndicat en milieu de travail n'est aucunement libre et demeure à la fois soumis à l'ACFTU et contrôlé par l'employeur. Il est par conséquent incapable de participer à un processus de dialogue social dans une position d'égalité avec l'employeur.

L'absence de liberté d'association reconnue aux travailleurs chinois, ainsi que le contrôle des syndicats en milieu de travail par les employeurs, empêchent tout véritable dialogue social en Chine. Cette absence de vrai dialogue social contribue certainement à l'ineffectivité du droit du travail chinois. En effet, l'effectivité de l'intervention étatique dans les relations du travail dépend de la libre participation collective des travailleurs dans l'aménagement de rapports du travail. L'expérience occidentale, qui sera exposée dans le chapitre suivant, permettra de comprendre plus profondément cette logique inhérente au droit du travail.

²⁰⁶ XIAOTIAN LEI, « The Development of Collective Consultation », dans KAI CHANG ET WILLIAM BROWN (dir.), *The Emerging Industrial Relations of China*, Cambridge, Cambridge University Press, 2017, p. 141-163; BRUCE E. KAUFMAN, « Book Review : The Emerging Industrial Relations of China, Edited by William Brown and Chang Kai(2017) », (2018) 73 *Relations Industrielles / Industrial Relations*, p. 397.

CHAPITRE IV. LE DROIT DU TRAVAIL ET LE CAPITALISME : L'EXPÉRIENCE OCCIDENTALE	281
SECTION 1. LE CAPITALISME ET LA GENÈSE DU DROIT DU TRAVAIL	284
§1. <i>L'inégalité de la relation de travail</i>	286
§2. <i>L'incapacité congénitale du droit civil</i>	291
§3. <i>L'intervention de l'État : de la répression à la tolérance</i>	293
A. Un changement de « paradigme » de l'intervention de l'État	293
B. La finalité de l'intervention de l'État	296
SECTION 2. LE DROIT DU TRAVAIL ET L'ORDRE CAPITALISTE CONTEMPORAIN	304
§1. <i>L'ordre économique</i>	306
§2. <i>L'ordre politique</i>	309
§3. <i>L'ordre social</i>	313
SECTION 3. HÉTÉRONOMIE ET AUTONOMIE EN DROIT DU TRAVAIL.....	316
§1. <i>L'autonomie collective, source privée du droit du travail (autonomie)</i>	317
A. L'autonomie collective : un mode d'énonciation du droit.....	318
B. L'interdépendance du droit autonome et du droit étatique	321
§2. <i>L'autonomie collective, garantie par le droit étatique (hétéronomie)</i>	329
A. La liberté d'association (ou liberté syndicale).....	330
B. Le droit à la négociation collective.....	333
C. Le droit de grève (et de lock-out)	341
CONCLUSION : L'AUTONOMIE COLLECTIVE, ESSENTIELLE POUR GARANTIR L'EFFECTIVITÉ DU DROIT DU TRAVAIL	
.....	346

Chapitre IV. LE DROIT DU TRAVAIL ET LE CAPITALISME : L'EXPÉRIENCE OCCIDENTALE

Dans la transition qu'elle a effectuée de l'économie planifiée vers l'économie de marché socialiste, la Chine a implanté un capitalisme de type occidental, du moins sur le plan économique. La politique de « *Réforme et ouverture* », initiée à la fin des années 1970, va bientôt fêter son quarantième anniversaire. Or, comme on l'a constaté dans les chapitres précédents, le corpus juridique en matière de relations du travail, dont le droit du travail et le système syndical sont des parties essentielles, fait face à un constat d'ineffectivité. Face à l'ampleur croissante des conflits et malgré de nombreuses tentatives de réforme législative au cours d'une transition graduelle, le droit du travail chinois reste incapable d'apporter des solutions efficaces.

Pour diagnostiquer systématiquement ce manque d'effectivité du droit chinois et envisager d'éventuelles pistes de réformes, il paraît utile et nécessaire d'examiner en profondeur les caractéristiques intrinsèques du droit du travail « général », synthétisant les expériences occidentales en matière de régulation effective de la relation de travail dans le contexte du capitalisme. Cela pourrait constituer une référence pour pallier le manque d'effectivité du droit chinois. L'utilisation d'une perspective de droit comparé peut s'avérer utile dans cette tâche.

Nous retiendrons donc les expériences de pays occidentaux en matière de régulation de la relation du travail. Pour explorer les façons dont le droit capitaliste du travail assure son effectivité, il paraît alors pertinent d'explorer ses dimensions historiques et ses objectifs. En effet, le capitalisme occidental a lui aussi connu une explosion des conflits du travail au début de la révolution industrielle, au 19^e siècle, avant de développer des mécanismes efficaces visant à les réduire dans une limite acceptable pour la population et tolérable pour le mode de

production¹.

Cette recherche sur le droit du travail dans les pays occidentaux semble d'autant plus justifiée qu'avec la disparition graduelle de l'économie planifiée et la domination définitive de l'économie de marché, la relation de travail en Chine tend à partager des caractéristiques très semblables à celles des pays occidentaux, dont la France et le Québec. L'industrialisation capitaliste a cours dans ces deux pays depuis le 19^e siècle. L'instauration d'un mode de production capitaliste se déroule à grande échelle en Chine à partir des années 1980, et elle est actuellement confrontée aux mêmes conséquences de l'industrialisation que celles qu'ont connues la France et le Québec. En même temps, si ces deux États occidentaux ont vécu des expériences d'industrialisation et de conflits sociaux présentant de nombreux points communs, ils ont conçu des solutions différentes pour encadrer effectivement les rapports de travail et répondre aux défis concrets présents dans chacun de leurs territoires². Ces deux systèmes de droit du travail offrent ainsi deux modèles différents d'aménagement fonctionnel de la relation de travail dans une économie capitaliste³. Une étude comparative permet de mettre en valeur leurs spécificités propres, mais aussi leurs points communs, ce qui offre une valeur ajoutée significative s'agissant de fournir des pistes de réflexion afin d'améliorer éventuellement l'effectivité du droit du travail chinois.

À cet effet, il importe de dégager l'esprit original et l'essence du droit du travail, c'est-à-dire sa genèse historique, ses fonctions diverses et son fonctionnement effectif dans les pays occidentaux, au travers tout spécialement de l'expérience du Québec et celle de la France. Pour effectuer un bilan succinct des droits français et québécois en cette

¹ GILLES TRUDEAU, « La grève au Canada et aux États-Unis: d'un passé glorieux à un avenir incertain », (2004) 38 *RJT*, p. 1-48.

² Concernant le rôle du syndicalisme relativement aux relations du travail et à la paix industrielle en Europe, voir notamment les ouvrages de CHRISTIAN DUFOUR ET ADELHEID HEGE, « L'Europe syndicale au quotidien », (2002) *La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie, Bruxelles, PIE Peter Lang*, et CHRISTIAN DUFOUR ET ADELHEID HEGE, « Syndicalismes. Dynamique des relations professionnelles », (1992) *Paris: DUNOD*, p. 179-247.

³ MARIE-FRANCE BICH, « Droit du travail québécois, genèse et génération », dans H.P. GLENN (dir.), *Droit québécois et droit français : communauté, autonomie, concordance*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1993, p. 515-565.

matière, nous allons tenter de répondre à trois ordres de questions essentielles concernant le droit du travail dans une économie capitaliste.

D'abord, pourquoi un droit du travail dans une économie capitaliste? Quelles sont les raisons qui ont conduit à sa genèse durant la vague de l'industrialisation capitaliste (section 1)? Ensuite, quelles fonctions le droit du travail exerce-t-il dans une économie capitaliste, et par quels moyens ? Cela nous amène à discuter de l'ambivalence du droit du travail qui assure à la fois la protection des travailleurs et la sauvegarde du capitalisme (section 2). Enfin, en tant que branche du droit régissant la relation de travail dans une économie capitaliste, quelle est sa spécificité par rapport aux autres branches du droit pour assurer son effectivité dans la régulation des relations industrielles ? Dans la section 3, nous exposerons donc comment **l'effectivité du droit du travail inhérent au capitalisme** est assurée surtout dans **la conjugaison de l'autonomie collective des partenaires sociaux et de l'intervention de l'État**. Ces deux éléments se complètent l'un et l'autre et contribuent conjointement à un corpus dynamique et effectif de normes régissant les relations industrielles dans une économie capitaliste. Ainsi, l'autonomie collective des partenaires sociaux, résultant de la protection des droits collectifs des travailleurs par l'État, s'avère essentielle à l'effectivité du droit du travail.

Section 1. Le capitalisme et la genèse du droit du travail

Beaucoup d'auteurs classiques se sont posés la question : « pourquoi un droit du travail? » ou encore : « où résident la nécessité et l'utilité d'un droit du travail? »⁴ Le droit du travail ne découle ni de la plume des juristes romains, ni d'une tradition religieuse. Il est un produit normatif de l'intervention de l'État pour résoudre les tensions sociales engendrées par l'industrialisation capitaliste débutant au 19^e siècle⁵. D'un point de vue historique, le droit « capitaliste » du travail serait le produit de l'industrialisation et de la lutte de classe entre le capital et le travail⁶. Le développement du mode de production capitaliste aurait conduit à un conflit d'intérêt important entre ces deux classes; en permettant l'exploitation des travailleurs, il aurait généré des inégalités inacceptables⁷. Le droit du travail se serait avéré nécessaire dans les pays occidentaux pour pallier ces conflits en accordant des droits et libertés aux ouvriers et en limitant le pouvoir patronal.

Le droit du travail trouve son origine dans les acteurs mêmes des relations industrielles; il vise à pacifier les conflits d'intérêts entre capital et travail liés à un mode de production capitaliste, générateur d'inégalités dans la relation de travail (§ 1). L'approche libérale et individualiste du droit civil classique au 19^e siècle, n'envisage la relation de travail que comme un contrat entre deux individus; elle ignore la dimension collective et sociale des relations professionnelles. Le droit civil justifie ainsi et soutient l'inégalité de la relation de travail; partant, il n'aide pas à résoudre les conflits du travail. Cette incapacité du droit civil est inhérente à la particularité de la relation de travail qui ne peut être réduite à un simple contrat (§ 2). Devant l'ampleur des conflits sociaux, l'État a d'abord adopté pour politique de réprimer les soulèvements ouvriers

⁴ ALAIN SUPLOT, « Pourquoi un droit du travail ? », (1990) spéc., *Droit social*, p. 485.

⁵ GERARD LYON-CAEN, « Les fondements historiques et rationnels du droit du travail », (1951) *Droit ouvrier, repris en annexe de G. Lyon-Caen [2004]* 5, p. 52.

⁶ *Id.* p. 54.

⁷ F. COLLIN, R. DHOQUOIS, P. H. GOUTIERRE, A. JEAMMAUD, G. LYON-CAEN ET A. ROUDIL, *Le Droit capitaliste du travail*, coll. « Critique du droit », Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 1980, p. 25-30.

avant de les tolérer et les encadrer. C'est ainsi que le droit du travail, produit de l'intervention de l'État dans les conflits du travail, vise le double objectif de contenir les activités syndicales et patronales et d'aménager un espace d'autonomie collective (§ 3).

§1. L'inégalité de la relation de travail

L'évolution de la pensée notamment au cours du siècle des Lumières a conduit l'Occident à dépasser l'obscurantisme, à promouvoir les connaissances rationnelles et scientifiques et à favoriser le libéralisme. La modernisation de l'Occident commence par un refus de l'obscurantisme religieux; elle engage un processus de libération de l'enfermement de soi et d'émancipation de l'individu. La liberté du commerce comme la liberté du travail constituent des fruits significatifs de ce mouvement de la Renaissance occidentale, pour favoriser l'émancipation de l'être humain contre l'asservissement à la religion ou à la noblesse de l'Ancien Régime. Synonyme de libéralisme et d'individualisme, le capitalisme occidental prend, lui, véritablement son essor avec la révolution industrielle du 19^e siècle⁸.

La modernité occidentale, dans laquelle s'inscrit le capitalisme, gagne sa légitimité par la protection de la liberté individuelle et de la propriété privée, qui sont incluses dans le droit civil à titre de principes fondateurs. Surtout, au nom de la liberté du travail, les travailleurs sont libérés du corporatisme et deviennent libres de vendre leur force de travail à quiconque⁹. La force de travail devient une marchandise, objet de commerce.

Cette libération des travailleurs rend possible et facilite la vente volontaire et libre de la force de travail; elle la rend plus efficace et lui insuffle une envergure considérable, toujours croissante. De son côté, la protection de la liberté du commerce contribue à favoriser l'entrepreneuriat en permettant la conclusion de contrats de louages de service entre entrepreneur et travailleur, à l'instar de tout autre type de contrat entre deux individus. C'est en se fondant sur le libéralisme à caractère individuel que le capitalisme a pu imposer son mode particulier de production comme il l'a fait du 19^e siècle à nos jours.

⁸ JEAN PÉLISSIER, ALAIN SUPLOT ET ANTOINE JEAMMAUD, *Droit du travail*, 24^e éd., Paris, Dalloz, 2008, p. 10.

⁹ G. LYON-CAEN, préc., note 5.

Avec la Révolution de 1789 en France, la « Liberté » est mise en relief comme valeur première de la République, et inscrite comme l'une de ses devises. Cette liberté a surtout un sens individualiste qui rejette l'obscurantisme religieux et promeut l'épanouissement de l'individu. C'est ainsi que le droit civil se fonde sur l'égalitarisme, l'individualisme et le libéralisme pour définir sa normativité. En France, le droit civil, inspiré par les idées de la philosophie des Lumières, est mis en place dans la foulée de la Révolution française. Le Code civil de 1804 définit ainsi un droit, qui est qualifié de « droit individualiste »¹⁰. Il reconnaît l'autonomie individuelle de la volonté et la liberté contractuelle en supposant que les individus reconnus majeurs sont libres et aptes à conclure des accords dont ils doivent assumer la responsabilité. Le contrat est ainsi considéré comme le meilleur moyen d'organiser les rapports économiques et sociaux entre individus présumés égaux et libres.

Le droit civil a ainsi pu aménager la relation entre un patron et un travailleur en recourant au contrat de louage de service¹¹. La subordination de l'employé envers l'employeur est légitimée par la liberté contractuelle, dont chacun d'eux jouit. Apparaissant égale et volontaire, la relation d'emploi est assujettie aux principes du droit civil. Supposés libres et égaux, tous les citoyens jouissent de la pleine capacité juridique. Tout travailleur étant libre de choisir son employeur, l'employeur est libre de son côté d'embaucher qui il veut. En France, la relation d'emploi a été reconnue dans le Code civil de 1804 comme faisant l'objet d'un contrat de « louage de service » ou « louage d'ouvrage »¹². Au Canada, le *Code civil du Bas-Canada* applique les règles générales du contrat au contrat de louage de service personnel auquel il consacre quelques dispositions particulières¹³.

¹⁰ À ce sujet, voir notamment : LOUISE GAXIE, « Du "droit individualiste" au "droit social" Une histoire de la juridisation du social (1789-1939) », un texte publié sur l'internet seulement, visiter: <http://www.raison-publique.fr/article496.html> (15/12/2016).

¹¹ A. SUPLOT, préc., note 4.

¹² J. PÉLISSIER, A. SUPLOT ET A. JEAMMAUD, préc., note 8, p. 10.

¹³ M.-F. BICH, préc., note 3, p. 520-521.

S'appuyant sur la science et la technologie développées au 19^e siècle, le capitalisme a profité des libertés, plutôt individuelles que collectives, reconnues par le droit pour moderniser le mode de production, d'abord en Europe puis en Amérique du Nord. À la poursuite du profit, ce mode moderne et efficace de production industrialise, socialise et même globalise les activités économiques. Il parvient graduellement à regrouper et concentrer des effectifs considérables de travailleurs dans des processus de production, efficaces et standardisés, ce qui était impossible auparavant. La révolution industrielle augmente de façon significative la productivité économique, non seulement par la standardisation et l'élargissement de la production à l'aide des machines, mais aussi par l'organisation « scientifique » de la main d'œuvre. Le modèle de production tayloro-fordiste en est l'exemple typique¹⁴.

Dans une perspective marxiste, l'employeur tire son profit de l'exploitation d'employés qui vendent leur force de travail contre un salaire et qui n'ont aucun autre droit, une fois cette rémunération acquise, au bénéfice du profit engendré par leur travail¹⁵. On ne peut comprendre, sous la pure perspective du droit des contrats, la particularité de la relation d'emploi, où le corps humain, et non un bien mobilier ou immobilier, est l'objet du contrat¹⁶. La dépendance du travailleur face à l'employeur pour obtenir et conserver son emploi le prive de sa liberté individuelle, et l'oblige à accepter les conditions de la vente de sa capacité physique au propriétaire de l'instrument de production. Dans cette situation, le propriétaire bénéficie d'une position économique de puissance par rapport à l'employé; ce dernier, lié par le contrat de travail, se trouve en position subordonnée et de dépendance. En se soumettant à la volonté de l'employeur dans le cadre du contrat de travail, le salarié lui transfère aussi sa liberté individuelle. Comme les auteurs P. Davies et M. Freedland le mentionnent, « [t]he relation

¹⁴ HARRY W ARTHURS, « Labour Law Without the State? », (1996) 46 *The University of Toronto law journal*, p. 1-12; Aussi, voir KATHERINE VAN WEZEL STONE, « The Post-war Paradigm in American Labor Law », (1981) *Yale law journal*, p. 1511-1577.

¹⁵ KARL MARX, *Le capital*, Livre I, Editions sociales, 1976, Chap. VI, p. 129 et s.

¹⁶ ALAIN SUPIOT, *Critique du droit du travail*, 1^{re} éd., coll. « Voies du droit », Paris, Presses universitaires de France, 1994, p. 45-66.

between an employer and an isolated employee or worker is typically a relation between a bearer of power and one who is not a bearer of power. In its inception it is an act of submission, in its operation it is a condition of subordination... »¹⁷. Ainsi, le travailleur se trouve dans un état de vulnérabilité puisqu'il dépend économiquement de l'employeur pour obtenir un emploi afin de survivre, et qu'il lui est subordonné dans l'exécution du travail. Cette relation inégalitaire entre l'employeur et l'employé individuel est caractéristique du mode de production capitaliste.

Par ailleurs, le mode de production capitaliste se fonde sur la dissociation entre force de travail et propriété des moyens de production¹⁸. Les travailleurs, subordonnés et économiquement dépendants, cèdent leur force de travail contre un salaire payé par le propriétaire des moyens de production; ce dernier en dégage un supplément de valeur. C'est en ce sens que Marx définit et explique l'exploitation capitaliste. L'employeur tire profit du travail de ses employés, subordonnés à sa volonté. Cette relation inégalitaire fondée sur l'exploitation génère un conflit perpétuel d'intérêts. Celui-ci est toutefois gommé d'un point de vue juridique en recourant à une relation contractuelle d'emploi qui légitimise le pouvoir d'exploitation patronal au mépris des intérêts de ses subordonnés. En somme, la relation individuelle d'emploi se présente comme une relation inégalitaire, source d'injustice sociale. Le mouvement ouvrier naît en réaction à cette inégalité inhérente au capitalisme.

La prospérité du capitalisme conduit à l'organisation de la classe ouvrière; cette dernière devient une force combative et influente dans la vie économique et sociale de la société capitaliste. Les manifestations ouvrières remettent en cause l'exploitation de la classe dominante au sein du capitalisme. Le syndicalisme ouvrier est essentiellement un produit du

¹⁷ PAUL LYNDON DAVIS ET MARK ROBERT FREEDLAND, *Kahn-Freund's Labour and the Law*, London, Stevens & Sons, 1983, p. 9.

¹⁸ ANTOINE JEAMMAUD, « Le droit du travail dans le capitalisme, question de fonctions et de fonctionnement », dans ANTOINE JEAMMAUD, PIERRE CAHUC ET GÉRARD LYON-CAEN (dir.), *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, 2005, p. 16.

capitalisme, qui est synonyme de conflits de classe¹⁹.

Les conflits du travail sont ainsi inhérents à toute économie capitaliste, du fait de l'exploitation qu'elle suppose et d'un mode de production basé sur la dissociation de la force de travail et de la propriété des moyens de production. Au 19^e siècle, en France comme au Canada, ce déséquilibre évident entre les deux classes, que forment les propriétaires des moyens de production et les travailleurs salariés, est source constante de conflits du travail et de conflits sociaux. Le syndicalisme en vient de ce fait à représenter un risque pour le capitalisme²⁰.

¹⁹ Sur le développement historique du syndicalisme au Québec, voir P. VERGE ET G. MURRAY, *Le Droit et les syndicats: aspects du droit syndical québécois*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1991, p. 11-18.

²⁰ F. COLLIN et al., préc., note 7, p. 47-49.

§2. L'incapacité congénitale du droit civil

La dépendance et la subordination de l'employé envers son employeur, qui caractérise la relation de travail salariée, rendent inappropriée le recours au droit civil et à ses principes généraux dans le régulation des relations de travail. La réalité de la relation de travail salariée s'oppose à la présomption fondamentale et classique du droit civil, soit l'égalité et l'autonomie des individus dans la société. De plus, le droit civil est incapable de prendre en compte le caractère collectif de la relation d'emploi qui découle de l'industrialisation de la production économique. Le rapport d'emploi revêt une dimension collective et sociale, qui le distingue d'un contrat classique, dont l'objet est un bien ou un service.

La présomption de l'égalité et l'autonomie entre tous les individus libres à la base du droit civil est remise en question par l'essor du mode de production capitaliste dans les pays occidentaux depuis la révolution industrielle. Dans la relation de travail, l'employé, qui est le sujet de droit présumé en droit civil, devient également l'objet des rapports de droit; de ce fait, l'employé, à la fois sujet et objet dans ce rapport de droit, n'est pas dans une situation d'égalité avec l'employeur²¹. Cette situation n'est pas celle d'un contrat typique en droit civil, par exemple un contrat de vente, où deux sujets égaux (acheteur et vendeur) négocient librement pour acheter ou vendre un bien (objet).

Ainsi, dans le cas du contrat de travail, l'employé n'est ni libre – car il doit se soumettre physiquement à son employeur – ni dans une position égalitaire face à l'employeur puisqu'il se trouve dans une situation de vulnérabilité. La relation d'emploi est plutôt un rapport de dépendance, du fait de la dépendance *de facto* et de la vulnérabilité de l'employé envers l'employeur²². L'application intégrale du droit civil, qui présume une égale capacité entre les

²¹ GÉRARD LYON-CAEN, « Un droit sans papiers d'identité », (1997), *Arch. phil. droit*, p. 186.

²² PIERRE VERGE ET GUYLAINE VALLÉE, *Un droit du travail? : essai sur la spécificité du droit du travail*, coll. « Droit aussi », Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997, p. 13-15.

parties, est impossible.

Autrement dit, l'application pure et simple des principes du droit civil au contrat individuel d'emploi débouche sur l'injustice sociale dénoncée par le mouvement ouvrier. L'application simple du droit commun des contrats dissimule l'inégalité réelle de la relation d'emploi et favorise l'exploitation, source des conflits du travail. C'est en raison de l'inégalité de la relation de travail et pour contrer les abus de pouvoir de l'employeur que les rapports collectifs de travail se développent. Ébranlé par les vagues de mouvements ouvriers qui protestent contre les mauvaises conditions de travail, l'État est obligé d'intervenir de plus en plus dans les relations industrielles à partir de la seconde moitié du 19^e siècle. Pour atténuer les conflits sociaux et stabiliser l'ordre social, l'État est amené à encadrer les grèves et la négociation des conditions de travail afin de rendre plus humaine et acceptable la relation d'exploitation inhérente au capitalisme et à la propriété privée des moyens de production.

En somme, la relation d'exploitation entre le travailleur et l'employeur rend inefficace, voire impossible, la régulation de la relation de travail par la simple application du droit commun des contrats²³. Le droit du travail se développe en réaction à l'inégalité réelle de la relation de travail et se distingue progressivement du droit civil²⁴. Il aura pour fonction d'« humaniser » les relations du travail en comblant les lacunes du droit civil, et particulièrement son ignorance de la vulnérabilité du travailleur face à l'employeur²⁵. Se dégageant des principes du droit civil, le droit du travail manifeste ses particularités et son indépendance en empruntant au droit public²⁶. Avec des rapports de travail de plus en plus socialisés et collectivisés, le droit du travail se dote de techniques juridiques spécifiques qui se distinguent progressivement de l'approche civiliste.

²³ M.-F. BICH, préc., note 3, p. 517-518.

²⁴ A. SUPLOT, préc., note 4, p. 488.

²⁵ P. VERGE ET G. VALLÉE, préc., note 22, p. 16-19.

²⁶ G. LYON-CAEN, préc., note 21, p. 183.

§3. L'intervention de l'État : de la répression à la tolérance

L'intervention accrue de l'État dans les pays occidentaux en matière des relations industrielles conduit à mettre en place un périmètre de plus en plus sophistiqué pour encadrer les activités des partenaires sociaux dans l'aménagement de leurs rapports de travail. À l'égard des activités syndicales, la politique de l'État connaît une évolution, qui va de la répression à la tolérance et à l'acceptation. À travers cette politique de tolérance et d'encadrement des activités syndicales, et en lieu et place de la répression, le droit du travail capitaliste se cristallise; en favorisant la canalisation des conflits du travail, il permet aussi l'amélioration des conditions de travail. Ce changement de « paradigme » de l'intervention de l'État dans l'aménagement des relations industrielles a contribué à développer un droit du travail adapté au mode de production capitaliste, tout en tenant compte des circonstances particulières à chaque pays du monde occidental.

A. Un changement de « paradigme » de l'intervention de l'État

Au début de l'industrialisation dans les pays occidentaux, au 19^e siècle, l'État considère la relation de travail comme une relation contractuelle, assujettie aux principes du droit commun des contrats. Promoteur des libertés individuelles, l'État adopte la politique du « *laissez faire, laissez passer* ». Il se garde d'intervenir directement dans la relation de travail, et se montre réticent à poser des normes de travail réglementaires²⁷. Il respecte la liberté d'entreprendre et le droit de propriété de l'employeur, tout en reconnaissant la liberté du travail des salariés. Il est présumé que deux individus s'engageant dans une relation de travail entrent dans une convention de façon libre et égalitaire, le tout conformément aux principes du droit commun.

Dans cette logique, soucieux de maintenir le libre fonctionnement du marché et du commerce,

²⁷ L. GAXIE, préc., note 10.

l'État n'hésite pas à sanctionner les coalitions de travailleurs qui, à ses yeux, constituent une entrave grave à la propriété privée de l'employeur et au libéralisme économique. Préoccupé par le respect des principes du droit commun et de l'ordre public, l'État réprime les activités syndicales au nom de la protection de la propriété privée, du libre marché et/ou de la sauvegarde de l'intérêt public.

Cette politique de répression des activités syndicales est adoptée dans tous les pays occidentaux au début de leur industrialisation. Les regroupements de travailleurs et les grèves sont sanctionnés, et conduisent à des inculpations au nom de la protection de la propriété privée et de la liberté du commerce dans des pays comme la France et le Canada. Les activités ouvrières sont considérées comme illégales ou même criminelles par l'État²⁸. Ainsi, au nom de la liberté individuelle, la loi Le Chapelier des 14-17 juin 1791 interdit tous regroupements professionnels et coalitions afin de contrer le corporatisme en France. Cette loi considère les travailleurs et les employeurs d'un point de vue individuel. De plus, les articles 414 et 415 du Code pénal sanctionnent le délit de coalition, et l'article 291 du même code exige l'accord du gouvernement pour toute coalition et toute association de plus de vingt personnes²⁹. De la même façon, toujours au 19^e siècle, au Canada et au Québec, les regroupements ouvriers et les activités syndicales sont considérés comme illégaux et comme des entraves à la libre concurrence³⁰.

Le gouvernement chinois, face à l'industrialisation capitaliste menée depuis les années 1980 et aux conflits du travail qu'elle engendre, adopte actuellement une politique similaire à celle poursuivie dans les pays occidentaux au cours du 19^e siècle. Hostile aux manifestations ouvrières, ce gouvernement tente toujours de proscrire les activités syndicales indépendantes,

²⁸ G. TRUDEAU, préc., note 1, p. 9.

²⁹ BERNARD TEYSSIÉ, *Droit du travail: relations collectives*, Paris, Litec, 2007, p. 5.

³⁰ G. TRUDEAU, préc., note 1, p. 7. Voir aussi, PIERRE VERGE, GILLES TRUDEAU ET GUYLAINE VALLÉE, *Le droit du travail par ses sources*, Montréal, Éditions Thémis, 2006, p. 31-34.

d'éliminer toutes les organisations syndicales en dehors du cadre de l'ACFTU et d'interdire les manifestations ouvrières. Et ce, au nom même de la stabilité sociale et politique.

Le choix d'interdire les coalitions ouvrières et d'en réprimer les manifestations n'est pas étonnant de la part d'un État qui craint pour la stabilité sociale et politique. Mais si la répression des activités syndicales n'a pas réduit les conflits du travail dans les États occidentaux au 19^e siècle, il en va de même dans la Chine contemporaine. Priorisant la protection de la propriété privée au détriment des intérêts sociaux, l'État, dans les pays occidentaux au 19^e siècle, n'avait pas compris le fondement des conflits du travail. L'objectif et les buts essentiels des activités syndicales et des mouvements ouvriers visent davantage l'amélioration des conditions de travail que des objectifs plus radicaux. Les conflits du travail trouvent leur origine dans les mauvaises conditions de travail, plutôt que dans les activités syndicales en tant que telles. Pour atténuer les conflits du travail à long terme, il vaut mieux s'attaquer aux mauvaises conditions de travail qu'interdire les manifestations ouvrières.

Le régime de l'État-parti en Chine semble commettre la même erreur, en tentant de régler les conflits du travail par la répression de toute activité syndicale en dehors du cadre et du contrôle de l'ACFTU³¹. Comme nous l'avons évoqué dans les chapitres précédents, le caractère « socialiste » du droit du travail chinois explique son refus de reconnaître l'existence permanente des conflits du travail engendrés par l'économie de marché. Cette dénégation du caractère structurel des conflits de classe dans le mode de production capitaliste découle de leur suppression dans la Chine de l'époque de Mao. En effet, selon l'idéologie communiste mise en place, les travailleurs sont devenus propriétaires des moyens de production, et la classe capitaliste a été supprimée. Cette idéologie demeure enracinée non seulement dans la législation sur la relation de travail, mais aussi dans sa mise en œuvre, malgré la résurgence de

³¹ SIMON CLARKE, « Post-socialist Trade Unions: China and Russia », (2005) 36 *Industrial Relations Journal*, p. 2-18.

cette conflictualité depuis « Réforme et ouverture ». Cette dénégation rend le droit du travail chinois ineffectif face aux conflits de travail et inadapté à la conjoncture de l'économie de marché socialiste.

L'expérience occidentale dans la réglementation des rapports de travail, en particulier celle des droits québécois et français, démontre qu'une politique qui se limite à réprimer les activités syndicales ne permet pas d'améliorer les conditions de travail et n'aide guère à diminuer l'incidence des conflits entre employeurs et travailleurs³². Ainsi, puisqu'elle développe le même mode de production économique que celui déjà implanté dans les pays occidentaux à compter du 19^e siècle, la Chine d'aujourd'hui n'aura d'autres choix que de les imiter quant à la régulation des relations industrielles.

B. La finalité de l'intervention de l'État

Dans cette perspective, il conviendrait de transformer les modes d'intervention de l'État en matière de rapports de travail. Dans le contexte de l'économie de marché, les activités syndicales et patronales devraient être à la fois tolérées et encadrées, dans un double objectif de canaliser les conflits sociaux et d'améliorer les conditions de travail. L'intervention de l'État doit non seulement viser les injustices de la relation de travail pour améliorer les conditions de travail (2), mais aussi atténuer les conflits sociaux et ainsi assurer la pérennité du régime capitaliste (1).

1. Canalisation des conflits sociaux

L'échec de la politique de répression des activités syndicales des pays occidentaux au 19^e siècle a obligé l'État à changer sa façon d'intervenir dans les relations industrielles. Il est

³² G. TRUDEAU, préc., note 1, p. 6-19.

impossible d'éradiquer les conflits du travail dans une économie capitaliste, puisque ce mode de production oppose les travailleurs à l'employeur de façon structurelle. Ces deux partenaires sociaux se trouvent perpétuellement en conflit d'intérêts, puisque le profit de l'employeur est tiré de l'exploitation des travailleurs. Donc, l'intervention de l'État ne devrait pas viser à éradiquer les conflits du travail – ce dont il n'est pas capable – mais plutôt à les canaliser. Ce faisant, le droit du travail offre une soupape au fonctionnement de la société en réduisant la tension sociale.

En cessant de réprimer radicalement les manifestations ouvrières, les États des pays occidentaux ont été amenés à établir un système juridique beaucoup plus tolérant pour les activités syndicales. Pour ce faire, l'État tente d'amener les partenaires sociaux à négocier les conditions de travail dans un système qu'il définit, d'établir leurs droits fondamentaux tant sur le fond que sur la procédure, et de veiller au bon respect des conditions et obligations qui leur sont imposées. Ce nouveau mode d'intervention étatique vise à garantir aux partenaires sociaux une forme de dialogue se déroulant de bonne foi, en se basant sur la reconnaissance et la protection des droits et libertés fondamentaux, dont notamment la liberté d'association, le droit à la négociation collective et le droit de grève (et de lock-out).

La consécration et la protection de la liberté d'association (ou liberté syndicale) constituent un pilier essentiel pour le développement du droit du travail dans les pays occidentaux. En levant l'interdiction de coalition des ouvriers, l'État commence, vers la fin du 19^e siècle, à tolérer les actions collectives découlant de la solidarité ouvrière et à légiférer à leur sujet³³. En France, il faut attendre l'abolition du délit de coalition en 1864, sous le Second Empire, pour que les sanctions visant le regroupement des ouvriers soient supprimées. Plus tard, au niveau législatif, la loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884 instaure le principe de libre constitution des

³³ J. PÉLISSIER, A. SUPIOT ET A. JEAMMAUD, préc., note 8, p. 11. Concernant la situation en Amérique du Nord, voir G. TRUDEAU, préc., note 1.

syndicats et leur reconnaît la personnalité juridique³⁴. Au Canada, en 1872, le législateur fédéral décriminalise la grève et le piquetage pacifique par l'adoption de deux lois : *Acte des associations ouvrières* (S.C. 1872, c. 30) et *Acte pour amender la loi criminelle relative à la violence, aux menaces et à la molestation* (S.C. 1872, c. 31)³⁵.

Avec les forces ouvrières intervenant de plus en plus sur la scène politique au 20^e siècle, les relations de travail tendent à être de plus en plus socialisées, démocratiques et participatives. Le syndicalisme dans les pays occidentaux reconfigure largement le capitalisme, en rééquilibrant les rapports de force entre le travail et le capital, empêchant ainsi que la lutte des classes ne conduise à renverser le capitalisme³⁶. Cette reconnaissance de leur liberté de s'allier et de se grouper contribue à donner aux travailleurs plus de moyens de pression à l'encontre d'une exploitation excessive. Elle conduit ainsi à leur reconnaître droits et libertés, qu'ils soient individuels ou collectifs, tant sur le plan normatif que dans la pratique des relations industrielles. Cette liberté fondamentale est si essentielle et importante qu'en droit français, le préambule de la Constitution de 1946 déclare que « tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix ». Cette consécration constitutionnelle reprend les sens tant individuel que collectif de cette liberté, et elle comprend les dimensions négative et positive de la volonté d'adhérer ou pas à un syndicat³⁷.

Au Québec, par l'adoption de la *Loi des syndicats professionnels* en 1924, le législateur permet aux associations d'ouvriers d'obtenir la personnalité juridique. En 1934, la *Loi relative à l'extension juridique des conventions collectives de travail*, est adoptée; elle illustre la volonté du législateur de favoriser la négociation collective au Québec. Plus tard, la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec (RLRQ, chap. C-12) et la *Charte canadienne des droits et*

³⁴ B. TEYSSIÉ, préc., note 29, p. 5.

³⁵ P. VERGE, G. TRUDEAU ET G. VALLÉE, préc., note 30, p. 33-34.

³⁶ F. COLLIN et al., préc., note 7, p. 34-40.

³⁷ B. TEYSSIÉ, préc., note 29, p.19-35.

libertés, qui protègent la liberté d'association, apporteront une valeur constitutionnelle à la liberté d'association³⁸.

En plus de reconnaître et de protéger la liberté d'association, l'État intervient dans la pratique des négociations collectives par ses organes législatif, exécutif et judiciaire afin de réduire, réglementer et résoudre les conflits du travail. Ce faisant, les partenaires sociaux se voient octroyer le pouvoir de configurer de façon autonome leurs conditions de collaboration par la négociation collective dans un cadre imposé par l'État.

Ainsi, au début du 20^e siècle, les gouvernements provinciaux du Canada interviennent directement en recommandant des solutions, telles que la conciliation ou l'arbitrage, afin de résoudre les conflits dans les secteurs essentiels et de protéger l'intérêt public³⁹. De même, le gouvernement fédéral du Canada propose une *Loi des enquêtes en matière de différends*; elle rend obligatoire une étape de conciliation avant le déclenchement de grèves ou de lock-out dans certains secteurs économiques névralgiques au nom de la défense de l'intérêt public⁴⁰. Néanmoins, cette loi sera jugée inconstitutionnelle et ne pourra s'appliquer qu'aux entreprises régies par la loi fédérale. Les législateurs provinciaux s'inspirent pourtant de cette ligne directrice, et imposent aussi des conditions et contraintes quant au recours à la grève ou au lock-out. Ces premières législations étatiques posent la base d'un modèle canadien en matière de rapports collectifs de travail.

Inspirés par le *Wagner Act* (1935) des États-Unis, les législateurs provinciaux et fédéral du Canada développent leurs propres législations en matière de rapports de travail; l'accréditation du syndicat majoritaire au sein d'une unité de négociation, ce qui lui confère le monopole de représentation syndicale, ainsi que la négociation collective entre le seul représentant élu et

³⁸ P. VERGE, G. TRUDEAU ET G. VALLÉE, préc., note 30, p. 12.

³⁹ J. FUDGE ET E. TUCKER, *Labour Before the Law: The Regulation of Workers' Collective Action in Canada, 1900-1948*, Toronto, University of Toronto Press, Scholarly Publishing Division, 2015, p. 398.

⁴⁰ P. VERGE, G. TRUDEAU ET G. VALLÉE, préc., note 30, p. 35.

l'employeur en sont caractéristiques. Sous un tel système, les recours à la grève et au lock-out sont d'autant plus encadrés que les législateurs en définissent les conditions strictes concernant le délai et l'objet⁴¹. De plus, une obligation de paix est imposée aux employés et à leur syndicat pendant la durée de la convention collective.

Le droit du travail québécois est lui aussi fortement influencé par le modèle du *Wagner Act*, caractérisé par le monopole d'un seul syndicat accrédité dans l'aménagement des rapports de travail. Cette empreinte des États-Unis est évidente dans la *Loi sur les relations ouvrières* adoptée par le gouvernement d'Adélard Godbout le 3 février 1944. Comme la loi étatsunienne, cette loi québécoise oblige l'employeur à reconnaître le syndicat accrédité et à négocier de bonne foi avec lui les conditions de travail. Il reconnaît le droit à la grève et au lock-out durant la phase de négociation des conditions de travail. Par ailleurs, l'extension des conventions collectives avait été établie au Québec dès 1934 par l'adoption d'une loi dite « Loi des décrets »; ce régime distingue le Québec des autres juridictions d'Amérique du Nord. D'inspiration européenne, cette loi a donné un essor considérable à la convention collective au Québec. Les règles en matière de rapports de travail ont été ensuite regroupées et intégrées dans le *Code du travail* en 1964. Ce dernier est toujours en vigueur, même s'il a fait l'objet de modifications au cours des années.

Le droit du travail français se développe lui aussi suite à l'intervention de l'État dans la réglementation des rapports de travail⁴². Avec la tolérance et la reconnaissance des syndicats par la loi *Waldeck-Rousseau* en 1884, l'État a aboli la politique antérieure d'interdiction des activités syndicales et a reconnu leur légitimité. Le syndicalisme ouvrier, avec ses grandes confédérations au niveau national, exerce une influence marquante; la pratique de la négociation collective se généralise (lentement) à partir du début du 20^e siècle. Un régime

⁴¹ G. TRUDEAU, préc., note 1, p. 19-29.

⁴² J. PÉLISSIER, A. SUPIOT ET A. JEAMMAUD, préc., note 8, p. 41.

spécifique aux conventions collectives de travail, institué par la loi du 25 mars 1919, marque l'originalité du droit du travail vis-à-vis le droit commun des contrats. Selon le *Code du travail* en vigueur actuellement, la négociation collective se déroule à plusieurs niveaux allant de l'entreprise jusqu'au niveau national et interprofessionnel, ce dernier niveau exerçant une fonction déterminante sur les conditions de travail⁴³.

À la différence du modèle nord-américain, le droit français permet à plusieurs syndicats représentatifs d'intervenir au nom des salariés dans la négociation collective, laquelle ne se limite pas au niveau de l'entreprise⁴⁴. En outre, la participation directe des employés dans la gestion interne de l'entreprise s'avère plus développée en France qu'en Amérique du Nord. Le comité d'entreprise et les représentants du personnel peuvent exercer une influence sur la gestion des affaires de l'entreprise⁴⁵, certains pouvant même siéger dans les conseils d'administration.

En somme, le changement de position de l'État de l'interdiction à la tolérance des activités syndicales a contribué à canaliser les conflits du travail. L'auto-détermination des conditions de travail par les partenaires sociaux y joue un rôle décisif. Cette politique, conçue au fil de l'expérience occidentale au cours de l'industrialisation, qui tolère les activités syndicales et reconnaît leur légitimité, est aussi devenue un moyen effectif d'améliorer les conditions de travail.

2. Amélioration des conditions de travail

Comme nous l'avons évoqué plus haut, l'enjeu principal des conflits du travail réside dans la négociation des conditions de travail. Les manifestations ouvrières ont pour but leur

⁴³ YANN LEROY, « Accord national interprofessionnel: de la loi négociée à la loi contestée », (2014) *Civitas Europa*, p. 71-79.

⁴⁴ RENÉ MOURIAUX, « Le syndicalisme français: combien de divisions? », (2006) *Mouvements*, p. 71-75.

⁴⁵ Pour une étude plus récente sur le comité d'entreprise en droit français, voir : MAURICE COHEN ET LAURENT MILET, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe 2017: CHSCT, délégation unique du personnel, comités d'entreprise européens*, Issy-les-Moulineaux, LGDJ, 2017, 1510 p.

amélioration. Corrélativement, l'intervention de l'État dans la relation de travail salariée consiste à réprimer les abus de pouvoir de l'employeur par la mise en place et l'application de normes législatives relativement aux conditions de travail.

Ainsi, l'intervention de l'État dans les conditions de travail est initialement motivée par des raisons humanitaires. À cette fin, dans les pays occidentaux, des lois sont adoptées successivement au début de l'industrialisation pour restreindre les abus de pouvoir de l'employeur, en limitant la durée du travail ou en posant des restrictions à l'embauche des personnes mineures. C'est pourquoi, en 1882, le gouvernement fédéral du Canada met en place une commission d'enquête sur les conditions du travail abusives imposées par les employeurs. En 1885, le législateur québécois adopte l'*Acte des manufactures de Québec* qui légifère sur les conditions du travail des mineurs et des femmes⁴⁶. En France, partant des mêmes préoccupations, le législateur agit en adoptant des lois, telles que la *Loi du 22 mars 1841 sur le travail des enfants employés dans les manufactures*, ou la *Loi de 1874 sur le travail des enfants et des filles mineures*, qui instaurent l'inspection du travail. Au début du 20^e siècle, d'autres lois viennent régir la durée du travail, le repos hebdomadaire ou l'indemnisation des victimes d'accident du travail⁴⁷.

Graduellement, à partir du 20^e siècle, face aux crises économiques et à leurs conséquences sociales, les législateurs interviennent également pour protéger l'emploi contre les licenciements abusifs, pour favoriser la sécurité professionnelle et sociale et pour réglementer de multiples autres aspects des conditions de travail⁴⁸. Ainsi, durant les années 1970, le législateur québécois réforme les pratiques d'emploi, notamment par l'adoption de la *Loi sur les normes du travail* et de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Ces deux lois manifestent

⁴⁶ ANDRÉ C CÔTÉ, « L'Acte des manufactures de Québec, 1885: Un centenaire », (1985) 40 *Relations industrielles/Industrial Relations*, p. 623-628.

⁴⁷ J. PÉLISSIER, A. SUPIOT ET A. JEAMMAUD, préc., note 8, p. 11-12.

⁴⁸ JEAN-EMMANUEL RAY, « Mutation économique et droit du travail », dans *Les transformations du droit du travail : études offertes à Gérard Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, 1989, p. 11-31.

la volonté de l'État de garantir des conditions minimales de travail. En droit québécois comme en droit français, l'intervention de l'État en ces matières ne cesse de s'accroître au fil des mutations économiques et sociales⁴⁹. Les défis sociaux, politiques et économiques, en transformation constante, contraignent le droit du travail à s'adapter et à se renouveler pour maintenir la paix sociale⁵⁰. En ce sens, le droit du travail peut être qualifié de droit vivant, ses mutations résultant de l'évolution des rapports de force entre le travail et le capital⁵¹.

En résumé, dans les pays occidentaux comme la France et le Canada, qui connaissent l'industrialisation dès le 19^e siècle, l'inégalité intrinsèque de la relation de travail engendre inévitablement des conflits du travail. L'application simple du droit commun des contrats dans le champ des rapports de travail a conduit à l'injustice et à l'aggravation de l'exploitation des salariés par l'employeur. C'est pourquoi l'État est intervenu dans les relations industrielles pour transformer l'espace contractuel des acteurs sociaux. Après avoir interdit les coalitions ouvrières, l'État a dû tolérer et légitimer les activités syndicales, l'interdiction et la sanction de ces regroupements s'étant avérées peu effectives, voire même inutiles, pour assurer la paix industrielle à long terme. En revanche, par la reconnaissance de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective et à la grève (au lock-out), l'État définit un cadre juridique davantage effectif en matière de relation de travail, pour équilibrer les rapports de force entre les partenaires sociaux, et canaliser effectivement les conflits du travail en vue *in fine* de sauvegarder le mode de production capitaliste à long terme.

⁴⁹ Concernant le droit français, voir *Id.*, p. 11-31; quant au droit québécois, voir P. VERGE, G. TRUDEAU ET G. VALLÉE, préc., note 30, p. 29-61.

⁵⁰ GÉRARD LYON-CAEN, « Permanence et renouvellement du droit du travail dans une économie globalisée », (2004) *Droit Ouvrier*, p. 49-52.

⁵¹ F. COLLIN et al., préc., note 7, p. 35-40.

Section 2. Le droit du travail et l'ordre capitaliste contemporain

Avec l'essor du syndicalisme, le capitalisme se voit en fait critiqué et corrigé par le mouvement ouvrier. Le syndicalisme ne fait pas disparaître le capitalisme dans les pays occidentaux; il contribue au contraire à son perfectionnement et même à son renforcement⁵². Comme nous l'avons évoqué plus haut, par sa tolérance et sa légitimation du syndicalisme ouvrier, l'État assure la canalisation effective des conflits sociaux en aménageant un espace d'autonomie collective au sein duquel les acteurs sociaux peuvent définir les conditions de travail. Le droit du travail « capitaliste » qui se développe et se perfectionne à partir de l'époque de l'industrialisation au 19^e siècle pour répondre effectivement aux conflits d'intérêts, inévitables et perpétuels, entre le capital et le travail sous le mode de production capitaliste, vise à encadrer les activités syndicales et patronales en matière de rapports de travail. Grâce au droit du travail, le capitalisme occidental se protège d'un syndicalisme menaçant. Le droit du travail, en même temps qu'il protège les travailleurs contre les abus de pouvoir de l'employeur, sauvegarde et pérennise le mode de production capitaliste en canalisant les conflits du travail qui autrement pourraient menacer cet ordre social⁵³.

En ce sens, le droit du travail d'une économie capitaliste servirait non seulement à protéger les ouvriers, mais aussi à tolérer, légitimer ou même à pérenniser l'« exploitation capitaliste »⁵⁴. Le droit du travail a ainsi un double objectif contradictoire en visant, d'une part, à limiter l'exploitation capitaliste par la reconnaissance et la protection des droits et libertés fondamentaux des travailleurs par l'État et, d'autre part, à encadrer les activités syndicales, et la grève tout particulièrement, pour protéger le mode de production capitaliste. Ce faisant, effectivement et simultanément, le droit du travail protège les droits des travailleurs et établit

⁵² Il y a des études qui analysent les effets du droit du travail sur le capitalisme. Par exemple, LUC BOLTANSKY ET EVE CHIAPELLO, « Le nouvel esprit du capitalisme », (1999) *Paris, Gallimard*, 980 p.

⁵³ TIENNOT GRUMBACH, « Le simple et le complexe dans le droit du travail », (2003) *Spécial n°01 Dr. soc.*, p. 48-58.

⁵⁴ A. JEAMMAUD, préc., note 18, p. 15-24.

un ordre social qui sauvegarde le mode de production capitaliste⁵⁵.

Cette ambivalence du droit du travail est relevée par certains auteurs français⁵⁶. Ainsi, le droit du travail joue un rôle important dans le maintien des ordres économique, politique et social au sein du régime capitaliste, que ce soit au Québec ou en France. Il régleme les activités des partenaires sociaux dans leurs rapports tels que le regroupement, la négociation collective et les recours à la grève et au lock-out. Dans l'économie capitaliste tel qu'en France et au Québec, les conflits du travail sont ainsi atténués et canalisés effectivement par application du droit du travail. À cet effet, nous entendons expliquer succinctement les rôles économique (§1), politique (§2) et social (§3) que joue le droit du travail à travers ses mécanismes. Ces trois dimensions mettent en évidence l'importance d'un droit du travail effectif pour maintenir l'ordre public et pérenniser le capitalisme.

⁵⁵ P. VERGE ET G. VALLÉE, préc., note 22, p. 25- 30.

⁵⁶ Sur ce point, voir la contribution de G. LYON-CAEN, préc., note 5; aussi, voir A. JEAMMAUD, préc., note 18; et F. COLLIN et al., préc., note 7.

§1. L'ordre économique

Le mode de production capitaliste se heurte périodiquement à des crises économiques. Le droit du travail est né dans les pays industrialisés pour résoudre les conflits sociaux engendrés par l'économie libérale capitaliste. Ainsi, le droit du travail aux États-Unis, dont le *Wagner Act* de 1935 constitue la pièce maîtresse, trouve son fondement dans les mesures gouvernementales prises pour sortir de la crise économique des années 1930⁵⁷. Pour stimuler la consommation interne du pays et structurer la production nationale, le gouvernement fédéral présidé par Franklin Roosevelt adopte une série de réformes (appelée « New Deal »); celle qui concerne les relations industrielles vise à améliorer les conditions de travail en facilitant l'accès des travailleurs à la négociation collective⁵⁸. Le *National Labor Relations Act of 1935* vise à réguler la négociation collective et les moyens de pression. Basée sur le libéralisme économique, cette loi sert à définir un cadre juridique dans lequel les partenaires sociaux négocient entre eux les conditions de travail⁵⁹. Elle établit autant l'autorité de l'employeur sur les employés que l'obligation pour l'employeur de reconnaître le syndicat accrédité comme représentant unique des salariés compris dans l'unité de négociation⁶⁰. Au nom de la démocratie et du consensus social, cette loi cherche à réduire et contrôler les conflits sociaux et à établir un ordre de l'entreprise qui favorise la productivité et l'amélioration des conditions de travail des salariés. Ce faisant, le droit du travail étatsunien, dont les droits du travail canadien et québécois sont largement inspirés⁶¹, joue un rôle essentiel dans la prospérité économique nord-américaine.

⁵⁷ KATHERINE VAN WEZEL STONE, « The Post-War Paradigm in American Labor Law », (1981) *Yale Law Journal*, p. 1509-1580.

⁵⁸ CYNTHIA L ESTLUND, « The Ossification of American Labor Law », (2002) *Columbia Law Review*, p. 1527-1612.

⁵⁹ KENNETH G DAU-SCHMIDT, « A Bargaining Analysis of American Labor Law and the Search for Bargaining Equity and Industrial Peace », (1992) 91 *Michigan Law Review*, p. 419-514.

⁶⁰ PAUL WEILER, « Promises to Keep: Securing Workers' Rights to Self-Organization Under the NLRA », (1983) *Harvard Law Review*, p. 1769-1827.

⁶¹ ROY J ADAMS, « The North American Model of Employee Representational Participation: A Hollow Mockery », (1993) 15 *Comp. lab. lj*, p. 4-14.

Toujours au plan économique, le droit du travail définit les conditions de travail à respecter par tous les employeurs; il permet d'« égaliser » la concurrence en matière de coût du travail entre employeurs⁶². Les conditions de travail constituent une partie importante des éléments économiques, les coûts de main d'œuvre jouant un rôle essentiel dans la production des biens et services. Des pratiques déloyales en matière de conditions de travail nuisent à la santé et à la sécurité des travailleurs, mais aussi à une concurrence équilibrée et saine entre différents employeurs sur un même marché. L'uniformisation des minima dans les conditions de travail sert à établir un plancher uniforme de concurrence en matière de travail.

Le droit du travail joue un rôle de régulateur de la concurrence sur un marché relevant d'un même système juridique, en configurant une base minimale standardisée des conditions de travail pour tous les employeurs⁶³. En France comme au Québec, l'État a établi des normes minimales en ce qui concerne la durée du travail, la santé, la sécurité et l'hygiène au travail, ainsi que le taux horaire de salaire minimum pour les travailleurs d'une même industrie ou profession. De même, l'État détermine des critères généraux à respecter par tous les employeurs sur son territoire en matière de taux salarial, de cotisations et de charges sociales. Tous les acteurs d'une même industrie sur le marché ont l'obligation de respecter des critères identiques de conditions de travail. Le droit du travail se voit aussi confier le rôle d'assurer le respect de ces exigences et d'en sanctionner le non-respect.

Ce rôle de régulateur de la concurrence joué par le droit du travail semble suffisamment important pour que, dans les échanges économiques entre pays différents, des « clauses sociales » soient insérées dans les contrats et les conventions internationales. *L'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA)*, en fournit un exemple, avec l'insertion d'une clause

⁶² RICHARD A POSNER, « Some Economics of Labor Law », (1984) 51 *The University of Chicago Law Review*, p. 988-1011.

⁶³ THEODORE J ST. ANTOINE, « *Connell*: Antitrust Law at the Expense of Labor Law », (1976) *Virginia Law Review*, p. 603-631.

sociale concernant la protection des droits des travailleurs⁶⁴. De même, on a vu apparaître la notion de « responsabilité sociale de l'entreprise » pour tenter de faire prendre en compte et améliorer, au niveau mondial, les conditions de travail dans les activités économiques. Cet élément « social » en matière de conditions du travail met particulièrement en relief la place du coût du travail dans une saine concurrence.

Le droit du travail sert aussi à organiser et sécuriser les milieux de travail et le bon fonctionnement de l'entreprise⁶⁵. Il reconnaît et protège l'intérêt de l'entreprise notamment en fondant la légitimité des règles (ou disciplines) internes à l'entreprise. Le pouvoir de direction de l'employeur est ainsi reconnu et protégé par le droit du travail, garantissant l'ordre au sein de son organisation.

En somme, le droit du travail vise à combattre les pratiques déloyales en matière de conditions de travail, dans un objectif double d'humaniser la relation d'exploitation et de rendre plus saines et égalitaires la concurrence économique sur un marché donné. À l'instar du droit de la concurrence, le droit du travail sert à protéger un ordre public économique⁶⁶.

⁶⁴ GILLES TRUDEAU ET MARIE-ANGE MOREAU, « La clause sociale dans l'accord de libre échange nord-américain », (1995) 3 *Revue Internationale de Droit Économique*, p. 393-406.

⁶⁵ P. VERGE ET G. VALLÉE, préc., note 22, p. 41-61.

⁶⁶ J.-E. RAY, préc., note 48, p.14-21.

§2. L'ordre politique

Au plan politique, le droit du travail vise à stabiliser l'ordre politique capitaliste. Il sert surtout à « dépolitiser » la contradiction de classe qui lui est inhérente. Plus particulièrement, il transforme le conflit de classe en litiges judiciaires ou en différends de la négociation collective, et évite l'émergence de mouvements politiques qui pourraient renverser le régime capitaliste⁶⁷.

Pour ce faire, le droit du travail fonde une approche judiciaire des conflits d'intérêts entre les deux classes s'opposant politiquement. La juridicisation de la relation de travail transforme les conflits sociaux à caractère politique en contentieux civils qui sont résolus de façon judiciaire ou par le mécanisme de la négociation collective⁶⁸. En abandonnant l'interdiction des activités syndicales, l'État choisit de laisser les partenaires des relations industrielles s'entendre sur les conditions de travail. Ainsi, les conflits sociaux se réduisent en d'incessants dialogues et compromis, complexes et fragiles, qui surviennent antérieurement à toute tentative de grève et de lock-out. Grâce à la canalisation des conflits du travail et à l'amélioration des conditions du travail, le risque politique lié aux tensions entre le capital et le travail est réduit; le conflit de classe se mue en procédures judiciaires ou en objet de négociation collective, ce qui sert à légitimer et pérenniser le capitalisme⁶⁹.

Ainsi, en France comme au Québec, le droit du travail tente d'atténuer la coloration politique de l'exercice du droit de grève. La grève reconnue légalement doit se limiter aux fins économiques ou professionnelles en vue de modifier ou d'améliorer les conditions de travail. En France, la Cour de cassation a jugé qu'une grève de protestation contre la politique du gouvernement constituait un exercice irrégulier du droit de grève⁷⁰. Selon cette même instance,

⁶⁷ ANTOINE LYON-CAEN, « Changement politique et changement du droit du travail », dans *Les transformations du droit du travail : études offertes à Gérard Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, 1989, p. 1-10 .

⁶⁸ F. COLLIN et al., préc., note 7, p. 211.

⁶⁹ *Id.*, p. 232-250.

⁷⁰ J. PÉLISSIER, A. SUPLOT ET A. JEAMMAUD, préc., note 8, p. 1437.

la participation à une grève politique peut justifier une rupture du contrat du travail⁷¹. Au Québec, les recours à la grève ou au lock-out sont en principe limités aux fins de la négociation collective et constituent des moyens de pression pour négocier les conditions de travail. Le recours à la grève à des fins politiques est interdit et pourrait entraîner des conséquences lourdes pour les grévistes et leurs syndicats⁷². Globalement, les recours à l'action collective sont conditionnés et limités dans le sens d'une stabilisation de l'ordre politique capitaliste.

Pour mieux canaliser les conflits de classe, les législateurs ont également cherché à démocratiser les relations industrielles⁷³, ce qui a conduit au développement de la notion de « citoyenneté industrielle » ou de « démocratie industrielle »⁷⁴. Elle se concrétise dans l'exercice de la liberté d'association comme dans la gestion et la participation des salariés au sein de l'entreprise. Ce phénomène prend naissance à la fin de la Seconde Guerre mondiale et connaît un essor depuis les années 1970 en Europe. Selon la théorie du droit social pur, l'entreprise ne se limite pas à être un lieu de production, mais elle constitue aussi une communauté de vie sociale. En son sein, un droit autonome, distinct de la loi étatique, s'impose à tous ses membres⁷⁵.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, le *Wagner Act* et le modèle qu'il crée, dans lequel s'inscrit le droit du travail québécois, mettent l'accent sur l'appel à la démocratie dans l'aménagement des relations industrielles, ce qui va de l'accréditation syndicale à la discussion des conditions du travail au sein de l'unité de négociation. Au Québec, sous l'influence marquée du modèle étatsunien, le *Code du travail* prévoit une procédure d'accréditation, qui

⁷¹ Soc. 20 février 1959, *Bull. Civ. IV*, n° 274.

⁷² PIERRE VERGE, « Inclusion du droit de grève dans la liberté générale et constitutionnelle d'association: justification et effets », (2009) 50 *Les Cahiers de droit*, p. 289-297.

⁷³ Concernant la démocratie industrielle dans les pays occidentaux, on dispose d'une riche documentation. Voir par exemple, ANTOINE LYON-CAEN ET ANTOINE JEAMMAUD (DIR.), *Droit du travail, démocratie et crise en Europe occidentale et en Amérique*, Aries, Actes Sud, 1986, 259 p.

⁷⁴ MICHEL COUTU ET GREGOR MURRAY, « La citoyenneté au travail? Une introduction », (2005) *Relations Industrielles/Industrial Relations*, p. 601-628.

⁷⁵ MICHEL COUTU, « Autonomie collective et pluralisme juridique: Georges Gurvitch, Hugo Sinzheimer et le droit du travail », dans D. ROUX (dir.), *Autonomie collective et droit du travail : mélanges en l'honneur du professeur Pierre Verge*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2015, p. 73-101.

autorise la représentation des travailleurs par un seul syndicat dans l'unité reconnue⁷⁶. Par l'intermédiaire de ce syndicat accrédité, tous les employés de l'unité de négociation, qu'ils aient été antérieurement membres de ce syndicat ou non, sont représentés dans la négociation et l'aménagement des rapports de travail. Cette représentation indirecte s'exerce via le monopole reconnu au seul syndicat dont l'accréditation est obtenue à partir du soutien de la majorité des salariés compris dans l'unité de négociation. Ce mode de représentation syndicale, monopolisée par un seul syndicat, s'applique dans une négociation collective décentralisée, qui se déroule uniquement au niveau de l'unité de négociation constituée au sein de l'entreprise.

En droit français, la démocratie industrielle est beaucoup plus large, et elle y est organisée très différemment. Elle se manifeste par une représentation duale des salariés.

D'une part, il existe une forme de représentation directe qui se concrétise par la possibilité, pour l'ensemble des travailleurs d'un établissement, de désigner par vote les délégués à un comité d'entreprise, et il existe une multiplicité de niveaux où ces élus sont actifs, de l'établissement jusqu'au niveau européen. C'est à travers ce comité d'entreprise que le droit de participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise se réalise en France. De plus, les salariés peuvent, dans certaines conditions, élire des délégués du personnel qui interviennent, eux, dans l'établissement où ils sont élus. La récente réforme du droit du travail français survenu en 2017⁷⁷ entend simplifier ce système de « dialogue social » par représentation directe et le bouleverse sensiblement. Ainsi, les trois anciennes instances de représentation directe du personnel, soit les délégués du personnel, le comité hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT) et le comité d'entreprise, devront être fusionnées en une seule : le Comité social et économique (CSE). Cette fusion devra être réalisée par le biais d'un accord

⁷⁶ P. VERGE, G. TRUDEAU ET G. VALLÉE, préc., note 30, p. 98-106.

⁷⁷ Voir *Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, dans JORF n°0223 du 23 septembre 2017, texte n° 31 et aussi via le lien suivant : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2017/9/22/MTRT1724789R/jo/texte>

d'entreprise et ce, au plus tard avant le 31 décembre 2019. Le Comité social et économique (CSE) deviendra ainsi l'unique instance représentative du personnel pour les entreprises de 11 salariés et plus. Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 50 salariés, sera obligatoire le CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) dont les membres seront désignés par le CSE et parmi les membres du CSE.

D'autre part, il y a aussi en France une forme de représentation indirecte des salariés qui s'exerce par l'entremise de syndicats représentatifs. Ceux-ci peuvent à leur tour désigner des représentants qui sont autorisés à négocier des accords concernant les conditions de travail avec l'employeur ou un représentant d'une collectivité d'employeurs, au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou de la branche⁷⁸. À cet égard, la représentativité des syndicats a fait l'objet d'une réforme par la *Loi du 20 août 2008 modifiant les règles de la représentativité syndicale*. Cette réforme entendait démocratiser la représentation syndicale, mais elle a aussi affecté profondément le « dialogue social » en entreprise, en liant représentativité syndicale et élections aux comités d'entreprise⁷⁹. Les voies de la représentation syndicale aux fins de la négociation collective et la participation directe des salariés non représentés par syndicat à une négociation collective avec leur employeur sont au cœur des très récentes réformes au *Code du travail* engagées par le président Macron depuis son élection en 2017. Ces réformes⁸⁰ sont décrites plus bas dans ce chapitre⁸⁰.

En somme, ces divers mécanismes de démocratisation des relations industrielles fonctionnent en faveur d'une dépolitisation du conflit de classes entre le salariat et le patronat. Ainsi, le conflit d'intérêt entre ces deux classes se transforme en litige civil ou en objet de « dialogue social », réduisant ainsi le risque de confrontation politique.

⁷⁸ CHRISTIAN DUFOUR ET ADELHEID HEGE, « Comités d'entreprise et syndicats, quelles relations? », (2008) *La Revue de l'IRE*, p. 3-40.

⁷⁹ ANTOINE BEVORT, « La réforme des règles de la représentativité syndicale (2008-2010) », (2011) *Idées économiques et sociales*, p. 8-16.

⁸⁰ Voir plus bas, à la sous-section 3 (2) (B).

§3. L'ordre social

Le droit du travail cherche à maintenir un ordre social en équilibrant les rapports de force des partenaires sociaux. De ce point de vue, le droit du travail cherche à favoriser la reproduction sociale et le contrôle social⁸¹.

D'un côté, se voulant garant de la paix sociale, l'État tente d'encadrer les activités syndicales. Le droit de grève dans les secteurs publics et parapublics a ainsi fait l'objet de réglementations gouvernementales plus lourdes que celles destinées au secteur privé, limitant la possibilité du recours à grève pour ne pas porter atteinte à l'ordre social et à l'intérêt public. En France comme au Québec, des lois sont intervenues successivement sur l'exercice du droit de grève, surtout dans le souci d'assurer un minimum de services publics et parapublics au nom de la protection de l'intérêt public⁸². Les motifs, durées et modes de déclenchement des grèves et lock-out sont rigoureusement réglementés pour qu'ils deviennent un dernier recours dans la résolution des conflits sociaux après qu'aient été explorées toutes les voies de négociation, de conciliation et d'arbitrage. Ainsi, les conflits du travail sont canalisés.

D'un autre côté, l'emploi devenant un enjeu majeur pour l'État, le législateur pose des limites aux pouvoirs de l'employeur en matière de licenciement, dont il sanctionne l'abus. Le droit français inscrit comme fondamental le droit à l'emploi dans le *Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946*, qui prévoit que « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances ». Au Québec et au Canada, malgré l'absence d'une consécration expresse constitutionnelle du droit à l'emploi, la législation visant l'interdiction de la

⁸¹ Cette fonction de reproduction sociale et de contrôle social est bien expliquée dans la section « Le droit du travail dans la sauvegarde de la domination capitaliste », dans F. COLLIN et al., préc., note 7, p. 209-253.

⁸² Concernant le droit de grève dans les services publics et parapublics, voir ERIC DEVAUX, *La grève dans les services publics*, 2, Presses universitaires de France, 1995, 787 p.; LAURENCE LÉA FONTAINE, « Des services publics toujours essentiels au Québec? », (2008) *Relations Industrielles/Industrial Relations*; et VINCENT PRINCE, « La grève dans les services publics au Québec », (1975) 741 *La Gazette du Travail*, p. 741.

discrimination tente également de protéger l'accès à l'égalité envers l'emploi⁸³.

Avec le renforcement de la protection des travailleurs contre l'abus de pouvoir des employeurs, la décision de licencier un employé pour mettre un terme au contrat de travail n'est plus un acte unilatéral au sens du droit civil⁸⁴. Ce n'est plus simplement une affaire civile entre les deux parties au contrat comme stipulé en droit commun des contrats. Au contraire, au Québec comme en France, la décision de licenciement par l'employeur doit être justifiée tant sur le fond que sur la procédure⁸⁵. De plus, un salarié licencié ou son syndicat peut contester la décision de l'employeur, auquel il est imposé une obligation de reclassement, selon le droit français, dans certains cas de licenciements collectifs⁸⁶ et une obligation d'accommodement dans certains autres cas selon le droit canadien⁸⁷. En droit français, le licenciement des salariés protégés doit être approuvé par l'Inspection du travail ou le tribunal dans certains cas⁸⁸. Pour protéger les travailleurs précaires et certains événements de la vie au travail, l'État établit d'autres mesures, telles que l'indemnisation des chômeurs, un régime de retraite et le maintien de la rémunération pour les femmes en congé de maternité, etc.

Ainsi, le droit du travail contribue à la protection des droits individuels à l'emploi et à la sécurité sociale, ainsi que des droits collectifs (liberté d'association, négociation collective et action collective). À ces droits sont de plus en plus attachées des valeurs constitutionnelles en France. Cependant, avec ces limitations rationnelles imposées à l'exercice des droits collectifs

⁸³ Par exemple, *La Loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi* et, au Québec, *la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, et surtout, *la Charte des droits et libertés de la personne*.

⁸⁴ G. H. CAMERLYNCK, « De la conception civiliste du droit contractuel de résiliation unilatérale à la notion statutaire de licenciement », (1958) 1425 *JCP, Semaine juridique, I*, p. 1425.

⁸⁵ Concernant le droit français, voir : GÉRARD LYON-CAEN ET MC BONNETETE, « La réforme du licenciement à travers la loi du 13 juillet 1973 », (1973) *Dr. soc.*, p. 493-508; GÉRARD COUTURIER, « Un nouveau droit des (grands) licenciements collectifs », (2013) *Droit social*, p. 814-826; Concernant le droit au Québec, voir P. VERGE, G. TRUDEAU ET G. VALLÉE, préc., note 30, p. 267-283.

⁸⁶ SOPHIE FANTONI-QUINTON, « Étendue et limites de l'obligation de reclassement à l'égard des personnes présentant une inaptitude en France », (2010) *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, mis en ligne le 01 février 2010, consulté le 07 mars 2018. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/1603> ; DOI : 10.4000/pistes.1603.

⁸⁷ ANNE-MARIE LAFLAMME ET SOPHIE FANTONI-QUINTON, « L'obligation d'accommodement au Canada et l'obligation française de reclassement: convergences, divergences et impacts sur le maintien en emploi du salarié en état d'incapacité », (2009) 3 *McGill JL & Health*, p. 121.

⁸⁸ NICOLE MAGGI-GERMAIN, « Le licenciement des salariés protégés: processus et enjeux », (2006) *Droit et société*, p. 179-201.

dont bénéficient les travailleurs et leurs groupements, le droit du travail tente de légitimer le mode de production capitaliste caractérisé par l'exploitation, en réduisant les tensions sociales. Il contribue à protéger l'ordre capitaliste contemporain dominé par la classe bourgeoise.

Pour ce faire, le droit du travail cherche à maintenir un équilibre social entre employeurs et travailleurs. Il joue un rôle qui ne se limite jamais à la protection unilatérale des droits et intérêts de la classe ouvrière, mais contribue à la sauvegarde du mode de production capitaliste à travers la prévention et la canalisation des conflits sociaux⁸⁹. C'est en ce sens qu'on peut qualifier d'ambivalentes ses fonctions dans le maintien de l'ordre capitaliste contemporain.

Il en résulte que le droit du travail transporte en permanence cette ambivalence. Il dénonce l'exploitation mais tolère son existence; il légitime la protestation des ouvriers mais limite son exercice. Il est justifié d'en déduire qu'il est à la fois un droit de déconstruction et de construction. D'une part, il déconstruit les tendances sauvages du capitalisme qui dégradent les conditions de travail et qui provoquent le mécontentement de la classe ouvrière. En ce sens, il est un droit de classe résultant des protestations continues de la classe ouvrière. D'autre part, le droit du travail participe aussi du système capitaliste puisqu'il sauvegarde l'ordre économique, politique et social du capitalisme contemporain. Ce droit régissant les relations industrielles définit des périmètres d'exercice de l'exploitation en délimitant les pouvoirs de l'employeur et en conditionnant les moyens de pression des ouvriers. En somme, le droit du travail en France comme en Amérique du Nord se développe autour d'une logique qui sert la double finalité de protestation contre le capitalisme et de sa sauvegarde. Dans cette logique, les mécanismes juridiques développés pour régir les rapports de travail sont diversifiés et adaptés aux caractéristiques variées des États concernés.

⁸⁹ A. JEAMMAUD, préc., note 18, p. 21-26.

Section 3. Hétéronomie et autonomie en droit du travail

Régissant les rapports du travail dans des contextes économiques et sociaux en pleine mutation depuis le 19^e siècle, le droit du travail se développe à la fois en empruntant à d'autres branches du droit et en conceptualisant lui-même de nouveaux espaces juridiques⁹⁰. Cette branche du droit, qui a tendance à devenir de plus en plus autonome, se perfectionne au fil du temps en fonction des circonstances propres à chaque pays.

On observe cependant un phénomène commun, spécifique au droit du travail, dans l'articulation subtile entre réglementation étatique et autonomie collective des partenaires sociaux. Cette dernière notion constitue non seulement un principe général en droit du travail⁹¹, mais aussi la source privée des normes de cette branche du droit (§1), qui en retour exige la garantie de l'État afin de protéger le fonctionnement de l'autonomie collective (§2). Autrement dit, l'État et les partenaires sociaux participent ensemble à l'édiction de normes, qu'elles soient étatiques ou autonomes, afin d'aménager effectivement les rapports de travail.

⁹⁰ J. PÉLISSIER, A. SUPLOT ET A. JEAMMAUD, préc., note 8, p. 45-51.

⁹¹ GÉRARD LYON-CAEN, « Les principes généraux du droit du travail », dans *Tendances du droit du travail français contemporain. Etudes offertes à G. H. Camerlynck*, Paris, Dalloz, 1978, p. 36-38.

§1. L'autonomie collective, source privée du droit du travail (autonomie)

Comme nous l'avons discuté dans les deux sections précédentes de ce chapitre, le syndicalisme qui se développe avec l'industrialisation est un produit du mode de production capitaliste. Dans les pays occidentaux, le syndicalisme constitue un des piliers du développement de l'autonomie collective des partenaires sociaux dans l'aménagement des rapports de travail. Victimes de conditions de travail abusives, les travailleurs se sont regroupés solidairement pour s'imposer de façon collective aux employeurs et pour les amener éventuellement à négocier avec leurs représentants collectifs leurs conditions de travail. Ainsi, le droit du travail capitaliste se développe et se perfectionne face aux défis économiques et sociaux engendrés par la confrontation entre les employeurs, propriétaires des moyens de production, et le syndicalisme ouvrier.

Cette tendance vers l'autonomie collective dans l'aménagement des rapports de travail est manifeste dans l'histoire des négociations des conditions de travail; on la retrouve aussi dans les actions collectives initiées par les syndicats contre les mauvaises conditions de travail, contre l'abus de pouvoir des employeurs ou même contre l'inaction de l'État. Dans un tel contexte, on perçoit les prémisses d'un dialogue social autonome entre le salariat et le patronat dès le début de l'industrialisation occidentale, longtemps avant qu'il devienne un objet d'intervention de l'État, préoccupé de maintenir la stabilité sociale face au mouvement ouvrier⁹².

L'autonomie collective constitue un certain espace laissé par l'État aux partenaires sociaux pour qu'ils définissent les conditions de leurs rapports travail sans ingérence de la part de l'État. Cette capacité des acteurs sociaux, à la fois protégée et limitée par le droit étatique (l'ordre

⁹² ANTOINE LYON-CAEN, « De l'influence des syndicats dans la confection des lois », dans GEORGES BORENFREUND ET MARIE-ARMELLE SOURIAU (dir.) *Syndicats et droit du travail*, Paris, Dalloz, 2008, p. 63-71.

public), d'agir de leur propre initiative en matière de relations de travail conduit à créer un ordre juridique privé (ou extra-étatique) qui se distingue du droit étatique⁹³ (A). L'interventionnisme de l'État s'arrête là où les partenaires sociaux négocient librement dans l'objectif de déterminer eux-mêmes les conditions de travail. C'est dans cette perspective que la théorie du pluralisme juridique est nécessaire pour comprendre le droit du travail et l'autonomie collective en droit du travail occidental⁹⁴. Par conséquent, l'intervention étatique et l'autonomie collective des partenaires sociaux se trouve dans une relation d'interdépendance (B).

A. L'autonomie collective : un mode d'énonciation du droit

La politique de « laissez faire » adoptée par l'État au 19^e siècle a mis en relief l'existence historique de l'autonomie collective des partenaires sociaux. Issue des relations industrielles qui se sont développées au cours du processus d'industrialisation, l'autonomie collective n'est pas un artefact instrumentalisé par le législateur, mais bien la résultante dans les corpus juridiques de pratiques éprouvées, dans lesquelles les parties aux rapports de travail négocient les conditions de travail sans intervention directe de l'État. Loin de se réduire à un mécanisme juridique créé par le législateur, l'autonomie collective est avant tout un concept académique conçu par le milieu scientifique qui a observé et systématisé les pratiques, historiques ou contemporaines, des rapports de travail depuis le début de l'industrialisation.

Juridiquement, la notion d'« autonomie » peut être définie comme étant le « droit de se régir par ses propres lois »⁹⁵. C'est à la fois une capacité et une liberté de l'être humain d'agir selon sa propre volonté, ce qui exclut dans certaine mesure la dépendance envers l'autre, par exemple l'État. Cette notion s'oppose à celle d'« hétéronomie », qui renvoie à une incapacité à se

⁹³ CLAUDE DIDRY, *Naissance de la convention collective: Débats juridiques et luttes sociales en France au début du 20 siècle*, Paris, Éditions de l'École des Hautes études en sciences sociales, 2002, p. 94.

⁹⁴ MICHEL COUTU, « Crise du droit du travail, pluralisme juridique et souveraineté », (2007) 12 *Lex Electronica*, p. 1.

⁹⁵ GÉRARD CORNU, *Vocabulaire juridique*, 8e éd. rev. et augmentée., Paris, Presses universitaires de France, 2000, p. 90.

donner ses propres lois et à se régir indépendamment⁹⁶.

Plus spécifiquement en droit du travail, l'autonomie collective des partenaires sociaux pourrait se définir comme un « concept fondamental, en matière de négociation collective, selon lequel l'État reconnaît, en fait ou en droit, la possibilité pour les entreprises et les syndicats d'organiser librement leurs rapports »⁹⁷. Plus largement, cette notion peut aussi s'entendre comme étant « la capacité originaire de constituer un ordre juridique »⁹⁸.

Cela signifie qu'il doit exister un certain espace, tant sur le plan normatif que sur le plan pratique, laissé à l'« *auto-détermination* » des partenaires sociaux pour qu'ils puissent aménager eux-mêmes, et comme ils le souhaitent, leurs rapports de travail en fonction du contexte économique et social prévalant. L'autonomie collective constitue ainsi un moyen effectif d'actualisation de la régulation du travail en fonction notamment de l'évolution économique⁹⁹. À cet égard, la convention collective est un produit normatif d'autonomie collective des partenaires sociaux et fait donc partie essentiellement du droit autonome¹⁰⁰.

Dans cet espace d'autonomie collective se manifestent et s'expriment les intérêts collectifs des partenaires sociaux en tant qu'ils sont différents des intérêts généraux (ou publics) protégés par la loi¹⁰¹. Les intérêts collectifs se trouvent quelque part entre les intérêts particuliers et les intérêts publics. Par exemple, les conventions collectives conclues entre les associations syndicales du secteur de l'hôtellerie et les employeurs de ce même secteur ont pour but spécifique de régir les intérêts de cette industrie. De la même manière, les conventions

⁹⁶ É DE HARTMANN, « Hétéronomie et autonomie », (1894) 2 *Revue de Métaphysique et de Morale*, p. 254-269.

⁹⁷ G. CORNU, préc., note 95, p. 91.

⁹⁸ STAMATINA YANNAKOUROU, *L'État, l'autonomie collective et le travailleur : étude comparée du droit italien et du droit français de la représentativité syndicale*, Paris, L.G.D.J., 1995, p. 71.

⁹⁹ CÉCILE FOURCADE, *L'autonomie collective des partenaires sociaux : essai sur les rapports entre démocratie politique et démocratie sociale*, Paris, L.G.D.J., 2006, p. 3.

¹⁰⁰ MARIE-LAURE MORIN, « Droit imposé et droit négocié: regards à partir du droit des salariés à la négociation collective en France », dans F.OST ET M. VAN DE KERCHOVE P. GÉRARD (dir.), *Droit imposé et Droit négocié*, Bruxelles, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, 1996, p. 643.

¹⁰¹ *Id.*, p. 647 et 648.

collectives négociées au sein d'une entreprise déterminée concernent seulement la communauté des salariés de cette même entreprise. Leur étendue est donc limitée à la communauté précise des partenaires sociaux concernés. Par contre, la loi d'ordre public et d'intérêt général, quant à elle, a une portée générale et est imposée par la volonté générale du peuple, *via* le législateur.

Ces deux modes d'énonciation du droit se distinguent aussi par leurs procédures d'élaboration : la convention collective (droit autonome) s'établit par un accord entre les partenaires sociaux, parties à la négociation. La législation (droit étatique) est plutôt édictée unilatéralement par le législateur, en tant que représentant du peuple ou de la collectivité. Ces deux ordres juridiques, dont l'un est étatique et l'autre est extra-étatique, coexistent, et constituent le droit du travail qui régit des relations du travail caractérisées par une conflictualité constante.

Par ailleurs, le dialogue social ne doit pas être confondu avec l'autonomie collective, puisque le dialogue social, que celui-ci s'exprime sous la forme d'une concertation tripartite, de la négociation collective bipartite ou sous d'autres formes, constitue seulement un des moyens, certes le plus connu, d'atteindre l'autonomie collective. Donc, si on considère l'autonomie collective comme un objectif, le dialogue social constitue le moyen le plus typique de le réaliser. Par ailleurs, la concertation sociale tripartite signifie que le gouvernement consulte les opinions des partenaires sociaux avant de légiférer sur une matière. Qu'elle soit obligatoire ou non selon le pays, ce mécanisme indique que le législateur respecte l'autonomie collective des partenaires sociaux à travers la consultation sur les politiques du travail à adopter. Aussi, la négociation collective constitue le moyen le plus commun de réaliser l'autonomie collective, puisque la convention collective qui en découle contient une normativité définie par les partenaires sociaux à laquelle l'État confère une force contraignante. Se constitue ainsi un

ordre juridique privé, qui côtoie l'ordre public de l'État¹⁰². En somme, qu'il soit sous forme de concertation sociale ou négociation collective, le dialogue social représente un moyen de réaliser l'autonomie collective. Il n'en n'est toutefois pas le synonyme.

B. L'interdépendance du droit autonome et du droit étatique

Dans cette perspective, quelles sont les places et limites respectives du droit autonome et du droit étatique dans un droit positif donné? Quel est le statut de l'autonomie collective dans le droit du travail ? Les réponses varient selon le système juridique considéré. Le droit du travail est un exemple d'un système au sein duquel le droit étatique et le droit autonome se conjuguent pour encadrer un objet donné, soit les rapports de travail¹⁰³. Cette opposition, mais aussi cette complémentarité, du droit étatique (par exemple, le *Code du travail*, les lois spécifiques, les jugements, les ordonnances, etc.) et du droit autonome (par exemple, les conventions collectives, les accords sur un thème spécifique ou les normes internes de l'entreprise, etc.) s'avèrent importantes en droit du travail, dans la mesure où ces deux droits maintiennent une nécessaire interdépendance dans la régulation des rapports de travail. Le professeur Michel Coutu décrit ainsi le phénomène :

« Au Québec comme en général partout en Occident, le droit du travail prit appui historiquement sur deux phénomènes distincts mais qui se sont mutuellement renforcés : d'une part, (a) ce droit autonome des parties à la négociation collective que nous venons d'évoquer, d'autre part, (b) le droit interventionniste de l'État social apparu vers la fin de la seconde guerre mondiale ». ¹⁰⁴

Ainsi, le droit du travail capitaliste est composé essentiellement du droit étatique (loi/hétéronomie) et du droit autonome (convention collective/autonomie). Si ces deux composantes sont complémentaires, elles ne sont pas interchangeables. Le droit étatique ne peut pas remplacer ou éliminer le droit autonome, tout comme celui-ci ne peut exister seul, sans

¹⁰² M. COUTU, préc., note 94, p. 2.

¹⁰³ M.-LM.-L. MORIN, préc., note 100, p. 643.

¹⁰⁴ M. COUTU, préc., note 94, p. 7.

le soutien du droit étatique.

La question de l'effectivité du droit du travail peut ainsi être analysée sous l'angle de cette interdépendance. Cette dimension dialectique constitue d'ailleurs sa spécificité et sa raison d'être en tant que branche du droit positif en Occident. On peut en fait soutenir qu'en matière de travail salarié et de relations du travail, la légitimité et l'effectivité du droit étatique sont tributaires de l'autonomie collective qu'il garantit aux acteurs sociaux (1). Par ailleurs, si l'autonomie collective est essentielle pour assurer l'effectivité du droit du travail, celle-ci ne saurait exister sans la reconnaissance et le soutien du droit étatique, mais aussi à l'intérieur des limites que celui-ci lui définit (2).

1. Le droit autonome, essentiel pour l'effectivité du droit étatique

En quoi l'autonomie collective est-elle importante, voire même nécessaire au droit étatique ? Simplement dit, la loi de l'État dépend de l'apport des acteurs sociaux pour assurer sa légitimité et son effectivité¹⁰⁵. La nécessité de la participation des partenaires sociaux dans l'élaboration et la mise en œuvre de la législation n'est plus à démontrer. Les dimensions matérielle et formelle de la législation portant sur la relation de travail doivent non seulement se conformer aux principes généraux du droit, mais prendre en compte de la réalité vivante des rapports de travail et des acteurs en milieu de travail. Cette prise en compte est nécessaire autant dans la conception et l'application des normes du travail que dans l'organisation de rapports collectifs de travail qui soient équilibrés et qui canalisent effectivement les conflits du travail. Comme Pierre Verge le souligne :

[...] le concours de l'État ne suffit toutefois pas à assurer pleinement l'effectivité de la norme du travail, qu'elle soit issue de l'autonomie collective ou qu'elle ait l'État pour l'auteur. Doit s'y ajouter celui d'acteurs significatifs de la société civile, au premier chef desquels se trouvent les groupements

¹⁰⁵ ALAIN SUPLOT, « La loi dévorée par la convention ? », dans P. GÉRARD, F. OST ET M. VAN DE KERCHOVE (dir.), *Droit imposé et Droit négocié*, Bruxelles, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, 1996, p. 633-635.

syndicaux et même des ONG voués à la protection des droits fondamentaux de la personne...L'action syndicale – et même associative –, qui contribue ainsi à assurer l'effectivité du droit relatif au travail dans ses différents aspects, présuppose à son tour l'existence d'un authentique climat de liberté syndicale (et associative) dans le pays.¹⁰⁶

L'apport des acteurs sociaux dans la définition de la norme étatique se réalise généralement par un système ou une pratique de concertation tripartite que le droit ou le gouvernement peut établir ou favoriser. C'est ainsi que la concertation des acteurs sociaux quant à la législation à mettre en place revêt la forme la plus sophistiquée en France. Par la *Loi de janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social*, le législateur français s'est obligé à consulter les partenaires sociaux, c'est à dire les instances représentatives au niveau national des employeurs et des salariés, avant toute réforme législative sur le travail¹⁰⁷. Aussi, l'Accord social annexé au *Traité de Maastricht* instituait une procédure analogue de concertation sociale au sein de l'Union européenne¹⁰⁸.

Cependant, en Amérique du Nord, une telle concertation sociale est difficilement envisageable. L'autonomie collective reconnue aux acteurs sociaux s'est toujours essentiellement limitée à la traditionnelle négociation collective bipartite des conditions de travail. Au Québec toutefois, des mécanismes de consultation et de participation des acteurs sociaux dans la régulation des

¹⁰⁶ PIERRE VERGE, « Perspectives canadiennes sur l'effectivité du droit du travail », dans PHILIPPE AUVERGNON (dir.), *L'effectivité du droit du travail: A quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008, p. 309.

¹⁰⁷ Selon l'article L1 du Code du travail français, « Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation. A cet effet, le Gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options. »

¹⁰⁸ Par exemple, l'article 3 de cet accord stipule que:

«1. La Commission a pour tâche de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant à un soutien équilibré des parties.

2. A cet effet, la Commission, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire.

3. Si la Commission, après cette consultation, estime qu'une action communautaire est souhaitable, elle consulte les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée. Les partenaires sociaux remettent à la Commission un avis ou, le cas échéant, une recommandation.

4. A l'occasion de cette consultation, les partenaires sociaux peuvent informer la Commission de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 4. La durée de la procédure ne peut pas dépasser neuf mois, sauf prolongation décidée en commun par les partenaires sociaux concernés et la Commission.»

rapports de travail ont été instaurés par l'État au cours des dernières décennies¹⁰⁹. Ainsi, en 1968, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, aujourd'hui intégré au ministère du Travail du Québec¹¹⁰, fut créé comme une instance permanente de consultation et de concertation en matière de politique nationale sur le travail. Cette instance, qui réunit les dirigeants des associations patronales et syndicales les plus représentatives au Québec, peut être consultée par le ministre du Travail quant aux projets de loi en matière de travail qu'il entend soumettre au Parlement. Une telle consultation n'est aucunement obligatoire, et elle a été plus ou moins active selon les ministres au pouvoir. Il demeure que le Conseil soutient activement le dialogue et la concertation sociale, et a permis une contribution tangible des acteurs sociaux dans l'élaboration du droit du travail étatique en vigueur au Québec.

Il faut mentionner qu'une forme de concertation beaucoup plus élaborée des acteurs sociaux a été instaurée au Québec plus récemment. Dans plusieurs domaines de l'emploi, l'État établit des structures de concertation par lesquelles les acteurs sociaux participent à l'élaboration de la norme étatique à établir. C'est le cas, par exemple, de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* adoptée en 1979¹¹¹, par laquelle l'État québécois impose l'implantation de comités de santé et de sécurité dans les établissements de certains domaines d'activités particulièrement à risque quant aux lésions professionnelles. Le mandat de ces comités, formés d'un nombre égal de représentants de l'employeur et des travailleurs, est d'identifier les risques quant à la santé et la sécurité des travailleurs présents dans le milieu de travail, et de définir les moyens pour les éliminer à la source. Certaines des conclusions du comité s'imposent à l'employeur, qui est tenu de les respecter et de les réaliser.

Une telle forme de concertation sociale par laquelle l'État associe les partenaires sociaux à la

¹⁰⁹ ROMUALD DUFOUR, « Le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre », dans RODRIGUE BLOUIN (dir.), *Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1990, p. 237-252.

¹¹⁰ Aujourd'hui le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

¹¹¹ RLRQ., c- S-2.1.

définition de la norme légiférée, participe à un mouvement de procéduralisation du droit du travail qui s'observe aussi bien en France qu'au Québec¹¹². L'État, garant de l'intérêt commun et de l'ordre public, ne peut plus agir seul. Considérant la complexité des sujets à régler et la nécessité d'adapter la règle générale aux contextes particuliers dans laquelle elle s'applique, la légitimité de la règle à définir et son effectivité exigent que l'État tienne compte de l'apport des acteurs sociaux dans sa formulation et dans sa mise en œuvre. Ce phénomène de contractualisation du droit du travail illustre à quel point l'autonomie collective des acteurs sociaux en est venue à influencer sur la normativité du droit étatique. L'État n'a pas renoncé à sa souveraineté dans la définition du droit d'ordre public. Pour en assurer la légitimité et l'effectivité toutefois, il implique les acteurs sociaux dans son élaboration et sa mise en œuvre.

Par ailleurs et dans une autre perspective, l'importance et la nécessité que le droit étatique reconnaisse un espace d'autonomie collective aux acteurs sociaux et prenne en compte la normativité qui en ressort, s'expliquent par le fait que la relation de travail, sous l'influence de l'industrialisation, est fondamentalement une relation de classe qui s'est socialisée et collectivisée par les manifestations du syndicalisme ouvrier. Comme évoqué dans les sections précédentes, le mode de production capitaliste, fondé sur l'exploitation des travailleurs, a conduit inévitablement au syndicalisme par lequel les travailleurs se sont collectivement imposés au patronat afin d'établir un rapport de force plus équilibré. Il est important de souligner que l'autonomie individuelle entre un employeur et un seul salarié au sens du droit civil classique, tel qu'évoqué aussi plus haut, est inapte à régler la relation du travail¹¹³. C'est à partir des besoins de reconnaître et limiter cette dimension collective de la relation du

¹¹² Voir à cet égard : ALAIN SUPIOT, « La contractualisation des relations de travail en droit français », dans P. AUVERGNON (dir.), *La contractualisation du droit social*, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 2003, p. 23-28 ; GILLES TRUDEAU, « La contractualisation du droit des relations professionnelles : une illustration des tendances nord-américaines », dans P. AUVERGNON (dir.), *La contractualisation du droit social*, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 2003, p. 55 – 83 .

¹¹³ À ce sujet, Michel Coutu a bien expliqué que « Comme on sait, le droit commun des contrats (droit civil ou common law) ne considérait que l'hypothèse de contractants formellement égaux et demeurait indifférent aux inégalités de pouvoir économique entre les parties. Ce droit commun d'inspiration libérale et individualiste fut par ailleurs fortement hostile aux revendications des syndicats ». Voir M. COUTU, préc., note 94, p. 7.

travail que l'État est légitimé dans sa construction d'un corpus juridique qui, au nom de l'intérêt public, vise à améliorer les conditions de travail et à assurer la paix sociale.

En résumé, c'est dans la nécessité de reconnaître et d'encadrer l'autonomie collective, plutôt que de ne valoriser que l'autonomie individuelle, que le droit étatique est justifié d'intervenir dans la relation de travail. Autrement, le droit civil suffirait à la réglementer. Le droit étatique ne peut ignorer cette dimension collective de la relation de travail salariée afin d'atteindre les objectifs qu'il poursuit en la réglementant. C'est dans ce sens qu'on peut affirmer que l'effectivité du droit étatique est tributaire du niveau de respect de l'autonomie collective qu'il reconnaît aux partenaires sociaux, dont notamment les travailleurs. L'ignorance de cette particularité de la relation de travail ne peut que conduire à un déficit de légitimité du droit étatique qui entend la réglementer.

2. Le rôle du droit étatique dans la protection et l'encadrement du droit autonome

Il appartient au droit étatique de reconnaître et de définir un espace d'autonomie collective au sein duquel les acteurs sociaux pourront définir les normes et règles applicables à leurs relations. Comme déjà expliqué, l'État demeure garant de l'intérêt commun et, à ce titre, les règles qu'il édicte s'imposent à tous. Elles ne sauraient être écartées ou ignorées par l'autonomie collective laissée aux acteurs sociaux. L'hétéronomie du droit permet de garantir un ordre public social. La législation établit donc un cadre de base afin que la négociation collective soit menée conformément aux exigences de l'ordre public. En fait, l'autonomie collective ne peut s'exercer qu'à l'intérieur de l'espace et dans les limites que lui définit le droit étatique. De plus, le droit autonome, issu de l'autonomie collective, ne devient contraignant que dans la mesure où le droit étatique le reconnaît et lui accorde un tel effet.

Les dispositions du *Code du travail* du Québec portant sur le contenu de la convention

collective que peuvent négocier entre eux les acteurs sociaux illustrent bien le rôle du droit étatique quant au contenu et limites de l'autonomie collective. Ainsi, l'autonomie collective est limitée à la définition des conditions de travail, puisque tel est l'objet du contenu de toute convention collective¹¹⁴. Il est aussi entendu que toute disposition de la convention collective qui contrevient à l'ordre public et est prohibée par la loi est nulle et sans effet juridique¹¹⁵. Enfin, le *Code du travail* confère explicitement un caractère juridiquement contraignant à la convention collective : celle-ci s'applique obligatoirement à tous les salariés actuels et futurs inclus dans l'unité de négociation¹¹⁶. Aussi, en droit français, il est établi un ordre public social qui vise à encadrer « la production normative de l'entreprise »¹¹⁷.

Par ailleurs, sans la garantie et la protection du droit étatique, l'autonomie collective des partenaires sociaux ne serait qu'illusion. Comme le dit si bien Alain Supiot, « [l]a convention ne tient pas debout toute seule et a besoin du secours de la loi »¹¹⁸. C'est ainsi que, bien que sous des formes différentes, l'État a dû consacrer *juridiquement* les droits d'association syndicale et de négociation collective dans presque tous les pays occidentaux, en particulier en France et au Canada. C'est l'objet de la sous-section suivante.

En somme, en droit du travail, l'intervention de l'État et l'autonomie collective sont étroitement interdépendants. Ces deux ordres juridiques contribuent conjointement à bâtir une normativité juridique qui est adaptée à la relation du travail dans le contexte de l'économie de marché. Au Canada comme en France, parallèlement à l'intervention nécessaire de l'État, l'autonomie collective des partenaires sociaux joue un rôle essentiel en préservant une certaine

¹¹⁴ *Code du travail*, RLRQ. C. C-15, art. 1(d). La notion de condition de travail n'est pas définie dans le Code. La Cour suprême du Canada lui a toutefois accordé une très large signification dans l'arrêt *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2014 CSC 45.

¹¹⁵ *Code du travail*, art. 62.

¹¹⁶ *Code du travail*, art. 67.

¹¹⁷ À ce sujet, voir YVAN LOUFRANI, « Un ordre public social de protection bientôt réduit à son noyau dur? », (2015) 8 *Revue de Management et de Stratégie*, p. 13-25.

¹¹⁸ A. SUPIOT, préc., note 105, p. 637.

paix sociale dans un contexte de libre-marché¹¹⁹. Surtout, l'autonomie collective des partenaires sociaux sert à renforcer l'effectivité du droit étatique¹²⁰. Ainsi, les volontés respectives des partenaires sociaux et de l'État doivent se conjuguer pour permettre que l'autonomie collective trouve sa place dans la détermination des conditions du travail, tout en garantissant l'ordre public fondamental par une intervention effective de l'État.

¹¹⁹ JEAN-MARC SAUVÉ, « La place des partenaires sociaux dans l'élaboration des réformes », (2010) *Droit social*, p. 499-532.

¹²⁰ ANTOINE JEAMMAUD, « Le concept d'effectivité du droit », dans PHILIPPE AUVERGNON (dir.), *L'effectivité du droit du travail: A quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008, p. 34.

§2. L'autonomie collective, garantie par le droit étatique (hétéronomie)

C'est dans la nécessité conjointe d'encadrer et de garantir l'autonomie collective des partenaires sociaux que l'intervention de l'État se justifie. Le rôle de l'État dans l'aménagement des rapports de travail consiste à garantir l'autonomie collective tout en érigeant un ordre public¹²¹. Pour ce faire, toutefois, l'État doit assurer l'exercice des droits et libertés syndicaux et le respect des obligations liées à la détermination des conditions du travail entre les deux parties. C'est pourquoi les moyens de pression, tels que la grève ou le lock-out, sont à la fois autorisés et encadrés.

En ce sens, le niveau d'autonomie collective des partenaires sociaux dans un système de droit donné peut être mesuré/examiné au regard des garanties juridiques que lui confère l'État. C'est dans cette perspective que nous dressons un bilan succinct des droits français et québécois en matière de droits et libertés fondamentaux relatifs à l'autonomie collective. Ces deux systèmes offrent des éléments de références importants quant aux éléments fondamentaux de tout régime d'autonomie collective, soit la liberté d'association (A), le droit à la négociation collective (B) et le droit de grève (et de lock-out) (C). Ce sont des piliers de l'ordre public en droit du travail dans les systèmes occidentaux étudiés. C'est ce que nous pouvons notamment conclure de l'étude des droits français et québécois qui prévoient la liberté d'association, les droits de négociation collective et de grève afin de permettre aux partenaires sociaux de négocier véritablement les conditions de travail. Parce que ces deux systèmes juridiques diffèrent dans leurs solutions spécifiques en la matière, leur étude comparée apporte une valeur ajoutée significative pour le droit chinois.

¹²¹ MARTINE LE FRIANT, « Collective Autonomy: Hope or Danger? », (2013) 34 *Comparative Labor Law and Policy Journal*, p. 644-653.

A. La liberté d'association (ou liberté syndicale)

La liberté d'association des partenaires sociaux, dont surtout les travailleurs, occupe une place fondamentale dans l'aménagement des rapports collectifs de travail. Comme on l'a évoqué dans la section 1 de ce chapitre, la tolérance de l'État envers les organisations syndicales et la protection qu'il leur accorde ont permis d'établir une véritable autonomie collective susceptible de canaliser les conflits sociaux.

L'importance fondamentale de la liberté d'association se voit confirmer juridiquement tant en droit français qu'en droit québécois par sa consécration constitutionnelle¹²². Cette tendance à la constitutionnalisation en matière des droits et libertés des travailleurs est commune dans ces deux systèmes juridiques¹²³. Dans l'arrêt *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Association v. British Columbia*, la Cour suprême du Canada a réitéré l'importance de la liberté d'association des travailleurs protégée par la Charte Canadienne par l'affirmation que « la liberté d'association garantie par l'al. 2d) [de la *Charte canadienne des droits et libertés*] protège la capacité des syndiqués d'engager des négociations collectives sur des problèmes reliés au milieu de travail. »¹²⁴. Par cette décision, la Cour suprême du Canada a renversé sa position antérieure qui excluait la négociation collective des conditions de travail comme un élément compris dans la liberté d'association protégée par la Constitution¹²⁵. Outre la consécration constitutionnelle, le législateur a également édicté des dispositions pénales et

¹²² En droit français, c'est le préambule de la *Constitution de 1946* qui confère à la liberté syndicale une valeur constitutionnelle à l'article 6: « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. » Tandis qu'en droit québécois, la *Charte canadienne des droits et libertés* (C.c.d.l.) et la *Charte des droits et libertés de la personne* (C.d.l.p.) consacrent la liberté d'association. Voir CHARLES TREMBLAY POTVIN ET CHRISTIAN BRUNELLE, « Liberté constitutionnelle d'association au Canada: Dialogue social ou monologue Judiciaire », (2015) 49 *RJT*, p. 271-371.

¹²³ Sur la constitutionnalisation des droits et libertés en droit du travail, voir PIERRE VERGE, « Liberté de grève et liberté de commerce. Le régime de la grève légale au Québec au regard de celui découlant de la législation américaine du travail », (1988) 29 *Les Cahiers de droit*, p. 447-467. Aussi, GILLES TRUDEAU, « Les droits fondamentaux de l'homme au travail: de la logique internationale à la logique canadienne », dans ISABELLE DAUGAREILH (dir.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Brussels, Bruylant, 2005, p. 309-347, et CHRISTIAN BRUNELLE, MICHEL COUTU ET GILLES TRUDEAU, « Constitutionnalisation du droit travail: un nouveau paradigme », (2007) 48 *Les Cahiers de droit*, p. 5-42.

¹²⁴ Voir le paragraphe 2 de l'opinion de la juge en chef et le juge LeBel dans l'arrêt *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Association v. British Columbia* ([2007] 2 RCS 391, le 8 juin, 2007).

¹²⁵ JUDY FUDGE, « The Supreme Court of Canada and the Right to Bargain Collectively: The Implications of the Health Services and Support Case in Canada and Beyond », (2008) 37 *Industrial Law Journal*, p. 25-48.

civiles afin de protéger la liberté d'association.

Par ailleurs, l'importance de celle-ci a été reconnue par certaines conventions internationales du travail. Ainsi, l'article 2 de la Convention n° 87 de l'OIT déclare que « [l]es travailleurs et employeurs sans distinction d'aucune sorte ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières ». De plus, la Convention n° 98 de l'OIT confirme à son article 1 la protection de la liberté d'association contre « tous les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi ».

Cette liberté a non seulement une dimension individuelle, mais aussi collective¹²⁶. D'une part, le travailleur ou l'employeur a la faculté de choisir d'adhérer à un syndicat, sans procédure préalable exigée par l'État, sans subir de pression, de menace ou d'intimidation. En particulier, il est interdit à l'employeur tant en droit québécois que français de tenir compte de l'appartenance syndicale d'un salarié lorsqu'il prend des décisions liées à la rémunération, à la répartition du travail, à la formation professionnelle, et à l'octroi d'autres avantages, etc.¹²⁷. D'autre part, l'association syndicale, en tant que représentante des salariés, est indépendante politiquement et financièrement de l'employeur et de l'État.

Concernant le rapport entre l'employeur et le syndicat, les législateurs français et québécois prévoient que l'employeur doit s'abstenir de toute intervention dans les activités syndicales des salariés¹²⁸. Ainsi, il est interdit à l'employeur de financer les syndicats afin de garantir leur autonomie. Cette obligation de neutralité est aussi adressée à l'État dans la mesure où celui-ci doit s'abstenir d'intervenir tant dans la constitution du syndicat que dans son fonctionnement.

¹²⁶ Voir J. PÉLISSIER, A. SUPIOT ET A. JEAMMAUD, préc., note 8, p. 1035-1046.

¹²⁷ ROBERT P. GAGNON, YANN BERNARD, ANDRÉ SASSEVILLE, LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS (FIRME) ET BERNARD CLICHE, *Le droit du travail du Québec*, 6e éd., Cowansville, Éditions Y. Blais, 2008, p. 339; J. PÉLISSIER, A. SUPIOT ET A. JEAMMAUD, préc., note 8, p. 1043-1046.

¹²⁸ Par exemple, selon l'article 12 du *Code du travail* du Québec, l'employeur ne doit pas entraver les activités syndicales. Concernant le droit français, voir B. TEYSSIÉ, préc., note 29, p. 17-32.

À ce sujet, l'arrêt *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)* de la Cour suprême du Canada en 2015 illustre bien l'importance de la neutralité de l'État face à la liberté syndicale. Dans cet arrêt, l'opinion des juges formant la majorité mentionne que :

« Le gouvernement ne saurait adopter des lois ou imposer un processus de relations de travail qui entrave substantiellement le droit des employés de s'associer en vue de réaliser véritablement des objectifs collectifs relatifs au travail. [...] Un processus véritable de négociation collective est tel qu'il offre aux employés une liberté de choix et une indépendance suffisantes pour leur permettre de décider de leurs intérêts collectifs et de véritablement les réaliser. »¹²⁹

Le syndicat est ainsi une entité privée au sens du droit civil, qui jouit de toutes les prérogatives d'une personne juridique et a pour objectif l'étude et la défense des intérêts de ses membres. Il est protégé contre toute ingérence de la part de l'employeur ou de l'État.

La liberté d'association inclut également une liberté « négative », celle de choisir de ne pas adhérer à une association ou de ne pas participer à ses activités. Cependant, au sujet de la validité des clauses de sécurité syndicale qu'on trouve dans les conventions collectives, le droit français paraît plus rigide que le droit québécois, car il interdit à l'employeur de tenir compte de l'appartenance syndicale dans sa décision d'embauche. Par contre, selon l'article 63 du *Code du travail* québécois, le législateur admet implicitement la validité de ce genre de clauses, sauf dans certains cas bien précis¹³⁰.

En résumé, on perçoit des cultures différentes à l'égard du syndicalisme : en France, la tradition du pluralisme syndical met l'accent sur le pluralisme de représentation collective¹³¹. Plusieurs syndicats peuvent être reconnus représentants des salariés dans une même entreprise, à la seule condition que leur représentativité soit établie conformément à la loi. Au Québec, en

¹²⁹ [2015] 1 R.C.S. 3.

¹³⁰ Selon cet article, il est interdit à l'employeur de licencier un salarié pour la seule raison que le syndicat accrédité a refusé d'admettre un salarié comme membre du syndicat, sauf deux situations: 1) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective; 2) le salarié a participé à une activité contre le syndicat accrédité.

¹³¹ J. PÉLISSIER, A. SUPIOT ET A. JEAMMAUD, préc., note 8, p. 1060.

comparaison, le monopole d'un seul syndicat assurant la représentation collective par unité de négociation explique le rôle et l'importance de la clause de sécurité syndicale¹³². Ces différences concernant la représentation syndicale influencent la culture et le processus de négociation collective.

B. Le droit à la négociation collective

La négociation collective constitue le moyen de concertation et de régulation autonome des partenaires sociaux sans l'intervention de l'État en ce qui a trait aux conditions de travail. La façon dont l'autonomie collective des partenaires sociaux prend forme en réalité découle aussi bien de la culture et du processus de négociation collective que des normes conventionnelles qui régissent leurs rapports¹³³. Au Canada, le droit à la négociation collective a fait l'objet d'une consécration constitutionnelle par la Cour suprême dans la décision *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Association v. British Columbia* en 2007¹³⁴. Cette dimension constitutionnelle du droit à la négociation collective est confirmée de nouveau par deux décisions de la Cour suprême en 2015¹³⁵. En droit français, le produit de la négociation collective peut devenir une loi et constituer une source du droit du travail¹³⁶.

Tant en France qu'au Québec, c'est la loi qui définit les structures de la négociation collective et la façon dont elle peut survenir. À cet égard, mentionnons d'emblée les réformes récentes du droit du travail en France, consacrée notamment par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 « *relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours*

¹³² R.P. GAGNON, Y. BERNARD, A. SASSEVILLE, LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS (FIRME) ET B. CLICHE, préc., note 127, p. 309.

¹³³ CHRISTIAN DUFOUR ET ADELHEID HEGE, « L'évolution de la négociation collective et de ses acteurs dans six pays européens », (2011) 66 *Relations industrielles/Industrial Relations*, p. 535-561.

¹³⁴ [2007] 2 S.C.R. 391.

¹³⁵ Ces deux décisions sont *Association de la police de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, [2015] 1 R.C.S. 3., et *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 R.C.S. 245.

¹³⁶ NATHALIE DAUXERRE, *Le rôle de l'accord collectif dans la production de la norme sociale*, Aix-en-Provence, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2005, p. 29-38.

professionnels »¹³⁷ et la réforme du *Code du travail* français en septembre 2017 déclenchée par le président Emmanuel Macron par voie de 5 ordonnances¹³⁸. Dans le cadre de cette réforme, le régime de la négociation collective a fait l'objet d'un changement majeur, notamment quant à l'importance et au fonctionnement de la négociation collective au niveau d'entreprise. En cette matière, les droits français et québécois se distinguent de façon significative sur divers points, notamment concernant la qualité requise pour participer à la négociation, les modalités de négociation et la nature juridique de la convention collective. Une comparaison détaillée du régime juridique relativement à la négociation collective dans ces deux pays s'avère intéressante.

En premier lieu, concernant la qualité requise, le droit québécois prévoit un mécanisme d'accréditation qui ne confère qu'à l'association désignée le pouvoir de représentation collective. Un seul syndicat par unité de négociation peut donc être accrédité. La représentativité est fondée sur le caractère majoritaire évalué, soit par le calcul des effectifs syndicaux, soit par le vote au scrutin secret, le cas échéant¹³⁹. En droit français, avant l'entrée en vigueur de la *Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail*¹⁴⁰, la représentativité des syndicats était présumée et non pas établie par le vote. Tout syndicat affilié à une confédération syndicale reconnue représentative au niveau national interprofessionnel était présumé représentatif¹⁴¹. Désormais, en vertu de la loi de 2008,

¹³⁷ Cette loi est appelée plus couramment « Loi Travail » ou « Loi El Khomri » du nom de la Ministre du travail qui l'a portée.

¹³⁸ Le 31 août 2017, le Gouvernement présente cinq ordonnances : (1) Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective ; (2) Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ; (3) Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ; (4) Ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ; (5) Ordonnance relative au compte professionnel de prévention. Ces 5 ordonnances ont été signées le 22 septembre 2017 et publiées au journal officiel dès le 23 septembre 2017. Elles sont ensuite ratifiées par la loi du 29 mars 2018. Cette réforme est appelée « Loi Pénicaud » ou encore « Loi Travail 2 », qui fait suite à « Loi Travail » ou « Loi El Khomri », adoptée en août 2016.

¹³⁹ Voir l'article 21 du *Code du travail* du Québec. Sur ce sujet, voir FERNAND MORIN, CLAUDE D'Aoust ET RAYMOND LACHAPPELLE, « L'accréditation syndicale au Québec », (1970) 25 *Relations Industrielles / Industrial Relations*, p. 401-444.

¹⁴⁰ À propos de l'influence de cette loi sur la représentativité syndicale en droit français, voir ADELHEID HEGE, CHRISTIAN DUFOUR ET MARCUS KAHMANN, « La loi du 20 août 2008 et les fondements de la représentation syndicale », (2015) *La Revue de l'Ires*, p. 95-123.

¹⁴¹ J. PÉLISSIER, A. SUPIOT ET A. JEAMMAUD, préc., note 8, p. 1061-1063.

la représentativité des syndicats est notamment établie par l'audience électorale¹⁴². Cette réforme très importante de la représentativité collective a ainsi rapproché les droits français et québécois en ce qui a trait à la démocratie syndicale.

À ce sujet, les réformes récentes du droit français en 2016 et 2017 méritent notre attention. Le législateur français a renforcé le recours à la démocratie directe en milieu de travail par l'introduction d'une nouvelle règle concernant la validité de l'accord d'entreprise. Précisément, à compter du 1^{er} mai 2018, pour qu'un accord d'entreprise soit valable, celui-ci doit, (1) soit recueillir la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles; (2) soit être soumis à l'avis des salariés de l'entreprise par voie référendaire, si les accords d'entreprise ont recueilli la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant seulement entre 30% et 50% des suffrages exprimés¹⁴³. Ce mode

¹⁴² Selon les articles L.2122-1 à L.2122-9 du Code du travail français, sont représentatifs au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, les syndicats qui recueillent au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel. Au niveau national professionnel et interprofessionnel, ce seuil est fixé à 8 %. De plus, seuls les syndicats représentatifs ont maintenant le droit de négocier le protocole avant consultation électorale et le droit de négocier les conventions collectives.

¹⁴³ Voir Article L2232-12 du *Code du travail*, modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4, qui dispose que :

« La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

référendaire introduit dans le *Code du travail français* favorise la participation directe de tous les travailleurs, syndiqués ou non, dans la négociation des conditions de travail au niveau d'entreprise. Cette innovation apportée à la condition de validité de l'accord d'entreprise en droit français s'avère très importante, puisqu'elle renforce la participation directe et collective de tous les salariés dans l'établissement de travail concerné. De plus, selon l'art. 7 de l'Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 (devenu l'article L2281-1 du *Code du travail*), « Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. L'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux outils numériques sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans l'entreprise. » Cette confirmation paraît essentielle, puisque, traditionnellement et jusque-là, la négociation collective interprofessionnel, de branche et au niveau national, menée uniquement par les organismes syndicaux très centralisés, était plus influente et dominante que la négociation d'entreprise.

Les deux systèmes se distinguent plus fortement quant au mode d'exercice de la négociation collective. Au Québec comme dans l'ensemble de l'Amérique du Nord, le monopole de représentation détenu par un seul syndicat accrédité est la règle, et il caractérise un processus de négociation collective qui est décentralisé au niveau de l'entreprise et même de l'unité de négociation. Le syndicat accrédité se voit conférer les pouvoirs de percevoir une cotisation syndicale de la part des salariés représentés, de les représenter exclusivement et de contrôler les activités syndicales et l'application des avantages obtenus¹⁴⁴. En droit français, ce pouvoir de représentation et de négociation n'est pas conféré à un seul syndicat, mais à toutes les organisations syndicales qui sont représentatives au niveau d'un établissement, d'une

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. »

¹⁴⁴ Sur ce point, voir ROBERT P. GAGNON, *Le droit du travail du Québec*, 7e éd., Cowansville, Québec, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 504-523; RENÉ LAPERRIÈRE, *État-Unis d'Amérique*, coll. « Droit du travail, démocratie et crise en Europe occidentale et en Amérique », Arles, Actes Sud, 1986, p. 202-204.

entreprise, d'une branche d'activités ou sur le plan national interprofessionnel, selon le niveau de négociation concerné¹⁴⁵. Le pluralisme syndical n'est pas supprimé par la réforme en 2008, il est au contraire réaffirmé par une représentativité qui doit désormais être démontrée par l'élection. Cependant, en cas d'absence d'organisation syndicale au sein d'une entreprise, les délégués du personnel, mandatés par un syndicat, peuvent devenir signataires de la convention collective. C'est surtout le cas au sein des petites et moyennes entreprises. Selon le Conseil constitutionnel français, « les syndicats ne jouissent pas d'un monopole de représentation des salariés en matière de négociation collective »¹⁴⁶. Aussi, toujours selon la réforme du *Code du travail* en 2017¹⁴⁷, dans une entreprise de moins de 11 salariés, lorsqu'il n'existe pas de syndicat, l'employeur peut désormais négocier un accord collectif directement avec leurs employés. Dans ce cas, un référendum doit être organisé auprès des employés à l'initiative de l'employeur et l'accord sera alors validé à la majorité des deux tiers (articles L2232-21, L2232-22 et L2232-22-1 du *Code du travail*). Cette décentralisation de la négociation collective en France représente un désir fort de donner plus de flexibilité aux entreprises afin de leur permettre de mieux s'adapter aux changements conjoncturels. Désormais, la négociation collective d'entreprise dans les petites entreprises, toutefois très nombreuses en France, est réalisable directement entre l'employeur et les salariés, sans la participation d'un syndicat.

De plus, la pluralité de niveaux de négociation en France (essentiellement au nombre de trois) tranche avec la négociation pratiquée au seul niveau des entreprises au Québec. En droit français, la négociation de branche était dominante jusqu'aux années 1970. La *Loi du 13 juillet 1971* est venue reconnaître également les possibilités de négociation au niveau des entreprises et des établissements. Par ailleurs, avec l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août

¹⁴⁵ CHRISTIAN DUFOUR ET ADELHEID HEGE, « Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical », (2010) *La Revue de l'IRE*, p. 67-85.

¹⁴⁶ Cons. const. 6 nov. 1996, D. 96-383, Dr. soc. 1997.31, ss. obs. M.-L. Morin.

¹⁴⁷ Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social (1).

2016 et la publication des 5 ordonnances en septembre 2017, la négociation collective d'entreprise est renforcée significativement, dans l'objectif de donner plus de souplesse à l'opération des entreprises dans certains éléments de conditions de travail, dont notamment la durée de travail. Désormais, la primauté de l'accord d'entreprise sur la convention de branche est favorisée. En effet, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 avait instauré la primauté de l'accord d'entreprise sur la convention de branche, notamment en matière de durée du travail¹⁴⁸. Ce principe est ensuite confirmé par les 5 ordonnances présidentielles dans le cadre de la réforme du *Code du travail* français en 2017, à l'exception de 13 thèmes énumérés dans l'article L 2253-1 du *Code du travail* tels que les salaires minima hiérarchiques et la mutualisation des fonds de la formation professionnelle¹⁴⁹. La primauté de l'accord d'entreprise peut même modifier le contenu du contrat de travail individuel en ce qui concerne la durée de travail, les modalités d'organisation de travail, la rémunération.

Cependant, en droit français comme en droit québécois, la loi ne contraint les employeurs qu'à une obligation de moyen en matière de négociation. Toutes les négociations n'aboutissent donc pas nécessairement à la conclusion d'une convention. En France, une négociation de branche s'impose en principe à tous les cinq ans¹⁵⁰. De plus, une obligation de négociation est imposée tous les ans aux entreprises sur certains sujets, tels que le salaire et la durée du travail. En droit québécois, une obligation de négocier *de bonne foi* s'impose également aux deux parties pendant tout le processus de la négociation collective. Cette négociation ne survient pas à date fixe. Elle est plutôt tributaire de la durée de la convention collective que les parties doivent elles-mêmes déterminer, comme il est vu plus loin. Selon l'article 53 du *Code du*

¹⁴⁸ Par un accord d'entreprise, il pourra ainsi être dérogé à la durée légale du travail. Selon l'article L. 3121-19 du *Code du travail* tel que modifié, « Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures ». Désormais, la moyenne de travail par semaine pourra être élevée de 44 à 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives ; aussi, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'opération de l'entreprise, la durée maximale de travail par jour pourra être portée de 10 à 12 heures.

¹⁴⁹ Toutefois, les accords de branche conservent leur primauté dans ces 13 thèmes.

¹⁵⁰ J. PÉLISSIER, A. SUPIOT ET A. JEAMMAUD, préc., note 8, p. 1347-1349.

travail du Québec : « Les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi. » L'employeur est obligé de négocier avec le syndicat accrédité. Cette obligation est spécifique et emblématique à la négociation collective du modèle nord-américain. La jurisprudence est riche quant à l'interprétation qu'il faut faire de l'obligation de négocier *de bonne foi*. En général, il s'agit plutôt d'une obligation procédurale que d'une obligation de résultat pesant sur les parties négociantes. Ainsi, la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*¹⁵¹ précise que :

L'obligation de négocier de bonne foi prévue dans les codes du travail possède une nature essentiellement procédurale et ne dicte pas le contenu des ententes susceptibles d'être conclues à l'issue d'une négociation collective. Elle vise à réunir les parties autour de la table pour discuter mais, comme l'illustrent ces remarques du sénateur Walsh, président du comité sénatorial sur la Loi Wagner, selon la règle générale [traduction] « la loi ne fait que conduire les représentants syndicaux à la porte de l'employeur ». (Remarques du sénateur Walsh, 79 Cong. Rec. 7659).¹⁵²

En conformité avec cette obligation de bonne foi, les parties négociantes sont tenues de prendre des mesures, nécessaires et raisonnables, afin d'établir honnêtement un dialogue véritable visant une entente éventuelle sur les conditions de travail. Toutefois, l'obligation de bonne foi n'impose aucun élément impératif touchant au résultat de la négociation ou au contenu des conditions de travail. Les parties restent libres quant à leurs positions relatives aux conditions de travail, dont les matières sont peu précisées par la loi. Il faut noter qu'en vertu de l'article 59 du *Code du travail du Québec*, l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement les conditions de travail pendant la phase de la négociation de la convention collective ou de son renouvellement¹⁵³. La Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Travailleurs et travailleuses unis*

¹⁵¹ 2007 CSC 27.

¹⁵² Voir FERNAND MORIN, JEAN-YVES BRIÈRE ET DOMINIC ROUX, *Le droit de l'emploi au Québec*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2006, p. 1026-1027.

¹⁵³ L'article 59 dispose que :

« À compter du dépôt d'une requête en accréditation et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue, un employeur ne doit pas modifier les conditions de travail de ses salariés sans le consentement écrit de chaque association requérante et, le cas échéant, de l'association accréditée.

Il en est de même à compter de l'expiration de la convention collective et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas

*de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada*¹⁵⁴, a établi que l'employeur peut déroger à ce principe seulement dans certains cas et de façon conforme à ses pratiques habituelles¹⁵⁵. Par ailleurs, en ce qui concerne la durée de la convention collective, elle est laissée à la négociation des parties. Elle doit toutefois être d'au moins un an et, dans le cas d'une première convention collective pour le groupe de salariés visé par l'accréditation, elle ne peut excéder trois ans (art. 65 C.t.).

Enfin, l'étendue de la convention collective s'avère très différente dans ces deux systèmes. En droit québécois, malgré la possibilité très rare de son extension, la convention collective a un effet juridique obligatoire entre les parties négociantes seulement¹⁵⁶. En droit français, les conventions collectives de branche sont susceptibles d'extension et s'imposent alors à tous les salariés ou employeurs de la branche d'activité. En cas d'extension, elles ont non seulement un effet contractuel mais aussi un effet réglementaire. De même, un Accord national interprofessionnel (ANI) conclu entre les confédérations syndicales au niveau national interprofessionnel et les associations d'employeurs est possible dans le secteur privé¹⁵⁷. Ces accords ou relevés de conclusion peuvent être même repris par le législateur et transposés dans la loi. Dans cette mesure, les partenaires sociaux détiennent un pouvoir de nature législative sur les matières du travail par l'exercice de leur autonomie collective¹⁵⁸. Qui plus est, comme déjà mentionné, le lien entre l'autonomie laissée aux partenaires sociaux et le pouvoir de légiférer de l'État s'est davantage resserrée car, en vertu de la *Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*, le gouvernement s'est

exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue.

Les parties peuvent prévoir dans une convention collective que les conditions de travail contenues dans cette dernière vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention. »

¹⁵⁴ 2014 CSC 45.

¹⁵⁵ Voir surtout les paragraphes 54 à 59 et 82 de cet arrêt.

¹⁵⁶ L'article 67 du Code du travail du Québec prévoit que « La convention collective lie tous les salariés actuels ou futurs visés par l'accréditation. L'association accréditée et l'employeur ne doivent conclure qu'une seule convention collective à l'égard du groupe de salariés visé par l'accréditation ».

¹⁵⁷ On en connaît en particulier dans les domaines tels que l'emploi, la formation professionnelle, la prévoyance et la sécurité sociale, et ils s'imposent alors à l'ensemble des salariés et employeurs du secteur privé.

¹⁵⁸ C. FOURCADE, préc., note 99, p. 10.

engagé à « renvoyer à la négociation nationale interprofessionnelle toute réforme législative relative au droit du travail »¹⁵⁹.

En résumé, la négociation collective constitue un moyen de régulation autonome des rapports de travail entre les partenaires sociaux. Les modalités et le fonctionnement de celle-ci sont définies par la loi, qui donne aussi une force contraignante au droit autonome qui en découle. De plus, afin de soutenir leurs positions pendant la négociation collective, les partenaires sociaux ont la possibilité de recourir aux moyens de pression, dont la grève et le lock-out. Le droit à la grève (et au lock-out) constitue un élément essentiel pour garantir l'autonomie collective dans la mesure où l'un des partenaires sociaux peut faire pression à l'autre afin de chercher un compromis.

C. Le droit de grève (et de lock-out)

Le recours à la grève et au lock-out est un élément essentiel de tout véritable processus de négociation collective, et donc de l'autonomie collective. C'est ainsi que tant en droit français qu'en droit québécois, la grève (et le lock-out) est perçue comme un moyen économique de pression pour assurer l'exercice du droit à la négociation collective. C'est pourquoi, comme déjà exposé dans la section 2 du chapitre, la grève à des fins politiques est strictement interdite au Québec¹⁶⁰, et généralement jugée « abusive » en France¹⁶¹. Dans les deux systèmes juridiques, la légalité de la grève est strictement contrôlée et lourdement réglementée par les

¹⁵⁹ Voir le texte intégral de la *Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*, dans lequel on peut constater que « le Gouvernement prend l'engagement solennel de renvoyer à la négociation nationale interprofessionnelle toute réforme de nature législative relative au droit du travail. Par conséquent, il saisira officiellement les partenaires sociaux, avant l'élaboration de tout projet de loi portant réforme du droit du travail, afin de savoir s'ils souhaitent engager un processus de négociation sur le sujet évoqué par le Gouvernement. » On trouve aussi dans l'exposé des motifs de ce projet de loi que « Le présent projet de loi s'inscrit dans la tradition du droit du travail qui privilégie la voie de la négociation collective. Un droit du travail négocié, et non imposé, est plus protecteur des salariés tout en étant mieux adapté aux évolutions de l'emploi. L'autonomie des partenaires sociaux, à tous les niveaux de négociation, doit être, par conséquent, pleinement respectée en veillant à une bonne articulation entre leurs initiatives et le rôle de garant de l'ordre public du législateur. » Le texte de cette loi peut se trouver sur Legifrance via le lien : https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do;jsessionid=22487C26EC476B21B89E2803FD4ADB3A.tpdjo10v_2?idDocumet=JORFDOLE000017759490&type=expose&typeLoi=&legislature=

¹⁶⁰ G. TRUDEAU, préc., note 1, p. 19.

¹⁶¹ GUY GROUX ET JEAN-MARIE PERNOT, *La grève*, Paris, Presses de Sciences Po, 2008, p. 110.

lois et la jurisprudence régissant l'objectif, les modalités, les conditions, la durée, la procédure et les responsabilités et conséquences de l'exercice de ces actions collectives. Les grèves illicites ou abusives, ainsi que les comportements illégaux durant la grève, qui portent atteinte à la liberté du travail ou à la propriété, sont lourdes de conséquences¹⁶².

Le droit de grève bénéficie d'une protection constitutionnelle en droit français, consacrée par le préambule de la Constitution de 1946¹⁶³. Au Canada, la Cour suprême a reconnu la valeur constitutionnelle du droit de grève par une décision rendue en 2015, dans laquelle celui-ci est considéré comme un élément essentiel pour mener un véritable processus de négociation collective¹⁶⁴. En tant que modalité importante d'action collective pour défendre les intérêts professionnels, la grève a pour objectif de permettre le règlement des disputes liées aux conditions de travail par une cessation concertée du travail, et ce, en vue de faire pression sur les employeurs lors de la négociation collective. Avant la décision historique *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, la Cour suprême du Canada avait déjà confirmé l'importance du droit de grève pour « la résolution des conflits de travail et du maintien de la paix économique et sociale »¹⁶⁵. Bien que le droit de grève soit reconnu dans ces deux systèmes juridiques, la nature, les conditions d'exercice et les effets du droit de grève s'avèrent différents.

En droit français, le droit de grève est un droit individuel, mais exercé de façon collective. La Cour de cassation a confirmé que « [t]out salarié a un droit personnel à la grève »¹⁶⁶. Mais, ce droit n'est pas absolu. La grève peut être jugée abusive si elle ne respecte pas la loi. Pour

¹⁶² En ce qui concerne le droit français, voir PHILIPPE WACQUET, « La grève, les mouvements illicites et l'abus du droit de grève », (1995) 3 *RIS*, p. 139 ; Pour ce qui est de droit québécois, voir G. TRUDEAU, préc., note 1, p. 28-29.

¹⁶³ « 7. Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent ».

¹⁶⁴ Le 30 janvier 2015, la Cour suprême du Canada a rendu une décision historique en cette matière : *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan* (2015 CSC 4). Pour une analyse plus profonde sur cette décision, voir : GILLES TRUDEAU, « La constitutionnalisation du droit de grève au Canada: une avancée juridique remarquable aux effets sociaux limités », (2015) *Revue de droit du travail*, p. 479-487.

¹⁶⁵ *S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd.*, D.T.E. 2002 T-121, 2002 CSC 8, par. 25.

¹⁶⁶ Soc. 10 oct. 1990, Bull. civ. V, n°434.

déclencher légalement et valablement une grève, il faut que la grève satisfasse aux trois conditions suivantes établies par la loi : (1) Un arrêt total du travail. Les grèves perlées sont donc illicites¹⁶⁷; (2) Une concertation collective des salariés, ce qui signifie une volonté collective de faire la grève. Toutefois, la participation du syndicat à la grève n'est pas nécessaire; (3) Des revendications d'ordre professionnel, qui portent sur les conditions de travail ou la défense de l'emploi¹⁶⁸. C'est ainsi que la grève n'est pas un but, mais un moyen de pression attachée essentiellement à la négociation collective.

En droit québécois, le droit de grève est purement collectif. Seule l'association déjà accréditée peut déclencher la grève. Pour ce faire, elle doit toutefois obtenir l'autorisation des salariés par voie de vote (art. 20.2 C.t.). Une obligation de paix est par ailleurs imposée à la fois à l'association de salariés et à l'employeur qui n'ont le droit ni à la grève ni au lock-out pendant toute la durée de la convention collective (art. 106 C.t.). Le droit à la grève ou au lock-out n'est acquis que lorsque la négociation collective ou son renouvellement doit être négocié (art. 58 C.t.). Donc, dans le régime québécois, le droit de grève ne peut être exercé que dans le cadre de la négociation collective. En droit français, ces conditions d'autorisation préalable des salariés et ces conditions de temps mentionnées plus haut n'existent pas dans le secteur privé. Toutefois, vu les conséquences importantes de la grève sur les usagers des services publics, dans ces deux systèmes de droit, des restrictions telles que le maintien des services essentiels ou minima et l'information préalable au gouvernement sont imposées à l'égard des grévistes des secteurs publics et parapublics¹⁶⁹.

Par ailleurs, pour garantir le droit de grève et maintenir l'équilibre des rapports de force, les

¹⁶⁷ B. TEYSSIÉ, préc., note 29, p. 747-748.

¹⁶⁸ JEAN DEPREZ, « L'existence de revendications professionnelles préalables, condition de la licéité de la grève », (1986) Juillet et Août, *Dr. soc.*, p. 610.

¹⁶⁹ Pour le droit français, voir VB GENEVOIS, « La jurisprudence du Conseil constitutionnel relative au droit de grève dans les services publics », (1989) *Dr. soc.*, p. 799-800. Concernant le droit québécois, voir JEAN BERNIER, *Les services essentiels au Québec et la Charte canadienne des droits et libertés*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2018, p. 1-20.

législateurs québécois et français imposent des mesures protectrices, telles que notamment la limitation du recours aux salariés extérieurs ou temporaires pendant la grève et l'interdiction de licencier les grévistes pour la seule raison qu'ils participent à la grève. En droit français, « L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit. » (Art. L2511-1 du *Code du travail*)¹⁷⁰. En droit québécois, tant que la grève est légale, un gréviste « ne perd pas son statut de salarié du simple fait qu'il participe à une grève »¹⁷¹. Par l'octroi du droit à l'action collective, le législateur vise à ce que les partenaires sociaux négocient entre eux de bonne foi et puissent atteindre un consensus.

Ces observations au sujet de la liberté d'association, du droit à la négociation collective et du droit d'action collective démontrent que le modèle nord-américain (dont fait partie le droit québécois) et le modèle français (droit français) se distinguent. Notamment, le modèle nord-américain se concentre principalement sur la négociation collective au niveau de l'entreprise, et l'autonomie collective ne vise que la définition des conditions de travail. L'imposition aux parties négociantes de l'obligation de négocier la convention collective de bonne foi et l'interdiction de recourir à la grève ou au lock-out pendant la durée de cette dernière contribuent certainement à la stabilisation des relations industrielles et au maintien de la productivité économique. En France, toutefois, au moyen des négociations collectives aux niveaux national et interprofessionnel, et aussi considérant l'obligation du gouvernement de consulter les partenaires sociaux avant que toute réforme concernant le *Code du travail* ne puisse être légiférée, l'autonomie collective peut influencer non seulement les conditions de travail mais aussi le droit étatique. Les acteurs sociaux sont ainsi susceptibles de fournir des éléments précis et influents dans l'élaboration de textes de loi. Par ailleurs, comme présenté

¹⁷⁰ Voir aussi J. PÉLISSIER, A. SUPIOT ET A. JEAMMAUD, préc., note 8, p. 1427-1431.

¹⁷¹ G. TRUDEAU, préc., note 1, p. 28; voir également DONALD D. CARTER, GEOFFREY ENGLAND, BRIAN ETHERINGTON ET GILLES TRUDEAU, *Labour Law in Canada*, The Hague, Kluwer Law International, 2002, p. 321 et 322.

plus haut, les réformes récentes du droit du travail français ont nettement favorisé la négociation collective d'entreprise, ce qui rapproche en quelque sorte celui-ci du droit québécois à cet égard. C'est peut-être un signe que le modèle français commence à décentraliser la négociation collective pour accorder davantage de flexibilité aux entreprises face à la conjoncture économique.

Conclusion : l'autonomie collective, essentielle pour garantir l'effectivité du droit du travail

Dans les pays occidentaux, le droit du travail est un régime juridique ancré profondément dans le contexte du mode de production capitaliste qui régit principalement les rapports collectifs entre les employeurs et leurs salariés dans leur détermination des conditions de travail. Le droit civil s'est avéré incapable de régir la relation foncièrement inégalitaire de travail entre l'employeur et l'employé, puisque ce dernier n'est que « formellement libre »¹⁷². La dépendance et la subordination de l'employé envers l'employeur ont conduit à sa vulnérabilité ainsi qu'à l'injustice sociale. C'est dans ce contexte que le syndicalisme ouvrier est né et a cherché, en faisant pression sur les employeurs, à établir un rapport de force plus équilibré. L'action ouvrière a entraîné l'intervention de l'État qui, au nom de protéger l'intérêt public, a dû encadrer la négociation collective des conditions de travail. L'intervention étatique est passée graduellement de la répression pure et simple des activités syndicales à une reconnaissance et à une protection, certes accompagnées de certaines limitations, de l'autonomie collective des acteurs sociaux. C'est ainsi qu'un droit du travail « capitaliste » a vu le jour à partir de la fin du 19^{ème} siècle en Occident.

L'autonomie collective, conjuguée à l'intervention de l'État, constitue le noyau dur du droit du travail. C'est dans la nécessité à la fois d'encadrer et de garantir l'autonomie collective des partenaires sociaux que l'intervention étatique se justifie et se définit. Ces deux ordres juridiques sont interdépendants, et l'effectivité de l'intervention de l'État repose sur l'autonomie collective. En matière de travail, les règles juridiques relèvent soit de l'ordre public (droit étatique) soit d'ordre privé et collectif (droit autonome), consacrant ainsi la

¹⁷² M. COUTU, préc., note 94, p. 6.

spécificité du droit du travail¹⁷³. C'est dans la diversité de cette combinaison délicate entre impératif étatique (hétéronomie) et autonomie collective (autonomie) que le droit du travail de chaque État se distingue de tout autre système juridique¹⁷⁴.

Il convient aussi de souligner qu'en France comme au Québec, le droit étatique joue un rôle essentiel dans la reconnaissance et la protection de la liberté d'association et du processus de négociation collective ainsi que dans l'exécution des conventions collectives. Sans la reconnaissance effective de ces droits et libertés fondamentaux en matière de rapports de travail par le droit étatique, l'autonomie collective des partenaires sociaux serait illusoire. Et sans autonomie collective, le droit du travail serait voué à l'ineffectivité et ne pourrait de jouer son rôle quant au maintien de la paix sociale.

¹⁷³ P. VERGE, préc., note 106, p. 301-320.

¹⁷⁴ GÉRARD LYON-CAEN, « Anomie, autonomie et hétéronomie en droit du travail », dans *En hommage à P. Horion*, Faculté de droit de Liège, 1972, p. 173-178.

CONCLUSION FINALE	349
A. L'INEFFECTIVITÉ DU DROIT DU TRAVAIL CHINOIS, CAUSÉE PAR L'ABSENCE D'AUTONOMIE COLLECTIVE DES ACTEURS SOCIAUX	352
1. <i>Le refus de reconnaître l'existence des conflits d'intérêts de classe</i>	352
2. <i>L'interdiction de toute forme d'autonomie collective</i>	354
B. QUELQUES PISTES DE RÉFLEXION POUR INCITER PLUS DE DÉBATS.....	358

CONCLUSION FINALE

La question de l'effectivité du droit du travail a fait l'objet de discussions par les auteurs, qui constatent un écart entre le contenu de normes juridiques envisagées par le législateur et les effets réels de sa mise en pratique dans un environnement donné, spécifique à chaque pays¹. Ce sujet a retenu l'intérêt des auteurs qui tentent d'expliquer, et éventuellement de suggérer comment amenuiser l'écart entre la finalité de la loi et les effets de la mise en pratique. Dans les pays développés comme dans les pays en développement, du continent européen aux pays de l'Afrique du Nord, les auteurs ont unanimement constaté un phénomène d'ineffectivité qui touche le droit du travail². Dans les pays en développement, surtout, les constats d'ineffectivité du droit du travail ne sont pas étonnants³. C'est toutefois un phénomène complexe et contextualisé qui concerne de multiples dimensions de la société participant du mode de production capitaliste.

Néanmoins, le degré de gravité et les causes sont bien différents d'un pays à l'autre⁴. Si, pour certains, les influences héritées des anciens régimes⁵, les cultures spécifiques⁶ et même la

¹ Voir par exemple les études suivantes : PIERRE VERGE, « Perspectives canadiennes sur l'effectivité du droit du travail », dans PHILIPPE AUVERGNON (dir.), *L'effectivité du droit du travail: A quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008, p. 301-320; ALAIN SUPLOT, « L'application du droit du travail en Europe », (1991) 47 *Travail et Emploi*, p. 4-13; et aussi, PHILIPPE AUVERGNON, « Une approche comparative de la question de l'effectivité du droit du travail », dans Centre de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale, p. 7-31.

² Par exemple, CHRYSAL AGUIDIOLI KENOUKON, *Effectivité et efficacité des normes fondamentales et prioritaires de l'OIT: cas du Bénin et du Togo*, Institut international d'études sociales, Organisation internationale du travail, 2007; RACHID FILALI MEKNASSI, *L'effectivité du droit du travail et l'aspiration au travail décent dans les pays en développement: une grille d'analyse*, Institut international d'études sociales, 2007; MANFRED WEISS, « Observations sur l'effectivité du droit du travail fondées sur l'expérience allemande », dans PHILIPPE AUVERGNON (dir.), *L'effectivité du droit du travail: A quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008, p. 161-182; JO CARBY-HALL, « Sur l'effectivité du droit britannique concernant les conflits collectifs de travail », dans le même ouvrage publié sous la direction de Philippe Auvergnon, p. 205-226.

³ Par exemple, une étude sur l'expérience marocaine, voir RACHID FILALI MEKNASSI, « L'ineffectivité des normes de travail, la revanche des faits sur les prétentions de la norme formelle », dans PHILIPPE AUVERGNON (dir.), *L'effectivité du droit du travail: A quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008, p. 57-80.

⁴ P. AUVERGNON, préc., note 1, p. 11-20.

⁵ Le cas de la Pologne, par exemple, où le communisme a laissé des traces sur la codification des lois sur la relation du travail. Voir MICHAL SEWERYNSKI, « L'effectivité du droit du travail : l'expérience polonaise », dans PHILIPPE AUVERGNON (dir.), *L'effectivité du droit du travail: A quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008, p. 121-134.

mondialisation⁷ constituent des sources d'ineffectivité de leur droit du travail, pour d'autres, ce sont l'insuffisance et le laxisme des mécanismes des contrôles et d'application de la loi⁸ et l'intention gouvernementale d'infléchir le droit du travail pour favoriser l'efficacité économique⁹ qui ont conduit à un manque d'effectivité du droit. Dans notre société de plus en plus mondialisée et informatisée, le droit, qui se veut stable, formel, prévisible et standardisé dans son mode de régulation, se trouve souvent en inadéquation avec l'évolution constate des relations industrielles. Ainsi, les conditions pour assurer une meilleure effectivité du droit du travail varient en fonction des contextes culturel, politique, économique et social de chaque pays¹⁰.

Par rapport aux autres branches du droit, le droit du travail s'avère plus problématique¹¹ quant à son effectivité, car les normes juridiques en matière de travail s'adressent non seulement aux rapports d'inégalité entre l'employeur et l'employé sur le plan de la relation d'emploi, mais aussi aux rapports de force entre les syndicats de travailleurs et les employeurs. De plus, les mutations politiques, économiques ou sociales ont inévitablement un impact sur la relation syndicale-patronale. Cette complexité des rapports de travail s'ajoute d'ailleurs au fait que les milieux de travail, où les travailleurs se mettent à la disposition de l'employeur, véhiculent une relation de subordination, ce qui influence d'autant plus les effets de l'application de la loi.

Ainsi, en raison de son caractère ambivalent résidant dans la double protection des droits et

⁶ Le cas du Japon concernant l'application de la loi sur les heures supplémentaires, voir MASAHIKO IWAMURA, « Un questionnement de l'effectivité du droit du travail japonais », dans PHILIPPE AUVERGNON (dir.), *L'effectivité du droit du travail: A quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008, p. 353-362.

⁷ Le cas du Maroc concernant la tradition de l'emploi informel, voir R.F. MEKNASSI, préc., note 3.

⁸ CLAUDE-EMMANUEL TRIOMPHE, « Mutations du travail, transformations de l'action publique et effectivité du droit du travail : les défis de l'inspection du travail française », dans PHILIPPE AUVERGNON (dir.), *L'effectivité du droit du travail: A quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008, p. 227-252.

⁹ MARIA AMPARO BALLESTER PASTOR, « L'effectivité du droit du travail : observations à partir du cas espagnol », dans PHILIPPE AUVERGNON (dir.), *L'effectivité du droit du travail: A quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008, p. 135-160.

¹⁰ JEAN-MICHEL SERVAIS, « Normes du travail universelles et cultures nationales », dans PHILIPPE AUVERGNON (dir.), *L'effectivité du droit du travail: A quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008, p. 378-384.

¹¹ ANTOINE JEAMMAUD, « Le concept d'effectivité du droit », dans PHILIPPE AUVERGNON (dir.), *L'effectivité du droit du travail: à quelles conditions ?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008, p. 37.

intérêts des travailleurs et du mode de production capitaliste, le droit du travail se trouve forcément au cœur des débats publics les plus chauds de la société industrielle. L'ambivalence du droit du travail signifie que sa mise en œuvre n'échappe jamais aux conjonctures politiques, sociales, économiques et judiciaires de chaque juridiction. Par ailleurs, la question de l'effectivité du droit du travail est compliquée par le fait que sont impliquées de multiples parties prenantes dans la mise en œuvre de la loi en matière de travail, qui ne se limitent pas aux destinataires de la loi (employés, employeurs, syndicats) mais incluent aussi les inspecteurs du travail, les arbitres et les juges.

D'un point de vue intérieur au droit, le contenu du droit du travail et son fonctionnement sont déterminants pour assurer l'effectivité du droit du travail. La législation portant sur la relation de travail doit non seulement se conformer aux principes généraux du droit, mais doit aussi tenir compte de la réalité vivante des rapports de travail et en cela assurer la participation collective des acteurs en milieu de travail. C'est dans ce sens que s'inscrit l'apport de cette thèse qui établit, de façon systématique, détaillée et par une approche du droit comparé, que l'ineffectivité du droit du travail chinois est notamment causée par l'absence d'autonomie collective des travailleurs dans l'aménagement de la relation du travail. L'État-parti chinois, par le biais notamment du législateur, des organismes gouvernementaux et du système judiciaire, a privé systématiquement les travailleurs de leur droit à l'autonomie collective (A). Si l'objectif de cette recherche consiste principalement à situer, constater et expliquer, de façon approfondie et logique, ce problème d'ineffectivité du droit du travail chinois, elle ne prétend toutefois pas fournir une solution concrète pour y mettre fin, ni proposer d'emblée un remède capable d'améliorer son effectivité. Beaucoup plus modestement, nous proposons de dégager quelques pistes de réflexion afin de contribuer aux nécessaires débats sur des réformes potentielles à envisager (B).

A. L'ineffectivité du droit du travail chinois, causée par l'absence d'autonomie collective des acteurs sociaux

L'ineffectivité du droit chinois en matière des rapports du travail résulte de facteurs liés non seulement au contexte politique général, soit le régime autoritaire du parti unique, mais aussi aux **caractéristiques intrinsèques du droit du travail chinois**. Cette ineffectivité de la législation chinoise dans la régulation de la réalité des relations industrielles pourrait être attribuée aux **caractéristiques socialistes et individuelles du droit du travail chinois**, qui ne veut admettre ni l'existence du conflit de classe, inhérent au mode de production capitaliste, ni la nécessité de garantir une véritable autonomie collective en Chine. L'État-parti s'en remet plutôt à la méthode consistant à individualiser les rapports de travail et à privilégier la protection des droits individuels des travailleurs au prix d'étouffer leur aspiration collective. Cette approche, qui demeure essentiellement civiliste en matière des droits des travailleurs, accentue la dépendance de ces derniers à l'égard des organismes étatiques et aggrave leur situation de vulnérabilité.

1. Le refus de reconnaître l'existence des conflits d'intérêts de classe

Niant l'existence de l'exploitation capitaliste et des conflits inhérents à la relation entre le patronat et les travailleurs en Chine, le législateur n'est pas suffisamment conscient de l'importance et même de la nécessité du rôle participatif des partenaires sociaux (salariés et employeurs) dans la régulation sociale. En effet, le droit du travail chinois n'est pas fondé sur la reconnaissance des conflits d'intérêts de classe, mais plutôt sur une présomption d'intérêts commun entre l'État-parti, l'employeur et le salarié. Nous sommes donc d'avis que le droit du travail chinois ne répond pas à la réalité économique de la Chine contemporaine,

politiquement et juridiquement socialiste, mais économiquement capitaliste.

Cet agencement institutionnel, qui tire son origine du régime communiste de l'époque maoïste et qui se méfie de la force collective des travailleurs, permet de comprendre pourquoi la législation chinoise en matière de relations de travail s'intéresse beaucoup plus à la relation d'emploi entre l'employeur et l'employé, au sens d'un contrat individuel de travail, qu'aux rapports entre le salariat et le capital, considérés comme des relations collectives. Malgré les efforts de l'État-parti chinois investis dans la protection des droits individuels des travailleurs, inspirée d'une approche civiliste et individualiste, l'absence de toute autonomie collective reconnue aux partenaires sociaux et l'ignorance des droits et libertés fondamentaux des travailleurs, rendent peu probable l'instauration d'un vrai dialogue social pour canaliser les conflits d'intérêts liés aux conflits de classe entre le capital et le travail. Ce système juridique s'avère en inadéquation avec le développement de l'économie de marché, synonyme de capitalisme.

L'idéologie autoritaire qui règne en Chine est en complète opposition avec l'impulsion qui pourrait refléter l'intervention d'un mouvement ouvrier spontané et volontaire agissant du bas vers le haut. Cette oppression des droits et libertés fondamentales des travailleurs a pour but de préserver le régime socialiste d'État-parti, qui nie l'existence inévitable et persistante du conflit d'intérêt inhérent au mode de production capitaliste. Ainsi, le droit du travail chinois « à caractère socialiste » est incapable de prendre en charge les conflits sociaux engendrés par le mode de production capitaliste introduit en Chine il y a quatre décennies. Pour assurer une meilleure effectivité du droit du travail chinois, il serait essentiel que le régime d'État-parti garantisse une sorte d'autonomie collective véritable, qui est adaptée pour canaliser effectivement les conflits du travail dans le contexte contemporain de la Chine.

Pour maintenir l'harmonie sociale, le législateur se fonde sur une intervention forte de l'État

gendarme et exclut la participation des travailleurs¹². Avec le monopole de l'ACFTU sur toutes activités syndicales à l'intérieur du pays, les **travailleurs chinois sont privés de liberté fondamentale d'association**¹³ puisqu'aux yeux du PCC, la force et la solidarité des travailleurs constitueraient une menace politique au régime d'État-parti¹⁴. C'est une peur très profondément ancrée au sein du PCC, qui se préoccupe de tout signe de politisation du mouvement ouvrier.

2. L'interdiction de toute forme d'autonomie collective

Soucieux devant la force ouvrière qui pourrait menacer la stabilité politique du régime, le législateur s'en remet complètement à l'État-parti et à un seul syndicat officiel, l'ACFTU, pour tout réglementer, de sorte que les partenaires sociaux, et plus particulièrement les salariés, sont totalement absents du processus de régulation du travail. Sous l'effet de l'omniprésence de l'État-parti, de la surveillance étroite de la société civile et de la méfiance envers tout regroupement libre des travailleurs, le système de l'État-parti ne compte que sur l'intervention gouvernementale dans la résolution des conflits du travail. Cependant, sans le concours de l'autonomie collective des partenaires sociaux, l'intervention unilatérale de l'État ne peut assurer la paix industrielle, car « une norme juridique, ou tout aussi bien une institution juridique, ne s'imposera d'une façon durable que si elle correspond véritablement aux réalités, aux valeurs et aspirations d'un milieu »¹⁵.

De plus, le statut même attribué à l'ACFTU et au syndicalisme unitaire fournit l'une des clés pour expliquer l'ineffectivité du droit du travail chinois. Sous le contrôle du régime

¹² Par exemple, l'État limite la liberté syndicale et contrôle les rapports collectifs du travail. Voir AIQING ZHENG, *Libertés et droits fondamentaux des travailleurs en Chine*, Paris, L'Harmattan, 2007, p. 93.

¹³ BILL TAYLOR ET QI LI, « Is the ACFTU a Union and Does it Matter? », (2007) 49 *Journal of Industrial Relations*, p. 701-715.

¹⁴ ANITA CHAN, « China's Trade Unions in Corporatist Transition », (2008) *Associations and the Chinese State: Contested Spaces*, New York: Sharpe, p. 69-85. Aussi, ZANA Z BUGAIGHIS, « What Impact will the Revised Trade Union Law of China Have on Foreign Business », (2007) 16 *Pac. Rim L. & Pol'y J.*, p. 405-429.

¹⁵ P. VERGE, préc., note 1, p. 304.

d'État-parti et loin de la communauté des travailleurs, l'ACFTU, en tant qu'organisme étatique, ne dispose pas non plus de moyens efficaces afin de rendre tout au moins tolérable l'exploitation dont les travailleurs sont l'objet. Bien que l'ACFTU ait tenté, à plusieurs reprises, de promouvoir le caractère collectif des relations de travail à partir des années 1990, l'État-parti a renforcé son emprise sur cette organisation qui, ainsi mise en dépendance, voit le fossé la séparant des travailleurs s'approfondir. Malgré ces tentatives de renforcer, par une stratégie « top-down », la présence syndicale et la négociation collective réalisées conjointement par le Parti et l'ACFTU, l'autonomie collective des partenaires sociaux demeure loin d'être reconnue. L'action de l'ACFTU en vue d'élargir la couverture syndicale et de promouvoir le dialogue social a en effet conduit à un contrôle de plus en plus renforcé de la masse ouvrière.

En effet, l'étatisation du système syndical, telle qu'elle s'impose en Chine contemporaine, consiste à contrôler la masse ouvrière et à empêcher toute manifestation de la libre volonté collective des travailleurs dans la détermination des conditions du travail. Cet agencement institutionnel de style léniniste, non seulement écarte-t-il toute liberté syndicale en dehors du monopole de l'ACFTU, incorpore de plus l'ACFTU dans l'appareil d'État-parti, ce qui confère un statut politique à l'ACFTU dans la représentation exclusive des travailleurs chinois. Il s'agit plutôt de l'expression d'un pouvoir administratif provenant de l'État-parti que d'une volonté collective de s'associer librement¹⁶. Ce système syndical, qualifié de « corporatisme étatique », est contraire au « corporatisme sociétal » observé dans les démocraties occidentales¹⁷.

C'est surtout ce refus de reconnaître aux travailleurs, et plus largement aux acteurs sociaux,

¹⁶ FENG CHEN, « Union Power in China: Source, Operation and Constraints », (2009) 35 *Modern China*, p. 662-689.

¹⁷ ANITA CHAN, « China's Trade Unions in Corporatist Transition », dans JONATHAN UNGER (dir.), *Associations and the Chinese State: Contested Spaces*, Armonk, N.Y., M.E. Sharpe, 2008, p. 69-85; Voir aussi, FENG CHEN, « Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform », (2003) *China Quarterly*, p. 1009.

toute forme véritable d'autonomie collective dans l'arrangement des rapports de travail qui rend ineffectif le droit du travail chinois. L'absence d'autonomie collective des travailleurs réside dans le mépris des droits collectifs des travailleurs par l'État-parti, le législateur et aussi les praticiens du droit¹⁸. En conséquence, le manque d'effectivité du droit du travail chinois est profondément affecté par le système syndical chinois qui reconnaît l'ACFTU comme la seule fédération syndicale légitime sur le territoire chinois.

Autrement dit, outre les causes liées à son application déficiente, l'ineffectivité du droit du travail chinois est aussi causée par le système syndical implanté par les lois du travail (notamment la *Loi sur le syndicat*), dont les effets réels consistent à interdire la liberté syndicale des travailleurs et l'auto-détermination des conditions du travail. Faute de la volonté libre et autonome des partenaires sociaux, le droit étatique n'arrive pas à imposer sa rationalité ou sa légitimité. C'est pourquoi, dans la pratique, les violations du droit du travail s'avèrent si banales et nombreuses. Atteint d'un grave problème structurel qui réside dans l'absence d'un espace d'autonomie collective accordée aux acteurs sociaux, le droit du travail chinois n'arrive pas à régler effectivement les conflits du travail résultant de l'exploitation capitaliste, qui est pourtant maintenant une réalité en Chine. Ainsi, l'absence d'autonomie collective à l'heure actuelle en Chine mine fondamentalement l'effectivité et la crédibilité de l'intervention étatique dans l'aménagement des rapports collectifs du travail.

Pourtant, l'État-parti demeure rigide quant à la stabilité politique du régime à parti unique, ce qui constitue la plus grande menace pour les droits et libertés fondamentaux en Chine. La situation de la liberté d'association semble d'autant plus détériorée que le régime d'État-parti

¹⁸ FENG CHEN, « China's Road to the Construction of Labor Rights », (2016) 52 *Journal of Sociology*, p. 4.

actuel réprime plus sévèrement que son prédécesseur les activités syndicales indépendantes¹⁹ et la défense des droits de l'Homme²⁰. En fait, depuis 2012, plus de mille défenseurs des droits de la personne, incluant des syndicalistes indépendants, ont été arrêtés et condamnés en Chine²¹. Au moment d'écrire ces lignes, des travailleurs d'une entreprise à Shenzhen luttait, dans un mouvement collectif spontané, pour fonder un syndicat indépendant. Leur demande en ce sens avait toutefois été violemment refusée et opprimée²². Les efforts des ONG, des avocats et des juristes dans la promotion des droits des travailleurs sont limités et surveillés. De plus, avec l'amendement de la Constitution en mars 2018 qui a supprimé la limite de deux mandats pour le président d'État, il paraît très douteux que la Chine soit en mesure d'avancer dans la voie de la démocratisation graduelle.

¹⁹ SUI-LEE WEE, « China Arrests Four Labour Activists Amid Crackdown: Lawyers », (2016) , voir le lien: <http://uk.reuters.com/article/uk-china-rights-idUKKCN0UO05P20160110> (2016-12-20)

²⁰ CHARLIE CAMPBELL, « Five Ways China Has Become More Repressive Under President Xi Jinping », (2016) , voir le lien: <http://time.com/4519160/china-xi-jinping-cecc-human-rights-rule-of-law/> (2016-12-20)

²¹ « Chine : un millier de défenseurs des droits de l'Homme arrêtés en 2014 », [archive] Le Point, 16 mars 2015. Également, selon un article publié sur Lapresse.ca, « Chinese Human Rights Defenders (CHRD), organisation basée à l'étranger, a dénombré 955 cas d'activistes ou «défenseurs des droits de l'Homme» ayant été privés de leur liberté en 2014, presque autant que lors des deux années précédentes cumulées, selon son rapport annuel », Publié sur Lapresse.ca, le 16 mars 2015 à 07h44. Aussi, selon un autre l'auteur, Patrick Saint-Paul, « Pékin muselle une voix de la liberté » [archive], Le Figaro, samedi 18 / dimanche 19 avril 2015, page 7.

²² Les travailleurs d'une entreprise (Shenzhen Jasic (Jiashi) Technology Inc.) à Shenzhen avaient fait une plainte à un Bureau de travail (bureau local du MOHRSS) pour dénoncer les mauvaises conditions de travail en mai 2018, mais sans succès. L'employeur a imposé des mesures de représailles à ces travailleurs. Mécontents, ces travailleurs ont fait une demande pour instituer un syndicat d'entreprise indépendant auprès du bureau local de l'ACFTU, mais l'employeur a refusé l'accès à l'usine de ces syndicalistes qui furent abattus par les agents de sécurité de l'usine. La police a arrêté et abattu plusieurs des autres travailleurs qui les avaient rejoints. L'ACFTU a déclaré que l'établissement d'un tel syndicat autonome est illégal et l'employeur a pris des mesures pour réprimer les travailleurs de l'usine. L'incident a circulé sur internet et dans les réseaux sociaux, et des efforts avaient été entrepris par des étudiants et des avocats qui souhaitaient soutenir les ouvriers maltraités. Pour plus de détails sur ce mouvement ouvrier, voir un reportage en anglais fait par China Labor Watch (CLW) : « After establishing a labor union, Shenzhen Jasic (Jiashi) Technology workers suffered joint retaliation from the company, union, and police », via le lien suivant :

<http://www.chinalaborwatch.org/newscast/663>, visité le 16 août 2018.

B. Quelques pistes de réflexion pour inciter plus de débats

Comme on l'a invoqué dans le chapitre 4, le droit du travail a pour fonction de légitimer et sauvegarder le mode de production capitaliste notamment en canalisant les conflits sociaux²³. Plus précisément, en vue d'aménager les rapports du travail, l'intervention de l'État en matière des rapports du travail vise à assurer l'autonomie collective des partenaires sociaux. Celle-ci consolide la légitimité de la législation de l'État et favorise l'effectivité des lois²⁴. En résumé, le droit « capitaliste » du travail, composé de l'intervention de l'État (droit hétéronome) et de l'autonomie collective des partenaires sociaux (droit autonome), permet de « canaliser » les conflits de travail et de limiter l'exploitation capitaliste. Ces deux ordres juridiques sont interdépendantes, et forment ensemble un droit qui régule effectivement les relations entre les partenaires sociaux.

À l'instar des expériences québécoise et française, le droit du travail ainsi défini peut canaliser les conflits du travail et stabiliser l'économie du marché. Ces deux objectifs sont également partagés par l'État-parti chinois dans sa quête de bâtir un corpus juridique en matière du travail. Les expériences québécoise et française s'avèrent intéressantes à considérer dans la perspective d'une réforme du droit du travail chinois, dans la mesure où la Chine a introduit un système économique correspondant au mode de production capitaliste depuis la fin des années 1970. Surtout, considérant l'ampleur démontrée des conflits du travail et la stagnation des mauvaises conditions de travail qui ne s'améliorent que très peu malgré la croissance remarquable de l'économie, la volonté de l'État-parti chinois d'améliorer les relations du travail et le climat social se heurte à l'ineffectivité du droit du travail en vigueur. Comme nous l'avons conclu plus haut, ce problème d'ineffectivité des

²³ GERARD LYON-CAEN, « Les fondements historiques et rationnels du droit du travail », (1951) *Droit ouvrier*, repris en annexe de G. Lyon-Caen [2004], p. 52-56.

²⁴ ALAIN SUPIOT, « La loi dévorée par la convention ? », dans P. GÉRARD, F. OST ET M. VAN DE KERCHOVE (dir.), *Droit imposé et Droit négocié*, Bruxelles, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, 1996, p. 633-635.

normes juridiques pourrait être attribué en grande partie à l'absence complète d'autonomie collective pour les acteurs sociaux.

Ainsi, pour atteindre une meilleure effectivité du droit du travail chinois, il nous paraît essentiel de permettre aux acteurs sociaux d'accéder à une certaine autonomie collective. À cet effet, une éventuelle réforme du droit du travail chinois pourrait d'abord résider dans la reconnaissance d'une véritable liberté d'association aux travailleurs chinois, avant que le droit de négociation collective et le droit de grève soient également garantis. Si l'on envisage une restructuration du droit du travail chinois, il faudrait que l'État-parti garantisse une liberté d'association similaire à celle reconnue par les droits québécois et français. Constituant l'un des piliers du concept d'autonomie collective, la liberté d'association permet aux partenaires sociaux de se regrouper librement et de recourir effectivement à la négociation collective des conditions de travail. Partant, toute réforme éventuelle du droit du travail chinois devrait débiter par la reconnaissance et la protection de la liberté d'association sans laquelle toute autonomie collective est impossible.

Toutefois, il faut également admettre qu'à l'heure actuelle, il est pratiquement impossible ou impensable que le PCC abolisse le monopole de l'ACFTU sur les activités syndicales en Chine. Sous le régime d'État-parti, toute proposition de conférer une forme d'autonomie collective aux acteurs sociaux qui ait une chance d'être acceptée ne doit menacer d'aucune façon le statut de l'ACFTU à l'échelon national. Seul un certain degré d'autonomie collective au niveau des entreprises ou au niveau local (par exemple comté) pourrait être envisagé. Toute réforme réaliste devra pouvoir se réaliser sans bouleverser le régime politique actuel. L'ACFTU pourrait, à titre d'exemple, jouer un rôle essentiel en accordant l'accréditation aux syndicats représentatifs. De ce point de vue avant tout pragmatique, l'ACFTU pourrait demeurer un organisme interne du gouvernement central, mais garder son indépendance et sa

neutralité face aux employeurs et gouvernements locaux.

Comme mentionné, les expériences française et québécoise pourraient inspirer les réformes à envisager pour le droit chinois. Ces expériences illustrent avant tout comment l'autonomie collective des partenaires sociaux et ses effets varient selon les différentes conceptions du droit du travail. Ainsi, le modèle québécois se caractérise notamment par trois éléments : (1) le monopole de représentation exercé par le seul syndicat accrédité, (2) la négociation de bonne foi au niveau de l'entreprise (ou de l'unité de négociation) et (3) le droit de recourir à la grève ou au lock-out uniquement pendant la phase de négociation, les moyens de pression étant prohibés pour toute la durée de la convention collective. Ce modèle décentralisé et dépolitisé de négociation collective, qui ne peut se dérouler qu'entre les salariés et l'employeur directement au niveau d'entreprise, est caractérisé par la réglementation stricte du recours aux moyens de pression économiques. Ainsi, l'autonomie collective en droit québécois peut être qualifiée de décentralisée et limitée à des fins économiques.

De son côté, le droit français favorise le pluralisme syndical et une multiplicité de niveaux de négociation collective, de l'entreprise ou de l'établissement jusqu'à la dimension interprofessionnelle nationale en passant par la branche et la région. Même si les récentes réformes confèrent plus de poids à la négociation collective au niveau d'entreprise, la négociation collective aux niveaux national, interprofessionnel et de branche demeure dominante en France, et son impact est plus considérable que celle au niveau d'entreprise. Le caractère centralisé et politisé du syndicalisme français a profondément marqué le développement et le contenu du droit du travail²⁵. Bénéficiant du pouvoir que leur donne la mobilisation des travailleurs au niveau national, les grandes et puissantes fédérations syndicales exercent une influence profonde tant sur l'ordre social que sur l'ordre politique en

²⁵ Sur ce point, voir notamment ALAIN SUPIOT, *Le droit du travail*, 3e éd. mise à jour., coll. « Que sais-je? », Paris, Presses universitaires de France, 2006, p. 1-30.

France. C'est ainsi que la concertation des partenaires sociaux est devenue obligatoire avant que l'État ne puisse adopter toute politique en matière de travail. Cette forme de dialogue social accentue le caractère politique du modèle français alors qu'au Québec, la concertation sociale demeure volontaire. Par ailleurs, le modèle français semble moins favorable à la paix sociale, puisque l'exercice du droit de grève est plus facilement accessible qu'au Québec. Étant un droit individuel, le droit de grève peut parfois être exercé légalement pour contrer une politique gouvernementale²⁶.

Le modèle québécois, faisant écho à un mouvement syndical décentralisé et orienté avant tout vers des revendications de type professionnel, se concentre principalement sur l'élément économique des rapports de travail. Il affecte beaucoup moins l'ordre social et l'ordre politique, si on le compare avec le modèle français. Autrement dit, l'expérience française, beaucoup plus politique que le modèle québécois, risquerait de susciter la méfiance chez les hauts dirigeants du PCC, qui ne veulent aucunement que la réforme sociale ne conduise à menacer la stabilité politique. C'est pourquoi le modèle québécois nous apparaît plus susceptible d'être considéré dans le cadre d'une réforme du droit du travail en Chine. Ainsi, une adaptation du modèle québécois au contexte chinois pourrait revêtir les caractéristiques suivantes :

- Une forme de liberté d'association, limitée à des fins économiques et au niveau de l'entreprise, pourrait être reconnue. L'indépendance et la capacité des syndicats d'entreprise seraient accentuées, surtout dans leurs rapports avec les employeurs et les autorités locales, mais sans que la supervision et la direction de l'ACFTU relativement au fonctionnement du syndicat ne soient affectées. Une concurrence saine entre des syndicats d'inspirations diverses serait permise, afin d'assurer une véritable représentation des droits et intérêts des travailleurs. Toutefois, et c'est une question essentielle, le syndicat d'entreprise conserverait

²⁶ BERNARD TEYSSIÉ, *Droit du travail: relations collectives*, Paris, Litec, 2007, p. 753-754.

son autonomie vis-à-vis les employeurs et les autorités locales.

- Le régime de négociation collective envisagé ne porterait que sur les conditions du travail au niveau de l'entreprise, éviterait tout signe de politisation des activités syndicales et réduirait la possibilité d'élargissement aux niveaux sectoriel et inter-régional. Imposant une obligation de paix aux parties tant que la convention collective est valide, un tel régime permettrait de canaliser effectivement les conflits de travail au niveau de l'entreprise et réduirait le risque de conflits aux niveaux sectoriel, régional et inter-régional.

- Un tel modèle pourrait même aller plus loin et conférer le droit à la grève à tout syndicat d'entreprise accrédité par l'ACFTU, en limitant strictement les conditions et de son exercice. Le risque d'atteinte à la stabilité du régime politique serait grandement évité ou réduit, et les travailleurs pourraient ainsi véritablement participer à la détermination de leurs conditions de travail.

En somme, si un modèle d'inspiration nord-américaine est introduit en droit chinois, il favoriserait un certain degré d'autonomie collective au niveau de l'entreprise, qui ne menacerait ni le régime d'État-parti, ni le statut de monopole de l'ACFTU, mais qui permettrait d'assurer la participation effective et active des travailleurs, directement ou indirectement à travers leurs représentants, dans la mise en œuvre de la législation et dans la définition de leurs conditions de travail avec l'employeur. Une telle réforme pourrait aussi canaliser effectivement les conflits du travail au niveau de l'entreprise. Il reste toutefois à mesurer dans quelle mesure, sous quelles conditions et de quelle manière il serait possible d'y arriver.

BIBLIOGRAPHIE

BIBLIOGRAPHIE

(1) Monographie

- ALIPRANTIS, N., *La Place de la convention collective dans la hiérarchie des normes*, coll. «Bibliothèque d'ouvrages de droit social», Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1980
- AMADIEU, J.-F. ET D. BOISSARD, *La démocratie sociale en danger ; laissons vivre les partenaires sociaux*, coll. «En Debat», Liaisons, 2001
- BAO包志勤, Z., *Labor and trade unions in WTO era(走进 WTO 时代的劳动与工会)*, Beijing, China Workers Publishing House(中国工人出版社), 2002
- BÉNET, J., *Le capitalisme libéral et le droit au travail*, 21, Paris, Éditions de la Baconnière, 1947
- BERGÈRE, M.-C., *Capitalismes et capitalistes en Chine: Des origines à nos jours*, Perrin Paris, 2007
Chine : le nouveau capitalisme d'Etat, coll. «Documents», Paris, Fayard, 2013
- BERNIER, J., *Les services essentiels au Québec et la Charte canadienne des droits et libertés*, Ville de Québec, PRESSES DE L'UNIVERSITE LAVAL, 2018
- BERNSTEIN, T.P., T.M. CHEN, I. GOIKHMAN, G. GUAN, D. HE, X. HOU, Y. JI, H. KONG, L. LUTHI ET E. MCGUIRE, *China Learns from the Soviet Union, 1949–Present*, Rowman & Littlefield, 2010
- BIDDULPH, S., *Legal reform and administrative detention powers in China*, Cambridge University Press, 2007
The stability imperative: Human rights and law in China, UBC Press, 2015
- BOSSET, P., *Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec,[Direction des communications], 2007
- BRAY, D., *Social space and governance in urban China: The danwei system from origins to reform*, Stanford University Press, 2005
- BRIÈRE, M. ET J. GRAND'MAISON, *Un nouveau contrat social*, Montréal, Leméac, 1980
- BROWN, W. ET C. KAI, *The Emerging Industrial Relations of China*, Cambridge, Cambridge University Press, 2017
- BULLETIN, C.L., *Rapport d'observation sur le mouvement des travailleurs chinois (2005-2006)*, coll. «Collection de données sur les études de la Chine», The Chinese University of Hongkong (CUHK), 2007
Rapport d'observation sur les actions collectives des travailleurs chinois (2000-2004), coll. «Collection de données sur les études de la Chine», Hongkong, The Chinese University of Hongkong (CUHK), 2006
- CABESTAN, J.-P., *Le système politique chinois: un nouvel équilibre autoritaire*, Presses de Sciences po, 2015
- CAI, Y., *Collective resistance in China: Why popular protests succeed or fail*, Stanford University Press, 2010
- CAM, P. ET A. SUPLOT, *Les Dédales du droit social*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1986
- CARDIN, J.-R., *Le particularisme et l'esprit propre du droit du travail*, Québec, Dép. des relations industrielles, Université Laval, 1961
- CHALARON, Y., *Négotiations et accords collectifs d'entreprise*, Litec, cop., 1990
- CHAN, A., *China's workers under assault: Exploitation and abuse in a globalizing economy*, Routledge, 2016
China's workers under assault: the exploitation of labor in a globalizing economy, East Gate Book, 2001
- CHANG, K., *Les droits au travail: l'étude sur la réglementation des relations du travail en Chine contemporaine*, Beijing, Presse de la sécurité sociale de la Chine., 2003
Relation industrielle, Salariés et droits des salariés: les enjeux des relations du travail en Chine contemporaine, Beijing, Press du travail de la Chine, 1995

BIBLIOGRAPHIE

- CHANG, K. ET J. QIAO, *WTO et la protection des droits au travail*, Beijing, Presse des ouvriers chinois, 2001
- CHANG, K., Y. ZHENG, J. QIAO ET L. FU, *Les relations du travail et les politique du travail sous l'effet de la mondialisation*, Beijing, Presse des ouvriers chinois, 2003
- CHEN, B., *Réformes et Construction du syndicat chinois (1984-1993)*, Beijing, Presse des ouvriers chinois, 2001
- CHEN, F., *Economic Transition and Political Legitimacy in Post-Mao China: Ideology and Reform*, State University of New York Press, 1995
- CHEN, J., *Le syndicalisme chinois: 1978-1993*, Beijing, Presse des ouvriers chinois, 1993
Le syndicat en réforme et les réformes du syndicat, Beijing, Presse des ouvriers chinois, 2003
Les 15 ans (1978-1993) du syndicat chinois (中国工会十五年: 1978-1993), China Workers Publishing House(中国工人出版社), 1993
- CHEN(陈骥), J., *Le syndicat dans la réforme et les réforme du syndicat(改革中的工会和工会的改革)*, China Workers Publishing House(中国工人出版社), 1999
- CHENG, T., *Dialectics of control: the household registration (hukou) system in contemporary China*, State University of New York at Binghamton, Department of Sociology, 1991
- CHENG, Y., *Études sur la négociation collective*, Beijing, Presses universitaires de l'Université de Renmin, 2004
- CHAUCHARD, J.-P., *La conception française de la négociation et de la convention collectives de travail*, Paris, Paris I, 1984
- CHOSSODOVSKY, M., *Towards capitalist restoration?: Chinese socialism after Mao*, Macmillan London, 1986
- COHEN, M. ET L. MILET, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, Libr. générale de droit et de jurisprudence, 1984
Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe 2017: CHSCT, délégation unique du personnel, comités d'entreprise européens, LGDJ, 2017
- COLLIN, F., R. DHOQUOIS, P.H. GOUTIERRE, A. JEAMMAUD, G. LYON-CAEN ET A. ROUDIL, *Le Droit capitaliste du travail*, coll. «Critique du droit ; 5», Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 1980
- COOKE, F.L., *HRM, work and employment in China*, Psychology Press, 2005
- COONEY, S., S. BIDDULPH ET Y. ZHU, *Law and fair work in China*, 93, Routledge, 2013
- CORNU, G., *Vocabulaire juridique*, 8e éd. rev. et augmentée., Paris, Presses universitaires de France, 2000
- DAUXERRE, N., *Le rôle de l'accord collectif dans la production de la norme sociale*, Aix-en-Provence, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2005
- DAVIS, P.L. ET M.R. FREEDLAND, *Kahn-Freund's Labour and the Law*, London, Stevens & Sons, 1983
- DENG, X., *Recueil de textes de Xiaoping Deng*, 2, Beijing, La Presse du peuple, 1994
Collected Works of Deng Xiaoping, Vol 3(邓小平文选 (第3卷)), Beijing: People's Press, 1993
- DEVAUX, E., *La grève dans les services publics*, 2, Presses universitaires de France, 1995
- DIDRY, C., *Naissance de la convention collective: Débats juridiques et luttes sociales en France au début du 20 siècle*, 94, Paris, Éditions de l'École des Hautes études en sciences sociales, 2002
- DIKÖTTER, F., *Mao's great famine: The history of China's most devastating catastrophe, 1958-1962*, Bloomsbury Publishing USA, 2010
- DIONNE, B., *Le syndicalisme au Québec*, coll. «Collection Boréal express», Montréal, Boréal, 1991
- DUGUÉ, B., *Le travail de négociation : regards sur la négociation collective d'entreprise*, coll. «Collection Travail & activité humaine», Toulouse, Octarès, 2005

BIBLIOGRAPHIE

- DURAND, P., *Traité de droit du travail*, Paris,, Dalloz, 1947
- ESHERICK, J., P. PICKOWICZ ET A.G. WALDER, *The Chinese cultural revolution as history*, Stanford Univ Pr, 2006
- ESTLUND, C., *A New Deal for China's Workers?*, Harvard University Press, 2017
- FENG, T. ET X. XU, *Presse des sciences sociales de la Chine*, Beijing, Presse des sciences sociales de la Chine, 1993
- FILALI MEKNASSI, R., *L'effectivité du droit du travail et l'aspiration au travail décent dans les pays en développement une grille d'analyse*, coll. «Documents de travail 177», Genève, Institut international d'études sociales Organisation internationale du travail, 2007
- FOURCADE, C., *L'autonomie collective des partenaires sociaux : essai sur les rapports entre démocratie politique et démocratie sociale*, coll. «Bibliothèque de droit social, t. 43», Paris, L.G.D.J., 2006
- FRIEDMAN, E., *Insurgency trap: Labor politics in post-socialist China*, Cornell University Press, 2014
- FROISSART, C., *Le système du hukou: pilier de la croissance chinoise et du maintien du PCC au pouvoir*, Centre d'études et de recherches internationales, 2008
- FUDGE, J. ET E. TUCKER, *Labour Before the Law: The Regulation of Workers' Collective Action in Canada, 1900-1948*, University of Toronto Press, Scholarly Publishing Division, 2015
- FUKASAKU, K., *La "longue marche" de la Chine vers une économie ouverte*, OECD Publishing, 1994
- GAGNON, R.P., *Le droit du travail du Québec*, 7e éd.. Cowansville, Québec : Éditions Yvon Blais, 2013
- GAGNON, R.P., Y. BERNARD, A. SASSEVILLE, LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS (FIRME) ET B. CLICHE, *Le droit du travail du Québec*, 6e éd. /, Cowansville, Québec, Éditions Y. Blais, 2008
- GAO, Y., *China as the workshop of the world: An analysis at the national and industry level of China in the international division of labor*, 43, Routledge, 2012
- GOLD, T., W. HURST, J. WON ET Q. LI, *Laid-off workers in a workers' state: Unemployment with Chinese characteristics*, Springer, 2009
- GOLDMAN, M., *Sowing the seeds of democracy in China: Political reform in the Deng Xiaoping era*, Harvard University Press, 1994
- GOZDAWA GODLEWSKI, S.D., *Psycho-scopie des relations syndicales : raison et déraison*, Paris, Chotard, 1981
- GROUX, G. ET J.-M. PERNOT, *La grève*, Paris, Presses de Sciences Po, 2008
- GUIHEUX, G., *The ethos of Chinese capitalism: lessons from the career paths of Shanghai white-collar workers*, 3, 2018
- HARDING, H., *China's second revolution: Reform after Mao*, Brookings Institution Press, 2010
- HÉAS, F., *Le reclassement du salarié en droit du travail*, coll. «Bibliothèque de droit social, t. 34», Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 2000
- HEPPLE, B.A., *The making of labour law in Europe: a comparative study of nine countries up to 1945*, Burns & Oates, 1986
- HISHIDA, M., *China's Trade Unions-How Autonomous Are They?: A Survey of 1811 Enterprise Union Chairpersons*, 13, Taylor & Francis, 2010
- HISHIDA, M., K. KOJIMA, T. ISHII ET J. QIAO, *China's Trade Unions - How Autonomous Are They?: A Survey of 1811 Enterprise Union Chairpersons*, Taylor & Francis, 2010
- HO, V.H., *Labor dispute resolution in China: Implications for labor rights and legal reform*, Univ of California Inst of East, 2003

BIBLIOGRAPHIE

- HONG, Y., *Labor, Class Formation, and China's Informationized Policy of Economic Development*, Lexington Books, 2011
- HUANG, Y., *Capitalism with Chinese characteristics: Entrepreneurship and the state*, Cambridge University Press, 2008
- JEAMMAUD, A., P. CAHUC, G. LYON-CAEN ET ASSOCIATION FRANÇAISE DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, 2005
- JOHN HASSARD, J.S.M.Z.J.T.T.J.M., *China's State Enterprise Reform: From Marx to the market*, Routledge,
- KENOUKON, C.A., *Effectivité et efficacité des normes fondamentales et prioritaires de l'OIT: cas du Bénin et du Togo*, Institut international d'études sociales, Organisation internationale du travail, 2007
- KRAUS, R.C., *Class conflict in Chinese socialism*, Columbia University Press New York, 1981
- LAPERRIÈRE, R., *ÉTAT-UNIS D'AMÉRIQUE*, coll. «Droit du travail, démocratie et crise en Europe occidentale et en Amérique», Arles, Actes Sud, 1986
- LARDY, N.R., *Markets over Mao: The rise of private business in China*, Columbia University Press, 2014
- LEE, C.H., *Industrial relations and collective bargaining in China*, ILO, 2009
- LEE, C.K., *Against the law: labor protests in China's rustbelt and sunbelt*, Univ of California Press, 2007
- LEE, H.Y., *The Politics of the Chinese Cultural Revolution: A Case Study*, Univ of California Press, 1980
- LEE, L.T., *Trade Unions in China, 1949 to the Present: The Organization and Leadership of the All-China Federation of Trade Unions*, NUS Press, 1986
- LEROY, Y., *L'effectivité du droit au travers d'un questionnaire en droit du travail*, LGDJ, 2011
- LEW, R., *L'intellectuel, l'Etat et la révolution: essais sur le communisme chinois et le socialisme réel*, Editions L'Harmattan, 1997
- LI, H.-Y., *Mao and the Economic Stalinization of China, 1948–1953*, Rowman & Littlefield Publishers, 2006
- LIU, C., *A chronicle of Liu Shaoqi's life (1898-1969) (刘少奇年谱)*, 2, Central Party Literature Press (中央文献出版社), 1996
- LIU, SHAOQI, *Discours de Liu Shaoqi sur le syndicalisme (刘少奇论工人运动)*, Central Party Literature Press (中央文献出版社), 1988
- LIZÉE, M., S. DENIS, B. DIONNE, J.-M. PIOTTE ET M. LAVIOLETTE, *La CSN et les projets de société colloque La CSN, 75 ans d'action syndicale et sociale*, Montréal, Université du Québec à Montréal, 1997
- LU, X., *Rhetoric of the Chinese cultural revolution: The impact on Chinese thought, culture, and communication*, Univ of South Carolina Press, 2004
- LU, X. ET E.J. PERRY, *Danwei: The changing Chinese workplace in historical and comparative perspective*, Me Sharpe, 1997
- LUO, S., *Collective bargaining and changing industrial relations in China: Lessons from the US and Germany*, Frankfurt, Peter Lang, 2013
- LYON-CAEN, A. ET A. JEAMMAUD, *Droit du travail, démocratie et crise en Europe occidentale et en Amérique*, Aries, Actes Sud, 1986
- LYON-CAEN, G., J. PÉLISSIER, G.H. CAMERLYNCK ET A. SUPLOT, *Droit du travail*, 18e éd., coll. «Précis Dalloz. Droit privé», Paris, Dalloz, 1996
- MACFARQUHAR, R., *The origins of the cultural revolution*, 2, Cambridge Univ Press, 1997
- MACFARQUHAR, R. ET M. SCHOENHALS, *Mao's last revolution*, Harvard University Press, 2009

BIBLIOGRAPHIE

- MAO, TSE-TUNG, *Selected Works of Mao Tse-tung vol 4 (毛泽东文集: 第四卷)*, 4, Beijing: People's Publishing House, 1991
Selected work of Mao Zedong(毛泽东著作选读), 1, People's Publishing House(人民出版社), 1986
- MARX, K., *Le capital*, Livre I, Editions sociales, 1976
- MOISE, E.E., *Land reform in China and North Vietnam: Consolidating the revolution at the village level*, UNC Press Books, 2017
- MOREAU, M., *L'autonomie des partenaires sociaux: les litiges nés de l'interprétation des conventions collectives en droits québécois et français*, 31, LGDJ, 1998
- MORIN, F., J.-Y. BRIÈRE ET D. ROUX, *Le droit de l'emploi au Québec*, Wilson & Lafleur, 2006
- MORIN, M.-L., *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, coll. «Bibliothèque de droit social ; t. 27», Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1994
- MURRAY, G. ET P. VERGE, *La représentation syndicale: visage juridique actuel et futur*, Presses Université Laval, 1999
- NAUGHTON, B., *Growing out of the plan: Chinese economic reform, 1978-1993*, Cambridge university press, 1996
- OI, J.C. ET A.G. WALDER, *Property rights and economic reform in China*, Stanford University Press, 1999
- PÉLISSIER, J., A. SUPIOT, A. JEAMMAUD ET G.H. CAMERLYNCK, *Droit du travail*, 20e éd., Paris, Dalloz, 2000
- PÉLISSIER, J., A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G.H. CAMERLYNCK ET G.H. CAMERLYNCK, *Droit du travail*, 22e éd., Paris, Dalloz, 2004
- PERRY, E.J. ET M. GOLDMAN, *Grassroots political reform in contemporary China*, 14, Harvard University Press, 2009
- PETIT, F., *La notion de représentation dans les relations collectives du travail*, L.G.D.J., 2000 Thèse Paris I
- PIN, J.-L., *L'ouverture économique de la Chine (1978-1999): au profit de qui?*, La Documentation française, 1999
- PIQUET, H., *Le droit du travail dans la Chine des réformes*, Editions L'Harmattan, 2000
- PIROVANO, A., *Changement social et droit négocié : de la résolution des conflits à la conciliation des intérêts*, Paris, Economica, 1988
- POLLARD, V., *State Capitalism, Contentious Politics and Large-Scale Social Change*, Brill, 2011
- PRINGLE, T., *Trade unions in China: The challenge of labour unrest*, Taylor & Francis, 2011
- RAMAUX, C., *L'État social: pour sortir du chaos néolibéral*, Mille et une nuits, 2012
- RAY, J.-E., *Droit du travail: droit vivant*, Editions Liaisons, 2008
- REDDING, G. ET M.A. WITT, *The Future of Chinese Capitalism: Choices and Chances*, OUP Oxford, 2007
- ROCHER, G., Y.É.I. SÉNÉCHAL ET P. UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL. CENTRE DE RECHERCHE EN DROIT PUBLIC ORGANISME DE, *Études de sociologie du droit et de l'éthique*, 2e édition revue et augmentée, [Montréal], Les Éditions Thémis : Centre de recherche en droit public, 2016
- RODIÈRE, R., *Introduction au droit comparé*, Paris, Dalloz, 1979
- ROUILLARD, J., *Histoire du syndicalisme au Québec : des origines à nos jours*, Montréal, Boréal, 1989
- SACCO, R., *La comparaison juridique au service de la connaissance du droit*, coll. «Études juridiques comparatives», Paris, Economica, 1991
- SALEILLES, R., *Conception et objet de la science du droit comparé*, Congrès international de droit comparé, 1900
- SCHMITT, M., *Autonomie collective des partenaires sociaux et principe de subsidiarité dans l'ordre juridique communautaire*,

BIBLIOGRAPHIE

Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2009

SELLIER, F., *La confrontation sociale en France: 1936-1981*, Presses universitaires de France, 1984

SHAW, V.N., *Social control in China: A study of Chinese work units*, Greenwood Publishing Group, 1996

SHELDON, P., S. KIM, Y. LI ET M. WARNER, *China's changing workplace: Dynamism, diversity and disparity*, 66, Routledge, 2011

SHI, L., *Rural migrant workers in China: scenario, challenges and public policy*, ILO Geneva, 2008

SHUE, V., *Peasant China in transition. The dynamics of development towards socialism, 1949-1956*, University of California Press., 1980

STARR, J.B., *Continuing the revolution: The political thought of Mao*, Princeton University Press, 2015

SUN, Z., M. AN ET T. FENG, *Synthèse sur les théories en syndicat: Observations dans la perspective de la transformation vers l'économie socialiste de marché*, Beijing, Presse du peuple, 1997

SUPIOT, A., *Au-delà de l'emploi: Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999
Critique du droit du travail, 1re éd., coll. «Voies du droit», Paris, Presses universitaires de France, 1994
Critique du droit du travail, 2e éd., Paris, Presses universitaires de France, 2007
Le droit du travail, 3e éd. mise à jour., coll. «Que sais-je? ; 1268», Paris, Presses universitaires de France, 2006
Les juridictions du travail, coll. «Droit du travail (Daloz) ; t. 9», Paris, Daloz, 1987

SUPIOT, A., COMMISSION EUROPÉENNE. ET UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID, *Au-delà de l'emploi : transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe : rapport pour la Commission des communautés européennes avec la collaboration de l'Université Carlos III de Madrid*, Paris, Flammarion, 1999

TANGHE, F., *Le droit au travail entre histoire et utopie : 1789-1848-1989: de la répression de la mendicité à l'allocation universelle*, Bruxelles, Facultés universitaires Saint-Louis, 1989

TAYLOR, B., K. CHANG ET Q. LI, *Industrial relations in China*, Edward Elgar Publishing, 2003

TEETS, J.C., *Civil society under authoritarianism: The China model*, Cambridge University Press, 2014

TEYSSIE, B., *Droit du travail: relations collectives*, Litec, 2007

TREBILCOCK, A., *Towards social dialogue: tripartite cooperation in national economic and social policy making*, International Labour Organization, 1994

TSAI, K.S., *Capitalism without democracy: The private sector in contemporary China*, Cornell University Press, 2007

TSOU, T., *The cultural revolution and post-Mao reforms: A historical perspective*, University of Chicago Press, 1999

VERGE, P., *Le droit de grève : fondements et limites*, Montréal, Éditions Y. Blais, 1985

VERGE, P. ET G. MURRAY, *Le Droit et les syndicats: aspects du droit syndical québécois*, Les Presses de l'Université Laval, 1991

VERGE, P., G. TRUDEAU ET G. VALLÉE, *Le droit du travail par ses sources*, Montréal, Éditions Thémis, 2006

VERGE, P. ET G. VALLÉE, *Un droit du travail? : essai sur la spécificité du droit du travail*, coll. «Droit aussi... », Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997

WANG, F.-L., *Organizing through division and exclusion: China's hukou system*, Stanford University Press, 2005

WANG, J.C., *Contemporary Chinese politics: an introduction*, Prentice Hall, 1999

WEI, J., *Les rôles principaux du syndicat*, Beijing, Presse des ouvriers chinois, 2009

WINDMULLER, J.P., W. ALBEDA ET BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL., *La Négociation collective dans les pays*

BIBLIOGRAPHIE

- industrialisés à économie de marché : un réexamen*, 1^{re} éd., Genève, Bureau international du travail, 1989
- WRIGHT, T., *Accepting authoritarianism: state-society relations in China's reform era*, Stanford University Press, 2010
- XU, X., *L'étude sur l'indépendance du syndicat chinois*, coll. «Collection de données sur les études de la Chine», The Chinese University of Hongkong (CUHK), 2003
- YANNAKOUROU, S., *L'État, l'autonomie collective et le travailleur : étude comparée du droit italien et du droit français de la représentativité syndicale*, coll. «Bibliothèque de droit privé ; t. 247», Paris, L.G.D.J., 1995
- YAT-SEN, S., F.W. PRICE ET L.-T. CH'ÊN, *San Min Chu I, The Three Principles of the People*, China committee, Institute of Pacific relations, 1927
- YONGMING, L., *Les membres du Parti Kumintang et le Mouvement du 4 Mai(国民党人与五四运动)*, China Social Science Press(中國社会科学出版社), 1990
- ZHANG, W.-W., *Ideology and economic reform under Deng Xiaoping, 1978-1993*, Routledge, 1996
- ZHANG, Y., *Cohérence et conflit: La relation entre le syndicat et Parti-État en Chine*, coll. «Collection de données sur les études de la Chine», Hongkong, The Chinese University of Hongkong (CUHK), 2003
- ZHANG, Y., *Quelques questions au sujet de la modification de la loi constitutionnelle*, coll. «Recueil de textes sur le droit constitutionnel», Beijing, Édition du peuple, 1982
- ZHENG, A., *Libertés et droits fondamentaux des travailleurs en Chine*, Paris, L'Harmattan, 2007
- ZHENG, S., *Études sur le droit du travail et le droit social*, Beijing, Presse de l'Université de science politique et de droit de Chine, 2008
- ZHENG, S., *Party vs. state in post-1949 China: The institutional dilemma*, Cambridge University Press, 1997
- ZHENG, S., *Études sur le droit du travail et le droit social(劳动法与社会法理论探索)*, Beijing, Presse de l'Université de science politique et de droit de Chine (中国政法大学出版社), 2008

BIBLIOGRAPHIE

(2) Articles publiés dans les ouvrages collectifs

- ARSEGUÉL, A., «Réflexions sur la théorie de la représentation syndicale» dans *Mélanges dédiés à M. Despax, Université des Sciences Sociales, Toulouse*, Toulouse, Université des Sciences Sociales, 2002, p. 401-427
- BICH, M.-F., «Droit du travail québécois, genèse et génération» dans GLENN, H.P. (dir.), *Droit québécois et droit français : communauté, autonomie, concordance*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1993, p. 515-565
- CHAN, A., «China's trade unions in corporatist transition» dans UNGER, J. (dir.), *Associations and the Chinese State: Contested Spaces*, Armonk, N.Y., M.E. Sharpe, 2008, p. 69-85
- CHAN, C.K.-C. ET E.S.-I. HUI, «The dynamics and dilemma of workplace trade union reform in China: the case of Honda workers' strike» dans *Strategies of Multinational Corporations and Social Regulations*, Springer, 2014, p. 203-217
- CHAN, J., «The Collective Resistance of China's Industrial Workers» dans ATZENI, M. ET I. NESS (dir.), *Global Perspectives on Workers' and Labour Organizations*, Singapore, Springer, 2018, p. 107-125
- COUTU, M., «Autonomie collective et pluralisme juridique: Georges Gurvitch, Hugo Sinzheimer et le droit du travail» dans ROUX, D. (dir.), *Autonomie collective et droit du travail : mélanges en l'honneur du professeur Pierre Verge*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2015, p. 73-101
- DELMAS-MARTY, M., «Du bon usage du droit comparé» dans DELMAS-MARTY, M. (dir.), *Critique de l'intégration normative*, coll. «collection Les voies du droit», Paris, PUF, 2004, p. 226-255
- DUFOUR, R., «Le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre» dans BLOUIN, R. (dir.), *Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1990, p. 237-252
- DUMONT, H., «Droit public, droit négocié et para-légalité» dans GÉRARD, P., F.OST ET M.V.D. KERCHOVE (dir.), *Droit imposé et Droit négocié*, Bruxelles, Publications des facultés universitaires Saint-Louis, 1996, p. 457-489
- FAVEREAU, O., «Critères d'efficacité économique du droit du travail: un essai de classification raisonnée» dans LYON-CAEN, A., A. PERULLI ET A. J. (dir.), *l'évaluation du droit du travail: la pluralité des cadres d'analyse*, Paris, Institut international pour les études comparatives et DARES, 2006, p. 99
- «La formalisation du rôle des conventions dans l'allocation des ressources» dans SALAIS, R. ET L. THÉVENOT (dir.), *Le travail: marchés, règles, conventions*, Paris, Insee-Economica, 1986, p. 250-267
- FECTEAU, J.-M., «Savoir historique et mutations normatives. Les défis d'une nécessaire convergence entre droit et histoire» dans NOREAU, P. (dir.), *Dans le regard de l'autre*, Montréal, Éditions Thémis, 2007, p. 35-56
- FEINERMAN, J.V., «The Rule of Law Imposed from Outside: China's Foreign-Oriented Legal Regime since 1978» dans TURNER, K.G., J.V. FEINERMAN ET R.K. GUY (dir.), *The limits of the rule of law in China*, 304, Seattle, University of Washington Press, 2000,
- HAN, H., «L'intérêt propre du syndicat: réflexions sur les syndicats d'entreprise» dans *Collection de données sur les études de la Chine*, Hongkong, The Chinese University of Hongkong (CUHK), 2003,
- HE(何步峰), B., «La cessation des activités de l'ACFTU durant la Révolution Culturelle (文化大革命中全国总工会停止活动的前前后后)» dans SYNDICALISME, I.C.D.R.D. (dir.), *Le recueil des études sur le syndicalisme chinois*, Beijing, China Worker Publishing House, 2000,
- HENDRISCHKE, H., «Changing legislative and institutional arrangements facing China's workplace» dans SHELDON, P., S. KIM, Y. LI ET M. WARNER (dir.), *China's changing workplace: Dynamism, diversity and disparity*, London, Routledge, 2011, p. 51-67
- HOWELL, J., «Trade unions in China: the challenge of foreign capital» dans O'LEARY, G. (dir.), *Adjusting to capitalism: Chinese workers and the state*, New York, M.E. Sharpe, 1998,
- IWAMURA, M., «Un questionnement de l'effectivité du droit du travail japonais» dans AUVERGNON, P. (dir.), *L'effectivité du droit du travail: A quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008,
- JEAMMAUD, A., «Le concept d'effectivité du droit» dans AUVERGNON, P. (dir.), *L'effectivité du droit du travail: à quelles*

BIBLIOGRAPHIE

- conditions ?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008,
«Le droit du travail dans le capitalisme, question de fonctions et de fonctionnement» dans JEAMMAUD, A., P. CAHUC ET G. LYON-CAEN (dir.), *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, 2005, p. 15-37
- JINGLUN, Y., «The process of enacting the labor law: an analysis based on multiple models(《劳动法》的制定过程：基于多源流模式的分析)» dans ZHAO MINGHUA, Z.W., FAN LULU (dir.), *Research issues concerning the Rights and Interests of Chinese workers(中国劳动者维权问题研究)*, Beijing, Social Science Academic Press(社会科学文献出版社), 2011, p. 16
- KERNEN, A., «The Reemergence of Street Protests: State Workers Challenge the Chinese State» dans *Laid-Off Workers in a Workers' State*, Springer, 2009, p. 225-244
- LI, J., «La transformation de la classe ouvrière chinoise» dans LI, Y. (dir.), *La stratification sociale en Chine contemporaine: théorie et pratique*, Social Sciences Academic Press of China, 2006,
«L'analyse par le monde académique occidental sur les relations du travail en Chine» dans (CUHK), T.C.U.O.H. (dir.), *Collection de données sur les études de la Chine*, Hongkong, The Chinese University of Hongkong (CUHK), 2002,
- LIU, M., C. LI ET S. KIM, «Chinese Trade Unions in Transition: a Three-Level Analysis» dans SHELDON, P., S. KIM, Y. LI ET M. WARNER (dir.), *China's Changing Workplace: Dynamism, Diversity and Disparity*, 66, London, Routledge, 2011, p. 277
- LUO, S., «Collective contract, but no collective bargaining» dans SCHERRER, C. (dir.), *China's labor questions*, Munich, Hampp, 2011,
- LYON-CAEN, A., «Changement politique et changement du droit du travail» dans *Les transformations du droit du travail : études offertes à Gérard Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, 1989, p. 1-10
- LYON-CAEN, G., «Anomie, autonomie et hétéronomie en droit du travail» dans *En hommage à P. Horion*, Faculté de droit de Liège, 1972, p. 173-178
- LYON-CAEN, G., «Les principes généraux du droit du travail» dans *Tendances du droit du travail français contemporain. Etudes offertes à G. H. Camerlynck*, Paris, Dalloz, 1978, p. 36-38
- MEKNASSI, R.F., «L'ineffectivité des normes de travail, la revanche des faits sur les prétentions de la norme formelle» dans AUVERGNON, P. (dir.), *L'effectivité du droit du travail: A quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008,
- MORIN, M.-L., «Droit imposé et droit négocié: regards à partir du droit des salariés à la négociation collective en France» dans P. GÉRARD, F.O.E.M.V.D.K. (dir.), *Droit imposé et Droit négocié*, Bruxelles, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, 1996, p. 643
- PASTOR, M.A.B., «L'effectivité du droit du travail : observations à partir du cas espagnol» dans AUVERGNON, P. (dir.), *L'effectivité du droit du travail: A quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008,
- PÉRISSE, M., «Etat, droit du travail en Chine et marché mondial des normes» dans LELOUP, F., J. BROT ET H. GÉRARDIN (dir.), *L'Etat, acteur du développement*, Karthala, 2012, p. 167-182
«Le droit du travail en Chine: un processus de sécurisation du travailleur qui se cherche!» dans SEHIER, C. ET R. SOBEL (dir.), *Travail, luttes sociales et régulation du capitalisme dans la Chine contemporaine*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2015,
- RAY, J.-E., «Mutation économique et droit du travail» dans *Les transformations du droit du travail : études offertes à Gérard Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, 1989, p. 11-31
- ROCHER, G., «L'effectivité du droit» dans LAJOIE, A., R.A. MACDONALD, R. JANDA ET G. ROCHER (dir.), *Théories et émergence du droit: pluralisme, surdétermination et effectivité*, Montréal, Editions Thémis, 1998,
- SARFATTI, M. ET P. GARRAUD, «le droit comparé dans son essence et dans son application» dans LAMBERT, E. (dir.), *Introduction à l'étude du droit comparé: recueil d'études en l'honneur d'Édouard Lambert*, Société anonyme du recueil Sirey, 1938, p. 17
- SERVAIS, J.-M., «normes du travail universelles et cultures nationales» dans AUVERGNON, P. (dir.), *L'effectivité du droit du travail: A quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008,
- SEWERYNSKI, M., «L'effectivité du droit du travail : l'expérience polonaise» dans AUVERGNON, P. (dir.), *L'effectivité du*

BIBLIOGRAPHIE

- droit du travail: A quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008,
- SONG, L. ET Y. YAO, «The Impact of Privatisation on Firm Performance in China» dans *Globalisation And Economic Growth In China*, World Scientific, 2006, p. 59-112
- SUPIOT, A., «La loi dévorée par la convention ?» dans GÉRARD, P., F. OST ET M.V.D. KERCHOVE (dir.), *Droit imposé et Droit négocié*, Bruxelles, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, 1996, p. 633-635
- THOBURN, J. ET J. HOWELL, «Trade and development: the political economy of China's open policy» dans *China in the 1990s*, Springer, 1995, p. 169-180
- TRIOMPHE, C.-E., «Mutations du travail, transformations de l'action publique et effectivité du droit du travail : les défis de l'inspection du travail française» dans AUVERGNON, P. (dir.), *L'effectivité du droit du travail: A quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008,
- TRUDEAU, G., «Droit international et droit du travail québécois, deux grandes solitudes» dans QUÉBEC, B.D. (dir.), *Développements récents en droit du travail*, 153, Cowansville, Editions Yvon Blais, 2001, p. 145-217
- «Les droits fondamentaux de l'homme au travail: de la logique internationale à la logique canadienne» dans DAUGAREILH, I. (dir.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Brussels, Bruylant, 2005, p. 309-347
- VERDIER, J.-M., «Réalité, authenticité et représentativité syndicales» dans *Etudes de droit du travail offertes à André Brun*, Paris, Librairie Sociale et Economique, 1974, p. 571
- VERGE, P., «Perspectives canadiennes sur l'effectivité du droit du travail» dans AUVERGNON, P. (dir.), *L'effectivité du droit du travail: A quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008,
- WEISS, M., «Observations sur l'effectivité du droit du travail fondées sur l'expérience allemande» dans AUVERGNON, P. (dir.), *L'effectivité du droit du travail: A quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008,
- WITT, M. ET G. REDDING, «China: Authoritarian Capitalism» dans *The Oxford Handbook of Asian Business Systems*, Oxford, Oxford University Press, 2013,
- XIAOTIAN, L., «The Development of Collective Consultation» dans CHANG, K. ET W. BROWN (dir.), *The Emerging Industrial Relations of China*, Cambridge, Cambridge University Press, 2017, p. 141-163
- ZOU 邹志强, Z. ET B. XUE 薛焕炳, «Une nouvelle approche pour régir les relations interne et externe du syndicat(探索理顺工会内外关系的新路)» dans L'ACFTU 全总工运研究会, C.D.R.S.L.S.D. ET I.D.R.S.L.S. CHINOIS 中国工运研究所 (dir.), *Les recherches théoriques de la réforme du syndicat(工会改革理论研究)*, Beijing, China Workers Publishing House(工人出版社),
- FRIEDMAN, E., *Economic Development and Sectoral Unions in China: The cases of Guangdong and Zhejiang*, Comparative Chinese Labour Studies Conference, University of Technology Sydney, 2011
- AUVERGNON, P., «Une approche comparative de la question de l'effectivité du droit du travail», dans Centre de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale, p. p. 7-31
- CHINE(中国工运学院工人运动历史研究所), I.D.R.S.L.S.C.D.L.É.D.S.D.L. (dir.), *Recueil d'études sur l'histoire du syndicalisme chinois(中国工人运动史研究文集)*, China Workers Publishing House(中国工人出版社), 2000
- SUN, M. ET J. WANG (dir.), *L'histoire du syndicalisme chinois (中国工人运动史)*, Liaoning People's Publishing House(辽宁人民出版社), 1987

BIBLIOGRAPHIE

(3) Articles publiés dans les journaux et revues

- ADAM, G., «La refondation sociale : quelle deuxième étape?», (2003) 1 *Droit social*, p. 44-47.
- ADAMS, R.J., «The North American model of employee representational participation: A hollow mockery», (1993) 15 *Comp. lab. lj*
- AFRIDI, F., S.X. LI ET Y. REN, «Social identity and inequality: The impact of China's hukou system», (2015) 123 *Journal of Public Economics*
- ALEXANDER, P. ET A. CHAN, «Does China have an apartheid pass system?», (2004) 30 *Journal of ethnic and migration studies*
- ALLEN, F., J. QIAN ET M. QIAN, «Law, finance, and economic growth in China», (2005) 77 *Journal of financial economics*
- ANNANDALE-MASSA, D. ET V. MERLE, «Négocier la modernisation ou moderniser la négociation?», (1992) 51 *Travail et Emploi*, p. 4-19.
- ARTHURS, H.W., «Labour law without the state?», (1996) 46 *The University of Toronto law journal*
- BAEK, S.W., «The changing trade unions in China», (2000) 30 *Journal of Contemporary Asia*
- BAI, C.-E., C.-T. HSIEH ET Z.M. SONG, «Crony capitalism with Chinese characteristics», (2014) *University of Chicago, working paper*
- BAI, L., «Graduate unemployment: Dilemmas and challenges in China's move to mass higher education», (2006) 185 *The China Quarterly*
- BALME, S., «Chine: la règle de droit aux marges d'un empire bureaucratique et absolutiste (1978-2014)», (2014) *Revue française d'administration publique*
- BAO, X. ET G. MURRAY, «Évolution récente des conflits collectifs du travail», (2016) *Chronique internationale de l'IRES* 116
- BARBOZA, D. ET K. BRADSHER, «In China, labor movement enabled by technology», (2010) 16 *The New York Times*
- BARNIER, L.-M., «Du travail collectif au statut collectif», (2006) *Travail critique du travail et émancipation, Paris, Syllepse*
- BARTHELEMY, J., «Conventions et accords collectifs: pour un vrai droit de leur négociation», (2003) *Droit social*, p. 832-836.
- BÉJA, J.P., «Quand les ouvriers doutent de la dictature du prolétariat», (1995) *Perspectives chinoises*
- BEVORT, A., «La réforme des règles de la représentativité syndicale (2008-2010)», (2011) *Idées économiques et sociales*
- BIAN, Y., «Chinese social stratification and social mobility», (2002) 28 *Annual Review of Sociology*
- BIDDULPH, S., «Responding to industrial unrest in China: prospects for strengthening the role of collective bargaining», (2012) 34 *Sydney L. Rev.*
- BJORKLUND, E., «The Danwei: socio-spatial characteristics of work units in China's urban society», (1986) 62 *Economic Geography*
- BLECHER, M., «Globalization, Structural Reform, and Labour Politics in China», (2009) 1 *Global Labour Journal*, p. 92-111.
- BOLTANSKY, L. ET E. CHIAPELLO, «Le nouvel esprit du capitalisme», (1999) *Paris, Gallimard*
- BONNECHÈRE, M., «La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail: quelques repères», (2001) *Droit ouvrier*, p. 411.
- BONNIN, M., «The Lost Generation: The Rustication of China's Educated Youth (1968-1980)», (2014) 218 *The China Quarterly*
- BORENFREUND, G., «La représentation des salariés et l'idée de représentation», (1991) *Droit social*, p. 685-695.

BIBLIOGRAPHIE

- BORENFREUND, G. ET M.-A. SOURIAC, «Les rapports de la loi et de la convention collective: une mise en perspective», (2003) *Droit social*, p. 72-86.
- BROWN, R.C., «China's collective contract provisions: Can collective negotiations embody collective bargaining», (2006) 16 *Duke J. Comp. & Int'l L.*
- BRUNELLE, C., M. COUTU ET G. TRUDEAU, «Constitutionnalisation du droit travail: un nouveau paradigme, La», (2007) 48 *C. de D.*
- BRUNELLE, C. ET P. VERGE, «Inclusion de la liberté syndicale dans la liberté générale d'association-un pari constitutionnel perdu?», (2003) 82 *Canadian Bar Review*, p. 711-755.
- BUGAIGHIS, Z.Z., «What Impact will the Revised Trade Union Law of China Have on Foreign Business», (2007) 16 *Pac. Rim L. & Pol'y J.*, p. 405-429.
- BUTOLLO, F., «Moving beyond cheap labour? Industrial and social upgrading in the garment and LED industries of the Pearl River Delta», (2014) 42 *Journal of Current Chinese Affairs*
- BUTOLLO, F. ET T. TEN BRINK, «Challenging the atomization of discontent: Patterns of migrant-worker protest in China during the series of strikes in 2010», (2012) 44 *Critical Asian Studies*
- CABESTAN, J.-P., «Chine: un État de lois sans État de droit», (1996) *Revue tiers monde*
- CAI, F., «Hukou system reform and unification of rural–urban social welfare», (2011) 19 *China & World Economy*
- CAI, Y., «Power structure and regime resilience: contentious politics in China», (2008) 38 *British Journal of Political Science*
«The resistance of Chinese laid-off workers in the reform period», (2002) 170 *The China Quarterly*
- CAMERLYNCK, G., «De la conception civiliste du droit contractuel de résiliation unilatérale à la notion statutaire de licenciement», (1958) 1425 *JCP, Semaine juridique, I*
- CAO, Y., «La lutte de l'ACFTU durant 80 ans (中国工会 80 年的奋斗历程)», (2005) 5 *Syndicalisme Chinois(中国工运)*
«Un résumé sur le syndicalisme chinois durant les 50 ans à partir de la fondation de la RPC(新中国工会五十年巡礼)», (1999) 10 *Syndicalisme Chinois(中国工运)*
- CARBONNIER, J., «Effectivité et ineffectivité de la règle de droit», (1957) 9 *L'Année sociologique (1940/1948-)*
- CEN(岑峨), E., «L'établissement du régime de la consultation collective en Chine (我国劳动关系集体协商的法律机制构建)», (2013) *Journal of Henan Normal University(Philosophy and Social Sciences Edition)*
- CHAN, A., «Challenges and Possibilities for Democratic Grassroots Union Elections in China A Case Study of Two Factory-Level Elections and Their Aftermath», (2009) 34 *Labor studies journal*, p. 293-317.
«The emerging patterns of industrial relations in China and the rise of two new labor movements», (1995) 9 *China Information*, p. 36-59.
«Labor standards and human rights: The case of Chinese workers under market socialism», (1998) 20 *Human Rights Quarterly*, p. 886-904.
«Labour regulations in foreign-funded ventures, Chinese trade unions, and the prospects for collective bargaining», (1998) *Adjusting to Capitalism: Chinese Workers and the State, New York: ME Sharpe*, p. 122-49.
«Organizing Wal-Mart in China: two steps forward, one step back for China's unions», (2007) 16 *New Labour Forum*, p. 87-96.
«A "Race to the Bottom". Globalisation and China's labour standards», (2003) *China perspectives*, p.41-49.
«Recent trends in Chinese labour issues—Signs of change», (2005) *China perspectives*, p. 23-31.
«Strikes in China's export industries in comparative perspective», (2011) *The China Journal*
- CHAN, A. ET R.A. SENSER, «China's troubled workers», (1997) *Foreign Affairs*, p. 104-117.
- CHAN, A. ET J. UNGER, «A Chinese state enterprise under the reforms: what model of capitalism?», (2009) *The China Journal*
- CHAN, A. ET H.-Z. WANG, «The impact of the state on workers' conditions: comparing Taiwanese factories in China and Vietnam», (2004) *Pacific Affairs*, p. 629-646.

BIBLIOGRAPHIE

- CHAN, C.K.-C., «Class struggle in China: Case studies of migrant worker strikes in the Pearl River Delta», (2010) 41 *South African Review of Sociology*
- CHAN, C.K.-C. ET E.S.-I. HUI, «The development of collective bargaining in China: From “collective bargaining by riot” to “party state-led wage bargaining”», (2014) 217 *The China Quarterly*
«The Dynamics and Dilemma of Workplace Trade Union Reform in China: The Case of the Honda Workers’ Strike», (2012) 54 *Journal of Industrial Relations*, p. 653-668.
- CHAN, C.K.-C. ET P. NGAI, «The making of a new working class? A study of collective actions of migrant workers in South China», (2009) 198 *The China Quarterly*
- CHAN, J., «Meaningful progress or illusory reform? Analyzing China's labor contract law», (2009) 18 *New Labor Forum*
- CHAN, J. ET P. NGAI, «Suicide as Protest for the New Generation of Chinese Migrant Workers: Foxconn, Global Capital, and the State», (2010) 8 *Asia-Pacific journal : Japan focus*
- CHAN, J. ET M. SELDEN, «CHINA'S RURAL MIGRANT WORKERS, THE STATE, AND LABOR POLITICS», (2014) 46 *Critical Asian Studies*
- CHAN, K.W., «The household registration system and migrant labor in China: Notes on a debate», (2010) 36 *Population and development review*
- CHAN, K.W. ET W. BUCKINGHAM, «Is China abolishing the hukou system?», (2008) 195 *The China Quarterly*
- CHAN, K.W., T. LIU ET Y. YANG, «Hukou and non-hukou migrations in China: comparisons and contrasts», (1999) 5 *International Journal of Population Geography*
- CHAN, K.W. ET L. ZHANG, «The hukou system and rural-urban migration in China: Processes and changes», (1999) 160 *The China Quarterly*
- CHANG, K. ET F.L. COOKE, «Legislating the right to strike in China: Historical development and prospects», (2015) 57 *Journal of Industrial Relations*
- CHANG(常凯), K., «La législation chinoise sur la liberté d'association et sa mise en oeuvre (论中国的团结权立法及其实施)», (2007) 21 *Contemporary Law Review(现代法学)*
- CHANG(常凯), K. ET Y. WU(吴亚平), «Quelques questions à propos de la constitution du syndicat dans les entreprises privées(关于私营企业组建工会的若干法律问题)», (2000) 14 *Les théories et pratiques du syndicalisme(工会理论与实践)*
- CHANG常凯, K., «La collectivisation de rapports de travail et l'amélioration des politiques du travail (劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善)», (2013) 3 *Social Sciences in China*
- CHAVANCE, B., «Ownership Transformation and System Change in China», (2017) 21 *Revue de la Régulation-Capitalisme, institutions, pouvoirs*
- CHE, J. ET Y. QIAN, «Institutional environment, community government, and corporate governance: Understanding China's township-village enterprises», (1998) *Journal of Law, Economics, & Organization*
- CHEN, C., L. CHANG ET Y. ZHANG, «The role of foreign direct investment in China's post-1978 economic development», (1995) 23 *World development*
- CHEN, F., «Between the State and Labor: The Conflict of Chinese Trade Unions, Dual Institutional Identity in Market Reform», (2003) *The China Quarterly*, p. 176.
«Between the state and labour: The conflict of Chinese trade unions' double identity in market reform», (2003) *CHINA QUARTERLY*, p. 1006-1028.
«China's road to the construction of labor rights», (2016) 52 *Journal of Sociology*
«Individual rights and collective rights: Labor's predicament in China», (2007) 40 *Communist and Post-Communist Studies*, p. 59-79.
«Industrial restructuring and workers' resistance in China», (2003) 29 *Modern China*
«Privatization and its discontents in Chinese factories», (2006) 185 *The China Quarterly*

BIBLIOGRAPHIE

- «Subsistence crises, managerial corruption and labour protests in China», (2000) *The China Journal*
«Trade unions and the quadripartite interactions in strike settlement in China», (2010) 201 *The China Quarterly*
«Union Power in China Source, Operation, and Constraints», (2009) 35 *Modern China*, p. 662-689.
- CHEN, F. ET T. GONG, «Party versus market in post-Mao China: The erosion of the Leninist organization from below», (1997) 13 *The Journal of Communist Studies and Transition Politics*
- CHEN, F. ET M. TANG, «Labor Conflicts in China: Typologies and their Implications», (2013) 53 *Asian Survey*
- CHEN, F. ET X. XU, «“Active Judiciary”: Judicial Dismantling Of Workers’ Collective Action in China», (2012) *The China Journal*
- CHEN, P., «Les ouvriers chinois et le syndicat chinois après l'époque de Mao Zedong: entre révolution et corporatisme ?», (1994) 4 *Études sur la Chine contemporaine*
- CHEN, S. ET M. ZHANG, «Réformes sur les syndicats locaux et l'élection directe au sein du syndicat en Chine», (2004) 6 *Monde académique*, p. 37-48.
- CHEN, X., «The rising cost of stability», (2013) 24 *Journal of Democracy*
- CHEN(陈宝瑞), B., WENQING(汪文庆) ET S. WEN(文世芳), «La conférence de la Consultation collective entre le capital et le travail au début de la fondation de la RPC(建国初期的劳资协商会议制度)», (2010) *Hundred Year Tide(百年潮)*
- CHENG, T. ET M. SELDEN, «The Construction of Spatial Hierarchies: China's Hukou and Danwei Systems», (1997) *New perspectives on state socialism in China*
«The origins and social consequences of China's hukou system», (1994) 139 *The China Quarterly*
- CHENG(程延园), Y., «Les problèmes du régime de la Consultation collective et ses solutions(集体谈判制度在我国面临的问题及其解决)», (2004) *Journal of Renmin University of China(中国人民大学学报)*
- CHENGHONG, C., «Stability Prevails over Everything», (2004) 2 *Journal of Anhui Vocational College of Police Officers*
- CHI, Z. ET WANG. P., «La politisation des conflits de travail durant la Chine République: une étude sur les femmes salariées dans le Delta du Yangzi Jiang(民国时期劳资冲突中的政治博弈--以长三角地区打工妹群体为中心的考察)», (2015) *Journal of Xuzhou Institute of Technology(Social Sciences Edition) 徐州工程学院学报 (社会科学版)*
- CHOUKROUNE, L. ET C. FROISSART, «Réforme du droit et contestation sociale sans État de droit: le laboratoire chinois», (2013) *Le mouvement social*
- CHUN, L., «The Transformation of Chinese Socialism», (2007) 189 *The China Quarterly*, p. 187-228.
- CLARKE, D.C., «What's Law Got to Do with It-Legal Institutions and Economic Reform in China», (1991) 10 *UCLA Pac. Basin LJ*
- CLARKE, S., «Post-socialist trade unions: China and Russia», (2005) 36 *Industrial Relations Journal*, p. 2-18.
- CLARKE, S. ET C.-H. LEE, «The significance of a tripartite consultation in China», (2002) 9 *Asia Pacific Business Review*
- CLARKE, S., C.H. LEE ET Q. LI, «Collective consultation and industrial relations in China», (2004) 42 *British journal of industrial relations*, p. 235-254.
- CLARKE, S. ET T. PRINGLE, «Can party-led trade unions represent their members?», (2009) 21 *Post-Communist Economies*, p. 85-101.
- CLAUSEN, S., «Chinese Economic Debates After Mao and the Crisis of Official Marxism», (1983) *The Chinese Economic Reforms (New York: St. Martin's Press, 1983)*
- Côté, A.C., «L'Acte des manufactures de Québec, 1885: Un centenaire», (1985) 40 *Relations industrielles/Industrial Relations*
- COUTU, M., «Crise du droit du travail, pluralisme juridique et souveraineté», (2007) 12 *Lex Electronica*

BIBLIOGRAPHIE

- COUTU, M. ET G. MURRAY, «La citoyenneté au travail? Une introduction», (2005) *Relations Industrielles/Industrial Relations*
- COUTURIER, G., «Un nouveau droit des (grands) licenciements collectifs», (2013) *Droit social*
- CROUCHER, R. ET L. MILES, «Chinese migrant worker representation and institutional change: social or centralist corporatism?», (2010) 5 *Asian Journal of Comparative Law*, p. 1-26.
- DAU-SCHMIDT, K.G., «A Bargaining Analysis of American Labor Law and the Search for Bargaining Equity and Industrial Peace», (1992) 91 *Michigan Law Review*
- DE HARTMANN, É., «Hétéronomie et autonomie», (1894) 2 *Revue de Métaphysique et de Morale*, p. 254-269.
- DELPHY, C., «Pour une théorie générale de l'exploitation», (2004) *Mouvements*, p. 97-106.
- DÉMURGER, S., «Ouverture et croissance industrielle en Chine», (1995)
- DENG, X., «Building a socialism with a specifically Chinese character», (1984) 30 *People's Daily*
- DEPREZ, J., «L'existence de revendications professionnelles préalables, condition de la licéité de la grève», (1986) Juillet et Août *Dr. soc.*
- DESPAX, M., «De l'accord à la loi», (1987) *Droit social*, p. 184.
- DING, D.Z., K. GOODALL ET M. WARNER, «The impact of economic reform on the role of trade unions in Chinese enterprises», (2002) 13 *International journal of human resource management*, p. 431-449.
- DING, X.L., «The illicit asset stripping of Chinese state firms», (2000) *The China Journal*
- DITTMER, L. ET L. XIAOBO, «Personal politics in the Chinese danwei under reform», (1996) 36 *Asian Survey*
- DONALDSON, J.A., «The state, the market, economic growth, and poverty in China», (2007) 35 *Politics & Policy*
- DONG, X.-Y., L. PUTTERMAN ET B. UNEL, «Privatization and firm performance: A comparison between rural and urban enterprises in China», (2006) 34 *Journal of Comparative Economics*
- DUFOUR, C. ET A. HEGE, «Comités d'entreprise et syndicats, quelles relations?», (2008) *La Revue de l'IREES*
«L'Europe syndicale au quotidien», (2002) *La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie, Bruxelles, PIE Peter Lang*
«L'évolution de la négociation collective et de ses acteurs dans six pays européens», (2011) 66 *Relations industrielles/Industrial Relations*
«Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical», (2010) *La Revue de l'IREES*
«Syndicalismes. Dynamique des relations professionnelles», (1992) *Paris: DUNOD*
- DUN, L., K. ZHAOYU ET M. BONNIN, «Transformations du système social et modernisation en Chine», (1994) 25 *Perspectives chinoises*
- DURAND, P., «Le dualisme de la convention collective de travail», (1939) *Revue trimestrielle de droit civil*, p. 353-392.
- E. KAUFMAN, B., «Book Review: The Emerging Industrial Relations of China, Edited by William Brown and Chang Kai(2017)», (2018) 73 *Relations Industrielles / Industrial Relations*
- ELFSTROM, M. ET S. KURUVILLA, «The changing nature of labor unrest in China», (2014) 67 *ILR Review*
- ESTLUND, C., «Will Workers Have a Voice in China's Socialist Market Economy-The Curious Revival of the Workers Congress System», (2014) 36 *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*
- ESTLUND, C.L., «The ossification of American labor law», (2002) *Columbia Law Review*
- FAN, Y. ET P. GAHAN, «Unions as Countermovement? New Forms of Union Organisation in China and the Regulation of Market Risk», (1944) 1957 *Labour*, p. 132.

BIBLIOGRAPHIE

- FANTONI-QUINTON, S., «Étendue et limites de l'obligation de reclassement à l'égard des personnes présentant une inaptitude en France», (2010) *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*
- FAN樊济贤, J., «Les convergences et discussions au sein du parti concernant le syndicat au début de la fondation de la RPC(建国初期有关工会问题的分歧与争论)», (1999) *Journal of China Institute of Industrial Relation(中国劳动关系学院学报)*
- FASHOYIN, T., «Coopération tripartite, dialogue social et développement national», (2004) 143 *Revue internationale du travail*
- FENG, G., «La faiblesse du syndicat d'entreprise et ses causes», (2006) 3 *Société*, p. 81-98.
- FONTAINE, L.L., «Des services publics toujours essentiels au Québec?», (2008) *Relations Industrielles/Industrial Relations*
- FRIANT, M.L., «Collective Autonomy: Hope or Danger?», (2013) 34 *Comparative labor law and policy journal*, p. 626-653.
- FRIEDMAN, E. ET C.K. LEE, «Remaking the World of Chinese Labour: A 30-Year Retrospective», (2010) 48 *British Journal of Industrial Relations*, p. 507-533.
- FROISSART, C., «La radicalisation des actions collectives chez les travailleurs migrants et ses conséquences politiques», (2011) *Chronique Internationale de l'IREs*
«L'émergence de négociations collectives autonomes en Chine», (2014) *Critique internationale*
- FU, Q. ET Q. REN, «Educational inequality under China's rural-urban divide: The hukou system and return to education», (2010) 42 *Environment and Planning A*
- FUDGE, J., «The Supreme Court of Canada and the right to bargain collectively: The implications of the Health Services and Support case in Canada and beyond», (2008) 37 *Industrial Law Journal*
- FUNG, H.L., «The making and melting of the "iron rice bowl" in China 1949 to 1995», (2001) 35 *Social Policy & Administration*
- FYSON, D., «Les historiens du Québec face au droit», (2000) 34 *R.J.T.*, p. 295.
- GABRIEL, S.J., «Contagious Capitalism: Globalization and the Politics of Labor in China», (2006) 68 *Journal of Politics*, p. 225-226.
- GALLAGHER, M., J. GILES, A. PARK ET M. WANG, «China's 2008 Labor Contract Law: Implementation and implications for China's workers», (2015) 68 *Human Relations*
- GALLAGHER, M.E., «China's Workers Movement & the End of the Rapid-Growth Era», (2014) 143 *Daedalus*
- GALLAGHER, M.E., «"Time is money, efficiency is life": The transformation of labor relations in China», (2004) 39 *Studies in Comparative International Development*
- GALLAGHER, M.E. ET B. DONG, «Legislating Harmony», *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers, and the State in a Changing China*
- GAO(高爱娣), A., «Un ouvrage classique de Liu Shaoqi sur le syndicalisme socialiste et la théorie de la relation du travail: "La contradiction interne au sein de l'entreprise d'État et la mission fondamentale du syndicat" 刘少奇关于社会主义工会理论与劳动关系理论的经典力作——《国营工厂内部的矛盾和工会工作的基本任务》», (2014) *Labour Union Studies(工会理论研究)*
- GARNAUT, R., L. SONG ET Y. YAO, «Impact and significance of state-owned enterprise restructuring in China», (2006) *The China Journal*
- GE, A. ET C. PEIHUA, «Chine, corporatisme et Asie de l'est», (2001) 1 *Stratégie et Management*
- GENEVOIS, V., «La jurisprudence du Conseil constitutionnel relative au droit de grève dans les services publics», (1989) *Dr. soc*
- GÉRARD, L.-C., «Un droit sans papiers d'identité», (1997)

BIBLIOGRAPHIE

- GILES, J., P. ALBERT ET J. ZHANG, «What is China's true unemployment rate?», (2005) 16 *China Economic Review*
- GONG, T., «Dependent judiciary and unaccountable judges: Judicial corruption in contemporary China», (2004) *China Review*
«Jumping into the sea: cadre entrepreneurs in China», (1996) 43 *Problems of Post-Communism*
- GRAY, J., «China's new agricultural revolution», (1982) 13 *IDS Bulletin*
- GRUMBACH, T., «Le simple et le complexe dans le droit du travail», (2003) Spécial n°01 *Dr. soc* p.48-58
- GU, E., «Beyond the Property Rights Approach: Welfare Policy and the Reform of State-Owned Enterprises in China», (2001) 32 *Development and Change*
- GU, E.X., «Dismantling the Chinese mini-welfare state?: Marketization and the politics of institutional transformation, 1979–1999», (2001) 34 *Communist and Post-Communist Studies*
«From permanent employment to massive lay-offs: the political economy of 'transitional unemployment' in urban China (1993–8)», (1999) 28 *Economy and Society*
«The state socialist welfare system and the political economy of public housing reform in urban China», (2002) 19 *Review of Policy Research*
- GU, X. ET X. WANG, «De l'interventionnisme étatique au corporatisme: l'évolution du rapport entre l'État et les associations professionnelles à l'époque de la transformation vers l'économie de marché en Chine», (2005) 2 *Études sociologiques*, p. 155-175.
- GUIHEUX, G., «The ethos of Chinese capitalism: lessons from the career paths of Shanghai white-collar workers», (2018) 3 *Asian Journal of German and European Studies*
- GUO, Y., «L'état actuel des relations du travail en Chine et le mode de régulation: éliminer l'exploitation brutale est une mission à remplir immédiatement», (2004) 15 *Références économiques*
- HASSARD, J., J. MORRIS, J. SHEEHAN ET X. YUXIN, «Downsizing the danwei: Chinese state-enterprise reform and the surplus labour question», (2006) 17 *The international journal of human resource management*, p. 1441-1455.
- HE, B. ET Y. XIE, «Wal-Mart's trade union in China», (2012) 33 *Economic and industrial democracy*, p. 421-440.
- HE, Q., «The Primary Capital Accumulation in Contemporary China», (1997) *Mirror Book, Hong Kong*
- HEGE, A., C. DUFOUR ET M. KAHMANN, «La loi du 20 août 2008 et les fondements de la représentation syndicale», (2015) *La Revue de l'Ires*
- HEMING, X., «De la nouvelle démocratie à la ligne directrice pendant la période de transition(从新民主主义论到过渡时期总路线)», (2006) *Études sur l'histoire du PCC (中共党史研究)*
- HE何布峰, B., «L'impact de Mao Zedong sur la classe ouvrière et le syndicat chinois après la fondation de la RPC(试论毛泽东与新中国工人阶级和工会)», (1993) *Journal of China Institute of Industrial Relation(中国劳动关系学院学报)*
- HOWELL, J., «New Democratic Trends in China?: Reforming the All-China Federation of Trade Unions», (2006)
«Trade Unionism in China: Sinking or Swimming?», (2003) 19 *Journal of communist studies and transition politics*, p. 102-122.
- HOWELL, J.A., «All-China Federation of Trades Unions beyond reform? The slow march of direct elections», (2008) 196 *The China Quarterly*
- HUAMIN, G., «Analyse sur le partenariat public-privé de toute industrie (全行业公私合营高潮评析)», (1999) 5 *Les études sur l'histoire de la Chine contemporaine (当代中国史研究)*
- HUANG, P.C., «Rural class struggle in the Chinese revolution: representational and objective realities from the Land Reform to the Cultural Revolution», (1995) 21 *Modern China*
- HUI, E.S.-I. ET C.K.-C. CHAN, «The Influence of Overseas Business Associations on Law-making in China: A Case Study», (2016) 225 *The China Quarterly*

BIBLIOGRAPHIE

- HUI, W., «La réforme et le destin historique de la classe ouvrière en Chine : un rapport d'investigation sur la réforme de la Société Tongyu de Jiangsu(改制与中国工人阶级的历史命运——江苏通裕集团公司改制的调查报告)», (2006) *Tianya(天涯)*
- HURST, W. ET K.J. O'BRIEN, «China's contentious pensioners», (2002) 170 *The China Quarterly*
- JEAMMAUD, A., «Les principes généraux dans le droit du travail français», (1982) *Droit Social*, p. 626.
- JIANFU, C. ET L. CHOUKROUNE, «L'application du droit en Chine: une bataille politico-légale», (2002) 72 *Perspectives chinoises*
- JIANFU, C. ET R. JACQUET, «La dernière révision de la Constitution chinoise [Grand bond en avant ou simple geste symbolique?]", (2004) 82 *Perspectives chinoises*
- JIN(金红梅), H., «Réflexions et Re-construction du régime de la consultation collective en Chine(中国集体协商制度的反思与重构)», (2012) 45 *Journal of Yanbian University (Philosophy and Social Sciences Edition)* 延边大学学报: 社会科学版
- JINFENG, H., «Le rapport entre les premiers communistes chinois et les anarchistes: une étude sur la création et la restructuration du Ligue de la jeunesse socialiste chinoise(早期中国共产主义者与无政府主义者关系之研究——以中国社会主义青年团的创建与改组为中心)», (2014) *Études sur l'histoire du PCC(中共党史研究)*
- JINGYU, J., «From support to control: an analysis about the trade union policies of the KMT's Nanjing government(从扶持到控制——南京国民党政府工会政策考析)», (2015) 1 *Huanghai Academic Forum* 黄海学术论坛
- KAHN-FREUND, O., «On Uses and Misuses of Comparative Law*», (1974) 37 *The Modern Law Review*, p. 1-27.
- KAI, C., «The Collective Transformation of Labor Relations and the Improvement of the Government's Labor Policy [J]», (2013) 6 *Social Sciences in China*
- KAI, C. ET W. BROWN, «The transition from individual to collective labour relations in China», (2013) 44 *Industrial Relations Journal*
- KAI, Z., «Why the Labor law is neglected ? (《劳动法》为什么被架空)», (2006) 10 *Monthly Studies (《学习月刊》)*
- KERNEN, A., «State enterprises in Shenyang: Actors and victims in the transition», (1997) *China Perspectives*
- KE-WEN, W., «Main Legal Barriers on Establishment of the System of Constitutionality Review in China [J]», (2000) 2 *Modern Law Science*
- KIRBY, W.C., «China unincorporated: Company law and business enterprise in twentieth-century China», (1995) 54 *The Journal of Asian Studies*
- KNIGHT, J. ET J. XUE, «How high is urban unemployment in China?», (2006) 4 *Journal of Chinese Economic and Business Studies*
- KUANG, L. ET L. LIU, «Discrimination against rural-to-urban migrants: the role of the hukou system in China», (2012) 7 *PLoS one*
- KURUVILLA, S. ET H. ZHANG, «Labor Unrest and Incipient Collective Bargaining in China», (2016) 12 *Management and Organization Review*
- LAFLAMME, A.-M. ET S. FANTONI-QUINTON, «L'Obligation D'Aommodement au Canada et L'Obligation Francaise de Reclassement: Convergences, Divergences et Impacts sur le Maintien en Emploi du Salarie en etat D'Incapacite», (2009) 3 *McGill JL & Health*
- LARDY, N., «The Changing Role of the Private Sector in China», (2016) *Structural Change in China: Implications for Australia World*
- LE FRIANT, M., «Collective Autonomy: Hope or Danger», (2013)
- LEE, C.H. ET M. LIU, «Collective bargaining in transition: measuring the effects of collective voice in China», (2011) *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice. Geneva: International Labor Office*, p. 205-226.

BIBLIOGRAPHIE

- LEE, C.K., «From organized dependence to disorganized despotism: Changing labour regimes in Chinese factories», (1999) *China Quarterly*, p. 44- 71.
«From the specter of Mao to the spirit of the law: Labor insurgency in China», (2002) 31 *Theory and Society*, p. 189-228.
«Pathways of labor insurgency», (2000) 41 *Chinese Society: Change, Conflict and Resistance*
- LEE, H.Y., «Xiangang, the Chinese style of laying off workers», (2000) 40 *Asian Survey*, p. 914-937.
- LEGRAND, P., «Sur l'analyse différentielle des juriscultures», (1999) 51 *Revue internationale de droit comparé*
- LENG, J., «China's banking reform in the context of globalization and transition», (2006) 17 *Eur. Bus. L. Rev.*
- LEROY, Y., «Accord national interprofessionnel: de la loi négociée à la loi contestée», (2014) *Civitas Europa*
«La notion d'effectivité du droit», (2011) *Droit et société*
- LEUNG, J.C., «Dismantling the 'iron rice bowl': welfare reforms in the People's Republic of China», (1994) 23 *Journal of Social Policy*
- LEW, R., «Le régime" communiste" chinois et le monde ouvrier», (2009) *Homme et la société: revue internationale de recherches et de synthèses sociologiques*
- LI, H., «Debating China's economic reform: New leftists vs. liberals», (2010) 15 *Journal of Chinese Political Science*
- LI, L., M. LIU ET K.J. O'BRIEN, «Petitioning Beijing: the high tide of 2003–2006», (2012) 210 *The China Quarterly*
- LI, P., «Les Conflits sociaux et la Conscience de classe: les problèmes sociaux en Chine contemporaine», (2005) 1 *Revue Société*, p. 7-25.
- LIN, C., P. LIN ET F. SONG, «Property rights protection and corporate R&D: Evidence from China», (2010) 93 *Journal of Development Economics*
- LIN, J.Y., «Collectivization and China's agricultural crisis in 1959-1961», (1990) 98 *Journal of Political Economy*
«Rural reforms and agricultural growth in China», (1992) *The American economic review*
- LIN, J.Y., F. CAI ET Z. LI, «Competition, policy burdens, and state-owned enterprise reform», (1998) 88 *The American Economic Review*
- LIN, Q. ET S. LI, «Théorie sur l'efficacité d'entreprise et l'efficacité des entreprises chinoises», (1996) 7 *Études de l'économie*
- LIQIAO, S., «About Deng Xiaoping's leadership methods (邓小平治国方法论小议)», (2002) 6 *Journal of the Central Party School(中共中央党校学报)*
- LIU, M., «Union organizing in China: still a monolithic labor movement?», (2010) 64 *ILR Review*
- LIU, M. ET S. KURUVILLA, «The State, the Unions, and Collective Bargaining in China: The Good, the Bad, and the Ugly», (2016) 38 *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*
- LIU, T., «Les conflits du travail et les réformes du système syndical», (2011) 2 *Sciences sociales de Tianjin*
- LIU, X., «A Survey of Organizational Situation of Migrant Workers (农民工的组织状况研究)», (2006) 5 *Journal of China Institute of Industrial Relations(中国劳动关系学院学报)*
- LIU, Z., «Institution and inequality: the hukou system in China», (2005) 33 *Journal of comparative economics*
- LIU(刘付春), F., «Études sur la transformation socialiste des commerces et industries capitalistes au début de la fondation de la RPC(建国之初资本主义工商业社会主义改造问题探析)», (2012) 4 *Journal of Liaocheng University(Social Science Edition)*
- LIU(刘湘国), X. ET Q. CHENG(程秋萍), «Several problems to be resolved in China's Tripartite Consultation mechanism(我国调整劳资关系的三方协商机制需要解决的几个问题)», (2012) 24 *Journal of Jiaying University*

BIBLIOGRAPHIE

- LIU刘涛, T. ET Q. WANG王琦, «Le tremblement derrière la nouvelle Loi sur le contrat de travail : débats et confrontation(新劳动合同法震荡背后: 激辩与冲击)», (2008) *China Entrepreneur*
- LIU, YONG, «Les effets positifs des idées anarchistes sur le syndicalisme chinois(试述无政府主义对中国现代工人运动的积极作用)», (1996) *Recherches et Enseignements sur l'Histoire du Parti(党史研究与教学)*
- LU, F., «THE ORIGINS AND FORMATION OF THE UNIT (DANWEI) SYSTEM-PREFACE», (1993) 25 *Chinese Sociology and Anthropology*
- LU, Y., Z. TAO ET Y. WANG, «Union effects on performance and employment relations: Evidence from China», (2010) 21 *China Economic Review*, p. 202-210.
- LYON-CAEN, G., «À propos de quelques ouvrages de doctrine», (1979) *Droit social*, p. 292.
«Critique de la négociation collective», (1979) *Droit social*, p. 350.
«Du rôle des principes généraux du Droit civil en Droit du travail», (1974) *Revue trimestrielle de Droit civil*, p. 229.
«Les fondements historiques et rationnels du droit du travail», (1951) *Droit ouvrier, repris en annexe de G. Lyon-Caen [2004]*
«Permanence et renouvellement du droit du travail dans une économie globalisée», (2004) *Droit Ouvrier*
- LYON-CAEN, G. ET M. BONNETETE, «La réforme du licenciement à travers la loi du 13 juillet 1973», (1973) 493 *Dr. soc*
- MA, J., «La grève contrôlable n'est pas contre l'harmonie sociale: un entretien avec le vice-président du syndicat de Guangdong», (2010) 12 *Entrepreneur chinois*, p. 97.
- MA, L., «China's authoritarian capitalism: growth, elitism and legitimacy», (2009) 31 *International Development Planning Review*
- MAGGI-GERMAIN, N., «Le licenciement des salariés protégés: processus et enjeux», (2006) *Droit et société*
- MAZEAUD, A., «Sur l'autonomie collective des partenaires sociaux, depuis la Position commune du 16 juillet 2001», (2003) *Droit Social*, p. 361-364.
- MERTHA, A., «“Fragmented authoritarianism 2.0”: political pluralization in the Chinese policy process», (2009) 200 *The China Quarterly*
- MICHEL, H., «Le droit du travail est-il une conquête de la classe ouvrière ?», (1992) *Droit Ouvrier*, p. 389-390.
- MINCKE, C., «Effets, effectivité, efficacité et efficacité du droit: le pôle réaliste de la validité», (1998) 40 *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*
- MINZNER, C.F., «Xinfang: an alternative to formal Chinese legal institutions», (2006) 42 *Stan. J. Int'l l.*
- MORIN, F., C. D'AOUST ET R. LACHAPPELLE, «L'accréditation syndicale au Québec», (1970) 25 *Relations Industrielles / Industrial Relations*
- MORIN, M.-L., «Des titulaires du droit à la négociation collective», (1988) *Droit social*, p. 24.
«La loi et la négociation collective: concurrence ou complémentarité», (2004) Numéro spécial *Droit social*, p. 419-429.
- MORRIS, J., J. SHEEHAN ET J. HASSARD, «From Dependency to Defiance? Work-Unit Relationships in China's State Enterprise Reforms», (2001) 38 *Journal of Management Studies*, p. 697-717.
- MORRISON, W.M., «China's economic rise: history, trends, challenges, and implications for the United States», (2013) 22 *Current Politics and Economics of Northern and Western Asia*
- MOSLEY, L. ET S. UNO, «Racing to the bottom or climbing to the top? Economic globalization and collective labor rights», (2007) 40 *Comparative Political Studies*, p. 923-948.
- MOURIAUX, R., «Le syndicalisme français: combien de divisions?», (2006) *Mouvements*
- MUIR-WATT, H., «La fonction subversive du droit comparé», (2000) 52 *Revue internationale de droit comparé*

BIBLIOGRAPHIE

- NANG, L.P. ET P. NGAI, «The Radicalisation of the New Chinese Working Class: a case study of collective action in the gemstone industry», (2009) 30 *Third World Quarterly*
- NATHAN, A.J., «Policy oscillations in the People's Republic of China: a critique», (1976) 68 *The China Quarterly*
- NAUGHTON, B., «Deng Xiaoping: the economist», (1993) 135 *The China Quarterly*
- NEE, V., «Social inequalities in reforming state socialism: between redistribution and markets in China», (1991) *American Sociological Review*
- NGAI, P. ET J. CHAN, «Global capital, the state, and Chinese workers: the Foxconn experience», (2012) 38 *Modern China*
- NGAI, P. ET L. HUILIN, «Unfinished proletarianization: self, anger, and class action among the second generation of peasant-workers in present-day China», (2010) 36 *Modern China*
- NGOK, K., «The Formulation Process of the Labor Law of the People's Republic of China: A Garbage Can Model Analysis», (1998) *Unpublished doctoral dissertation, Department of Public and Social Administration, The City University of Hong Kong, Hong Kong*
- NIANYI, W., «À propos de la formation du Quartier général de révolution et de révolte des ouvriers(关于“工总司的成立的”一些资料)», (2002) *Party History Research Data (党史研究资料)*
- NOLAN, P., «Collectivization in china: Some comparisons with the USSR*», (1976) 3 *The Journal of Peasant Studies*
- OI, J.C., «Patterns of corporate restructuring in China: political constraints on privatization», (2005) *The China Journal*
- OKSENBERG, M., «China's political system: Challenges of the twenty-first century», (2001) *The China Journal*
- ORTS, E.W., «The rule of law in China», (2001) 34 *Vand. J. Transnatl. L.*
- PARK, A. ET F. CAI, «The informalization of the Chinese labor market», (2011) 17 *From iron rice bowl to informalization: Markets, workers, and the state in a changing China*
- PENG, X. ET Y. YAO, «Clarifying the concept of informal employment and promote the development of informal employment», (2004) 7 *Social Science*
- PÉRISSE, M., «Chine: une transition salariale à hauts risques», (2009) *Revue de la régulation. Capitalisme, institutions, pouvoirs*
«Entre innovations et héritage: Les institutions du travail des entreprises publiques urbaines chinoises», (2008) *Revue Tiers Monde*
«Le droit du travail et les migrants ruraux: instituer un nouveau salariat en Chine», (2014) *Revue de la régulation. Capitalisme, institutions, pouvoirs*
«Législation du travail en Chine: la gouvernance par la loi, facteur d'attractivité?», (2013) *Autrepart*
- PERRY, E.J., «From native place to workplace: Labor origins and outcomes of China's danwei system», (1997) *Danwei: the changing Chinese workplace in historical and comparative perspective*
- PERRY, E.J., «Studying Chinese Politics: Farewell to Revolution?», (2007) 57 *The China Journal*
- POSNER, R.A., «Some economics of labor law», (1984) 51 *The University of Chicago Law Review*
- POTVIN, C.T. ET C. BRUNELLE, «Liberte Constitutionnelle d'Association au Canada: Dialogue Social ou Monologue Judiciaire, La», (2015) 49 *RJT ns*
- PRAVDA, A. ET B.A. RUBLE, «Communist trade unions: varieties of dualism», (1986) *Trade Unions in Communist States*
- PRINCE, V., «La grève dans les services publics au Québec», (1975) 741 *La Gazette du Travail*
- PUTTERMAN, L., «The incentive problem and the demise of team farming in China», (1987) 26 *Journal of Development Economics*
«On the past and future of china's township and village-owned enterprises», (1997) 25 *World Development*
- QIAN, Y., «Enterprise reform in China: Agency problems and political control», (1996) 4 *Economics of Transition*

BIBLIOGRAPHIE

- QIAO, J., «L'État, l'entreprise et les salariés: les rôles divers du syndicat à l'époque de la transformation vers l'économie de marché», (2008) 2 *Monde contemporain et le socialisme*, p. 144-154.
«Réflexions théoriques sur les réformes du syndicat», in *Revue Monde contemporain et le socialisme*, (2010) 2 *Monde contemporain et le socialisme*
- QIAO(乔健), J., «The Tripartite Coordination mechanism with chinese characters: the first step towards tripartite consultation and social dialogue(中国特色的三方协调机制: 走向三方协商与社会对话的第一步)», (2010) *Social Sciences in Guangdong*
- QINGLIAN, H., «China's listing social structure», (2000) *New Left Review*, p. 69-100.
- QIU(邱宁), N., «Le cadre institutionnel du régime de la Consultation collective et sa mise en oeuvre(论集体合同的制度框架及其实施)», (2009) 25 *REFORMATION & STRATEGY(改革与战略)*
- RADBRUCH, G., «Du droit individualiste au droit social», (1931) 3 *era" Archives de ph. du droit et soe. juridique*
- RALSTON, D.A., J. TERPSTRA-TONG, R.H. TERPSTRA, X. WANG ET C. EGRI, «Today's state-owned enterprises of China: are they dying dinosaurs or dynamic dynamos?», (2006) 27 *Strategic Management Journal*
- RAY, J.-E., «Du tout-État au tout-contrat? De l'entreprise citoyenne à l'entreprise législateur?», (2000) *Droit social*, p. 574-579.
- ROCCA, J.-L., «Du travail socialiste à l'économie marchande», (2006) *Recherches internationales*
- ROUILLARD, J., «Les déboires du syndicalisme nord-américain (1960-2003) pourquoi le mouvement syndical canadien se tire-t-il mieux d'affaires que celui des États-Unis?», (2006) 30 *Bulletin du Regroupement des chercheurs-chercheuses en histoire des travailleurs et travailleuses du Québec*, p. 4-20.
- ROWLEY, C., J. BENSON ET M. WARNER, «Towards an Asian model of human resource management? A comparative analysis of China, Japan and South Korea», (2004) 15 *The International Journal of Human Resource Management*, p. 917-933.
- SALAI, R., «L'analyse économique des conventions du travail», (1989) *Revue économique*, p. 199-240.
- SAUVÉ, I.D.J.-M., «La place des partenaires sociaux dans l'élaboration des réformes», (2010) *Droit social*
- SCHMALZ, S., B. SOMMER ET H. XU, «The Yue Yuen Strike: Industrial Transformation and Labour Unrest in the Pearl River Delta», (2017) 14 *Globalizations*
- SCHRAM, S.R., «La " Révolution Permanente" en Chine Idéologie et Réalité», (1960) 10 *Revue française de science politique*
- SÉHIER, C., «Les transformations du rapport salarial chinois depuis 1978», (2015) *Travail, luttes sociales et régulation du capitalisme dans la Chine contemporaine*
- SHAN, G., «L'élargissement du conflit du travail en Chine», (2010) 25 *Perspectives*, p. 27-28.
- SHAO, S., C. NYLAND ET ZHU, C.J. «Tripartite consultation: an emergent form of governance shaping employment relations in China», (2011) 42 *Industrial Relations Journal*
- SHEEHAN, J., «Labor representation and organization under state capitalism in China», (2011) 29 *State Capitalism, Contentious Politics and Large-Scale Social Change*, p. 135.
- SHEN, J. ET J. BENSON, «La consultation tripartite en Chine: premier pas vers la négociation collective?», (2008) 147 *Revue internationale du Travail*
- SHEN, Y., «Conceptions and receptions of legality: Understanding the complexity of law reform in modern China», (2000) 20 *The limits of the rule of law in China*
- SHEN, Y., «La transformation sociale et la renaissance de la classe ouvrière», (2006) 2 *Études sociologiques*, p. 13-36.
- SHI, TANJING, «Recherches sur l'histoire, le statu quo et d'autres questions du système syndical chinois (中国工会的历史, 现状及有关问题探讨)», (2002) 24 *Global Law Review(环球法律评论)*

BIBLIOGRAPHIE

- SIMPSON, W.R., «The ILO and tripartism: some reflections», (1994) 117 *Monthly Labor Review*
- SMITH, C., «Living at work: Management control and the dormitory labour system in China», (2003) 20 *Asia Pacific Journal of Management*
- SO, A.Y., «The changing pattern of classes and class conflict in China», (2003) 33 *Journal of Contemporary Asia*, p. 363-376.
- SOUBIE, R., «L'obligation de négocier et sa sanction», (1983) *Droit Social*, p. 55-62.
- ST. ANTOINE, T.J., «Connell: Antitrust Law at the Expense of Labor Law», (1976) *Virginia Law Review*
- STRATEGIES, G.L., «Undue Influence: Corporations Gain Ground in Battle Over China's New Labor Law», (2007) *Global Labor Strategies*
- SUN, P., «Is the state-led industrial restructuring effective in transition China? Evidence from the steel sector», (2007) 31 *Cambridge Journal of Economics*
- SUN, Q. ET W.H. TONG, «China share issue privatization: the extent of its success», (2003) 70 *Journal of financial economics*
- SUPIOT, A., «Au-delà de l'emploi», (1999) *Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*
«Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise», (1989) 3 *Droit social*, p. 195-205.
«L'application du droit du travail en Europe», (1991) 47 *Travail et Emploi*
«L'avenir d'un vieux couple: travail et Sécurité sociale», (1995) *Droit social*, p. 823-831.
«Pourquoi un droit du travail ? », (1990) spéc., *Droit social*, p. 485
«Un faux dilemme: la loi ou le contrat ?», (2003) 1 *Droit social*, p. 59-71.
- TAN(谭秋霞), Q., «Études sur la coordination tripartite de la relation du travail en Chine (我国劳动关系三方协调机制探析)», (2013) *Academic Exploration(学术探索)*
- TANG, J., «La privatisation des ressources et la dépendance vers le régime ancien: les logiques des actions collectives des ouvriers chinois», (2006) 6 *Sciences sociales de Jiangsu*, p. 174-183.
- TAYLOR, B. ET Q. LI, «China's creative approach to 'union'organizing», (2010) 51 *Labor History*, p. 411-428.
«Is the ACFTU a Union and Does it Matter?», (2007) 49 *Journal of Industrial Relations*, p. 701-715.
- TIAN, X., «China's Open-door Policy in Development Perspective», (1996) 17 *Canadian Journal of Development Studies / Revue canadienne d'études du développement*
- TINGXUAN, C., «La réforme du régime de production agricole et le développement de l'agriculture (1953—1957) 1953—1957年农村经济体制的变革和农业生产的发展», (2001) 1 *Les études sur l'histoire de l'économie chinoise (中国经济史研究)*
- TISDELL, C., «Economic reform and openness in China: China's development policies in the last 30 years», (2009) 39 *Economic Analysis and Policy*
- TOMBA, L., «Remaking China's working class», (2011) 66 *China's Changing Workplace: Dynamism, Diversity and Disparity*
- TONG, T., «Une réflexion sur les études de l'histoire de la relation du travail durant la Chine république(民国时期劳资关系史研究的回顾与思考)», (2011) 1 *Études historiques 历史研究*
- TRUDEAU, G., «Grève au Canada et aux États-Unis: d'un Passé Glorieux à un Avenir Incertain», (2004) 38 *RJT*
«La constitutionnalisation du droit de grève au Canada: une avancée juridique remarquable aux effets sociaux limités», (2015) *Revue de droit du travail*
- TRUDEAU, G. ET M.-A. MOREAU, «La clause sociale dans l'accord de libre échange nord-américain», (1995) 3 *Revue Internationale de Droit Économique*
- UMNEY, C., «The international labour movement and China», (2011) 42 *Industrial Relations Journal*, p. 322-338.
- VALLEE, G. ET D. GESUADLI-FECTEU, «Constitutionnalisation du Droit du Travail: Une Menace ou une Opportunité Pour les Rapports Collectifs de Travail, La», (2007) 48 *C. de D.*, p. 153.

BIBLIOGRAPHIE

- VAN WEZEL STONE, K., «The post-war paradigm in American labor law», (1981) *Yale law journal*
- VERDIER, J.-M., «Sur la relation entre représentation et représentativité syndicales», (1991) *Droit social*, p. 5-10.
- VERGE, P., «Inclusion du droit de grève dans la liberté générale et constitutionnelle d'association: justification et effets», (2009) 50 *Les Cahiers de droit*
«Liberté de grève et liberté de commerce. Le régime de la grève légale au Québec au regard de celui découlant de la législation américaine du travail», (1988) 29 *Les Cahiers de droit*, p. 447-467.
- VIGNEAU, C., «Étude sur l'autonomie collective au niveau communautaire», (2002) 38 *Revue trimestrielle de droit européen*, p. 653-683.
- WACQUET, P., «La grève, les mouvements illicites et l'abus du droit de grève», (1995) 3 *RIS*
- WALDER, A.G., B. LI ET D.J. TREIMAN, «Politics and Life Chances in a State Socialist Regime: Dual Career Paths into the Urban Chinese Elite, 1949 to 1996», (2000) 65 *American Sociological Review*
- WALDER, A.G. ET G. XIAOXIA, «Workers in the Tiananmen Protests: The Politics of the Beijing Workers' Autonomous Federation», (1993) 29 *The Australian Journal of Chinese Affairs*
- WANG, H., R.P. APPELBAUM, F. DEGIULI ET N. LICHTENSTEIN, «China's New Labour Contract Law: is China moving towards increased power for workers?», (2009) 30 *Third World Quarterly*
- WANG, X., «La progression des ouvriers et le corporatisme social: l'évolution du syndicat chinois», (2008) 4 *Comparaison des systèmes sociaux et économiques*
- WANG(汪洋), Y., «The problems of China's Tripartite Coordination mechanism and the solutions (我国协调劳动关系三方机制的问题及改革思路)», (2005) *Human Resource Development of China(中国人力资源开发)*
- WANG(王潇), X., «The lack of efficiency of the Tripartite Coordination mechanism in China and its causes (我国三方机制的效率问题及其原因剖析)», (2013) *Human Resource Development of China(中国人力资源开发)*
- WANG(王永玺), Y., «À propos du syndicalisme révolutionnaire du PCC (论中国共产党领导下的革命工会思想)», (2011) 19 *Journal of Tianjin Trade Union Administrators' College(天津市工会管理干部学院学报)*
- WARNER, M., «Management-labour relations in the new Chinese economy», (1997) 7 *Human Resource Management Journal*, p. 30-43.
- WARNER, M. ET N.S. HONG, «The Ongoing Evolution of Chinese Industrial Relations The Negotiation of " Collective Contracts" in the Shenzhen Special Economic Zone», (1998) 12 *China Information*, p. 1-20.
- WARNER, M. ET N. SEK-HONG, «Collective contracts in chinese enterprises: a new brand of collective bargaining under 'market socialism'?, (1999) 37 *British journal of industrial relations*, p. 295-314.
- WATT, H.M., «La fonction subversive du droit comparé», (2000) 3 *Revue internationale de droit comparé*, p. 503-527.
- WEILER, P., «Promises to keep: Securing workers' rights to self-organization under the NLRA», (1983) *Harvard Law Review*
- WEITZMAN, M.L. ET C. XU, «Chinese Township-Village Enterprises as Vaguely Defined Cooperatives», (1994) 18 *Journal of Comparative Economics*
- WHITE, G., «Chinese trade unions in the transition from Socialism: Towards corporatism or civil society?», (1996) 34 *British Journal of Industrial Relations*, p. 433-457.
«Democratization and economic reform in China», (1994) *The Australian Journal of Chinese Affairs*
«The role of the state in China's socialist industrialization», (1985) 16 *Developmental States in East Asia, IDS Research Report*
- WHITE, L.T., «Migration and politics on the Shanghai delta», (1994) *Issues and studies*
- WILHELM, K., «Out of Business», (1999) 162 *Far Eastern Economic Review*, p 10-11.

BIBLIOGRAPHIE

- WONG, K., D. FU, C.Y. LI ET H.X. SONG, «Rural migrant workers in urban China: living a marginalised life», (2007) 16 *International Journal of Social Welfare*
- WONG, L. ET K. NGOK, «Social Policy between Plan and Market: Xiangang (Off-duty Employment) and the Policy of the Re-employment Service Centres in China», (2006) 40 *Social Policy & Administration*
- WOO, M.Y., «Law and discretion in the contemporary Chinese courts», (1999) 8 *Pac. Rim. L. & Pol'y J.*
- WOO, W.T., «The Real Reasons for China's Growth», (1999) 41 *The China Journal*
- WOODWARD, D., «China since 1919-Revolution and Reform: A Sourcebook Alan Lawrance», (2004) 52 *China Journal*
- WU, Q., «L'identité collective des ouvriers des entreprises étatiques et leur conscience de classe à l'époque de la transformation vers l'économie de marché», (2008) 6 *Études sociologiques*, p. 58-79.
- WU, Q. ET X. XU, «La nature et les caractéristiques des conflits collectifs du travail en Chine», (2010) 8 *Études académiques*, p. 59-65.
- WU, W., «Migrant intra-urban residential mobility in urban China», (2006) 21 *Housing Studies*
- WU, X., «Voluntary and involuntary job mobility and earnings inequality in urban China, 1993–2000», (2010) 39 *Social Science Research*
- WU, X. ET D.J. TREIMAN, «The household registration system and social stratification in China: 1955–1996», (2004) 41 *Demography*
«Inequality and equality under Chinese socialism: The hukou system and intergenerational occupational mobility», (2007) 113 *American Journal of Sociology*
- WU, Y., «On Implementation of "Unionize Workers and Safeguard Their Rights" for Migrant Workers(对农民工“组织起来, 切实维权”实现形式的探讨)», (2006) 20 *Journal of China Institute of Industrial Relations(中国劳动关系学院学报)*
- WU(吴清军), Q., «La consultation collective et la régulation de la relation du travail dirigée par l'État(集体协商与“国家主导”下的劳动关系治理)», (2012) 3 *Sociological Studies(社会学研究)*
- XIE, F., A. LI ET Z. LI, «Can the Socialist Market Economy in China Adhere to Socialism?», (2013) 45 *Review of Radical Political Economics*
«Guojinmintui: A new round of debate in China on state versus private ownership», (2012) 76 *Science & Society*
- XIE, Y., Y. JIANG ET E. GREENMAN, «Did send-down experience benefit youth? A reevaluation of the social consequences of forced urban–rural migration during China's cultural revolution», (2008) 37 *Social science research*
- XIE, Y. ET X. WU, «Danwei profitability and earnings inequality in urban China», (2008) 195 *The China Quarterly*
- XIE, Y. ET X. ZHOU, «Income inequality in today's China», (2014) 111 *Proceedings of the National Academy of Sciences*
- XING, L., «The transformation of ideology from Mao to Deng: impact on China's social welfare outcome», (1999) 8 *International Journal of Social Welfare*
- XU, X. ET K. LI, «Les syndicats d'entreprise aux yeux des salariés: les études empiriques sur l'état actuel des syndicats», (2006) 4 *Revue de l'École des relations industrielles de la Chine*, p. 48-52.
- XUE(薛兴龙), X., «Survey on the situation on implementing the system of equal consultation and collective contracts(推行平等协商和集体合同制度的情况调查)», (2002) *Labour Union Studies(工会理论研究)*
- YAN, J., «La hiérarchisation et le retour à la société: les problèmes du système syndical chinois et ses réformes», (2007) 3 *Journal of Zhejiang Party school*, p. 29-34.
- YANG, G., «China's Zhiqing generation: Nostalgia, identity, and cultural resistance in the 1990s», (2003) 29 *Modern China*
- YANG(杨冬梅), D., «Quelques questions à propos de l'exécution du contrat collectif(关于集体合同履行若干问题的研究)», (2006) 20 *Journal of China Institute of Industrial Relations(中国劳动关系学院学报)*

BIBLIOGRAPHIE

- YANG(杨先), X., «La tenue de l'Onzième session élargie du quatorzième congrès du présidium de l'ACFTU et de la Quatrième Réunion exécutive à Beijing(全总十四届十一次主席团(扩大)会议和十四届四次执委会议在京召开)», (2007) 1 *Industrial Relations in China(中国工运)*
- YOU, Z., «Les trois séries de réformes sur le système syndical chinois depuis 60 ans», (2010) 4 *Études sociologiques*, p. 76-105.
«On the Three Great Reforms of Chinese Trade Unions since 1949 (60年来中国工会的三次大改革)», (2010) 4 *Sociological Studies(社会学研究)*, p. 76-105.
- YU, J., «D'une stabilité rigide à une stabilité souple: une analyse sur l'ordre social en Chine», (2009) 5 *Étude et Exploration*, p. 113-118.
- YUN, L. ET Z. RONGBIN, «Les résultats mitigés de la mise en oeuvre de la Loi sur le travail - une investigation sur la mise en oeuvre de la Loi sur le travail à la province de Shan'xi(实施中的《劳动法》喜忧参半——关于陕西省贯彻实施《劳动法》的情况调查)», (1995) 10 *China Labor(中国劳动)*
- ZAFANOLLI, W., «La signification politique du procès de Pékin», (1981) *Politique étrangère*
- ZE, P., L. DAI ET G. LUO, «Comprendre les actions collectives: le contexte social des actions collectives à l'époque de la transformation en Chine», (2006) 2 *Études sur la Chine contemporaine*
- ZHAN, S., «What determines migrant workers' life chances in contemporary China? Hukou, social exclusion, and the market», (2011) 37 *Modern China*
- ZHANG, H., «The Hukou system's constraints on migrant workers' job mobility in Chinese cities», (2010) 21 *China Economic Review*
- ZHANG, J., «Le rôle du syndicat dans une perspective corporatiste», (2001) 1 *Théorie et Pratique sur le syndicat*, p. 1-6.
- ZHANG, L., «Lean production and labor controls in the Chinese automobile industry in an age of globalization», (2008) 73 *International Labor and Working Class History*, p. 24-44.
- ZHANG, L., «Spatiality and urban citizenship in late socialist China», (2002) 14 *Public culture*
- ZHANG, L., A. DE BRAUW ET S. ROZELLE, «China's rural labor market development and its gender implications», (2004) 15 *China Economic Review*, p. 230-247.
- ZHANG, M., «Crossing the river by touching stones: A comparative study of administrative reforms in China and the United States», (2009) 69 *Public Administration Review*
- ZHANG, M., «From public to private: The newly enacted Chinese property law and the protection of property rights in China», (2008) 5 *Berkeley Bus. LJ*
- ZHANG, Y., «Cohérence et conflit: le rapport entre l'ACFTU et l'État-parti (理顺与冲突: 中国工会与党—国家的关系)», (2003) *Twenty-first Century (vol. 18, version digitale) 《二十一世纪》网络版九月号 (总第18期)*
- ZHANG, Z. ET D.J. TREIMAN, «Social origins, hukou conversion, and the wellbeing of urban residents in contemporary China», (2013) 42 *Social science research*
- ZHAO, S., «The China Model: can it replace the Western model of modernization?», (2010) 19 *Journal of contemporary China*
- ZHENG, D. ET G. LIU, «Les idées de Mao Zedong concernant 'le capitalisme à l'époque de la nouvelle démocratie(毛泽东“新民主主义的资本主义”思想述略)», (2000) 1 *Les archives du Parti(党的文献)*
- ZHENG, Y., «Development and democracy: are they compatible in China?», (1994) 109 *Political Science Quarterly*
- ZHU, G., «Constitutional review in China: An unaccomplished project or a mirage», (2009) 43 *Suffolk UL Rev.*
- ZHU, S. ET J. PICKLES, «Bring in, go up, go west, go out: Upgrading, regionalisation and delocalisation in China's apparel production networks», (2014) 44 *Journal of Contemporary Asia*

BIBLIOGRAPHIE

ZHU, Y., M. WARNER ET T. FENG, «Employment relations “with Chinese characteristics”: The role of trade unions in China», (2011) 150 *International Labour Review*

ZHUANG, W. ET F. CHEN, «“Mediate First”: The Revival of Mediation in Labour Dispute Resolution in China», (2015) 222 *The China Quarterly*