

## Chine

### Évolutions récentes des conflits collectifs du travail dans les entreprises

*Xiaoming BAO et Gregor MURRAY \**

Après près de 40 ans de réformes en faveur d'une économie de marché, la République populaire de Chine dispose d'un marché du travail désormais bien installé dans un contexte de croissance économique spectaculaire (Yao, 2007). Cette évolution s'est accompagnée, ces dernières années, d'une augmentation des conflits du travail dont rendent compte à la fois les statistiques officielles et les comptes rendus réguliers des médias. La progression des « conflits collectifs du travail », selon la classification d'usage, a été particulièrement marquante. À l'instar de nombre de sociétés en voie d'industrialisation qui l'ont précédée, la Chine semble confrontée à une « question sociale ». Ce développement préoccupe les décideurs politiques du fait de la fréquence des conflits du travail qui s'accélère, du nombre de travailleurs impliqués, et de l'impact, effectif et potentiel, sur l'ordre économique et

social. Les politiques publiques soulignent l'importance de relations de travail harmonieuses susceptibles de créer un environnement stable pour la croissance économique (Dong, Li, 2016 ; Lai, Li, 2016). Les chercheurs en relations professionnelles et droit du travail sont de plus en plus nombreux à s'intéresser à ces conflits. Ils cherchent à identifier les éléments constitutifs d'un régime de relations professionnelles apte à faire face à des conflits collectifs du travail et, dans ce but, ils centrent leurs études sur l'amélioration des mécanismes tripartites, le système de négociation collective, l'indépendance des syndicats officiels et sur d'autres enjeux politiques (voir par exemple Chang, 2012 ; Wang, Ni, 2012 ; Chang, 2013a).

Nombre d'études tendent à établir un parallèle entre les conflits du travail en Chine et ceux observés dans les pays industrialisés, notamment occidentaux

\* Doctorant à l'École de relations industrielles, Université de Montréal et au Centre interuniversitaire de recherche sur la mondialisation et le travail (Crimt) ; Titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur la mondialisation et le travail à l'École de relations industrielles, Université de Montréal, et directeur du Crimt. Les auteurs souhaitent remercier Meiyun Wu pour ses commentaires et la recherche préliminaire. Concernant l'aide financière, Xiaoming Bao adresse ses remerciements au China Scholarship Council (CSC) et Gregor Murray au Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FRQSC) et la Chaire de recherche du Canada sur la mondialisation et le travail. Cet article a été traduit de l'anglais par Adelheid Hege, que les auteurs tiennent à remercier.

## Encadré 1

**Sources d'information sur les conflits du travail en Chine**

Les données recueillies portent sur une vingtaine d'entreprises afin de constituer un panel qui pourrait être considéré comme illustratif des conflits collectifs. L'objectif a été d'obtenir un maximum d'informations sur les interventions des différents acteurs impliqués : travailleurs, syndicats, employeurs, administrations locales, organisations non gouvernementales (ONG), etc. Utiliser les seules sources chinoises n'est toutefois pas suffisant, puisque les médias officiels tendent à mettre en valeur dans leurs récits les actions et influences gouvernementales. Pour cette raison, nous avons aussi utilisé des documents étrangers, des blogs (de travailleurs, d'ONG actives dans le domaine du travail, de chercheurs ayant à intervenir dans de tels conflits collectifs ...), la littérature académique et d'autres publications (par exemple « The Workers' Movement in China », publié tous les deux ans par *China Labour Bulletin*), ainsi que toute autre source utile sur les conflits particuliers. Le recours à des sources diversifiées permet de croiser de multiples perspectives et d'obtenir ainsi une image plus complète des conflits présentés dans cet article.

et beaucoup d'entre elles avancent en effet des suggestions de réforme s'inspirant des expériences occidentales. Il importe cependant de regarder de plus près en quoi l'expérience chinoise est similaire ou différente. Les conflits collectifs du travail chinois s'inscrivent-ils dans des modèles de conflictualité tels que les connaissent les économies de marché occidentales ? Ces comparaisons peuvent s'avérer trompeuses, tant sont diversifiées les expressions de la conflictualité dans les systèmes de relations professionnelles occidentales. Elles n'en sont pas moins instructives puisqu'elles aident à comprendre l'émergence d'un phénomène relativement récent en Chine qui nous semble significatif. Cet article propose un aperçu des principales caractéristiques des conflits collectifs du travail en Chine. Il s'appuie sur 20 études de cas pour illustrer les évolutions en cours et pour interroger le potentiel transformateur de ces conflits dans le

développement d'un nouveau système de relations professionnelles.

---

**Conflits du travail récents en Chine : un phénomène qui s'installe malgré les variations conjoncturelles**

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 (graphique 1). 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

## CHINE

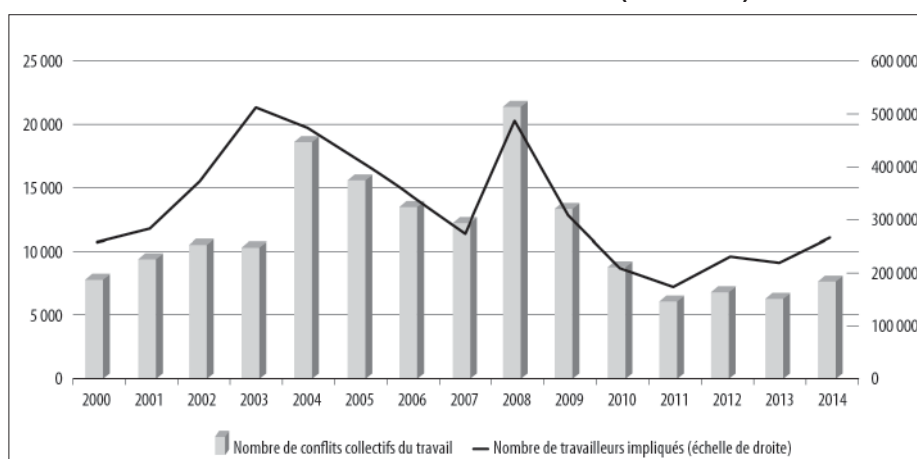
en 2008 ; le taux de progression annuel est de 8,6 % entre 2000 et 2008 ; le nombre de travailleurs impliqués recule jusqu'en 2011 avant de rebondir à 270 000 en 2014.

La première vague de conflits (jusqu'en 2004) résulte de la restructuration massive des entreprises d'État. Dans le cadre des fusions et des faillites de ces entreprises, ce sont surtout les travailleurs licenciés et ceux qui revendiquent des salaires impayés qui mènent des conflits. La crise financière de 2008 provoque une deuxième vague de conflits collectifs, en 2008, 2009 et 2010 notamment. La fermeture de nombreuses entreprises de petite et moyenne taille dans les zones côtières crée des problèmes multiples pour les travailleurs migrants car leurs salaires et leurs assurances sociales demeurent souvent impayés, parfois dans un contexte où les employeurs concernés prennent la fuite face à ces obligations financières. Pour maintenir la stabilité sociale et endiguer la conflictualité, des administrations locales cherchent

à répondre à cette nouvelle vague de conflits, notamment en demandant aux tierces parties, par exemple aux propriétaires des sites industriels, d'avancer les montants requis pour les salaires et les assurances sociales. On observe par la suite un certain déclin dans le nombre de conflits alors que le nombre de travailleurs impliqués augmente dans les années les plus récentes.

Les statistiques officielles ne reflètent pas avec exactitude le volume réel des conflits collectifs du travail en Chine en termes de grèves, d'actions de ralentissement de la production ou d'autres formes de mobilisation collective. Car les services statistiques recensent uniquement les événements enregistrés par les comités d'arbitrage des conflits de travail au niveau des comtés, des districts et des communes. En outre, selon l'article 7 de la loi sur la conciliation et l'arbitrage des conflits du travail de la République populaire de Chine, mise en application en 2008, un conflit collectif du travail « inclut plus de dix salariés

**Graphique 1. Fréquence et nombre de travailleurs impliqués dans des conflits collectifs en Chine (2000-2014)**



Source : China Labour Statistical Yearbook (2015).

## ÉVOLUTIONS RÉCENTES DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

défendant une même revendication ». La loi dispose également que les travailleurs « peuvent demander à leurs représentants de participer à la conciliation, à l'arbitrage ou au règlement des litiges ». Un conflit collectif du travail se définit ainsi officiellement par le nombre de travailleurs impliqués – plus de dix – et par le fait d'avoir été soumis à un comité d'arbitrage. Les statistiques officielles sous-estiment également l'étendue des conflits collectifs à cause de l'inefficacité du système de résolution des conflits du travail (Cooke, 2008). Les comités d'arbitrage ont surtout vocation à traiter de conflits touchant à des droits individuels (tel le non-respect de dispositions légales ou conventionnelles) par opposition aux conflits collectifs sur les salaires et autres conditions de travail. Par conséquent, pour exprimer leurs demandes, les travailleurs utilisent des moyens plus

directs, tels que les grèves, manifestations et pétitions, plutôt que le recours aux procédures d'arbitrage.

En outre, la comparaison du volume des conflits survenus après 2008 avec celui enregistré sur la période 2000-2008 présente une difficulté particulière car, à partir de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les conflits collectifs en 2008, le seuil de reconnaissance d'un conflit collectif passe de trois à dix travailleurs impliqués. Les chiffres qui concernent les deux périodes ne sont donc pas strictement comparables et le recul du nombre de conflits n'est peut-être qu'apparent. Il est alors difficile de démêler les effets imputables à l'introduction d'un vaste système de médiation et d'arbitrage (encadré 2), aux difficultés de faire reconnaître une mobilisation comme un conflit collectif ou encore au changement de définition de ce que constitue un conflit

### Encadré 2

#### Deux réformes législatives sur fond de conflictualité en hausse

Devant la montée des conflits du travail et dans le souci d'assurer un « développement harmonieux », la Chine a adopté deux importantes réformes de son droit du travail. Ces réformes entrées en vigueur en 2008 visent une certaine régularisation des relations professionnelles. La généralisation des contrats de travail individuels et l'institutionnalisation des modes de résolution des conflits *via* notamment les procédures d'arbitrage sont au cœur de ces textes.

*La loi sur les contrats de travail* vise à achever la transition vers un droit du travail contractuel d'économie de marché. Elle rend obligatoire les contrats de travail individuels et précise les devoirs du travailleur et de l'employeur. L'objectif est de renforcer les droits des travailleurs. À titre d'exemple, selon l'article 46, une fois un contrat de travail terminé, l'employeur doit consulter le salarié au sujet de la compensation qui lui est due.

*La loi sur la médiation et l'arbitrage des conflits du travail* préconise le recours à la médiation et à l'arbitrage comme mécanismes à privilégier pour régler les conflits du travail, et renforce notamment les obligations et les moyens d'intervention d'un tribunal spécialisé (tribunal de médiation et d'arbitrage).

## CHINE

collectif. Malgré ces limites d'interprétation et la sous-évaluation probable de la conflictualité, les statistiques officielles n'en révèlent pas moins la persistance à la fois de la fréquence des conflits collectifs du travail et du nombre significatif de travailleurs impliqués.

---

### Un panel de cas pour illustrer la diversité des conflits collectifs

À partir d'un panel de 20 cas particuliers, cet article cherche à dresser un portrait des conflits collectifs du travail en Chine et à les analyser. Ces cas présentent un certain nombre de caractéristiques clés qui semblent refléter des tendances plus générales dans l'évolution des conflits collectifs du travail.

Premièrement, concernant la période d'observation, notre sélection de cas est centrée sur la période allant de 2008 (grève des conducteurs de taxi de Chongqing) à 2016 (grèves dans les magasins Walmart à Nanchang, Chengdu et Shenzhen). Malgré les problèmes de mesure évoqués ci-dessus, les grèves, ralentissements d'activités et/ou autres actions collectives en Chine ont vu leur fréquence augmenter depuis 2008. Cela est lié à l'entrée en vigueur de la loi sur les contrats de travail de la République populaire de Chine (Chang, Brown, 2013). Elle fixe un cadre pour les négociations annuelles des salaires et entérine divers droits positifs et de procédure. Selon certains auteurs, les travailleurs prennent progressivement conscience de leurs droits et de leurs intérêts et sont en mesure d'utiliser cette nouvelle loi « comme une arme » (Elfstrom, Kuruvilla, 2014).

Deuxièmement, concernant la localisation, notre sélection porte surtout sur les provinces orientales, notamment

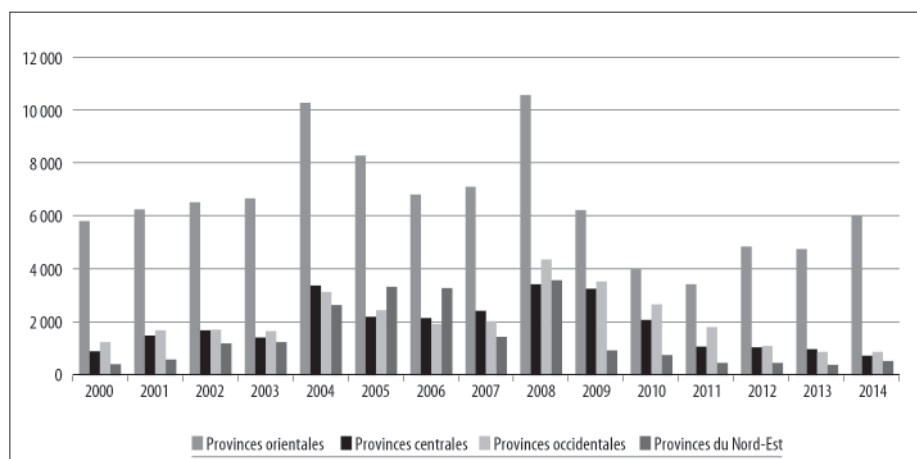
le Delta de la Rivière des Perles (par exemple la grève chez Honda Automobile Parts Manufacturing à Foshan, province de Guangdong) et le Delta de la Rivière Yangtze (par exemple la grève chez LG Display à Nanjing, province de Jiangsu). Le graphique 2 rend compte de la répartition géographique des conflits collectifs du travail. La prédisposition conflictuelle semble plus élevée dans les zones côtières industrialisées des provinces orientales, où les tensions sur le marché du travail semblent bien plus aiguës (Shen, 2008). La surabondance déjà ancienne de main-d'œuvre due aux migrations de travailleurs des zones rurales vers les villes côtières (Pun *et al.*, 2010) donne la possibilité à de nombreuses entreprises japonaises, coréennes et taïwanaises d'exploiter les travailleurs migrants, *via* notamment les heures supplémentaires contraintes, des durées de travail excessivement longues, des conditions de travail dangereuses et, souvent, le non-paiement des salaires (Cooke, 2008 ; Lee, 2009). Dans le contexte de la crise financière de 2008-2009, avec ses conséquences désastreuses pour les exportations chinoises, les petites et moyennes entreprises qui en sont dépendantes ont connu une chute brutale des commandes et d'énormes pertes financières et, souvent, des risques de faillite.

Notre sélection de cas ne se limite cependant pas aux provinces orientales. Plusieurs conflits du travail se sont produits dans des provinces centrales (par exemple le conflit chez Wuhan Boiler Company à Wuhan, province de Hubei) et occidentales (la grève à China National Erzhong Group à Deyang, province de Sichuan). Ces cas ont également été inclus dans notre panel.

Troisièmement, les cas sélectionnés couvrent une gamme relativement large de secteurs, de l'industrie (par exemple

## ÉVOLUTIONS RÉCENTES DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

**Graphique 2. Nombre de conflits collectifs du travail en Chine, par région (2000-2014)**



Source : China Labor Statistical Yearbooks (2001-2015).

la grève chez Crown Star Precision) aux services (grève des installateurs sanitaires à Guangzhou University Town par exemple).

Quatrièmement, l'envergure d'une action collective peut être mesurée en termes de nombre de travailleurs impliqués et de durée. Les cas sélectionnés se distinguent sensiblement les uns des autres en ce qui concerne la participation, qui va de 121 travailleurs (la mobilisation dans le magasin Walmart de Shuixinglou à Changde) à plus de 40 000 (la grève chez Yuyuan Footwear –, la plus grande grève depuis la fondation de la République populaire de Chine en 1949). La durée est aussi très variable dans le panel, entre une journée (la mobilisation ouvrière chez Tonghua Iron and Steel) et 140 jours (le conflit dans le magasin Walmart de Shuixinglou à Changde).

Bien que les cas sélectionnés constituent un échantillon très petit comparé à l'ensemble des conflits industriels en Chine depuis 2008, les variations temporelles et géographiques, de secteur et

de taille, sont révélatrices de tendances plus générales des conflits collectifs du travail. Quel est donc le portrait de la conflictualité du travail qui se dessine à partir de ces 20 cas ?

### **Caractéristiques et nature des conflits collectifs du travail en Chine**

Une observation préliminaire à partir de l'analyse détaillée de notre panel de 20 cas concerne la distinction entre « conflits de groupes » et « conflits collectifs de travail ». En référence aux expériences similaires des économies développées industrialisées, un conflit collectif du travail peut être défini comme un conflit entre un employeur et les travailleurs concernés. Ces travailleurs sont en général représentés par un syndicat et le conflit porte sur les questions devant faire l'objet de négociations collectives ou sur l'application de dispositions déjà inscrites dans des conventions collectives. Salaires, avantages sociaux, heures de travail, conditions de travail, etc.

Tableau 1. Conflits récents par types de conflit, enjeux et cibles

Types de conflit	Travailleurs impliqués et localisation	Industrie	Enjeux	Cibles
Conflits en défense d'intérêts (n=6)	Chauffeurs de taxi à Chongqing (2008)	Services (taxi)	Frais de gestion, prix de la licence, taxis sans licence, carburants	Administration locale
	Honda Automobile Parts Manufacturing (2010)	Fabrication (pièces d'automobiles)	Salaires et représentativité du syndicat d'entreprise	Employeur
	Crown Star Precision (2011)	Fabrication (montres-bracelets)	Rémunération des heures supplémentaires	Employeur et administration locale
	LG Display (2011)	Fabrication (écrans d'affichage)	Primes	Employeur
	Site de Dongguan de Nokia Telecommunications (2013)	Fabrication (téléphones portables)	Indemnisation pour le rachat par Microsoft ; règlement intérieur	Employeur
	Site de Chongqing de Foxconn Technology Group (2014)	Fabrication (ordinateurs portables)	Heures supplémentaires	Employeur
Conflits en défense de droits (n=3)	Chauffeurs de taxi à Nanjing (2015)	Services (taxi)	Frais de gestion	Administration locale
	Eastern Heavy Industry (2012)	Fabrication (navire)	Salaires	Employeur et administration locale
	Installateurs sanitaires dans le district de Yuelu (2014)	Services (assainissement)	Contrats de travail, assurance sociale, rémunération des heures supplémentaires, indemnité pour le travail à haute température	Administration locale
	Magasins Walmart à Nanchang, Chengdu et Shenzhen (2016)	Services (commerce de détail)	Système de calcul du temps de travail	Employeur

## ÉVOLUTIONS RÉCENTES DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

Types de conflit	Travailleurs impliqués et localisation	Industrie	Enjeux	Cibles
<b>Conflits en défense de droits et d'intérêts (n=6)</b>	Magasin Walmart de Shuixinglou à Changde (2014)	Services (commerce de détail)	Fermeture du magasin et indemnisation pour la fermeture	Employeur
	Yuyuan Footwear (2014)	Fabrication (chaussures)	Cotisations retraite, fonds de logement, salaires, représentativité du syndicat d'entreprise	Employeur et administration locale
	Installateurs sanitaires à Guangzhou University-Town (2014)	Services (assainissement)	Retraites, fonds de logement, indemnité de fin de contrats de travail	Employeur
	Enseignants d'écoles primaires et secondaires de Zhaodong (2014)	Services (éducation)	Retraites, indemnités, salaires	Administration locale
	Lide Footwear (2014)	Fabrication (chaussures)	Assurance sociale, fonds de logement, dédommagement pour délocalisation d'usine	Employeur
	Citizen Precision (Guangzhou) (2015)	Fabrication (montres-bracelets)	Fermeture d'usine et dédommagement pour cette fermeture	Employeur et administration locale
	Wuhan Boiler (2009)	Fabrication (chaudières)	Vente de biens publics et dédommagement pour la fin des contrats de travail	Employeur et administration locale
	Tonghua Iron and Steel (2009)	Fabrication (aciérie)	Conditions de l'accès de Jianlong Heavy Industry Group au statut d'actionnaire majoritaire dans Tonghua Iron and Steel	Employeur et administration locale
	Linzhou Iron and Steel (2009)	Fabrication (aciérie)	Achat par Fengbao Iron and Steel et dédommagement pour cette acquisition	Employeur et administration locale
	China National Erzhong Group (2015)	Fabrication (machinerie lourde)	Corruption et incompétence du <i>management</i> et indemnités de licenciement	Employeur
<b>Conflits autour de la légitimité de propriété (n=4)</b>				



## CHINE

peuvent faire partie de ces enjeux. Les 20 cas sélectionnés ne correspondent pas cependant à cette définition. Nous avons identifié quatre caractéristiques qui laissent apparaître une différence avec les conceptions classiques des conflits collectifs du travail. Elles tournent autour de quatre questions : qui est *leader* dans le conflit ? Qui en est la cible ? Quels sont les enjeux ? Quel est le déroulement ? Pour correspondre à la définition classique, ces conflits collectifs devraient donc être dirigés par un syndicat, avoir pour cible un employeur, être centrés sur les salaires et avantages sociaux, et le conflit devrait, typiquement, être la conséquence d'un blocage des négociations. Mais aucun des 20 cas ne correspond à un tel schéma. Cette observation rejoint les résultats de plusieurs chercheurs chinois (par exemple Cui, 2014 ; Wang, Liu, 2015). Le tableau 1 résume les caractéristiques des 20 cas, notamment le type de conflit, l'entreprise concernée et sa localisation, les enjeux et l'acteur visé par les actions des travailleurs.

### **Qui mène les conflits ?**

En Chine, le *leader* d'un conflit collectif du travail est généralement un groupe de travailleurs et non pas leur syndicat (Pun *et al.*, 2010 ; Chan, 2011 ; Cui, 2014 ; Liu, Gao, 2014). Dans la plupart des économies industrialisées, en cas de conflit collectif, c'est le syndicat représentant les travailleurs qui organisera une grève. Ainsi par exemple, un syndicat peut initier une grève après l'organisation d'un vote parmi ses adhérents ou il peut, de façon plus informelle, conduire ses membres ou sympathisants dans une action informelle en défense de leurs revendications. En Chine, les grèves, mouvements de ralentissement de la production et autres actions collectives sont presque toujours le résultat d'actions plus

ou moins « spontanées » des travailleurs. Dans la situation la plus typique, des activistes parmi les travailleurs commencent par mobiliser et organiser une grève *via* les réseaux sociaux, et acceptent ainsi d'initier et de coordonner une action (en utilisant par exemple Wechat ou QQ, deux applications de messagerie mobile instantanée particulièrement utilisées en Chine) (Yang, Jiang, 2013). Toutefois, une fois l'action engagée, les travailleurs se retrouvent souvent sans *leader*. Les grèves étant tolérées mais pas nécessairement légales, les *leaders* potentiels ou réels cherchent à ne pas attirer l'attention par crainte de sanctions – craintes qui sont par ailleurs justifiées, puisque les *leaders* identifiés sont licenciés. Les travailleurs ne peuvent pas élire des représentants pour conduire les actions ultérieures. Le syndicat officiel, très probablement intégré dans le *management* de l'entreprise ou de l'organisation visée par le conflit, réagit généralement de façon dilatoire voire hostile à l'action collective en cours. En l'absence de mécanismes de délibération et de représentation, il est difficile pour les travailleurs d'unifier leurs revendications. Il n'existe pas non plus de médiation organisée entre les intérêts antagoniques. Des ONG actives dans le domaine du travail pallient parfois ce vide, soit pour aider les travailleurs à formuler leurs demandes, soit pour faciliter une sorte de négociation, mais elles aussi doivent se montrer prudentes. Il ne s'agit pas de suggérer que ces composantes d'un conflit collectif du travail tel que nous le connaissons dans les pays industrialisés occidentaux fassent nécessairement défaut ; elles ne sont simplement pas caractéristiques de notre panel de 20 cas. Par exemple, pendant la grève dans l'entreprise Yuyuan Footwear, une ONG de Shenzhen – Centre de services pour les conflits de travail

## ÉVOLUTIONS RÉCENTES DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

Brise de Printemps – est intervenue à un stade précoce pour aider les travailleurs à se doter d'une direction unifiée pour la gestion du conflit et pour promouvoir le développement de la négociation collective. Le directeur de Brise de Printemps a en particulier aidé à la mise en place d'un groupe QQ d'activistes fiables ; ces intermédiaires devaient faciliter la communication avec les travailleurs. Bien que ces activistes aient pu être facilement identifiés par les travailleurs, les réticences à l'élection de représentants et à la mise en place d'un comité de travailleurs ont persisté.

La Chine dispose d'un système syndical unifié à travers la All-China Federation of Trade Unions (ACFTU, Fédération des syndicats de Chine) et ses syndicats affiliés. Les syndicats d'entreprise ne mènent toutefois pas de grèves, voire les entravent, et sont opposés à la mobilisation des travailleurs (Friedman, Lee, 2010 ; Cui, 2014). Dans le site de Dongguan de Nokia Telecommunications par exemple, les travailleurs ont transmis au syndicat d'entreprise, au lendemain du début de la grève, une lettre exposant leurs revendications. Le président du syndicat, qui était aussi le directeur général adjoint de l'entreprise, a déchiré la lettre devant les travailleurs, symbolisant par ce geste son rejet de l'action collective. Par conséquent, la réforme des syndicats et, plus spécifiquement, l'élection démocratique des *leaders* syndicaux, est devenue l'une des revendications des travailleurs. Lors de la grève chez Honda Automobile Parts Manufacturing en 2010, des travailleurs ont défié l'autorité du syndicat d'entreprise, lui reprochant d'être le porte-parole de l'employeur au lieu de représenter les intérêts des travailleurs. Ils ont proposé, par conséquent, que le président du syndicat soit élu directement par les travailleurs.

Il existe quelques exceptions notables où des syndicats assument la responsabilité de la direction d'une action collective. Cela a été le cas par exemple lors du mouvement de protestation dans le magasin Walmart de Shuixinglou à Changde. Informé du projet de fermeture du magasin, le syndicat d'entreprise a immédiatement organisé une réunion interne pour discuter des mobilisations possibles et de la meilleure façon de défendre les droits des travailleurs. Treize jours plus tard, sous l'égide du syndicat, quelque 120 travailleurs ont mené une grève sur le tas et empêché Walmart de sortir des matériaux et des biens du site. Le jour même et pendant les 21 jours suivants, le syndicat du magasin a engagé des discussions bilatérales avec une série d'interlocuteurs, parmi lesquels la Fédération des syndicats de la ville de Changde, la Fédération des syndicats de la province de Hunan et l'administration provinciale des ressources humaines et de la sécurité sociale. Il a également participé à des conférences tripartites organisées par la Fédération des syndicats de Changde, l'administration du district de Wulin et le Bureau municipal des lettres et des plaintes. Par la suite, le syndicat a représenté les travailleurs en adressant des propositions de négociation à l'entreprise et en demandant une médiation au Comité municipal d'arbitrage dans les conflits de travail. Mais ces situations de stratégie proactive du syndicat au nom des travailleurs représentés sont extrêmement rares. Le magasin Walmart de Shuixinglou à Changde semble être une exception dans un paysage plus général où le syndicat tend à être réactif plutôt que proactif, et est souvent considéré comme une organisation qui représente d'autres intérêts que ceux des travailleurs concernés.

## CHINE

### **Qui est la cible du conflit ?**

Dans les économies industrielles avancées, les conflits collectifs ont classiquement l'employeur pour cible. Quand une mobilisation est en cours, le syndicat explore différentes voies pour exercer une influence sur la direction. Cela peut prendre la forme d'une grève, d'un ralentissement des activités, d'un *boycott* ou de toute autre action collective susceptible de contraindre l'employeur à faire des concessions dans la négociation. Différents régimes juridiques fixent souvent les règles du jeu : action dirigée contre l'employeur, parfois en respectant des délais légaux, parfois sans de telles restrictions ; limitation des actions de solidarité ; parfois obligation faite aux parties d'entreprendre des négociations de bonne foi ou d'accepter des procédures de médiation, etc. La plupart des actions collectives organisées par des travailleurs en Chine ont également pour objectif de faire pression sur les employeurs (Peng, 2013), mais d'autres acteurs sont plus souvent impliqués. Parmi les 20 cas de notre échantillon, neuf conflits avaient principalement l'employeur pour cible, quatre principalement l'administration locale et sept à la fois l'employeur et l'administration locale (tableau 1). Il y a typiquement dans ces conflits une sorte d'escalade ; devant la réticence de l'employeur à ouvrir les négociations, le rôle d'interlocuteur-cible dans le conflit glisse vers l'administration locale.

Dans la situation la plus répandue, devant l'absence de réaction de l'employeur ou l'échec des négociations avec la partie patronale, les travailleurs organisent une manifestation, font une pétition ou engagent d'autres actions collectives pour attirer l'attention de l'administration locale (Yang, Jiang, 2013). Cela met aussi en lumière les relations étroites

entre les directions d'entreprise et les administrations locales. Surtout, ces dernières ressentent très négativement la pression dont ils sont l'objet quand leur métropole, municipalité ou commune devient un foyer de troubles sociaux – en contradiction directe avec les priorités politiques officielles en faveur d'un développement harmonieux. Dans le cas de la grève chez Yuyuan Footwear, l'entreprise n'a pas respecté le niveau légal des cotisations patronales pour la retraite des travailleurs. Bien qu'il s'agisse de salariés permanents, leurs contributions ont été ramenées au niveau de l'assurance requis pour les travailleurs temporaires. Après des efforts vains pour attirer l'attention des médias, et suite au refus de l'employeur de répondre à leur demande d'ouverture de négociations, les travailleurs ont décidé de présenter une pétition à l'administration locale de Dongguan. 2000 travailleurs ont ensuite bloqué le transport routier aux alentours du pont de Dongjiang.

L'administration locale peut elle-même devenir la cible principale d'une action collective (Meng, Zhang, 2015). Cela se vérifie tout particulièrement dans les entreprises d'État où une grève, un mouvement de ralentissement de la production ou d'autres formes de mobilisation organisées par les travailleurs ont pour objectif d'exercer une pression sur les administrations locales ou plus centrales afin d'obtenir des concessions sur les enjeux en présence. Ainsi, la mobilisation ouvrière dans l'entreprise sidérurgique Tonghua, entreprise d'État, avait pour toile de fond le changement d'actionnaire majoritaire en faveur d'une entreprise privée, Jianlong Heavy Industry Group. Les travailleurs souhaitaient que la Commission de contrôle et de gestion des biens de l'État de la province de Jilin vienne suspendre ce

## ÉVOLUTIONS RÉCENTES DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

projet. Des travailleurs retraités ou partis en retraite anticipée avaient été les premiers à se rassembler et à protester à l'usine. Les travailleurs en activité se sont ensuite joints à la mobilisation et une grève s'en est suivie. La participation au mouvement a impliqué, aux moments les plus forts, jusqu'à 10 000 travailleurs. La grève a entraîné la fermeture de sept hauts-fourneaux. Le directeur général de Tonghua Iron and Steel qui avait été nommé par le groupe Jianlong a été battu à mort par les travailleurs.

De telles grèves ne correspondent pas nécessairement au prototype de la grève connu dans les économies de marché (Wu, 2010), même s'il ne manque pas d'exemples dans les économies industrialisées développées où les syndicats font évoluer leurs répertoires d'action collective vers des campagnes plus globales, afin de mobiliser d'autres formes de pression sur l'employeur (Juravich, 2007). Toutefois, l'employeur reste généralement la cible principale du conflit. En Chine, du fait des liens étroits entre le Parti et le gouvernement, l'administration locale, notamment dans les entreprises d'État, peut être une cible plus efficace que le *management* de l'entreprise. Ces actions collectives se produisent typiquement dans les entreprises d'État qui font ou feront face à des restructurations ou à une faillite. En apparence, les travailleurs protestent contre un recul réel ou potentiel de leur niveau de vie qui se traduit par une diminution des salaires et des avantages sociaux et/ou des licenciements (Friedman, Lee, 2010). Mais ces mouvements de protestation dans les entreprises d'État peuvent aussi viser des engagements gouvernementaux non tenus, concernant par exemple les biens collectifs de consommation typiques des décennies d'économie planifiée sous Mao (Lee, 2007). Le « bol de riz en

fer », synonyme de sécurité de l'emploi, exprime cette idylle. Les travailleurs peuvent aussi vouloir mettre fin à des modes de gestion autocratiques, voire à la coalition de pouvoir entre administrations locales et entreprises sous l'égide de l'État (Meng, Zhang, 2015). Ainsi, lors de la mobilisation chez Tonghua Iron and Steel, les travailleurs ne voulaient plus accepter de voir leur avenir déterminé unilatéralement par la Commission de contrôle et de gestion des biens de l'État de la province.

### **Quels enjeux ?**

Les enjeux des mouvements collectifs du travail en Chine sont généralement la défense d'*intérêts* et de *droits*. Dans la littérature sur les relations professionnelles, ces deux types de conflits sont classiquement opposés. Les conflits ayant pour objet des intérêts résultent de désaccords quant à la détermination ou à l'évolution des salaires, des heures travaillées et/ou des conditions de travail. Les conflits portant sur des droits concernent typiquement le non-respect des droits légaux des travailleurs et, dans une moindre mesure, des employeurs. Une revendication d'augmentation salariale ou de prime serait considérée comme un conflit en défense d'intérêts ; le non-paiement des heures supplémentaires sur la base de prescriptions légales ou conventionnelles donnerait lieu à un conflit en défense de droits. Dans la période récente, les conflits en défense de droits se sont imposés comme la cause principale des conflits du travail en Chine, provoqués notamment par le non-versement des salaires, la rémunération des heures supplémentaires et la protection sociale (Peng, 2013 ; Cui, 2014 ; Li, Dai, 2014 ; Schmalz *et al.*, 2016). Toutefois, depuis l'entrée en vigueur de la loi sur les contrats de travail en 2008,

## CHINE

les grèves, actions de ralentissement de la production et autres actions collectives se sont multipliées en Chine. Dans beaucoup de cas, il s'agit de conflits en défense de droits qui se transforment en défense d'intérêts, avec des demandes notamment d'augmentation des salaires et d'amélioration des conditions de travail (Pun *et al.*, 2010 ; Chang, 2013b ; Ouyang, 2013 ; Wang, 2013 ; Yang, Jiang, 2013 ; Elfstrom, Kuruvilla, 2014).

Le tableau 1 classe en quatre catégories les objets des conflits de nos 20 cas. Les deux premières correspondent à la distinction classique entre conflits visant à défendre des intérêts ou des droits. Les deux autres sont déduites empiriquement de nos observations sur ces 20 conflits.

La *première catégorie* concerne les conflits classiques de *défense des intérêts*. Le cas le plus connu est la grève fortement médiatisée chez Honda Automobile Parts Manufacturing en 2010 ; elle avait pour origine le mécontentement des travailleurs quant aux niveaux des salaires et des prestations sociales et surtout quant à l'important écart de salaires entre les travailleurs chinois et japonais. De façon similaire, les primes de fin d'année variables selon la nationalité des salariés a été la cause de la grève chez LG Display. Ici, les primes des ouvriers de production chinois avaient été réduites de trois à un mois de salaire, alors que les primes des travailleurs coréens étaient versées sur la base de six mois et demi de salaire. Nous classons sept cas essentiellement parmi les conflits en défense d'intérêts, pour lesquels le conflit chez Honda constitue le modèle.

Une *deuxième* catégorie de conflits a pour objet la *défense de droits*. À l'heure actuelle et surtout depuis l'adoption de la loi sur les contrats de travail en 2008, nombre de grèves, actions de ralentissement de la production et autres

actions collectives en Chine portent sur des droits et plus spécifiquement sur des droits inscrits dans la législation et la réglementation du travail par opposition aux droits fixés par les conventions collectives. Nous rangeons trois de nos 20 cas dans cette catégorie. La grève chez Eastern Heavy Industry avait ainsi pour motif le non-paiement des salaires depuis six mois. La grève dans les magasins Walmart à Nanchang, Chengdu et Shenzhen en constitue un autre exemple. Elle a été déclenchée après la décision unilatérale du groupe Walmart de mettre en place dans l'ensemble de ses magasins chinois le « système synthétique de calcul de la durée du travail » à partir de mai 2016. Il s'agit de calculer les heures de travail de manière globale, de sorte que les travailleurs soient obligés de travailler davantage sur une période donnée sans être payés au tarif des heures supplémentaires, puisque l'employeur fait une synthèse des heures travaillées sur de plus longues périodes.

Pourtant, selon l'article 4 de la loi sur les contrats de travail (encadré 2), dès lors que l'entreprise modifie des « règles et régulations [...] affectant directement les intérêts immédiats » des travailleurs comme par exemple celles concernant la durée du travail, « ces dernières doivent être discutées par le congrès représentatif des salariés ou par l'ensemble des salariés ».

Dans une *troisième catégorie* de conflits, assez répandue en réalité, *un conflit en défense de droits se double d'un conflit en défense d'intérêts*, ou ce qui commence comme un conflit portant sur des droits se transforme en mouvement de défense d'intérêts. Nous identifions six cas de ce type. Ainsi, la grève des enseignants des écoles primaires et secondaires de la ville de Zhaodong a eu pour origine la retenue illégale de cotisations

## ÉVOLUTIONS RÉCENTES DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

retraite sur leurs salaires (en tant que personnels d'institutions publiques, les professeurs n'ont pas à cotiser pour la retraite). Mais la grève a aussi porté sur le bas niveau des salaires. Ce conflit a donc combiné questions de droits (cotisations illégales au régime de retraite) et d'intérêts (bas salaires). Le mouvement de protestation dans le magasin Walmart de Shuixinglou à Changde en constitue un autre exemple. Dans ce cas, une fermeture accompagnée de licenciements économiques a été l'élément déclencheur. Selon l'article 41 de la loi sur les contrats de travail, l'entreprise doit dans ce cas expliquer « les circonstances à son syndicat ou à l'ensemble de ses salariés 30 jours auparavant » et prendre en considération « les avis du syndicat ou des employés ». Walmart n'a pas respecté son obligation de consultation et une grève en défense de droits a éclaté. Cependant, considéré comme illégale la rupture des contrats de travail décrétée par l'employeur et sans référence à une quelconque disposition légale, le syndicat a aussi fait pression pour obtenir des indemnités plus élevées, élargissant ainsi un conflit en défense de droits en conflit en défense d'intérêts.

La *quatrième catégorie* observée regroupe des enjeux conflictuels aux caractéristiques proprement chinoises. Ils naissent de ce que nous appelons les « *conflits autour de la légitimité de propriété* ». Ces conflits ont lieu surtout dans les entreprises d'État qui sont ou seront confrontées à des restructurations ou une faillite. En apparence, les travailleurs mobilisés font pression pour recevoir des indemnités plus élevées en dédommagement de la modification de leur statut d'emploi. Mais en réalité, ces réclamations ne se fondent pas uniquement sur des motifs économiques comme dans un conflit en défense d'intérêts : c'est aussi une question d'identité ouvrière

qui est en jeu, héritage de la période de l'économie planifiée. Les travailleurs se sentent dépossédés de leur sentiment d'être propriétaires de leur entreprise. Après avoir été présentés longtemps comme les « maîtres » de leur entreprise et, en fait, du pouvoir politique de l'État, les travailleurs estiment avoir le droit à être dédommés lorsque la propriété de leur entreprise, après avoir été publique, devient privée, et que les caractéristiques essentielles de leur régime de relations d'emploi sont modifiées (Didry *et al.*, 2014 ; Meng, Zhang, 2015). Nous avons identifié quatre cas de ce type. Le mouvement de protestation chez Wuhan Boiler Company semblait être motivé par le mécontentement suscité par l'indemnisation des fins de contrats. En réalité cependant, les travailleurs ont surtout alerté sur les pertes infligées à la propriété publique lors de l'acquisition de Wuhan Boiler par la multinationale française Alstom en 2007. Dans ce conflit, les travailleurs ont mis en avant la nécessité de « sauvegarder les intérêts de la classe ouvrière ». De façon similaire, une grève a éclaté chez Linzhou Iron and Steel suite à son acquisition par Fengbao Iron and Steel, entreprise privée. Fait aggravant, le rachat avait été conclu en dessous du prix d'adjudication. À en croire les travailleurs, Fengbao était aussi dépourvu de *management* humaniste et ses salariés étaient privés de pension, d'allocations chômage, d'assurance maladie et de fonds de logement. Par ailleurs, ils percevaient souvent leurs salaires avec retard. Ces travailleurs étaient ainsi engagés dans un mouvement de protestation plus large contre les changements de propriété dans leur entreprise et parfois contre les jeux politiques accompagnant ces changements.

## CHINE

### **Quel enchaînement des événements ?**

Les conflits collectifs du travail en Chine se distinguent fondamentalement des prototypes étrangers en ce que l'action collective est ici un prélude à la négociation collective quelle que soit sa forme, plutôt que d'être une réaction à son échec (Cui, 2014). Dans la plupart des systèmes de relations professionnelles des pays industrialisés, avant que ne se produise une action collective, une grève, un ralentissement de la production et/ou autre, syndicats et employeurs ont déjà engagé une sorte de négociation. Cela correspond souvent d'ailleurs à une obligation légale. Dans ces cas, la mobilisation collective traduit soit l'échec des négociations, soit un autre moyen de les poursuivre. En Chine, les travailleurs recourent à des actions conflictuelles pour obtenir l'ouverture d'une négociation collective. Les travailleurs sont d'avis que les employeurs doivent ressentir la pression des grèves, actions de ralentissement de la production et/ou autres actions collectives pour se mettre à la table des négociations, ce qu'ils refuseraient sinon. La grève chez Crown Star Precision par exemple avait pour motif le paiement des temps de pause. Quelques années auparavant, l'entreprise avait adopté un système de salaire horaire. Les temps de pause, 40 minutes par jour, n'étaient pas compris dans le temps de travail. Les travailleurs réclamaient l'inclusion de ces 40 minutes dans leurs heures de travail. 1 200 travailleurs environ se sont mis en grève et ont organisé une manifestation devant l'usine. Quatre jours plus tard, l'entreprise a annoncé une augmentation de la rémunération mensuelle de ces heures supplémentaires de 300 yuans (40,3 euros) et de 100 yuans (13,4 euros) additionnels pour chaque année d'ancienneté supplémentaire. Après une mobilisation

de 11 jours, les travailleurs sont retournés dans l'usine mais ont poursuivi une grève de ralentissement de la production. Cinq jours plus tard, ils ont sollicité le conseil d'une ONG spécialisée dans le droit du travail, le cabinet Guangdong Laowei, en tant que conseil juridique. Trois jours plus tard, en coopération avec les travailleurs, ce cabinet a soumis à l'entreprise une proposition de négociation. Le jour suivant, l'entreprise s'est dite disposée à négocier avec les travailleurs et le lendemain, la réunion préparatoire pour la négociation collective a eu lieu. Autrement dit, près de trois semaines d'action collective se sont écoulées avant que la négociation ne soit réellement engagée. Le conflit a exprimé le mécontentement des travailleurs que l'intervention d'un intermédiaire a permis de canaliser vers un processus de négociation.

Dans un autre scénario, les administrations locales ressentent la pression des manifestations, pétitions et autres actions collectives et cherchent à amener les employeurs à entamer des négociations. Lors de la grève chez Yuyuan Footwear impliquant 40 000 travailleurs, le Bureau de sécurité publique de la ville a mobilisé les forces de l'ordre pour intercepter et disperser les travailleurs qui avaient investi le pont de Dongjiang afin de protester contre le non-respect de leurs droits par l'entreprise. Mais cette mobilisation a aussi incité les pouvoirs locaux à discuter avec la direction de l'entreprise, la persuadant de négocier avec les travailleurs le plus rapidement possible. Yuyuan Footwear a alors promis de répondre aux demandes des travailleurs dans un délai de neuf jours. Après ces neuf jours, l'entreprise a annoncé qu'elle allait augmenter rétroactivement les cotisations retraite et verser des contributions au fonds de logement de même hauteur. De plus, cette couverture devait être étendue

à l'ensemble des travailleurs à la fin de l'année. Une action collective visant à la fois l'entreprise et l'administration locale a donc ici conduit à l'ouverture des négociations.

---

### Potentiels et blocages en matière de transformation des conflits collectifs du travail : comment passer du groupe au collectif ?

Les caractéristiques clés des conflits collectifs du travail chinois que nous avons identifiées ci-dessus confortent l'interprétation selon laquelle il s'agit davantage de conflits de « groupe » que de conflits « collectifs ». Cela n'enlève rien à la réalité de ces conflits, mais signifie simplement que des collectifs peinent à s'agréger à cause des multiples obstacles au développement d'un système de relations de travail collectives. Une première difficulté est liée à l'absence de mécanismes de délibération permettant de traduire les réclamations en objets négociables. Une deuxième difficulté renvoie à la protection légale des travailleurs engagés dans des actions collectives.

Un groupe de travailleurs fait naturellement face à des conflits d'intérêts structurels avec l'employeur, tout comme il y aura en son sein des convergences d'intérêt à propos de l'avenir des emplois et du destin de la firme. Il y aura également des intérêts différents et parfois contradictoires entre les travailleurs eux-mêmes – en fonction de l'ancienneté, de la profession, de l'origine géographique, du statut, du sexe, etc. Pour qu'une action et une négociation collective puissent voir le jour, ces intérêts doivent d'une manière ou d'une autre être arbitrés et exprimés (Kelly, 1998). La formation d'un *leadership* clairement assumé par des représentants des travailleurs rend

possible la hiérarchisation des intérêts en présence, de sorte qu'une identité plus ou moins unifiée puisse émerger et s'imposer au groupe (Dufour, Hege, 2010). Dans ce processus, le groupe se transforme en collectif. Toutefois, comme on peut le voir dans notre panel de 20 cas, cette transition ne se produit pas aisément. Il est difficile de combler l'absence de *leadership* et d'espaces de débats et d'agrégation d'intérêts. Pour cette raison, les conflits du travail chinois sont davantage des conflits de groupe que des conflits collectifs (Cui, 2014).

Dans le cas des conflits du travail chinois, l'élection de représentants de travailleurs ne signifie aucunement la formation d'un *leadership* cohérent dans l'agrégation et l'expression des intérêts des travailleurs. Dans la situation la plus courante, après que l'employeur a consenti à l'ouverture de négociations avec les travailleurs, une élection précipitée a lieu pour désigner quelques représentants de travailleurs. Les élus sont généralement les membres les plus actifs du groupe, mais ils n'ont pas l'autorité nécessaire pour s'imposer auprès d'autres travailleurs, d'autant moins que l'espace d'organisation des débats et de construction patiente des réclamations des travailleurs est limité. Ainsi par exemple, trois mois avant le début de la grève chez Lide Footwear (tableau 1), cinq forums de représentants et une assemblée générale de travailleurs se sont tenus. Par contre, un congrès des travailleurs – la plus haute autorité dans la mise en œuvre de la démocratie ouvrière – a été retardé. Après l'organisation d'une grève sauvage à l'initiative de quelques travailleurs, l'entreprise a immédiatement proposé aux travailleurs l'ouverture de négociations. Des représentants des travailleurs ont convoqué des réunions préalables et élu 11 négociateurs pour le premier



## CHINE

*round* de négociations collectives qui devait se tenir immédiatement après. Les négociateurs élus ne pouvaient cependant pas décider des questions à négocier et ils n'avaient pas forcément un mandat de la part des travailleurs qu'ils représentaient. Ils ne pouvaient donc aller plus loin que de confirmer l'intention de poursuivre les négociations avec l'entreprise. Les travailleurs concernés ont évidemment été peu satisfaits de ce résultat.

Des développements ultérieurs chez Lide Footwear ont révélé d'autres possibilités. Après l'échec du premier *round* de négociations, un congrès officiel des travailleurs a eu lieu ; 61 représentants des travailleurs y ont participé. Une direction beaucoup plus organisée est sortie de ce congrès, qui a mené à l'élection de 13 négociateurs, de trois administrateurs de fonds, cinq personnes chargées du contact avec les médias, deux responsables des piquets de grève. Par la suite, les représentants élus ont autorisé par écrit les négociateurs à négocier avec l'entreprise au nom des travailleurs. Les négociateurs ont ensuite finalisé la liste des demandes et rédigé le calendrier pour la négociation collective. Le lendemain, le deuxième *round* de négociations a eu lieu. Les négociateurs ouvriers et l'entreprise ont trouvé un accord sur toute une série de questions, comme par exemple les contributions à l'assurance sociale et au fonds de logement et le dédommagement au titre de la délocalisation de l'usine. Ils ont également décidé d'organiser un troisième *round* de négociations pour débattre d'autres questions, telles la rémunération des heures supplémentaires et l'indemnisation du travail sous hautes températures. Les représentants ont été suivis par les travailleurs quand ils leur ont proposé de retourner au travail avant que cette troisième série de négociations n'ait lieu.

Dans le cas de Lide Footwear, la différence entre la première et la deuxième élection de négociateurs réside dans l'organisation d'un forum de discussion, ici le congrès des travailleurs. En principe, les congrès des travailleurs sont une expression de l'exercice de la démocratie sociale dans les entreprises chinoises. En pratique, ils sont plus souvent placés sous la domination de l'employeur ou de syndicats étroitement liés à la direction. En tant qu'institution, les congrès des travailleurs ouvrent cependant aussi la possibilité non seulement d'établir une relation de pouvoir entre des représentants des travailleurs et l'employeur, mais aussi d'installer une démocratie représentative entre les travailleurs et leurs représentants. Dans un tel contexte, les négociateurs sont potentiellement élus par un congrès des travailleurs et se voient conférer, par une autorisation écrite, le droit de négocier. De cette façon, les négociateurs « héritent » de l'autorité des représentants des travailleurs et sont en mesure d'arbitrer entre des intérêts contradictoires et de présenter des demandes unifiées. Cette approche peut être considérée comme une forme prometteuse d'auto-organisation d'un groupe de travailleurs (Chen, Chen, 2016).

Malgré cette piste possible de développement d'une forme de démocratie représentative pour défendre les intérêts des travailleurs, la transformation d'un conflit de groupe en conflit collectif de travail se trouve compliquée par des obstacles juridiques. Alors que les conflits du travail voient leur fréquence augmenter, leur statut juridique reste souvent ambigu. Parfois ils sont tolérés, parfois étouffés, rarement acceptés comme un événement normal quand il s'agit de résoudre les conflits d'intérêts. De nombreux représentants de travailleurs s'exposent à

## ÉVOLUTIONS RÉCENTES DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

des conséquences lourdes quand ils s'engagent dans des actions collectives. Cela va du licenciement de ces représentants par l'entreprise pour cause de violation des obligations fixées dans le règlement intérieur, à l'arrestation par les forces de l'ordre, voire à une condamnation par les tribunaux au motif de crime de trouble à l'ordre public (Duan, He, 2015). Au deuxième jour de la grève dans l'usine de Dongguan de Nokia Telecommunications, la police a arrêté un représentant et cinq autres travailleurs en tant qu'activistes. Pendant cette grève, 213 travailleurs ont été licenciés au motif de violation du règlement intérieur.

La transition vers la régularisation des conflits collectifs en tant que méthode de résolution des problèmes de travail sera sans doute difficile tant que le problème de l'absence de mécanismes de délibération et de protection du droit à l'action collective ne sera pas abordé. Cet enjeu continuera de faire l'objet de vifs débats en Chine sur le chemin de la transition vers l'économie de marché.

### Sources :

- Chan A. (2011), « Strikes in China's Export Industries in Comparative Perspective », *The China Journal*, n° 65, January, p. 27-51.
- Chang K. (2012), « On the Legitimacy and Laws of Strike », *Contemporary Law Review*, vol. 26, n° 5, p. 109-117.
- Chang K. (2013a), « Legitimacy and the Legal Regulation of Strikes in China: A Case Study of the Nanhai Honda Strike », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 29, n° 2, p. 133-144.
- Chang K. (2013b), « From Individual Labor Relations to Collective Labor Relations – The Transformation Towards Collective Labor Relations and the Improvement of Labor Policies in China », *Social Sciences in China*, n° 6, June, p. 91-108.
- Chang K., Brown W. (2013c), « The Transition from Individual to Collective Labour Relations in China », *Industrial Relations Journal*, vol. 44, n° 2, March, p. 102-121.
- Chen B., Chen Z. (2016), « The Model of "Workers' Self-granted Rights" in Autonomous Governance between Workers and Employers – A Case Study on Labour Disputes in Lide Shoe Factory », *Human Resource Development of China*, n° 8, April, p. 100-107.
- Cooke F.L. (2008), « The Changing Dynamics of Employment Relations in China: An Evaluation of the Rising Level of Labour Disputes », *Journal of Industrial Relations*, vol. 50, n° 1, February, p. 111-138.
- Cui J. (2014), « Current Situations, Sources, and Resolutions of Group Labor Dispute », *People's Tribune*, n° 29, October, p. 167-169.
- Didry C., Jobert A., Yi Z. (2014), « Entre *exit* et *voice* : les conflits du travail dans les entreprises publiques chinoises », *Critique internationale*, n° 64, p. 63-78.
- Dong B., Li G. (2016), « New Positioning of Building Harmonious Labor Relationship », *Journal of Nanjing Normal University (Social Science Edition)*, n° 2, March, p. 67-76.
- Duan Y., He Y. (2015), « Debate on the Paradox of Mass Labour Disputes », *Human Resource Development of China*, n° 5, March, p. 90-95.
- Dufour C., Hege A. (2010), « The Legitimacy of Collective Actors and Trade Union Renewal », *Transfer*, vol. 16, n° 3, August, p. 351-367.
- Elfstrom M., Kuruvilla S. (2014), « The Changing Nature of Labor Unrest in China », *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 67, n° 2, April, p. 453-480.
- Friedman E., Lee C.K. (2010), « Remaking the World of Chinese Labour: A 30-year Retrospective », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 48, n° 3, August, p. 507-533.
- Juravich T. (2007), « Beating Global Capital: A Framework and Method for Union Strategic Corporate Research and Campaigns », in Bronfenbrenner K. (ed.), *Global Unions: Challenging Transnational Capital Through Cross-border Campaigns*, Ithaca and London, Cornell University Press, p. 16-39.
- Kelly J. (1998), *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*, London, Routledge.
- Lai D., Li C. (2016), « Construction of Harmonious Labor Relations under the Context of Economic New Normal », *Studies on the*

## CHINE

- Socialism with Chinese Characteristics*, n° 1, p. 42-46.
- Lee C.H. (2007), *Against the Law: Labor Protests in China's Rustbelt and Sunbelt*, Berkeley and London, University of California Press.
- Lee C.H. (2009), « Industrial Relations and Collective Bargaining in China », *Industrial and Employment Relations Working Paper*, n° 7, ILO, Geneva.
- Li Q., Dai C. (2014), « The Collective Labour Dispute and Its Impact in the Process of Enterprises' Merger and Acquisition », *Human Resource Development of China*, n° 14, July, p. 99-104.
- Liu J., Gao J. (2014), « On Collective Labor Disputes in Our Country and the Legitimacy for Judging », *Journal of East China University of Science and Technology (Social Science Edition)*, vol. 29, n° 3, p. 79-87.
- Meng Q., Zhang X. (2015), « Towards Institutionalization of Right to Strike or the Institutional Effect of Strike – The Implication of the Situation of Strike in China and Its Resolutions », *Human Resource Development of China*, n° 19, October, p. 94-101.
- Ouyang B. (2013), « On the Basic Situations and Regulations of Labor Relations in Transformation Phase – A Case Study on Z City in Pearl River Delta », *Journal of China Institute of Industrial Relations*, vol. 27, n° 2, April, p. 32-37.
- Peng H. (2013), « Analysis of the Characteristics and Influencing Factors of the Current Labor Disputes in China », *Research on Development*, n° 1, p. 139-143.
- Pun N., Chan C. K., Chan J. (2010), « The Role of the State, Labour Policy and Migrant Workers' Struggles in Globalized China », *Global Labour Journal*, vol. 1, n° 1, p. 132-151.
- Schmalz S., Sommer B., Xu H. (2016), « The Yue Yuen Strike: Industrial Transformation and Labour Unrest in the Pearl River Delta », *Globalizations*, vol. 13, n° 4, August, p. 1-13.
- Shen J. (2008), « The Characteristics and Historical Development of Labour Disputes in China », *Journal of Management History*, vol. 14, n° 2, p. 161-173.
- Wang T. (2013), « Differences of the Causes of Collective Labor Disputes and Their Classified Governance », *Contemporary Law Review*, vol. 27, n° 5, p. 142-148.
- Wang Q., Ni X. (2012), « On China's Law on Strike and Transformation of Strike Modes », *Modern Law Science*, vol. 34, n° 4, July, p. 187-193.
- Wang Q., Liu Y. (2015), « Analysis on the Concepts of Current Group Labor Disputes and the Reply Thinkings in China », *China Labour*, n° 2, January, p. 27-35.
- Wu Q. (2010), « Workers' Internal Differentiation and Action Strategies under Reform of State-owned Enterprises », *Chinese Journal of Sociology*, vol. 30, n° 6, p. 65-89.
- Yang X., Jiang Y. (2013), « Analysis of the Current Situations of Major Collective Labor Disputes and Settlement Mechanism in China – Based on the Survey Data of G Province », *Journal of Beijing Administrative College*, n° 4, p. 93-97.
- Yao X. (2007), « The Evolution of China Labor Market and Government Behavior », *Journal of Public Management*, vol. 4, n° 3, p. 13-21.