CCE-036 | Quel rôle les syndicats indépendants jouent-ils dans la protection des droits des travailleurs ?

Version 1.1 · Revised 24 November 2026 (First published 13 November 2026)

Canonical URL: https://freechina.live/china-news-updates/democracy-civil-society/cce-036-what-role-do-independent-trade-unions-play-in-protecting-workers-rights-fr/ (latest version at this URL)

© 1998-2026 Free China Movement

Contact: contact@freechina.live · https://freechina.live

Aussi disponible en : 简体中文 · 繁體中文 · English · Deutsch · Español

Résumé : Pris individuellement, les travailleurs ont un pouvoir de négociation limité face à l'employeur ; la fonction essentielle d'un syndicat est de transformer des individus dispersés en une partie capable de négocier collectivement. Cet article distingue deux questions — « l'existence d'un syndicat » et « l'indépendance d'un syndicat » : la première a un fondement juridique aussi bien dans la République populaire de Chine (la Chine continentale) que dans la République de Chine (Taïwan) ; l'essentiel pour la seconde est de savoir si la charte du syndicat, le mode de désignation de ses dirigeants, son financement et ses organisations de niveau supérieur peuvent fonctionner à l'abri des instructions des employeurs et des gouvernements. S'appuyant sur la loi sur les syndicats telle que modifiée en 2021, sur des documents de l'Organisation internationale du travail (OIT) et sur les dispositions de la loi sur les syndicats de la République de Chine, l'article explique en quoi les deux systèmes diffèrent sur les questions de savoir qui peut fonder un syndicat, s'il est possible d'en créer un distinct et à qui il rend des comptes, et présente les arguments pour et contre les syndicats indépendants ainsi que les limites des preuves sur lesquelles repose cet article.

I. La réponse courte

Le rôle des syndicats indépendants peut se résumer en trois points : premièrement, agréger les revendications des travailleurs individuels en une force de négociation collective ; deuxièmement, fournir dans les conflits du travail une représentation qui ne dépende pas des employeurs ; troisièmement, transmettre aux décideurs politiques l'état réel des conditions de travail. Que ces trois points se réalisent dépend de l'« indépendance » : les dirigeants du syndicat sont-ils élus par les membres, le financement provient-il principalement des membres, et le syndicat peut-il décider lui-même de négocier ou non et des actions à entreprendre. Un point doit être précisé : « indépendant » ne signifie pas « antagoniste ». Dans certains pays, les syndicats coopèrent de longue date avec les gouvernements et les employeurs tout en restant indépendants ; à l'inverse, une organisation nominalement composée de travailleurs mais en pratique soumise aux instructions d'en haut ne peut pas, aussi nombreux soient ses membres, assumer automatiquement les trois fonctions décrites ci-dessus.

II. Le cadre juridique dans la République populaire de Chine (la Chine continentale) : un seul système syndical national

Le 24 décembre 2021, la 32e session du Comité permanent de la 13e Assemblée populaire nationale a adopté la Décision portant modification de la loi sur les syndicats de la République populaire de Chine, entrée en vigueur le 1er janvier 2022[1]. L'article 2, paragraphe 1, tel que modifié, dispose : « Les syndicats sont des organisations de masse de la classe ouvrière formées par les travailleurs et employés sur une base volontaire sous la direction du Parti communiste chinois, et sont les ponts et les liens reliant le Parti communiste chinois aux masses des travailleurs et employés. »[1] Le paragraphe 2 de l'article 2 prévoit que la Fédération panchinoise des syndicats et les organisations syndicales de tous les niveaux représentent les intérêts des travailleurs et employés et protègent leurs droits et intérêts légitimes conformément à la loi[2].

L'article 3 prévoit que les travailleurs dont la principale source de subsistance est le revenu salarial, sans distinction d'ethnie, de race, de sexe, de profession, de croyance religieuse ou de niveau d'instruction, « ont tous le droit, conformément à la loi, d'adhérer à des syndicats et d'en fonder. Aucune organisation ni aucun individu ne peut y faire obstacle ni les restreindre »[1]. Cette disposition semble accorder aux travailleurs le droit de « fonder des syndicats », mais les mots « conformément à la loi » doivent être lus avec les autres dispositions. L'article 4, paragraphe 1, tel que modifié, exige des syndicats qu'ils « défendent la direction du Parti communiste chinois » et qu'ils « mènent leurs activités de manière indépendante et autonome conformément à leurs chartes »[1]. L'article 6 dispose que les syndicats, « tout en sauvegardant les intérêts généraux du peuple de tout le pays, représentent et protègent les droits et intérêts légitimes des travailleurs et employés »[1].

Prises ensemble, ces dispositions envoient trois signaux à la fois : les syndicats doivent accepter la direction du Parti ; les syndicats doivent tenir compte des « intérêts généraux du peuple de tout le pays » ; les syndicats jouissent d'une « indépendance et autonomie » dans le cadre de leurs chartes. L'« indépendance et autonomie » ici signifie que les organisations syndicales mènent leurs activités sous la direction du Parti et conformément à leurs chartes — et non que les syndicats peuvent se détacher du système du Parti et du gouvernement pour faire bande à part. Le rapport annuel 2018 de la Commission exécutive américaine du Congrès sur la Chine (CECC) a résumé ce point ainsi : la Fédération panchinoise des syndicats (ACFTU) est la seule organisation syndicale autorisée par le droit chinois, et ses plus hauts dirigeants occupent simultanément des fonctions au gouvernement et au Parti communiste chinois[3]. Le rapport cite également l'agence Xinhua selon laquelle l'ACFTU comptait 303 millions de membres en 2017[3]. Il s'agit de l'appréciation d'un organe relevant du Congrès des États-Unis ; le gouvernement de la République populaire de Chine n'emploie pas le mot « monopole » pour décrire la structure « unique », soulignant au contraire que les syndicats sont des organisations de masse placées sous la direction du Parti. Les deux récits portent sur le même ensemble de dispositions juridiques ; leur désaccord porte sur la manière de les évaluer.

III. Les normes internationales : le fondement pour juger de l'indépendance

Les documents de référence nationaux de l'OIT de 2020 enregistrent que la Chine n'a pas ratifié la convention n° 87 (liberté d'association et protection du droit d'organisation) ni la convention n° 98 (droit d'organisation et de négociation collective)[4]. La Confédération syndicale internationale (CSI) a également indiqué dans ses rapports que l'ACFTU est la seule structure syndicale autorisée, que les travailleurs ne peuvent pas librement fonder des syndicats ni y adhérer, et qu'ils ne peuvent pas librement faire grève[5].

Deux limites méritent d'être notées. Premièrement, la non-ratification d'une convention ne signifie pas l'absence de toute obligation internationale. La Chine a ratifié en 2001 le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, mais a émis une réserve à l'article 8(1)(a), déclarant qu'elle ne mettrait en œuvre la disposition que dans le cadre de sa Constitution, de sa loi sur les syndicats et de sa loi sur le travail[6]. Deuxièmement, les documents de l'OIT proviennent de l'examen annuel d'un organe

international ; le gouvernement et l'ACFTU ont également soumis leurs observations. Cet article ne peut que citer ce qui figure au dossier ; il ne peut pas juger de l'ensemble des faits à la place de l'organe international.

IV. Le cadre de la République de Chine (Taïwan) : les syndicats peuvent être fondés, mais avec des limites

L'article 4, paragraphe 1, de la loi sur les syndicats de la République de Chine (modifiée le 30 novembre 2022) dispose : « 勞工均有組織及加入工會之權利。 » (« Tous les travailleurs ont le droit de fonder des syndicats et d'y adhérer. »)[7] Le paragraphe 2 exclut les militaires en service actif et les employés des industries d'armement relevant du ministère de la Défense nationale ou placées sous sa supervision légale ; le paragraphe 3 prévoit que les enseignants peuvent fonder des syndicats et y adhérer en vertu de cette loi ; le paragraphe 4 prévoit que l'association des fonctionnaires est régie par d'autres lois[7]. Les motifs législatifs de cette disposition expliquent qu'elle consacre explicitement le droit d'organisation, en s'inspirant de l'esprit du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et de la convention n° 87 de l'OIT[8].

Sur la procédure de fondation, l'article 11 prévoit que la fondation d'un syndicat exige qu'au moins trente travailleurs le lancent conjointement par signature, qu'ils établissent un comité préparatoire et que, dans les trente jours suivant l'assemblée constitutive, ils demandent à l'autorité compétente un certificat d'enregistrement[9]. Cela diffère d'une « fondation sur approbation », mais une exigence d'enregistrement subsiste.

Le droit taïwanais limite également la coexistence de plusieurs syndicats. L'article 9 prévoit qu'il ne peut y avoir qu'un seul syndicat d'entreprise par entreprise ; parmi les syndicats professionnels de même nature au sein d'une même municipalité ou d'un même comté (ville), il ne peut de même y en avoir qu'un[10]. Les enseignants ne peuvent fonder que des syndicats industriels et des syndicats professionnels, et non des syndicats d'entreprise[10]. Une étude universitaire note que les droits des enseignants à l'organisation, à la négociation et à la grève sont moins complets que ceux des travailleurs ordinaires, et qu'une convention collective conclue par une école publique doit d'abord être approuvée par l'autorité compétente[11]. Cela montre que même là où la loi autorise la fondation indépendante de syndicats, il reste des critiques pour dire que les restrictions sont trop nombreuses.

V. Un tableau comparatif des deux systèmes

Pour éviter de réduire les deux systèmes à « avoir » et « ne pas avoir », les quatre questions suivantes peuvent servir à la comparaison.

- Qui peut fonder ? Chine continentale : les travailleurs peuvent adhérer à des syndicats et en fonder conformément à la loi, mais la loi exige de défendre la direction du Parti, et le système de l'ACFTU est le système juridiquement reconnu[1][2] ; Taïwan : trente travailleurs signant conjointement peuvent fonder un syndicat[9].
- Peut-il y avoir des syndicats concurrents au même niveau ? Chine continentale : les organisations internationales et un organe du Congrès américain considèrent que l'ACFTU est le seul système[3][5] ; Taïwan : un seul syndicat d'entreprise par entreprise, mais des syndicats de niveaux et de types différents peuvent coexister[10].
- Quelle est la relation entre les échelons supérieurs et le gouvernement ? Chine continentale : les dirigeants de l'ACFTU occupent simultanément des fonctions au Parti et au gouvernement[3] ; Taïwan : les syndicats sont des personnes morales, enregistrées et supervisées par l'autorité compétente, mais leurs dirigeants sont élus par les membres[7][9].
- Normes internationales ? Chine continentale : n'a pas ratifié les conventions n° 87 et n° 98[4] ; Taïwan : les motifs législatifs se réfèrent à l'esprit des conventions internationales[8]. Taïwan n'est pas membre des Nations unies ; la manière dont les conventions s'y appliquent est une autre question, que cet article n'approfondira pas.

VI. Les arguments contre : pourquoi certains défendent un système syndical unifié

Il existe au moins trois arguments contre les syndicats indépendants, et ils méritent d'être pris au sérieux.

Premièrement, un système unifié favorise la stabilité. La formulation officielle de la République populaire de Chine fait des syndicats les « ponts et liens » reliant le Parti et les travailleurs, en soulignant la sauvegarde des « intérêts généraux du peuple de tout le pays »[1]. Dans cette logique, plusieurs syndicats en concurrence pourraient aggraver les conflits entre travail et capital et nuire au développement économique.

Deuxièmement, les syndicats indépendants ne sont pas nécessairement plus à même de protéger les travailleurs. Si les syndicats sont fragmentés et de petite taille, leur pouvoir de négociation peut aussi être plus faible ; la loi sur les syndicats taïwanaise limite chaque entreprise à un seul syndicat d'entreprise précisément pour cette raison (cet article n'a pas retrouvé les motifs législatifs de cette disposition ; il s'agit d'une inférence qui doit être vérifiée).

Troisièmement, l'« indépendance » d'un syndicat elle-même admet des degrés. Dans de nombreux pays, les syndicats ont des liens avec des partis politiques. L'important n'est pas l'existence de liens, mais la possibilité pour les membres de changer la direction par des élections et de quitter le syndicat.

Réponses à ces arguments : premièrement, l'argument de la stabilité ne permet pas de répondre à la question de savoir qui décide que les intérêts des travailleurs sont correctement représentés ; le texte juridique lui-même exige des syndicats qu'ils représentent à la fois les travailleurs et sauvegardent les « intérêts généraux », sans dire qui tranche en cas de conflit entre les deux[1]. Deuxièmement, le risque de syndicats faibles peut être résolu par des fédérations — l'article 8 de la loi sur les syndicats taïwanaise autorise les syndicats à former des organisations fédérées[10]. Troisièmement, la « question de degré » est précisément la thèse de cet article : chaque syndicat concret peut être évalué selon quatre critères — la charte, les élections, le financement et les relations avec les échelons supérieurs — plutôt que d'après son seul nom.

VII. Auto-test : comment déterminer si un syndicat est « indépendant »

Les lecteurs peuvent tester n'importe quel syndicat à l'aide des quatre questions suivantes.

1. Qui désigne les dirigeants ? Le vote des membres, ou la nomination d'en haut ?
2. D'où provient principalement le financement ? Des cotisations des membres, ou des subventions des employeurs ou du gouvernement ?
3. Le syndicat peut-il décider lui-même d'entrer ou non en négociation collective ?
4. La relation avec l'organisation de niveau supérieur est-elle une affiliation volontaire, ou une subordination prescrite par la loi ?

Selon ces quatre questions, différents syndicats au sein d'un même pays peuvent aboutir à des conclusions différentes. Cet article ne porte aucun jugement sur le syndicat d'une entreprise particulière, car il ne dispose pas des éléments factuels correspondants.

VIII. L'angle des études de cas

Cet article ne cite que des textes juridiques et des documents d'institutions internationales qui peuvent être vérifiés ; il ne cite aucun cas de travail individuel. Un article universitaire de l'OIT enregistre que la commission de la liberté syndicale de l'OIT examine depuis 2016 des allégations concernant la détention de conseillers du travail et d'avocats, et que le gouvernement n'a pas fourni dans sa réponse les informations demandées sur la situation des personnes concernées[12]. Il s'agit du résumé par un article

universitaire de la procédure de la commission ; la réponse complète du gouvernement de la République populaire de Chine n'a pas été vérifiée pour cet article. La partie études de cas est donc offerte uniquement comme une piste, et non comme une conclusion.

IX. Les limites de cet article

1. Seuls des dispositions juridiques et des documents de synthèse d'organes internationaux ont été consultés ; le texte intégral de la loi sur les syndicats et les décisions originales de la commission de la liberté syndicale de l'OIT n'ont pas été lus disposition par disposition.
2. La CECC et la CSI sont toutes deux des institutions extérieures ; leurs appréciations du « syndicat unique » et du « cumul de fonctions au Parti et au gouvernement » sont leurs conclusions. Le gouvernement de la République populaire de Chine a des caractérisations différentes, présentées côte à côte dans le corps du texte.
3. Les motifs législatifs de l'article 9 de la loi sur les syndicats taïwanaise et la densité syndicale réelle à Taïwan n'ont pas été vérifiés pour cet article ; aucune conclusion n'est formulée.
4. Les quatre questions de la section VII sont l'outil d'analyse propre à cet article, et non une norme légale.
5. L'article ne cite aucun fait précis sur les grèves de travailleurs ou les cas individuels ; ceux-ci exigent des recherches séparées.

X. Conclusion

La valeur des syndicats indépendants réside dans le fait de donner aux travailleurs un représentant collectif qui ne dépend pas des instructions des employeurs ou des gouvernements. Le droit de la Chine continentale reconnaît le droit des travailleurs de fonder des syndicats tout en prévoyant que les syndicats défendent la direction du Parti communiste chinois, et un système de l'ACFTU existe ; le droit de la République de Chine (Taïwan) autorise la fondation par la signature conjointe de trente travailleurs, tout en conservant certaines restrictions catégorielles. La manière de juger n'est pas le nom, mais les quatre critères des élections des dirigeants, du financement, du pouvoir de décision et des relations avec les échelons supérieurs. Pour les lecteurs qui souhaitent en savoir plus, l'approche la plus sûre est de lire directement les dispositions juridiques citées ci-dessus et de les comparer au texte de la convention n° 87 de l'OIT.

Références

- [1] Comité permanent de l'Assemblée populaire nationale : Décision portant modification de la loi sur les syndicats de la République populaire de Chine, adoptée le 24 décembre 2021, entrée en vigueur le 1er janvier 2022. http://www.npc.gov.cn/c2/c30834/202112/t20211224_315597.html
- [2] Ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale : Loi sur les syndicats de la République populaire de Chine (modifiée en 2021), article 2. https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394624.html
- [3] Commission exécutive du Congrès sur la Chine (CECC) : Rapport annuel 2018 : Droits des travailleurs. https://www.cecc.gov/sites/evo-subsites/cecc.house.gov/files/documents/2018AR_Worker%20Rights.pdf
- [4] Organisation internationale du travail (OIT) : Documents de référence nationaux : Chine (2000-2019) — liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective. https://www.ilo.org/media/77931/download
- [5] Confédération syndicale internationale (CSI) : résumé du rapport sur le gouvernement chinois. https://www.ituc-csi.org/Hong-Kong-Chinese-government-anti-trade-union-laws
- [6] Thèse de doctorat de l'Université de Leyde : Les droits collectifs du travail et les relations collectives du travail en Chine, paragraphe 2.18. https://scholarlypublications.universiteitleiden.nl/access/item%3A2948075/view
- [7] Base de données des lois et règlements de la République de Chine : Loi sur les syndicats, article 4 (modifiée le 30 novembre 2022). https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?

flno=4&pcode=N0020001
- [8] Système de recherche juridique du ministère du Travail : motifs législatifs de l'article 4 de la loi sur les syndicats (23 juin 2010). https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDOC01.aspx?flno=4&id=FL014918
- [9] Base de données des lois et règlements de la République de Chine : Loi sur les syndicats, article 11. https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?flno=11&pcode=N0020001
- [10] Système de recherche juridique du ministère du Travail : loi sur les syndicats, articles 6 à 9. https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0201.aspx?id=FL014918
- [11] « Les syndicats d'enseignants et les trois lois du travail », Airiti Library, août 2010. https://www.airitilibrary.com/Article/Detail/P20161019002-201008-201611010013-201611010013-36-53
- [12] « Chinese Path to Adopting International Labor Standards: Progress or Intransigency? », novembre 2023. https://doi.org/10.1163/24056901-09030007

Ce document est également disponible en anglais, chinois simplifié, chinois traditionnel, allemand et espagnol.