Document généré le 15 juil. 2025 19:02

Relations industrielles / Industrial Relations

Syndiquer sans mobiliser : la plateformisation du travail et ses conséquences sur le syndicalisme chinois

Ke Huang

Volume 78, numéro 3, 2023

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1110487ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1110487ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Huang, K. (2023). Syndiquer sans mobiliser : la plateformisation du travail et ses conséquences sur le syndicalisme chinois. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *78*(3). https://doi.org/10.7202/1110487ar

Résumé de l'article

Comment les syndicats chinois réagissent-ils à la plateformisation du travail et à la résistance des travailleurs des plateformes ? Centré sur les livreurs de repas, cet article examine les défis que le travail de plateforme pose à la Fédération nationale des syndicats de Chine (*Zhonghua quanguo zonggonghui*中华全国总工会), la seule organisation syndicale légale en Chine, et la manière dont, dans un premier temps, les livreurs se sont mis en lutte sans l'intervention des syndicats. Dans un deuxième temps, répondant aux injonctions des autorités politiques, la FNSC a cherché à syndiquer les livreurs en développant de nouveaux modes d'organisation. Parallèlement, elle a développé une offre de service à destination de ces travailleurs. Ce n'est que tout récemment qu'elle s'est impliquée dans la négociation de conventions collectives portant sur les conditions d'emploi et de travail des livreurs. Même si le manque de recul ne permet pas de saisir la portée réelle de ces négociations, elle interpelle cependant par rapport à la réalité du syndicalisme en Chine.

Résumé

Dans cet article, la relation entre les syndicats chinois et les livreurs de repas qui résistent à l'exploitation du capitalisme de plateforme est examinée. Pour ce faire, nous nous basons sur les matériaux obtenus lors de l'enquête de terrain *in situ* dans trois villes chinoises tout en utilisant les données collectées par l'ethnographie en ligne comme méthode complémentaire.

Nous analyserons d'abord l'impact du caractère officiel de la structure de la Fédération nationale des syndicats de Chine (FNSC) sur sa compatibilité avec les livreurs. Contrainte par les politiques et le régime chinois, la FNSC est absente des actions collectives de ce nouveau groupe de travailleurs. Ensuite, nous montrons que, en raison de cette absence, la résistance des livreurs s'est appuyée principalement sur le mode de l'auto-organisation. Bien qu'évitant le rôle d'encadrement des mobilisations, les syndicats chinois ont réagi à l'émergence du groupe des livreurs et à la croissance de leurs protestations. De nouvelles modalités d'organisation des syndicats de livreurs ont émergé ces dernières années en Chine. Alors que ces syndicats intervenaient initialement comme prestataires de services, se concentrant sur le bien-être des travailleurs, leurs actions s'orientent désormais vers la promotion de la négociation collective.

Nous mettons en évidence que la relation juridique ambiguë entre les plateformes et les travailleurs, l'externalisation multiple des plateformes chinoises et la dispersion géographique de leurs entreprises sous-traitantes ont remis en question la modalité traditionnelle d'organisation syndicale en Chine. En réponse à cela, la FNSC a créé des syndicats à différents niveaux pour les livreurs, en rupture avec le système établi, en abandonnant les « syndicats de papier » contrôlés par l'employeur et en acquérant potentiellement un pouvoir de négociation.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2023

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Relations industrielles / Industrial Relations
78(3) 2023

Syndiquer sans mobiliser : la plateformisation du travail et ses conséquences sur le syndicalisme chinois

Ke HUANG
Doctorant en sociologie, Université Paris Cité/Inalco, Laboratoire de Changement Social et Politique/ Institut Français de Recherche sur l'Asie de l'Est
leokehuang@gmail.com

Précis

Comment les syndicats chinois réagissent-ils à la plateformisation du travail et à la résistance des travailleurs des plateformes ? Centré sur les livreurs de repas, cet article examine les défis que le travail de plateforme pose à la Fédération nationale des syndicats de Chine (*Zhonghua quanguo zonggonghui*中华全国总工会), la seule organisation syndicale légale en Chine, et la manière dont, dans un premier temps, les livreurs se sont mis en lutte sans l'intervention des syndicats. Dans un deuxième temps, répondant aux injonctions des autorités politiques, la FNSC a cherché à syndiquer les livreurs en développant de nouveaux modes d'organisation. Parallèlement, elle a développé une offre de service à destination de ces travailleurs. Ce n'est que tout récemment qu'elle s'est impliquée dans la négociation de conventions collectives portant sur les conditions d'emploi et de travail des livreurs. Même si le manque de recul ne permet pas de saisir la portée réelle de ces négociations, elle interpelle cependant par rapport à la réalité du syndicalisme en Chine.

Résumé

Dans cet article, la relation entre les syndicats chinois et les livreurs de repas qui résistent à l'exploitation du capitalisme de plateforme est examinée. Pour ce faire, nous nous basons sur les matériaux obtenus lors de l'enquête de terrain *in situ* dans trois villes chinoises tout en utilisant les données collectées par l'ethnographie en ligne comme méthode complémentaire.

Nous analyserons d'abord l'impact du caractère officiel de la structure de la Fédération nationale des syndicats de Chine (FNSC) sur sa compatibilité avec les livreurs. Contrainte par les politiques et le régime chinois, la FNSC est absente des actions collectives de ce nouveau groupe de travailleurs. Ensuite, nous montrons que, en raison de cette absence, la résistance des livreurs s'est appuyée principalement sur le mode de l'auto-organisation. Bien qu'évitant le rôle d'encadrement des mobilisations, les syndicats chinois ont réagi à l'émergence du groupe des livreurs et à la croissance de leurs protestations. De nouvelles modalités d'organisation des syndicats de livreurs ont émergé ces dernières années en Chine. Alors que ces syndicats intervenaient initialement comme prestataires de services, se concentrant sur le bien-être des travailleurs, leurs actions s'orientent désormais vers la promotion de la négociation collective.

Nous mettons en évidence que la relation juridique ambiguë entre les plateformes et les travailleurs, l'externalisation multiple des plateformes chinoises et la dispersion géographique de leurs entreprises sous-traitantes ont remis en question la modalité traditionnelle d'organisation

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2023

http://doi.org/10.7202/1110487ar

syndicale en Chine. En réponse à cela, la FNSC a créé des syndicats à différents niveaux pour les livreurs, en rupture avec le système établi, en abandonnant les « syndicats de papier » contrôlés par l'employeur et en acquérant potentiellement un pouvoir de négociation.

Mots-clés:

Livreurs de repas; plateforme; FNSC; syndicats; mobilisation; auto-organisation; Chine

Summary

Based on materials obtained from fieldwork in three Chinese cities and data collected through online ethnography as a complementary method, this article investigates the relationship between Chinese trade unions and food delivery workers resisting the exploitation of platform capitalism.

The article first analyzes the impact of the official character and structure of the All-China Federation of Trade Unions (ACFTU) on its compatibility with delivery workers. Constrained by Chinese policies and regime, the ACFTU is absent from the collective action mobilization of delivery workers. Thus, it is shown that, by this absence, the Chinese couriers have opted for self-organization. However, while avoiding the role of mobilization, Chinese unions have responded and acted on the emergence of the couriers and the growth of their protest actions. As a result of these practices, some new union organizing patterns in platform capitalism have emerged in different regions. Whereas unions for platform workers, initially in the form of service stations, focused on providing welfare to workers, the actions of these unions are now shifting toward promoting collective bargaining.

This article highlights that the ambiguous legal relationship between platforms and workers, the multiple outsourcing of Chinese platforms, and the geographical dispersion of outsourcing companies have challenged the ACFTU's traditional union organization patterns, with the result that special unions have been created at different levels for couriers by innovating beyond the established system, abandoning the tradition of employer-controlled "paper unions" and potentially gaining substantive bargaining power.

Keywords: Food delivery workers; platforms; ACFTU; trade unions; mobilization; self-organization; China

1. Introduction

Au cours des dix dernières années, le développement du capitalisme de plateforme s'est accompagné de la formation d'un nouveau groupe de travailleurs : les travailleurs de plateforme, qui le plus souvent ne bénéficiaient pas d'un statut juridique clair dans leurs pays respectifs (Degryse, 2019). Ces travailleurs se trouvent dans une zone grise d'emploi (Dieuaide et Azaïs, 2020), ce qui ne leur permet pas d'avoir accès aux moyens institutionnels afin de défendre leurs droits et leurs intérêts.

En raison de l'exploitation, les travailleurs des plateformes se sont mobilisés. Dans un premier temps, tant dans les pays européens qu'en Chine, cette mobilisation n'a pas été portée par des syndicats établis, mais par les travailleurs eux-mêmes (Trappmann *et al.*, 2021). Toutefois, devant ces mobilisations et les enjeux dont elles étaient porteuses, les organisations syndicales ne sont pas restées de simples observatrices. Au Royaume-Uni, par exemple, les syndicats traditionnels ont opté pour une stratégie politique, en utilisant leurs relais politiques pour influencer l'élaboration des politiques publiques, tandis que des syndicats alternatifs (e.g. *Independent Workers of Great Britain* et *Industrial Workers of the World*) ont eu tendance à s'investir dans la mobilisation et l'organisation de ces travailleurs. Ils les ont également soutenus dans leurs actions de protestations (Bertolini et Dukes, 2021 ; Cini *et al.*, 2021). En France, pour prendre un autre exemple, la Confédération française démocratique du travail (CFDT) est passée d'une fourniture de services divers au soutien de l'action collective des travailleurs des plateformes (Marchadour, 2022). Par ailleurs, malgré les difficultés institutionnelles, la Confédération générale du travail (CGT) a tenté de faire reconnaître sa légitimité à représenter les livreurs de repas français en les mobilisant (Jan, 2022). En bref, malgré les différentes approches adoptées, les syndicats et leurs responsables syndicaux ont fini par s'impliquer plus ou moins fortement dans les luttes menées par les travailleurs des plateformes en Europe.

En Chine, la mobilisation de ce type de travailleurs présente des singularités. Avec le développement du capitalisme de plateforme, une main-d'oeuvre importante s'y est également formée. En 2020, selon les statistiques officielles, le nombre de travailleurs chinois engagés dans l'économie de plateforme a dépassé les 84 millions (China State Information Center, 2021). Quant aux livreurs de repas, sur lequel cet article se concentre, ils sont plus de 7,7 millions à travailler pour Meituan (美团) et Eleme (饿了么), les deux plus grandes plateformes de livraison de repas actives sur le marché chinois (Wu, 2022). Devant les contrôles algorithmiques de plus en plus sévères et la détérioration de leurs conditions de travail, les livreurs chinois ne sont pas restés inactifs. Selon le *China Labour Bulletin* (CLB, 2022), à partir de 2017, le nombre d'actions collectives qu'ils ont menées a progressivement augmenté. De 2017 à la fin de 2021, le site web *Strike map* du CLB a enregistré un total de 128 actions collectives, comprenant des grèves et des manifestations. Des actions dans lesquelles les syndicats chinois ne semblent pas avoir été présents.

La Fédération nationale des syndicats de Chine (FNSC, *Zhonghua quanguo zonggonghui*中华全国总工会), qui est la plus grande organisation syndicale du monde avec près de 300 millions de membres, est la seule reconnue par les autorités chinoises comme représentative sur les plans national et interprofessionnel. Elle affilie les travailleurs des différents secteurs d'activités au niveau provincial (*sheng* 省), municipal (*shi* 市) et du comté (*xian* 县)[1]. Selon les données officielles, environ 3,5 millions de « nouveaux groupes de travailleurs », tels que les livreurs de repas et les chauffeurs VTC, ont rejoint des syndicats en 2021[2]. Pourtant, si les syndicats chinois ne participent pas à la mobilisation des livreurs, quelles modalités ces syndicats ont-ils adoptées pour attirer un grand nombre d'adhérents parmi eux ?

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2023

http://doi.org/10.7202/1110487ar

Encadré 1 : Méthodes d'enquête et matériaux de recherche

Cet article s'appuie sur les résultats d'une enquête ethnographique réalisée dans trois villes de Chine (Xiamen 厦门, Shenzhen 深圳 et Guangzhou 广州) entre avril et octobre 2020. À Xiamen, j'ai travaillé comme livreur de repas et j'ai vécu avec une communauté de livreurs pendant deux mois, période pendant laquelle j'ai mené une observation participante. Au cours de l'enquête de terrain, plus de 100 livreurs ont été contactés, et j'ai réalisé 40 entretiens semi-structurés. À partir de la fin 2020, j'ai recontacté ces livreurs à différents moments par le biais des applications de messagerie instantanée telles que WeChat. En outre, j'ai contacté des livreurs dans différentes villes et mené de nouveaux entretiens avec cinq autres livreurs en 2022.

Ces matériaux ont été complétés par de l'ethnographie en ligne. Il s'agit d'« un autre mode d'observation médiatisé » qui « donne accès à la face matérielle, sémiotiquement inscrite des pratiques puisqu'elle observe les textes et/ou les images produits et mis en ligne » (Bolka-Tabary, 2022 : 128). Cette observation indirecte est un complément particulièrement intéressant à l'observation directe réalisée au cours de l'enquête de terrain. Cette méthode permet de prendre connaissance des informations produites, diffusées et commentées par une communauté virtuelle (Skågeby, 2011), en l'occurrence ici les livreurs de repas. J'ai pris en compte des images, des textes et des vidéos (Boellstorff *et al.*, 2012). Très fréquemment, j'ai suivi les échanges dans les groupes WeChat réunissant des livreurs ainsi que les courtes vidéos publiées sur les médias sociaux tels que TikTok. Je me suis montré particulièrement attentif aux propos concernant les syndicats chinois. Au total, j'ai recueilli 45 vidéos d'une durée de 2 à 5 minutes.

De plus, j'ai analysé des documents gouvernementaux ainsi que 19 rapports numérotés disponibles sur le site de la FNSC[3]. Ces rapports concernent la création des syndicats de travailleurs des plateformes, et recensent les initiatives prises dans les différentes provinces et les différents niveaux de gouvernement. Ils ont permis d'enrichir l'analyse développée dans cet article.

Dans un premier temps, cet article abordera la nature et la structure de la FNSC, ainsi que sa modalité traditionnelle de syndicalisation des ouvriers chinois afin d'analyser les limites de ce système syndical et d'illustrer le défi posé par le groupe des livreurs aux syndicats chinois. Deuxièmement, l'article examinera en détail la modalité d'organisation autonome des livreurs chinois en l'absence des syndicats dans leurs mobilisations d'action collective. Troisièmement, les analyses porteront sur les réactions de la FNSC à l'expansion du groupe des livreurs et à l'augmentation de leur résistance. Bien que les syndicats chinois aient évité d'apporter leur soutien aux mobilisations, ils ont évolué en adoptant quatre nouvelles modalités pour syndiquer les livreurs. En répondant aux caractéristiques du travail de plateforme, les syndicats chinois se redirigent vers une voie possible pour renouveler le syndicalisme chinois.

2. Les syndicats chinois face aux livreurs

2.1. La Fédération nationale des syndicats de Chine : un syndicat officiel et unique

La FNSC est le seul syndicat légal en Chine. En conséquence, il est, du moins en théorie, le seul représentant des ouvriers et employés chinois. L'organisation syndicale en Chine est un héritage de l'Union soviétique et suit la définition léniniste du dualisme : le syndicat est un pont entre le parti de la classe ouvrière, protégeant à la fois les intérêts des travailleurs et ceux de l'État (Chan, 1993, 2008). La FNSC est donc une « courroie de transmission » entre l'État-parti et les travailleurs, inscrite dans un *design* institutionnel (Harper, 1969 ; Périsse, 2015 ; Froissart *et al.*, 2019). Il en résulte que la FNSC possède un double statut contradictoire : celui d'organisme au service de l'État et celui d'association au service des travailleurs (Chen, 2003). Dans les faits, le syndicalisme chinois est soumis aux choix politiques des autorités publiques et donc *in fine* à la direction du Parti communiste chinois (PCC). Après l'introduction de l'économie de marché en 1978 lors de la Réforme (*gaige kaifang* 改革开放), les autorités ont cherché à maintenir la stabilité sociale et à favoriser le développement économique. Dans ce but, les autorités chinoises ont fait d'importantes concessions pour attirer les capitaux étrangers. Plus précisément, les gouvernements locaux protègent les intérêts du capital qui génère les revenus, tout en ignorant temporairement les droits des travailleurs, ce qui a mis les syndicats dans une situation quasiment schizophrénique entre la défense des intérêts des autorités politiques et celle des travailleurs (Li, 2015).

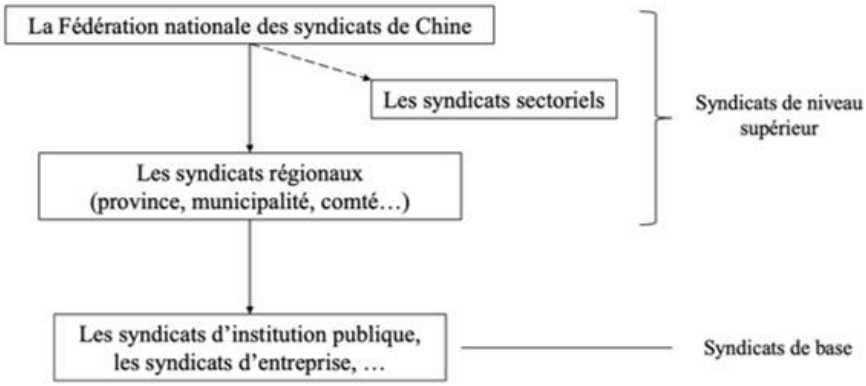
Structurellement, la FNSC fédère près de 2 214 000 syndicats de base (National Bureau of Statistics of China, 2022) selon une logique hiérarchique – issue du « centralisme démocratique » – et géographique (Liu, 2011 ; Froissart *et al.*, 2019). Une distinction est établie entre les « syndicats de niveau supérieur » et les « syndicats de base » (figure 1). Les syndicats de niveau supérieur comprennent les fédérations syndicales (*zong gonghui* 总工会) aux différents niveaux administratifs : les provinces, les municipalités et les comtés, ainsi que 10 syndicats sectoriels nationaux (Zhang, 2014). Quant aux syndicats de base, outre des syndicats d'institution publique (*shiye danwei* 事业单位), ce sont principalement des syndicats d'entreprise (Wen, 2020). En général, la FNSC impose des quotas de syndicats de base aux syndicats régionaux qui, à leur tour, demandent aux entreprises de créer des syndicats de base.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2023

http://doi.org/10.7202/1110487ar

Figure 1

Structure de la Fédération nationale des syndicats de Chine



Source : redessiné d'après Liu (2011)

Si, en théorie, les demandes des travailleurs peuvent remonter dans la structure par le biais d'une dynamique *bottom-up* (Froissart *et al.*, 2019), la force de l'État-parti conduit à ce que les directives descendantes priment systématiquement, tant en matière de diffusion que d'actions entreprises. Les syndicats sont en effet fortement bureaucratisés. Ils ont aussi tendance à fonctionner comme des organes de l'État (Harper, 1969). Dans l'interprétation corporatiste chinoise, les syndicats sont définis comme des outils de gouvernance autoritaire du gouvernement (Huang, 2011). Dans la quotidienneté, ils agissent comme de simples coordinateurs entre les travailleurs et les employeurs, plutôt que comme de véritables représentants des travailleurs. Dès lors, ils ne peuvent jouer un rôle clé dans l'organisation d'actions collectives en faveur des travailleurs.

Une autre limite concerne le rapport de la FNSC à la négociation collective (Périsse, 2015 ; Franceschini, 2020). Bien que, aux alentours de 2010, la vague de grèves des travailleurs d'usine ait donné lieu à des changements *top-down* : par exemple, des syndicats régionaux dans la province de Guangdong ont participé à des négociations collectives jugées efficaces (Meng, 2012 ; Chan et Hui, 2012, 2014 ; Périsse, 2015), le résultat final a été une plus grande intégration de la FNSC dans l'appareil d'État, car aucune véritable réforme n'est intervenue en matière de représentation syndicale (Froissart *et al.*, 2019). Les mobilisations ouvrières n'ont eu lieu que grâce à l'intervention d'organisations non gouvernementales (ONG) défendant les travailleurs, qui sont autant de proto-organisations syndicales (Froissart, 2011, 2018), et d'avocats spécialisés dans le droit du travail, qui « négocient au nom des ouvriers après avoir été mandatés par eux » (Froissart, 2015 : 112) et fournissent également aux travailleurs des conseils juridiques et des services à prix réduit. En somme, les ONG et les avocats militants ont joué un rôle important dans les négociations collectives menées par les travailleurs en l'absence des syndicats officiels (Froissart, 2014, 2018 ; Franceschini et Lin, 2019). Les syndicats officiels se sont donc trouvés marginalisés, leur efficacité aussi bien que leur légitimité étant alors remises en question (Froissart *et al.*, 2019). Beaucoup de travailleurs chinois les ont considérés comme inutiles (Franceschini, 2020). Ces limites ont fait apparaître les syndicats officiels particulièrement maladroits et impuissants face aux actions et revendications des travailleurs des plateformes qui ont émergé au cours de la dernière décennie. Toutefois, sous

l'injonction de l'État-parti, les syndicats officiels ont rapidement mis en oeuvre une campagne de syndicalisation de ces travailleurs.

2.2. Les livreurs de repas incompatibles avec les syndicats chinois

L'un des obstacles auquel se heurtent les syndicats chinois pour organiser les travailleurs des plateformes réside dans la manière de les intégrer dans la structure syndicale sur la base de la définition de ce qu'est un « travailleur ». Selon la Loi sur les syndicats, le droit d'adhérer et d'organiser des syndicats est réservé aux « travailleurs […] dont la principale source de revenus est un salaire ou qui ont une relation de travail avec l'employeur »[4]. Comme dans d'autres pays, l'émergence de l'économie de plateforme vient remettre en question un modèle syndical construit pour servir les *employees* (Kesselman et Sauviat, 2017). En Chine, alors que les travailleurs dans une relation d'emploi traditionnel correspondent au profil du « travailleur » tel que défini par la Loi sur les syndicats, les livreurs sortent de ce cadre et du champ d'action des syndicats officiels.

En outre, dans le cadre du modèle chinois de syndicalisation, les syndicats régionaux doivent obtenir l'approbation de l'employeur, plutôt que de mobiliser les travailleurs eux-mêmes, pour créer un syndicat d'entreprise (Liu, 2011). Ce n'est que dans un second temps, c'est-à-dire une fois qu'un syndicat d'entreprise est créé, que les employés peuvent y adhérer. La création d'un syndicat d'entreprise répond aussi à un critère de taille. Selon la législation en vigueur, un syndicat doit être créé, en théorie, lorsqu'une entreprise compte plus de 25 employés. Il résulte de ces conditions que, dans le cas de l'économie de plateforme, les syndicats ne peuvent légalement s'établir et agir que pour les « employés formels ». Autrement dit, pas pour les livreurs. En effet, comme ces entreprises se sont développées, comme partout ailleurs, par l'« hyper-externalisation » (Srnicek, 2016), le travailleur de plateforme chinois « n'est plus salarié. Il a souvent perdu les liens avec le collectif de travailleurs et, par conséquent, il a perdu son ancrage socio-institutionnel » (Cingolani, 2021 : 120). En d'autres termes, les plateformes ne reconnaissent pas les livreurs comme leurs employés et se sentent encore moins tenues de créer des syndicats pour eux. Or, sans la création de syndicats d'entreprise, les livreurs se trouvent dans l'impossibilité de s'affilier à un syndicat. Cette situation n'est pas sans rappeler celle des travailleurs des plateformes dans de nombreux pays occidentaux au début de leur existence et de l'attitude des syndicats traditionnels face à leur réalité (Bertolini et Dukes, 2021 ; Kesselman et Sauviat, 2017).

Encadré 2 : L'externalisation de l'emploi par les plateformes chinoises de livraison de repas

Les deux plus grandes plateformes chinoises de livraison de repas, Meituan et Eleme, comme leurs homologues occidentales, ne considèrent pas les livreurs comme des employés. Cependant, le système d'emploi mis en place par les plateformes chinoises présente des caractéristiques plus complexes résultant de l'intervention de tiers dans les relations entre les plateformes et les travailleurs.

Afin d'améliorer l'efficacité de la livraison, les entreprises de plateformes de livraison de repas ont externalisé le recrutement et la gestion des livreurs à des entreprises tierces, qui sont implantées dans différentes régions et villes chinoises. Cette pratique permet aux plateformes non seulement de réduire leurs coûts de fonctionnement, mais également d'éviter les risques et les responsabilités liés au statut d'employeur. Comme il n'existe pas de réglementation spécifique de l'emploi externalisé dans la législation chinoise, ces entreprises tierces ne signent pas de contrats de travail avec les livreurs qu'elles emploient mais bien des « accords de service » ou « accords d'intermédiation » en vertu du droit civil, à savoir la Loi sur les contrats.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2023

http://doi.org/10.7202/1110487ar

Les livreurs et la plateforme n'ont donc aucun lien sur le plan juridique du fait de la sous-traitance de la gestion de l'emploi par une ou plusieurs sociétés tierces, voire par individus impliqués dans une sous-traitance secondaire. Cela crée une situation où les livreurs travaillent via l'application de la plateforme, mais sont soumis à la gestion quotidienne de l'entreprise A, tout en ayant un accord avec l'entreprise B et en étant payés par l'entreprise C (voir également la Figure 4). Ce modèle de gestion partagée des livreurs par plusieurs entreprises est connu sous le nom de « modèle d'externalisation en réseau » (Beijing Zhicheng Migrant Workers Legal Aid and Research Center, 2021). Il complexifie encore un peu plus la réalité de l'économie de plateforme et dilue encore un peu plus les responsabilités patronales.

En bref, ce sont les caractéristiques propres à l'organisation du travail sur les plateformes qui créent des obstacles à la création de syndicats pour et par les livreurs chinois. Premièrement, les livreurs sont atomisés, avec une rotation importante (Zheng, 2020), ou bien encore ils travaillent pour différentes plateformes en même temps. Deuxièmement, les plateformes chinoises de livraison de repas rassemblent et gèrent les livreurs par l'intermédiaire de sociétés tierces qui sont dispersées un peu partout en Chine (Voir l'Encadré 2). Cela crée une situation où l'employeur du livreur est invisible ou difficile à identifier. Ces deux points remettent en question la procédure de syndicalisation dans le modèle chinois, fondée sur la création d'un syndicat d'entreprise sous le contrôle de l'employeur.

3. Une stratégie de résistance des livreurs chinois fondée sur l'auto-organisation

Pendant que la FNSC s'interroge sur les moyens de syndiquer les livreurs, ces derniers, qui sont confrontés à la détérioration des conditions de travail et à l'augmentation des risques pris pour la compenser, n'ont pas hésité à manifester publiquement leur mécontentement. Ces protestations publiques sont courageuses et politiquement dangereuses. En effet, depuis 2013, le gouvernement chinois, du fait notamment de l'absence d'institutionnalisation des actions collectives, a préféré recourir à la répression, et la police a été plus encline à arrêter directement les manifestants (Chen, 2020). Par exemple, le livreur Chen Guojiang, célèbre dans la communauté des livreurs, qui s'est publiquement plaint des mauvaises conditions de travail de plateformes et a organisé des manifestations, a finalement été arrêté par les autorités (Huang, 2022). Dans le même temps, ces protestations se sont déroulées dans un contexte rendu particulièrement difficile à la suite des mesures répressives prises par les autorités chinoises. À partir de 2015, les ONG, dont celles qui s'étaient impliquées dans les luttes menées par les travailleurs chinois, font l'objet d'une sévère répression et des avocats des droits des travailleurs sont arrêtés (Chan, 2019 ; Froissart et Franceschini, 2022). L'émergence des groupes de travailleurs des plateformes en Chine a justement coïncidé avec le retrait des ONG des mobilisations sociales. Privés du soutien de ces organisations et sans soutien de la part des syndicats officiels, les livreurs n'ont pu compter que sur leurs propres ressources pour se mobiliser. Autrement dit, ils se sont auto-organisés et, selon le recensement opéré par CLB (2022), leurs actions collectives se sont multipliées à partir de 2017.

Notre enquête a fait ressortir le rôle majeur joué par les réseaux sociaux, tels que des groupes WeChat, dans les processus d'auto-organisation. En général, les livreurs ont tendance à travailler dans des zones qu'ils connaissent bien, car, comme l'a souligné l'un d'eux, « c'est plus facile de livrer [lorsqu'on connaît la zone]. Les livreurs ne commencent pas à travailler n'importe où »[5]. En d'autres termes, la zone où chaque livreur se connecte au système algorithmique et accepte les commandes est relativement fixe, généralement un centre commercial ou un quartier précis. Si la connaissance du quartier permet de localiser plus rapidement les restaurants et les clients, le

quartier est aussi au centre des pratiques d'auto-organisation des livreurs. Logiquement, celle-ci s'est d'abord établie sur une base géographique : des livreurs ont pris l'initiative de créer des groupes WeChat et ont invité les collègues actifs dans le même quartier à les rejoindre. Ils ont ainsi formé des communautés en ligne.

Ces communautés ont représenté des lieux importants d'échanges sur d'expériences professionnelles et d'informations concrètes sur le travail de livraison. À titre d'exemple, comme le montre la capture d'écran de gauche de la Figure 2, provenant d'un groupe WeChat créé par des livreurs dans le district de Panyu (番禺), les livreurs s'informent sur l'emplacement des agents de police de la circulation afin d'éviter les contraventions liées aux infractions du Code de la route. Ces infractions sont commises pour gagner du temps telles que le non-respect des sens uniques et des feux rouges. De tels groupes permettent aussi d'obtenir des conseils. Ainsi, en cas d'achat d'un scooter (capture d'écran de droite de la Figure 2), les livreurs consultent le groupe afin de connaître les prix pratiqués. Ils demandent aussi des conseils sur les performances des différents modèles. Lorsqu'un livreur est impliqué dans un accident de la route, il peut également interroger les autres travailleurs du groupe WeChat afin d'obtenir, par exemple, des informations sur la manière de le déclarer à l'assurance et sur les procédures à suivre (voir la Figure 3).

Figure 2

Captures d'écran des échanges dans un groupe WeChat de livreurs à Panyu (Guangzhou)

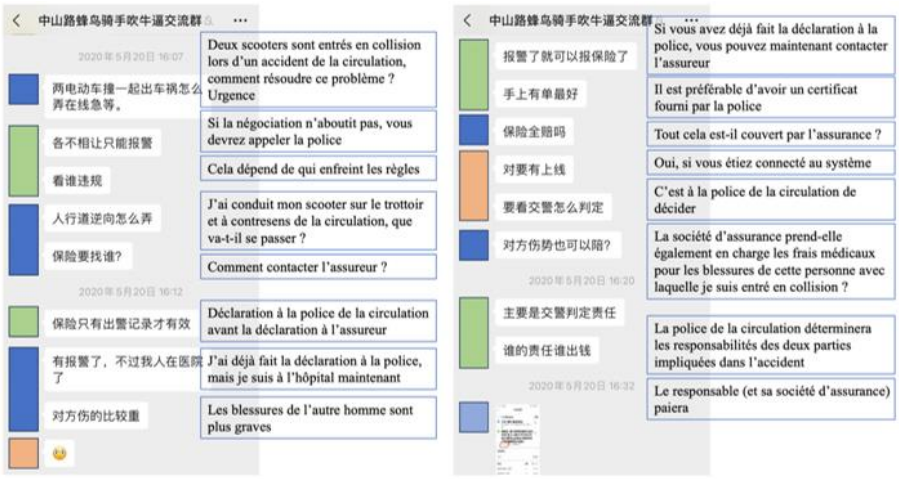
Source : l'auteur (certaines données privées ont été masquées)

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2023

http://doi.org/10.7202/1110487ar

Figure 3

Captures d'écran des échanges dans un groupe WeChat de livreurs à Zhongshan Road (Xiamen)



Source : l'auteur (certaines données privées ont été masquées)

Outre l'échange d'informations et de conseils, ces communautés ont constitué des vecteurs importants de rencontres physiques entre livreurs. Par l'entremise des groupes créés, les livreurs ont organisé des activités récréatives telles que des sorties après le travail ou des rencontres lors de fêtes[6].

Les groupes, et les communautés créées à travers eux ont aussi permis de mobiliser rapidement les livreurs. Ainsi, lors des vacances du Nouvel An chinois de 2021, des livreurs attirés par la prime « challenge » promise par la plateforme Eleme sont restés à Pékin, préférant gagner de quoi soutenir leurs familles plutôt que de fêter avec elles le Nouvel An. Le montant de cette prime est de 8000 yuans. Pour l'obtenir selon les règles de la plateforme, les livreurs doivent travailler pendant sept semaines consécutives et livrer au moins 200 commandes par semaine (ce qui est légèrement inférieur au nombre de livraisons habituellement réalisées). Cependant, de nombreux restaurants ont fermé leurs portes pendant la période du Nouvel An et de nombreux clients sont retournés dans leurs villes d'origine, ce qui a entraîné une baisse des commandes et rendu difficilement atteignable la réalisation des 200 commandes hebdomadaires. En outre, la plateforme a modifié, de manière tout à fait unilatérale, le nombre de livraisons à atteindre pour obtenir la prime. Les 200 livraisons sont devenues 380, rendant la prime totalement inaccessible. Cette modification des conditions d'obtention de la prime a été à l'origine d'une mobilisation des livreurs de Pékin. Ils ont organisé des manifestations publiques, dont les vidéos ont connu une large diffusion sur internet[7]. Devant l'ampleur de la mobilisation, la plateforme a été amenée à revoir les conditions d'octroi de la prime. Cette dernière a finalement été calculée sur la base du nombre réel de commandes livrées, ce qui constitue une victoire pour les livreurs.

Des appels à la grève lancés par des livreurs pour protester contre la baisse des tarifs de livraison par la plateforme ont également circulé dans les groupes WeChat, ce qui a conduit à des grèves. Par exemple, nous avons observé lors de l'enquête qu'en février 2019, des livreurs de Panyu se sont

mobilisés sur WeChat et ont organisé une grève[8]. En septembre 2020, des livreurs de Xiamen ont également organisé une grève via WeChat contre la baisse des frais de livraison[9]. Comme le soulignent Liu et Friedman (2021), WeChat est devenu un outil permettant aux livreurs chinois d'exprimer leur mécontentement et d'organiser des actions collectives.

En somme, l'auto-organisation des livreurs chinois témoigne de leur entraide, de leur solidarité et de leur mobilisation en dehors de la plateforme. Cela dit, la nature de cette auto-organisation doit être précisée. Si certaines études sur la mobilisation des livreurs italiens font état d'une « culture de l'auto-organisation » (Leonardi *et al.*, 2020 ; Cini *et al.*, 2022), cette grille de lecture ne s'applique pas entièrement aux livreurs chinois. En Chine, ces actions lancées par l'auto-organisation sont de courte durée, impliquent un petit nombre de livreurs et, dans la plupart des cas, ne sont pas bien planifiées et organisées, ce qui leur confère un caractère épisodique et aléatoire. Elles ont donc un impact limité sur les plateformes : nous avons observé trois grèves à Xiamen, à Shenzhen et à Guangzhou organisées pour protester contre la baisse des rémunérations de livraison, qui a mené à une détérioration des conditions de travail, mais aucune de ces grèves n'a reçu de réponse de la part des plateformes[10]. Cette dimension précaire et le faible impact des mobilisations de livreurs constituent également une caractéristique observée en Europe. Pourtant, alors que pour les livreurs chinois et italiens, leurs pratiques d'auto-organisation résultent de l'absence de syndicats institutionnels ou de la paralysie des syndicats officiels, les livreurs italiens préfèrent une pratique consistant à former un syndicat indépendant ou un syndicat de base (*grassroots union*) rien n'indique que les livreurs chinois désirent en faire de même. . En effet, l'auto-organisation de ces derniers consiste en pratique à s'entraider au sein du groupe et à résoudre les problèmes liés au travail, plutôt qu'à négocier avec les employeurs pour améliorer les conditions de travail et les niveaux de rémunération.

4. L'évolution des syndicats officiels par rapport aux livreurs : syndiquer sans mobiliser

L'absence de la FNSC dans les mobilisations menées par les travailleurs des plateformes n'est pas restée sans conséquences par rapport à sa réelle identité. D'une part, elle est la seule organisation syndicale légale en Chine et, en tant que telle, elle est le canal institutionnalisé par lequel les travailleurs défendent leurs droits, du moins en théorie. Son absence dans les mobilisations remet donc en question sa capacité à représenter les travailleurs. D'autre part, son appartenance à l'appareil d'État requiert qu'elle assume le rôle de maintien de la stabilité sociale. De ce fait, alors que les actions menées par les travailleurs des plateformes se sont multipliées, l'inaction syndicale a conduit les autorités politiques chinoises à s'interroger sur l'efficacité de la FNSC et des syndicats qui la composent. Il en a résulté des pressions sur la fédération, qui ont eu pour effet de faire bouger quelque peu les lignes. L'enjeu était d'autant plus important que le nombre de travailleurs des plateformes augmentait de façon spectaculaire. Les syndicats chinois ont donc tenté de trouver des moyens de syndiquer les livreurs, sans pour autant s'impliquer dans les mobilisations.

4.1. De nouvelles modalités de syndicalisation issues d'autres secteurs

Même si elle est particulièrement centralisée et bureaucratique, la modalité de création des syndicats en Chine n'est pas pour autant totalement statique. Ainsi, les années 2000 ont été le cadre d'innovations dans la manière dont les syndicats de base étaient organisés. Liu (2011) a repéré et analysé deux formes de mise en place de syndicats de base qui différaient des syndicats d'entreprise. La première est l'association syndicale (*union association pattern*, *gonghui lianhehui*工会联合会), dirigée par les syndicats régionaux avec le soutien des autorités locales. Ce type d'association est principalement établi dans les zones à forte concentration de petites entreprises

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2023

http://doi.org/10.7202/1110487ar

privées. Il a donc pour vocation d'affilier des travailleurs actifs dans différentes entreprises et divers lieux de travail. La deuxième forme repérée est le syndicat sectoriel (*industry-based bargaining pattern, hangye gonghui lianhehui* 行业工会联合会), qui couvre différentes entreprises du même secteur d'activité actives dans une région où cette industrie est bien développée. À ces deux innovations organisationnelles, il convient d'ajouter la création de syndicats sur la base d'un territoire (soit résidentiel ou industriel), d'un quartier ou d'une rue (Li, 2015). Ces innovations organisationnelles impliquent le soutien des autorités locales qui, tout en devant favoriser la présence syndicale, doivent la garder sous contrôle afin qu'elle réponde aux injonctions du régime.

Bien que ces approches novatrices n'aient pas été utilisées dans la syndicalisation des travailleurs des plateformes pendant longtemps, la FNSC a finalement fini par s'en inspirer ces dernières années. Elles ont été en effet réexploitées ou améliorées et puis utilisées, aux côtés d'autres modalités innovantes, pour syndiquer les livreurs chinois.

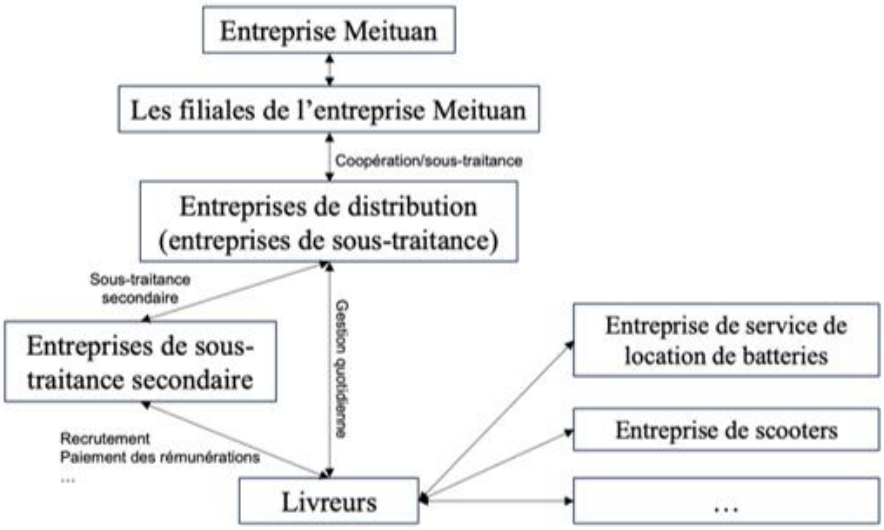
4.2. Les quatre modalités de syndicalisation des livreurs

En mars 2018, la FNSC a proposé un *Plan de syndicalisation des chauffeurs routiers et d'autres groupes*, qui a un objectif prioritaire de promouvoir la syndicalisation des « huit principaux groupes de nouveaux travailleurs »[11], y compris les livreurs. Depuis lors, des syndicats de livreurs ont commencé à voir le jour. À partir de 2021, la FNSC a commencé à publier régulièrement des rapports sur l'adhésion des nouveaux groupes de travailleurs (voir l'Encadré 1). En combinant les informations sur la syndicalisation des livreurs contenues dans ces rapports avec les données obtenues lors des enquêtes sur le terrain, on constate que la syndicalisation *top-down* des livreurs chinois, dirigée par la FNSC, a emprunté quatre chemins distincts.

Premièrement, les syndicats régionaux ont redéployé la modalité traditionnelle des syndicats d'entreprise, dont la définition est élargie en créant des « points » (*dian* 点) de syndicats de livreurs (FNSC, 2022, n° 18). Cet élargissement oblige les grandes plateformes et leurs sous-traitants à former un syndicat. La procédure suivie est la suivante : en général, les syndicats régionaux prennent rendez-vous pour une entrevue (*yuetan* 约谈) avec les dirigeants des grandes entreprises et leur demandent de créer un syndicat conformément à la loi (Liu, 2011). Toutefois, compte tenu du modèle productif mis en place (voir l'Encadré 2), cette démarche s'est heurtée à une difficulté de taille. En l'absence de liens contractuels entre les plateformes et les livreurs, il a fallu déterminer dans quelles entreprises les syndicats de livreurs devaient être créés, et ce, conformément à la loi chinoise sur les syndicats. Les syndicats régionaux (notamment des fédérations de syndicats provinciales ou municipales) ont finalement adopté une approche flexible et se sont tournés vers les entreprises avec lesquelles les livreurs avaient une relation contractuelle directe (FNSC, 2022, n° 18). Autrement dit, les filiales des plateformes, les entreprises partenaires, les entreprises sous-traitantes et d'autres entreprises associées au niveau local (voir la Figure 4 qui décrit le modèle productif de Meituan) sont dorénavant tenues, par les autorités, de créer des syndicats.

Figure 4

Entreprises liées à la plateforme de livraison (le cas de Meituan)



Source : l'auteur

Par exemple, la Fédération des Syndicats de la ville de Lanzhou (兰州, FSLZ, dans la province du Gansu) a créé un syndicat par le biais du principal moyen de transport des livreurs : le scooter électrique. La société Tower, qui est l'une des entreprises associées à la plateforme de livraison, fournit un service de location de batteries de scooter à Lanzhou. Les livreurs, près de 3000, en sont les principaux utilisateurs. Lorsque leurs scooters sont sur le point de tomber en panne de batterie, ils cherchent un centre de batteries à proximité pour la remplacer et poursuivre leurs livraisons. Après plusieurs réunions entre la FSLZ et la société Tower, en septembre 2022, le Syndicat de la livraison via batteries de Lanzhou a été créé par la société Tower (Kang, 2022). Il s'agit là d'une manière innovante de créer un syndicat de base pour les livreurs par l'entremise d'une société tierce.

Deuxièmement, l'établissement d'un syndicat sur une base associant une activité industrielle et une zone géographique renvoie à la deuxième innovation mise en évidence par Liu (2011) : le syndicat sectoriel. Il s'agit d'une modalité de syndicalisation basée sur la coopération entre les syndicats régionaux et les autorités locales, avec pour objectif de syndiquer les travailleurs d'un même secteur. Les syndicats ainsi créés regroupent tous les livreurs actifs dans une même zone. Leur périmètre de représentation ne se limite plus à une entreprise spécifique, mais comprend toutes les entreprises d'un même secteur d'activités. Étant donné que ce type de syndicat est créé et dirigé par les syndicats de niveau supérieur, il reçoit un très large soutien économique de la part des gouvernements locaux (FNSC, 2022, n° 17).

La troisième modalité consiste à syndiquer les livreurs par l'intermédiaire des syndicats de base existants. Cette approche de la syndicalisation suit globalement la modalité de création des syndicats de base exerçant leurs activités sur de petites zones (Li, 2015), par exemple la rue ou le quartier, avec de nouveaux points d'entrée. Le travail des livreurs est en lien avec la mobilité dans

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2023

http://doi.org/10.7202/1110487ar

l'espace urbain ; par conséquent, des employés des organisations syndicales chinoises (*gonghui zhuangan* 工会专干) se rendent dans les lieux où les livreurs se regroupent afin de les affilier. Il peut s'agir du lieu de résidence des livreurs, où les syndicats de quartier les incitent à les rejoindre et des lieux de rassemblement des livreurs dans l'attente des commandes. Ce sont des zones à forte concentration de restaurants. Les employés des syndicats se rendent dans ces lieux pour promouvoir le syndicat et inciter les livreurs à le rejoindre (FNSC, 2022, n° 18).

Quatrièmement, les syndicats de niveau provincial ont mis en place des espaces numériques nommés « maison de membres en ligne » (*wangshang huiyuan zhi jia* 网上会员之家), dans le but de faciliter les adhésions. Dans la province du Shandong, par exemple, chaque quartier (*jiedao* 街道) possède un code QR que les livreurs peuvent scanner pour rejoindre le syndicat : « C'est le syndicat du quartier qui nous a envoyé des tracts, et nous avons lu le contenu pour nous renseigner. […] Nous avons scanné un code et nous avons rejoint la maison en ligne »[12]. Lorsque les membres de la maison en ligne d'un quartier atteignent un certain nombre, le syndicat de niveau supérieur incite le quartier à créer un « syndicat de nouveaux travailleurs » *in situ* (FNSC, 2022, n° 12). La maison en ligne est alors transférée au syndicat hors ligne, ce qui élargit le réseau des syndicats de base.

En résumé, ces quatre modalités de syndicalisation témoignent de la volonté des autorités de syndiquer les livreurs. Ils ont été largement déployés dans les provinces et les villes. Ces innovations, adaptées aux caractéristiques du travail de plateforme, ont pu faire entrer davantage les livreurs dans les syndicats. Ils ont aussi entraîné la création d'un grand nombre de syndicats de base[13] à travers le pays sans pour autant remettre en question les structures et le fonctionnement de la FNSC.

4.3. D'un syndicalisme de services à un potentiel pouvoir de négociation

L'augmentation du nombre de livreurs dans les effectifs de la FNSC est le résultat d'une pression politique descendante. Mais qu'offrent les syndicats aux livreurs qui y adhèrent ? En fait, jusqu'il y a peu, les syndicats chinois se sont inscrits dans une logique de syndicalisme de service (*servicing model*), à l'opposé d'une logique militante portée, par exemple, par l'*organizing model*. C'est par la fourniture de services, plutôt que par la mobilisation, que la FNSC a fait croître de manière significative le taux de syndicalisation des livreurs. Dans certaines municipalités, comme Weihai (威海) dans la province de Shandong, on peut même constater que tous les livreurs s'affilient aux syndicats de base dans le cadre de la campagne de « syndicalisation des huit principaux groupes de nouveaux travailleurs »[14]. Ce syndicalisme de service est incarné par le département de protection et d'action sociales (*welfare department*) chargé de l'attribution de prestations sociales et de l'aide matérielle (Pringle et Clarke, 2011). À l'échelle de l'entreprise, ce département était une sorte de service social. Pour certains, ils étaient dotés de fonds spéciaux permettant de venir en aide aux travailleurs en difficulté financière. Ils permettaient aussi aux travailleurs d'accéder gratuitement à des examens médicaux et d'organiser des activités sportivités et récréatives (Liu, 2011). Dans le cas des livreurs, le département de protection et d'action sociales se présente avant tout sous la forme de prestataires de services. À titre d'exemple, dans la province du Fujian, depuis 2017, la Fédération des syndicats de la ville de Xiamen (FSXM) a mis en place des « stations du coeur » (*aixin yizhan* 爱心驿站) à divers endroits de la ville. Ce sont des lieux équipés de tables, de chaises, de fours à micro-ondes, de distributeurs d'eau et de médicaments d'urgence[15]. Au départ, il s'agissait de simples cabanes placées au bord des rues. Cependant, à la suite des directives du gouvernement municipal, 24 institutions ont financé l'aménagement de véritables zones (Lyu, 2019), c'est-à-dire d'espaces permettant notamment aux travailleurs des plateformes de se reposer entre leurs prestations. Ces stations sont aussi des points de rencontre entre les employés des syndicats et les livreurs. Les premiers s'y rendent souvent pour présenter leur organisation et les avantages d'y être affilié.

Les services offerts par les syndicats chinois aux livreurs sont relativement variés. Parmi ceux-ci, il y des allocations accordées pendant les fêtes, de l'eau minérale accessible gratuitement dans les magasins à la suite de l'installation de l'application du syndicat sur les téléphones portables, des activités de formation – en présentiel ou non – et de l'assistance juridique (FNSC, 2022, n° 12). Dans la province du Shandong, des syndicats proposent aux livreurs des formations à différents métiers (électricien, aide-soignant) dans le but de leur offrir davantage de possibilités de carrière[16]. Ces formations, organisées hors ligne, sont aussi accessibles sur les applications mobiles des syndicats. C'est aussi le cas de vidéos relatives au droit du travail. Comme l'a mentionné un livreur, il s'agit d'une source d'information précieuse : « C'est très utile pour moi parce que tout le monde sait qu'il n'y a pas de protection juridique en tant que livreur, mais après avoir regardé certaines des vidéos, j'ai réalisé que nous pouvions tenir la plateforme pour responsable en identifiant la relation de travail »[17]. En ce qui concerne l'aide juridique, à Xiamen, les syndicats ont mis en place des « salles de médiation des conflits du travail » (*laodong zhengyi tiaojie shi* 劳动争议调解室) où les livreurs peuvent obtenir des conseils juridiques gratuits[18]. Les livreurs peuvent aussi se faire aider lors de contentieux les opposant aux plateformes et aux entreprises tierces. Victime d'un accident de la circulation alors qu'il effectuait une livraison, un livreur de Xiamen nous a expliqué que, niant l'existence d'une relation de travail, la plateforme tout comme l'entreprise tierce refusait toute intervention. Finalement, le syndicat local de Xiamen a assisté le livreur et, grâce à sa médiation, il a finalement obtenu une compensation qualifiée d'« appropriée »[19].

Toutefois, si les syndicats chinois se sont confinés dans une logique de services et non de mobilisation et d'action collective, ils ont récemment vu leur pouvoir de négociation augmenter par rapport aux « nouveaux » travailleurs. Depuis 2022, les syndicats, à tous les niveaux, ont commencé à promouvoir la négociation collective pour aboutir à la signature de convention collective de travail concernant les travailleurs de plateforme (FNSC, 2022, n° 15, 16, 18). La Fédération des syndicats de la province du Shandong a ainsi encouragé 470 entreprises à signer des conventions collectives de travail couvrant 154 000 travailleurs des plateformes. Les négociations ont surtout porté sur le salaire minimum et les conditions de travail (FNSC, 2022, n°18). Cette négociation a été rendue possible par le fait que la création de syndicats de travailleurs des plateformes ne repose plus sur le consentement de l'employeur (Liu, 2011). Ces syndicats de livreurs, indépendants de l'employeur, bénéficient du soutien à la fois du gouvernement local, qui cherche surtout à assurer la paix sociale, et du syndicat de niveau supérieur, qui s'est vu imposer la mission de syndicalisation de nouveaux travailleurs. Par rapport au passé, les syndicats ont donc acquis un pouvoir de négociation substantiel et une meilleure capacité à défendre les livreurs face aux entreprises impliquées dans l'économie des plateformes.

Sous l'influence de ces actions menées par les syndicats, la perception qu'en ont les livreurs semble changer, comme en témoigne l'un d'eux : « Le syndicat peut jouer un certain rôle, par exemple en allant négocier avec cette plateforme pour améliorer nos revenus, […]. Nous avons un pouvoir limité en tant qu'individus, mais le syndicat peut nous représenter en tant que groupe et avoir plus de pouvoir pour nous aider à défendre nos droits et à améliorer nos conditions de travail »[20]. Puisque l'une des missions de la FNSC est d'empêcher l'émergence de toute action collective autonome des travailleurs (Périsse, 2015), la promotion de la négociation collective a également pour but d'anticiper d'éventuels conflits capital-travail.

5. Conclusion

Au cours de la dernière décennie, la plateformisation du travail a fait apparaître un nouveau groupe de travailleurs dépourvu de droits : les travailleurs des plateformes. Ces derniers ont constitué une source de défis pour la FNSC, à la fois un instrument inféodé aux structures de l'État

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2023

http://doi.org/10.7202/1110487ar

et du parti et une organisation regroupant les travailleurs en vue, en théorie, de les défendre et d'améliorer leurs conditions de travail et de vie.

Aux alentours de 2010, des ONG défendant les travailleurs et des avocats militants se sont partiellement substitués aux syndicats officiels relativement indifférents à la situation des livreurs et peu enclins à les mobiliser. Néanmoins, le raidissement des autorités politiques a entraîné le retrait de ces intermédiaires (Froissart, 2011), laissant les livreurs défendre leurs droits par l'auto-organisation en l'absence à la fois de syndicats officiels et d'organisations de la société civile. L'augmentation des conflits du travail causés par l'économie des plateformes a cependant eu pour conséquence d'amener la FNSC, sous la pression des autorités politiques, à s'investir auprès des livreurs (Froissart *et al.*, 2019). En Chine, les syndicats ont un rôle important à jouer dans le maintien de la paix sociale et donc dans la médiation des conflits du travail. Or, plutôt que d'appuyer les livreurs dans leurs mobilisations, les syndicats ont joué la carte de la syndicalisation et de l'offre de services.

Ainsi, la FNSC a cherché à entrer en contact avec les nouveaux groupes de travailleurs issus du développement de l'économie de plateforme – les livreurs de repas, mais aussi d'autres travailleurs tels que les chauffeurs VTC et les coursiers de colis express – afin de les syndiquer en innovant dans son mode d'organisation. La démarche de la FNSC, et de ses syndicats, a été *top-down*. Elle répond ainsi aux missions qui ont été dévolues par l'État-parti. Les innovations organisationnelles mises en évidence sont la création de syndicats dans les entreprises liées à l'économie de plateforme, d'associations syndicales basées sur l'industrie, la syndicalisation des livreurs par le biais des syndicats de base existants et des espaces numériques des syndicats. Ces modalités visaient à syndiquer les livreurs en leur offrant des avantages et en leur fournissant un canal relativement institutionnalisé de se faire entendre tout en évitant au maximum les actions collectives. En bref, elles visaient à syndiquer les livreurs sans les mobiliser.

Bien que la création de ces syndicats de livreurs en Chine suive toujours une logique géographique, l'éloignement du syndicat traditionnel contrôlé par l'employeur leur permet de disposer d'un pouvoir de négociation potentiel, mais réel, ce qui facilitera la reconquête de la légitimité de la FNSC en matière de représentation des travailleurs. En juillet 2023, sous la promotion de la Fédération des syndicats de Shanghai, la première convention collective chinoise pour les travailleurs d'une même plateforme de la livraison de repas (Eleme) a été signée, couvrant plus de 3 millions de livreurs sur Eleme à travers le pays[21]. C'est également la première fois en Chine qu'un syndicat négocie directement avec une plateforme de la livraison de repas au nom des livreurs. La convention collective, signée par les représentants des livreurs et les représentants d'Eleme, couvre les salaires des livreurs, la sécurité au travail, ainsi que la protection des droits et des intérêts des travailleuses. Par cette convention, les syndicats chinois ont au moins réussi à faire un pas important dans leur transformation, d'un simple rôle de prestataires de services vers celui d'acteurs de la négociation.

Notes

[1] La Chine est divisée en 34 provinces (ou districts administratifs de même rang), chacune étant divisée en un certain nombre de municipalités, et chacune étant divisée en un certain nombre de comtés. La structure hiérarchique des syndicats en Chine suit fondamentalement la division des régions administratives de la Chine.

[2] URL : (http://acftu.people.com.cn/n1/2022/0804/c67502-32494465.html) , consulté le 2 novembre 2022.

[3] URL : (https://www.acftu.org/ghjj/ghjczzjs/jczzjs/xjy/) , consulté le 5 novembre 2022. Ces rapports publiés par la FNSC sont publics et libres d'accès.

[4] URL : https://www.acftu.org/jgsz/ghzc/ (https://www.acftu.org/jgsz/ghzc/202009/t20200907_328474.html?sdiOEtCa=qqrATFS203GIcWdM2tYrwXulcntBiBWkNR3rflkyccKgOyA8htxhJIxVbagZzaLb.DssSgSnQnFpS70WMu9sJ0Troh consulté le 3 novembre 2022.

[5] Entretien XM11, à Xiamen, le 11 juin 2020.

[6] Entretien XM2, à Xiamen, le 16 mai 2020.

[7] Vidéos publiées les 18 et 19 février 2021 sur le compte *Waimai mengzhu*.

[8] Entretien GZ1, à Guangzhou, le 10 août 2020.

[9] Entretien XM13, à Xiamen, le 25 septembre 2020.

[10] Entretien XM9, à Xiamen, le 4 juin 2020 ; SZ8, à Shenzhen, le 21 juillet 2020 ; entretien GZ1, à Guangzhou le 10 août 2020.

[11] Pour le texte original du plan, voir URL : (https://www.acftu.org/ghjj/ghjczzjs/zdwj/202011/t20201110_729028.html?7OkeOa4k=qAqckarop0wop0wop4G6IxEc8TQaafmoieB4M7NKNogqqcGj8yFlqAqqpa) , consulté le 7 novembre 2022. Les « huit principaux groupes de travailleurs » sont les suivants : chauffeurs routiers, coursiers de colis express, soignants, travailleurs domestiques, serveurs des centres commerciaux, livreurs de repas, agents immobiliers et agents de sécurité.

[12] Entretien W1, via WeChat, le 28 avril 2022.

[13] La FNSC n'a pas annoncé combien de syndicats de base de livreurs ont été créés dans le pays. Cependant, de nombreuses provinces et municipalités ont mentionné des données pertinentes dans leurs rapports de travail. Par exemple, à la fin de l'année 2022, dans la municipalité Hangzhou, il comptait environ 78 376 livreurs, le nombre de commandes de livraison de repas représentant 4,6 % du nombre national. Hangzhou a créé 33 syndicats de livreurs pendant une année, qui regroupent 10 238 membres (environ 13 % du nombre total de livreurs dans la ville). Voir la FNSC (2022, n° 17)

[14] URL : (https://www.weihai.gov.cn/art/2022/7/29/art_58817_2917899.html) , consulté le 27 septembre 2023.

[15] Vidéo publiée le 25 octobre 2022 sur le compte *Laozhouji*.

[16] Entretien W2, via WeChat, le 29 avril 2022.

[17] *Ibidem.*

[18] Vidéo publiée le 17 janvier 2022 sur le compte *Laozhouji*.

[19] Entretien XM11, via WeChat, le 2 novembre 2022.

[20] Entretien W1, via WeChat, le 28 avril 2022.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2023

http://doi.org/10.7202/1110487ar

[21] URL : (http://acftu.people.com.cn/n1/2023/0714/c67502-40036115.html) , consulté le 27 septembre 2023. Voir également les reportages publiés dans le *Zhongguo qingnian bao* (*China Youth Daily*, le 26 juillet 2023) et le *Jingji ribao* (*Economic Daily*, le 21 août 2023).

Références bibliographiques

Bertolini, Alessio et Ruth Dukes (2021) "Trade Unions and Platform Workers in the UK: Worker Representation in the Shadow of the Law", *Industrial Law Journal*, 50(4), 662-688. (https://doi.org/10.1093/indlaw/dwab022) doi : https://doi.org/10.1093/indlaw/dwab022

Boellstorff, Tom, Bonnie Nardi, Celia Pearce et T. L. Taylor (2012) *Ethnography and Virtual Worlds*, Princeton : Princeton University Press.doi : https://doi.org/10.2307/j.cttq9s20

Bolka-Tabary, Laure (2022) « Explorer la dimension visuelle des pratiques numériques. Les enjeux d'une approche ethno-sémiotique », *Socio-anthropologie*, 45, 125-138.doi : https://doi.org/10.4000/socio-anthropologie.11317

Chan, Anita (1993) "Revolution or Corporatism? Workers and Trade Unions in Post-Mao China", *The Australian Journal of Chinese Affairs*, 29, 31-61.doi : https://doi.org/10.2307/2949951

Chan, Anita (2008) "China's Trade Unions in Corporatist Transition", dans J. Unger (dir.), *Associations and the Chinese State: Contested Spaces*, London : ME Sharpe, p. 69-85.

Chan, Chris King-Chi (2019) « Chine : de Hu Jintao à Xi Jinping, monde ouvrier et société civile », *Alternatives Sud, Asie : des pouvoirs et des luttes*, 26, 85-95.

Chan, Chris King-chi et Elaine Sio-leng Hui (2012) "The Dynamics and Dilemma of Workplace Trade Union Reform in China: The Case of the Honda Workers' Strike", *Journal of Industrial Relations*, 54(5), 653-568.doi : https://doi.org/10.1177/0022185612457128

Chan, Chris King-chi et Elaine Sio-leng Hui (2014) "The Development of Collective Bargaining in China: From 'Collective Bargaining by Riot' to 'Party-State-led Wage Bargaining'", *The China Quarterly*, 217, 221-242.doi : https://doi.org/10.1017/S0305741013001409

Chen, Chih-Jou Jay (2020) "A Protest Society Evaluated: Popular Protests in China, 2000–2019", *Mobilization: An International Quarterly*, 25(5), 641-660.doi : https://doi.org/10.17813/1086-671X-25-5-641

Chen, Feng (2003) "Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reforms", *The China Quarterly*, 176, 1006-1028.doi : https://doi.org/10.1017/S0305741003000596

Cingolani, Patrick (2021) *La colonisation du quotidien. Dans les laboratoires du capitalisme de plateforme*, Paris : Éditions Amsterdam.

Cini, Lorenzo, Vincenzo Maccarrone et Arianna Tassinari (2022) "With or Without U(nions)? Understanding the Diversity of Gig Workers' Organizing Practices in Italy and the UK", *European Journal of Industrial Relations*, 28(3), 341-362. doi: 10.1177/09596801211052531doi : https://doi.org/10.1177/09596801211052531

Degryse, Christophe (2019) « Inroduction », dans I. Daugareilh, C. Degryse et P. Pochet (dir.), *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, Bruxelles : Institut syndical européen, p. 7-10.

Dieuaide, Patrick et Christian Azaïs (2020) "Platforms of Work, Labour, and Employment Relationship: The Grey Zones of a Digital Governance", *Frontiers in Sociology*, 5(2). doi : 10.3389/fsoc.2020.00002doi : https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00002

Franceschini, Ivan (2020) « La Fédération nationale des syndicats de Chine part à l'étranger : le cas du Cambodge », *Perspectives chinoises*, (4), 31-44.

Franceschini, Ivan et Lin, Kevin (2019) « Les ONG de défense des travailleurs en Chine. Fluctuations entre mobilisation légale et lutte collective », *Perspectives chinoises*, (1), 79-89.

Froissart, Chloé (2011) « Les « ONG » de défense des droits des travailleurs migrants », *Perspectives Chinoises*, (2), 20-28.

Froissart, Chloé (2014) « L'émergence de négociations collectives autonomes en Chine », *Critique internationale*, 65, 43-63.doi : https://doi.org/10.3917/crii.065.0043

Froissart, Chloé (2015) « L'évolution de la dynamique des grèves en Chine et leur impact sur la démocratisation au sein des entreprises », dans C. Séhier et R. Sobel (dir.), *Travail, luttes sociales et régulation du capitalisme dans la Chine contemporaine*, Lille, Presses Universitaires du Septentrion, p. 103-121.doi : https://doi.org/10.4000/books.septentrion.5802

Froissart, Chloé (2018) "Changing Patterns of Chinese Civil Society: Comparing the Hu-Wen and the Xi Jinping Eras", dans W. W.-L. Lam (dir.), *Routledge Handbook of the Chinese Communist Party*, London : Routledge, p. 352-371.doi : https://doi.org/10.4324/9781315543918-22

Froissart, Chloé, Yan Liu et Quan Meng (2019) « Trouver un compromise entre organisations d'État et organisations ouvrières : Les syndicats chinois à la recherche de formes autoritaires de négociations collectives », *Perspectives chinoises*, (2), 33-42.

Froissart, Chloé et Ivan Franceschini (2022) "Labour NGOs under assault", dans I. Franceschini et C. Sorace (dir.), *Proletarian China*, New York : Verso, p. 685-691.

Harper, Paul (1969) "The Party and the Unions in Communist China", *The China Quarterly*, 37, 84-119.doi : https://doi.org/10.1017/S0305741000048992

Huang, Ke (2022) « Implications éthiques du système algorithmique et pratiques des travailleurs des plateformes de livraison de repas. Le cas de Meituan », *Réseaux*, 232-233, 197-226.doi : https://doi.org/10.3917/res.232.0197

Huang, Yan (2011) « Shimin shehui, kuaguo changyi yu Zhongguo laodong tizhi zhuanxing de xin yiti: Yi taixing gongren liansuo bagong shijian weili fenxi (Société civile, initiatives transnationales et nouveaux enjeux de la transformation du système du travail en Chine : une analyse des grèves des travailleurs de Taixing) », *Kaifang shidai* (Open Times), (3), 113-126.

Kang, Jin (2022, 10 octobre) « "Dianzhuang gonghui" zhagen jietou xiangwei (Le « syndicat des batteries » prend racine dans les rues », *Gongren ribao* (Workers' Daily).

Kesselman, Donna et Catherine Sauviat (2017) « Les enjeux de la revitalisation syndicale face aux transformations de l'emploi et aux nouveaux mouvements sociaux », *Chronique Internationale de l'IRES*, 160, 19-37.doi : https://doi.org/10.3917/chii.160.0019

Leonardi, Daniela, Emiliana Armano et Annalisa Murgia (2020) « Plateformes numériques et formes de résistance à la subjectivité précaire », *Les Mondes du travail*, 24-25, 71-83.

Li, Ge (2015) "Shehui zhuanxing yu Zhongguo gonghui de gaige lujing tanxi (Analysis on Social Transformation and the Reform Path of China's Trade Union)", *Shehuizhuyi Yanjiu* (Socialism Studies), (6), 67-73.

Liu, Chuxuan et Eli Friedman (2021) "Resistance under the Radar: Organization of Work and Collective Action in China's Food Delivery Industry", *The China Journal*, 86, 68-89.doi : https://doi.org/10.1086/714292

Liu, Mingwei (2011) "'Where There Are Workers, There Should Be Trade Unions' : Union Organizing in the Era of Growing Informal Employment", dans S. Kuruvilla, C. K. Lee et M. E. Gallagher (dir.), *From Iron Rice Bowl to Informalization. Markets, Workers, and the State in a Changing China*, Ithaca: Cornell University Press, p. 157-172.doi : https://doi.org/10.7591/cornell/9780801450242.003.0008

Lyu, Yang (2019, 22 août) « Xiamen 24 jia jinrong jigou 241 jia "gonghui aixin yizhan" kaifang (241 "stations du coeur" ouvertes dans 24 institutions financières de Xiamen) », *Xiamen ribao* (Xiamen Daily).

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2023

http://doi.org/10.7202/1110487ar

Meng, Quan (2012) « Tanpan youxi zhong de “shuoheren” : Yi DLDA qu wei li (Le « médiateur » dans le jeu de négociations : le cas de DLDA) », *Qinghua Shehuixue Pinglun* (Tsinghua Sociological Review), 6, 206-222.

Périsse, Muriel (2015) « Le syndicat chinois : une institution au coeur du rapport salarial », *Mondes en développement*, 170), 141-156.doi : https://doi.org/10.3917/med.170.0141

Skågeby, Jörgen (2011) “Online Ethnographic Methods: Towards a Qualitative Understanding of Virtual Community Practices”, dans B. K. Daniel (dir.), *Handbook of research on methods and techniques for studying virtual communities: paradigms and phenomena*, Hershey : IGI Global, p. 410-428.doi : https://doi.org/10.4018/978-1-60960-040-2.ch025

Pringle, Tim, et Simon Clarke (2011) *The challenge of transition: Trade unions in Russia, China and Vietnam*, New York: Palgrave Macmillan.

Srnicek, Nick (2016) *Platform Capitalism. Cambridge*, London: Polity Press.

Wen, Xiaoyi (2020) “‘Shang dai xia’: gonghui gaige luoji yu duoyanghua leixing (“Superior Represents Subordinate”: Logics and Types of Trade Union Reform)”, *Shehuixue Pinglun* (Sociological Review of China), 8(5), 18-34.

Wu, Xin (2022, 27 juillet) « Cujin qishou zhiyehua fazhan ye shi yizhong wen jiuye (Promouvoir le développement professionnel des livreurs est également un moyen de stabiliser l’emploi) », *Gongren ribao* (Workers’ Daily).

Zhang, Wencheng (2014) « Le développement du syndicalisme en Chine », *La Pensée*, (379), 85-90.doi : https://doi.org/10.3917/lp.379.0085

Zheng, Guanghuai (2020, 3 mars) « Wuhan shi kuaidiyuan waimaiyuan qunti diaocha (Enquête sur les groupes des coursiers et livreurs de Wuhan) », *Pengpai xinwen* (Paper). (https://mp.weixin.qq.com/s/2t0h-VtMbSlPEWacPOPXYw)

Documents consultés

Beijing Zhicheng Migrant Workers Legal Aid and Research Center (2021) *Waimai pingtai yonggong moshi falü yanjiu baogao* (Rapport de recherche juridique sur les modèles d’emplois des plateformes de livraison de repas), Zhicheng, China.

China Labour Bulletin (2022) *Reimagining Workers’ Rights in China*, CLB, Hong Kong (China).

China State Information Center (2021) *Zhongguo gongxiang jingji fazhan baogao 2021* (China Sharing Economy Development Report 2021), State Information Center, China.

Daugareilh, Isabelle, Christophe Degryse et Philippe Pochet, dir. (2019) *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, Institut syndical européen, Belgique.

Fédération nationale des Syndicats de Chine (2022) *Xinjiuye xingtai laodongzhe ruhui jizhong xingdong gongzuo dongtai, n°6-19* (Rapport sur la syndicalisation des nouveaux travailleurs, n° 6-19), FNSC, China.

Marchadour, Guénolé (2022) *Les enjeux et les défis de la syndicalisation des travailleur.euse.s de plateforme : le cas des chauffeurs de VTC et des livreurs en France (rapport final)*, Paris : Conservatoire national des arts et métiers & Confédération française démocratique du travail, France.

National Bureau of Statistics of China (2022) *China Statistical Yearbook 2022*, Beijing: China Statistics Press.

Trappmann, Vera, Ioulia Bessa, Simon Joyce, Denis Neumann, Mark Stuart et Charles Umney (2020) *Global Labour Unrest: The Case of Food Delivery*, Friedrich Ebert Stiftung (FES), Germany. (http://library.fes.de/pdf-files/iez/16880.pdf) .