



HAL
open science

Le paradoxe de l'enclave ethnique

Ya-Han Chuang

► **To cite this version:**

Ya-Han Chuang. Le paradoxe de l'enclave ethnique. *Sociétés contemporaines*, 2018, 109 (1), pp.11-35.
10.3917/soco.109.0011 . hal-01878741

HAL Id: hal-01878741

<https://univ-tlse2.hal.science/hal-01878741>

Submitted on 21 Sep 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Ya-Han CHUANG

Le paradoxe de l'enclave ethnique : entre-soi économique et tentatives de mobilisation syndicale

À partir d'une enquête ethnographique sur l'intégration des travailleurs chinois à la CGT (2009-2014), cet article analyse les frontières mouvantes de la « communauté » à travers la négociation, la régularisation et la résistance au travail dissimulé. Si l'entre-soi économique favorise l'insertion professionnelle des travailleurs immigrés, il ralentit cependant l'acceptation de la valeur du syndicat et freine la mobilisation, sauf lorsque la régularisation entre en jeu¹.

The Paradox of the Ethnic Enclave: Economical Groupism and Unions' Support of Chinese Undocumented Workers

Drawing on an ethnographic research of Chinese workers' integration to the French Union CGT (2009-2014), this article analyzes the shifting boundaries of the "community" through constant negotiation of informal work, regularization and resistance. Whereas the economic enclave facilitates the employment of migrant workers, it also sets back migrants' incorporation of a trade union culture and hinders mobilization. The only condition of a full collaboration with the trade union occurs when regulation comes into play.

INTRODUCTION

Dans de nombreux pays occidentaux, le *community unionism* – à savoir, le recrutement des travailleurs migrants par les syndicats grâce à la formation d'alliances avec des acteurs influents de la communauté migrante – constitue une stratégie relativement fréquente des syndicats lorsque les travailleurs immigrés deviennent une importante source de main-d'œuvre bon marché (Fine, 2005 ; Chauvin, 2007 ; Holgate *et al.*, 2012, James et Karmowska, 2012 ; Martinez et Perret, 2009). Ce type d'organisation réunissant des communautés migrantes au sein d'une structure syndicale n'appartient cependant pas aux traditions syndicales françaises. Depuis 2006, la CGT, une des plus importantes organisations syndicales en France, s'investit dans la mobilisation des travailleurs sans-papiers et se bat pour leur régularisation (Barron *et al.*, 2011). Mais contrairement à certaines organisations syndicales agissant dans d'autres pays développés, la CGT ne dispose pas de structures spécifiques pour accueillir, former et aider les travailleurs étrangers à mener leurs conflits de travail. L'absence du *community unionism* reflète la tradition politique

1/ Je remercie Vincent Gay, Hélène Le Bail, Linda Haapajärvi et Samina Mesgarzadeh pour leurs relectures attentives et leurs suggestions éclairées dans la préparation de cet article. Je tiens aussi à remercier les membres du comité de rédaction de *Sociétés contemporaines* pour la richesse de leurs suggestions et de leurs remarques.

française, où prime l'idée universaliste d'une « égalité dans l'indistinction » (Escafré-Dublet et Simon, 2009), selon laquelle les origines nationales ou ethno- raciales n'influencent nullement la capacité de chaque individu à participer à la solidarité ouvrière. Or, la participation des salariés chinois dans le mouvement syndical met en question le principe universaliste. Depuis 2009, plus d'un millier de travailleurs chinois, pour la plupart en situation irrégulière, ont rejoint la CGT dans l'espoir de sortir du travail dissimulé, premier pas vers la régularisation. Alors que la majorité des travailleurs sans-papiers qui initie ce mouvement est originaire d'anciennes colonies françaises et recrutée par des entreprises nationales du secteur tertiaire ou du bâtiment, la majorité des salariés chinois est embauchée par des employeurs de même origine et travaille au noir. Ainsi surgit une double tension : d'une part, afin de prouver que ces immigrés chinois sont salariés, la CGT doit modifier sa vision « classiste » et négocier avec les entrepreneurs chinois ; d'autre part, comme les relations sociales des immigrés chinois sont inextricablement mêlées à leurs liens économiques, l'accueil par le syndicat de ces salariés remet en cause sa tradition universaliste, le forçant à modifier sa stratégie organisationnelle.

Les relations sociales des travailleurs chinois forcent le syndicat à modifier sa stratégie organisationnelle.

Dans cet article, nous proposons d'analyser les influences de l'économie ethnique sur l'assimilation du répertoire d'action syndicale par les migrants chinois. Nous traitons la communauté migrante comme une entité imaginée de solidarité (Anderson, 1994) dont la frontière est constamment remise en question par l'action syndicale. Par ailleurs, nous tentons, à la manière de Barth (1969), d'analyser la mutation et la persistance des frontières entre groupes ethniques et de traiter les interactions entre les travailleurs chinois et la CGT. Il s'agit d'observer d'une part dans quelle mesure le mouvement des sans-papiers permet aux migrants chinois et à la CGT d'assumer le fait qu'ils « jouent le même jeu » ; et d'autre part, d'identifier des moments de dichotomisation lors desquels les deux groupes reconnaissent « des limitations dans la compréhension commune » et « des différences dans le jugement des valeurs et des actes » qui maintiennent des frontières (Barth, 1969, traduit par Poutignat et Streff-Fenart, 2008 p. 213-214). En d'autres termes, nous considérons l'interaction entre ces deux parties dans le mouvement des sans-papiers comme un processus de *boundary blurring* (Alba et Nee, 2003), dans lequel les frontières respectives ne cessent de se brouiller et de converger.

Dans le cas des relations qu'entretiennent les migrants chinois avec le syndicat, on constate un contraste pertinent de « répertoire

d'action² » entre des travailleurs chinois et le syndicat. Comme cela a été remarqué par des études sur l'« économie ethnique » aux États-Unis, si l'économie favorise une insertion professionnelle plus rapide pour des nouveaux arrivants considérés comme sous-qualifiés dans l'économie générale (Wilson et Portes, 1992 ; Zhou, 1992), elle a tendance à freiner l'intégration structurelle des immigrés, voire à provoquer l'hostilité de la population autochtone (Bonacich et Modell, 1980). Alors qu'en France, participer au monde ouvrier a été une voie cruciale d'intégration dans la société majoritaire pour les immigrés italiens et portugais (Beaud et Pialoux, 1995 ; Noiriel, 1988), l'intégration des salariés chinois dans la CGT met en question le modèle classique d'intégration par l'adhésion au monde ouvrier français. En effet, participer à un syndicat français suppose aussi d'assimiler des répertoires d'action spécifiques des syndicats. Un groupe minoritaire (les travailleurs chinois en l'occurrence) et un groupe majoritaire (les militants de la CGT) se distinguent l'un de l'autre sur un éventail de pratiques et de conceptions qui vont de la négociation d'un traitement « juste » dans l'environnement professionnel (Thireau et Hua, 2005), à la signification de la grève, en passant par la définition de l'exploitation.

Nous commencerons par présenter l'organisation sociale des travailleurs chinois, façonnée par les activités économiques et les solidarités ethniques qui imposent progressivement au syndicat d'adopter des stratégies « communautaires » afin de mieux incorporer ces travailleurs. Ensuite, nous présenterons les conceptions du droit et de la morale développées dans l'univers du travail de la communauté chinoise, qui, incompatibles avec le discours syndical, constituent un frein à la mobilisation syndicale. Pour finir, nous montrerons deux cas où les frontières dessinant les contours de la communauté chinoise sont pénétrées par les revendications syndicales. Tandis que l'organisation économique des immigrés chinois met à l'épreuve les convictions de la CGT, le travail de cette dernière aide aussi les salariés à appréhender les conflits au travail et à créer un terrain pour l'apprentissage de la citoyenneté en modifiant leurs pratiques économiques.

2/ Ici, nous empruntons le concept de Charles Tilly qui désigne le « répertoire d'action collective » comme des choix délibérés sur le moyen de contestation. Comme il l'a montré par ses analyses comparatives sur la contestation en France et en Grande-Bretagne, les choix des acteurs sont conditionnés par des histoires particulières et peuvent évoluer à travers la dynamique de contestation (Tilly, 1984).

MÉTHODOLOGIE

Notre analyse repose sur plusieurs types de matériaux : 59 entretiens semi-directifs avec des travailleurs chinois portant sur leurs trajectoires migratoires et leurs conditions de travail, deux entretiens et de nombreuses discussions informelles avec des militants de la CGT, ainsi que des observations participantes de manifestations, de permanences syndicales et de réunions.

Ces matériaux sont issus d'une enquête ethnographique réalisée entre décembre 2009 et septembre 2012. Pendant cette période, j'ai suivi le mouvement des sans-papiers en tant qu'interprète pour les travailleurs chinois. Cette porte d'entrée m'a permis de rencontrer de nombreux travailleurs chinois sans-papiers, tout en établissant une relation de confiance, et d'obtenir leurs accords pour les entretiens. Sans prétendre faire une étude détaillée de ce mouvement, je me suis intéressée davantage aux trajectoires migratoires et aux conditions de travail des immigrés chinois qu'à celles des syndicalistes. Au fur à mesure que le mouvement a évolué, j'ai occupé une place de plus en plus importante aux côtés des militants de la CGT, qui m'ont invitée à participer à des réunions internes afin de réfléchir aux stratégies de mobilisation. Si mon rôle objectif est demeuré celui d'une interprète, j'ai occupé une position d'« entre-deux », nouant des relations de confiance avec les migrants chinois, et étant investie d'une certaine mission par les syndicalistes. En février 2014, l'interaction entre la CGT et les immigrés chinois s'est à nouveau intensifiée lors d'une grève de cinq manucures chinoises dans un salon de coiffure africain. Certaines observations effectuées pendant cette grève sont également mobilisées ici.

LA DÉCOUVERTE D'UNE « COMMUNAUTÉ » ENCLAVÉE

Cette partie a pour objectif de présenter quelques singularités des migrants chinois liées aux caractéristiques du travail intracommunautaire. Il est admis que les migrants chinois à Paris sont loin d'être une communauté homogène et soudée (Hassoun et Tan, 1986). En comptant la génération née en France, nous estimons à au moins 480 000 les migrants chinois et indochinoises en France, dont la plupart se concentrent en région parisienne (Ma Mung, 2000 ; Lucini, 2012). La majorité des entrepreneurs d'origine chinoise présentés dans cet article viennent de la région de Wenzhou, région agricole de la province de Zhejiang. Héritiers d'une tradition d'entreprise familiale, les migrants de Wenzhou sont très présents dans le secteur de la confection, de la maroquinerie, de la restauration, et plus récemment de l'import-export ; au fur et à mesure que la communauté s'accroît grâce à la multiplication des origines géographiques des migrants, ils s'investissent dans d'autres secteurs tels que les travaux d'aménagement d'intérieur, l'emploi de domestiques et le massage (Cattelain *et al.*, 2005). À part quelques femmes chinoises que l'on retrouve dans le secteur du travail du sexe (Lévy et Liber, 2009 ; Le Bail, 2015) et dans les salons afros en tant que

manucures (Chuang, 2014 ; Pattieu, 2015), la plupart des migrants chinois sont embauchés via des réseaux communautaires. L'échange économique devient ainsi une base indispensable de solidarité ethnique.

L'immigration demeure une stratégie économique répandue au point d'amener les migrants à contracter des dettes écrasantes³, à vivre de longues années dans la clandestinité et à entreprendre des voyages risqués au cours desquels ils sont victimes de la violence des passeurs. Comme l'a décrit Julien Zheng, second chef d'un restaurant japonais, né à Wenzhou en 1982 et arrivé à Paris en 2002 :

« On m'a menti. Au moment du paiement, ils m'ont dit que c'était direct jusqu'à Paris. En réalité, j'ai pris l'avion de Beijing à Moscou. Ensuite, on m'a amené en Ukraine. J'ai passé six mois sur la route, y compris trois mois bloqué en Ukraine. En Ukraine, on était une vingtaine, ils nous ont mis dans une cave, dans laquelle il y avait seulement deux bassines en guise de toilettes. On mangeait seulement une tranche de pain par jour. Trois mois plus tard, on est parti marcher dans la montagne. Dès notre arrivée en République tchèque, les passeurs qui venaient de Fujian nous ont emprisonnés à nouveau et demandé 10 000 yuans chacun. Tous les jours, ils nous frappaient et demandaient de l'argent. À la fin, on n'avait pas de solutions, je lui ai dit que s'il pouvait d'abord envoyer deux d'entre nous en Italie, on pourrait payer. J'ai passé au total six mois sur la route, six mois !!! Après avoir souffert tout cela, nous n'avions peur de rien une fois arrivés en France. Et c'est aussi parce que nous avons souffert autant, que tout le monde veut devenir patron à tout prix⁴. »

Selon ce récit, l'aspiration à la réussite, motivation principale du périple de nombreux migrants, est évidemment renforcée par le besoin de compensation après un voyage difficile. Par conséquent, le désir de « s'en sortir » devient ainsi un objectif partagé par les salariés et par les employeurs, et fournit une communauté d'expérience sur laquelle repose la solidarité qui sous-tend les activités économiques. La communauté étant la source principale de l'emploi, nous relevons trois caractéristiques propres aux travailleurs chinois sans-papiers : le poids considérable du travail dissimulé sur les comportements, une mobilité spatiale extrême due à leur précarité, ainsi qu'une réticence à l'encontre du répertoire d'action syndicale.

Le désir de « s'en sortir » devient un objectif partagé et fournit une communauté d'expérience sur laquelle repose la solidarité.

3/ Selon la province d'origine, les migrants paient de 6 000 à 20 000 euros pour arriver à Paris. Pour la plupart des migrants d'origines rurales et qui ont dépensé plus de 10 000 € pour le voyage, il faut au moins trois ans pour rembourser la dette. Voir aussi Gao et Poisson, 2005.

4/ Notes de terrain, 5 octobre 2011, l'union locale de la CGT, Paris 9^e.

■ Le travail dissimulé, une pratique normalisée

C'est à l'automne 2009, lorsque la CGT prépare l'« Acte II ⁵ » du mouvement des sans-papiers, que la direction du mouvement décide d'élargir la base du mouvement en recrutant les travailleurs chinois, comme l'explique Daniel ⁶, le dirigeant du mouvement :

« C'était une totale innovation, complètement nouvelle. Quand on a lancé l'Acte II, l'idée est que cet Acte II ne pourrait être construit que s'il y avait d'autres communautés. Donc il nous semble important d'essayer de toucher la communauté chinoise ⁷. »

Comme cela a été souligné par Barron *et al.* (2011), dans l'étape précédente du mouvement des sans-papiers, la surreprésentation des grévistes originaires de certaines régions de l'Afrique subsaharienne donne l'impression « d'un mouvement des sans-papiers originaires seulement de cette région » (*Ibid.*, p. 204-205). Ainsi, afin de multiplier les origines des grévistes, la CGT contacte un restaurateur chinois faisant partie du groupement des employeurs pour la régularisation de leurs salariés (Gers) afin de recruter des grévistes chinois (*Ibid.*, p. 206). Autrement dit, pour cette nouvelle étape du mouvement « sans exclusive » (voir note 4), la participation des salariés chinois permet de mieux représenter la réalité de l'engagement des travailleurs migrants dans le marché de l'emploi français.

Pour les militants de la CGT, la première découverte frappante lorsque les immigrés chinois rejoignent l'« Acte II » en 2009 est l'ampleur du travail dissimulé intracommunautaire, une « pratique carrément systématique ⁸ » selon Claude ⁹, secrétaire de l'union locale d'un arrondissement à Paris. Parmi les 740 travailleurs chinois

5/ Il s'agit de la deuxième étape du mouvement des sans-papiers à la suite des grèves du printemps 2008 (Barron *et al.*, 2011, p. 189), lorsqu'en 2009 de nombreuses préfectures ont bloqué la régularisation des grévistes. Ainsi, à la rentrée d'automne en 2009, la CGT prépare une grève « sans exclusive » visant à exiger un critère national de la régularisation. Le 12 octobre 2009, l'« Acte II » débute par l'occupation de 29 sites dans la région parisienne, avec la participation de 1 300 grévistes (*Ibid.*, p. 193).

6/ Né en 1953, Daniel (le nom a été changé) entre à la RATP en 1981 et devient rapidement le secrétaire de son syndicat. En parallèle, il est également membre du Parti communiste des ouvriers de France (PCOF), ce qui lui donne une solide formation théorique du « marxisme-léninisme » qu'on peut percevoir dans ses prises de parole au quotidien. En 2006, en tant que secrétaire générale de l'union locale de Massy, il soutient une cinquantaine des travailleurs sans-papiers d'une blanchisserie pour occuper leur entreprise contre le licenciement. 22 travailleurs ont obtenu la régularisation grâce à cette grève. La réussite génère par la suite un effet domino grâce aux réseaux d'interconnaissance autour du foyer d'immigrés. Lorsque les grèves s'étendent à d'autres lieux du travail, Daniel rassemble aussi de plus en plus des militants de la CGT qui s'identifient à cette cause politique et travaillent au nom de « Collectif confédéral des droits de migrants ». (Barron *et al.*, 2011).

7/ Entretien du 21 septembre 2015, à Montreuil.

8/ Entretien du 21 septembre 2015, à Montreuil, avec Claude (le nom a été changé), secrétaire générale d'une union locale d'arrondissement de Paris.

9/ Né en 1964 à Perpignan, il travaille en tant que comptable avant un grave accident de voiture qui lui laisse des traumatismes irrémédiables. Ayant été bien défendu par la CGT pour sa reconversion professionnelle,

inscrits sur la liste des grévistes de la CGT, très peu détiennent les documents nécessaires pour prouver qu'ils travaillent (contrat ou bulletin de paie). Beaucoup n'ont jamais été déclarés à l'Urssaf et n'ont pas obtenu de fiches de paie malgré de longues années de présence en France. Cette banalité du travail dissimulé est fortement déterminée par la segmentation du marché de l'emploi parisien, où les immigrés chinois occupent une place spécialisée dans des domaines tels que la restauration, la confection et les travaux d'aménagement intracommunautaires¹⁰. Dans ces secteurs parallèles à l'économie générale, nombre des petits commerçants ont tendance à voir leur activité comme temporaire et cherchent à maximiser leur marge de profit en évitant de payer des impôts ou des charges¹¹. Même pour ceux qui ont la volonté de déclarer leurs salariés, la pénurie de travailleurs en situation régulière les incite souvent à utiliser de fausses identités pour déclarer leurs travailleurs.

Cette particularité influence considérablement la stratégie de négociation du syndicat dans le mouvement. En juin 2010, après avoir occupé la place de la Bastille pendant deux semaines et obtenu un accord préliminaire avec le gouvernement sur les critères de régularisation, la CGT décide de prolonger l'occupation jusqu'au moment où sera obtenu un accord plus favorable pour les grévistes travaillant au noir, car à la différence des grévistes d'Afrique du Nord ou subsaharienne qui peuvent souvent obtenir des bulletins de paie en travaillant sous un faux nom, les grévistes chinois ont plus de difficultés à prouver qu'ils travaillent. « Comme on les a recrutés, explique Daniel, il est hors de question qu'on les instrumentalise. » La difficulté à prouver le travail des salariés chinois permet à la CGT d'exiger un critère de régularisation plus généreux. Le 18 juin 2010, le gouvernement donne son accord pour autoriser les travailleurs à se déclarer en présentant leur carte de gréviste et demander ensuite leur régularisation, lorsqu'ils auront accumulé des bulletins de paie.

Cette victoire incite plus de travailleurs chinois à solliciter la CGT, dans l'espoir de sortir du travail dissimulé. Dans son union locale à Paris, Claude lance alors une nouvelle initiative : encourager les

il participe alors activement au comité exécutif de l'union locale dont il devient trésorier puis secrétaire général. S'il est moins intéressé par la politique et les théories marxistes que Daniel, il est très impliqué dans le travail quotidien d'administration et très actif dans les actions, y compris dans d'autres types de lutte comme celle de sans-logement et des chômeurs.

10/ Contrairement aux travailleurs maghrébins et subsahariens qui sont souvent intégrés dans l'économie générale (sécurité, nettoyage, construction, aide à la personne, etc.) par la sous-traitance, la majorité des grévistes chinois étaient embauchés dans la restauration, la confection et les travaux d'aménagement.

11/ Dans mes entretiens avec les commerçants chinois, même si l'argent demeure un sujet tabou, on m'a confié plus d'une fois que « si on n'embauche pas des travailleurs au noir, on n'aura pas assez de marge ». Souvent, manifestant de l'empathie pour leur employeur, les salariés répètent également ces propos.

immigrés chinois à adhérer à la CGT. Le 30 avril 2011, à la veille de la fête internationale des travailleurs, il ouvre la porte de son local syndical pour accueillir des travailleurs chinois, avec un formulaire bilingue français-chinois. Cependant, malgré cette volonté de briser la frontière linguistique, d'autres caractéristiques propres aux travailleurs chinois viennent compliquer leur travail d'adhésion.

■ Syndiquer les travailleurs nomades ? Une mobilité précaire

Syndiquer les travailleurs chinois signifie les incorporer dans la structure nationale de la CGT. Traditionnellement, la CGT recrute les syndiqués soit selon le secteur professionnel, soit selon l'adresse du lieu de travail. L'extrême mobilité des travailleurs chinois bouscule ce modèle, car si la CGT souhaite garder un contact stable avec eux, il paraîtrait plus logique de les catégoriser selon leur adresse d'habitation. Mon entretien avec un adhérent pendant la permanence illustre cette difficulté récurrente :

« Je remets aux syndiqués le formulaire d'adhésion, que j'ai traduit en chinois la veille. Un homme d'une quarantaine d'années vient me voir. Face aux questions relatives au secteur d'emploi (restauration, confection, garde d'enfants, construction) contenues dans le formulaire, il me demande : "J'ai tout fait, quelle case dois-je cocher ? – Vous avez tout fait, c'est-à-dire ? – Ben, de temps en temps je fais la plonge, et parfois je participe à des travaux d'aménagement, ça dépend. – Et en ce moment vous faites quoi, alors ? – Maintenant je ne travaille pas... c'est compliqué de trouver un boulot quand on est sans-papiers !" me dit-il ¹². »

Précaires et vulnérables, les travailleurs chinois sont pour la plupart habitués à changer fréquemment d'employeur, voire de secteur d'activité. Certains gardent un logement principal à Paris et travaillent dans des restaurants chinois en province, faisant l'aller-retour toutes les semaines pour voir leur famille. D'autres, faute d'un emploi stable, alternent entre différents petits boulots et périodes de chômage. Comme il est impossible de syndiquer les ouvriers selon leur lieu de travail ou dans les unions locales les plus proches, Claude est contraint de centraliser les dossiers des travailleurs chinois dans son union locale. Dans les mois suivants, il ne cesse de proposer d'établir une structure d'accueil nationale pour accueillir ces travailleurs qui semblent « inorganisable », autrement dit difficiles à syndiquer, puisque l'union locale ne suffit plus. À chaque réunion interne, il demande une meilleure préparation pour pouvoir les accueillir en l'adaptant aux travailleurs chinois : un formulaire

12/ Note de terrain 30 avril 2011.

bilingue, une attestation encourageant l'employeur à les déclarer, et des frais d'adhésion calculés différemment. Cependant, comme dans beaucoup d'autres cas de travailleurs précaires, la volonté de modifier les pratiques syndicales est ralentie par l'inefficacité de la hiérarchie syndicale du niveau national (Béroud, 2008). Pendant un an, l'union locale de Claude demeure ainsi la seule structure à accueillir systématiquement les travailleurs chinois. La difficulté objective à les intégrer dans la structure nationale oblige à une adhésion syndicale qui est *de facto* communautaire.

Inexpérience de la tradition syndicale

Enfin, on observe encore une certaine réticence de la part des travailleurs par rapport au répertoire d'action du syndicat français. Cette réticence semble être conditionnée par une inexpérience de l'action syndicale. En dépit d'une série de contestations ouvrières, spontanées et ponctuelles dont on a un témoignage ces dernières années, en Chine, la marge de manœuvre de syndicats indépendants ou des ONG demeure restreinte (Lee et Friedman, 2010 ; Spire, 2011 ; Friedman, 2013)¹³, et l'État chinois tend à individualiser les résistances populaires par des outils juridiques (Lee, 2007). En dehors de certaines grandes usines chinoises où il existe une structure syndicale contrôlée par le gouvernement, dans les régions d'origine des immigrés chinois, les syndicats indépendants sont quasi inexistantes. À ceci s'ajoute encore l'idéologie de « s'en sortir » que Winnie Lem qualifie comme un habitus des « citoyens néolibéraux ». Par conséquent, le répertoire d'action traditionnel de la CGT paraît souvent peu compréhensible pour les adhérents chinois, comme le montre cette observation effectuée lors d'une formation syndicale :

« Claude : "En Chine, vous avez le petit livre rouge – les paroles de Mao. Ici, nous avons le grand livre rouge, et il s'appelle le Code du travail. En France, il y a des lois sur le nombre d'heures que vous devez travailler. Il n'est pas normal que vous travailliez sept jours sur sept. Le syndicat est ici pour vous aider à vous battre contre votre patron quand il viole la loi."

Face à l'enthousiasme de Philippe et de Claude, les adhérents chinois n'affichent qu'un silence gênant.

Philippe : "Qu'est-ce que vous en pensez ?"

Hésitant, un homme d'une quarantaine d'années demande : "Sans papiers, comment peut-on négocier avec le patron ?"

Philippe : "Bien sûr que tu peux. Ne pas avoir de papiers, cela ne justifie pas l'exploitation."

13/ L'AFCTU est le seul syndicat officiel reconnu et contrôlé par l'État chinois.

Une autre jeune femme, la trentaine, ajoute : « Non, c'est impossible... sans papiers, nous sommes considérés comme des travailleurs de seconde zone. »

Claude : « Écoute, ce n'est pas le patron qui décide ce à quoi tu as droit ou pas. Le droit, c'est à nous de l'affirmer. Et parfois, il faut se battre très dur. C'est comme notre grève des sans-papiers en 2009. On est là pour vous accompagner ¹⁴. » »

La discussion révèle diverses sources d'inquiétude enracinées dans le contexte migratoire qui entrave la mobilisation des travailleurs chinois. Comme l'a suggéré Karine Meslin (2011) dans ses études sur les réfugiés cambodgiens, loin d'être un « artefact », le stéréotype « docile » et « malléable » des travailleurs asiatiques traduit souvent la peur liée aux expériences d'injustice dans leurs trajectoires migratoires. Ainsi, tandis que Claude considère la grève comme un répertoire d'action normal, cette idée paraît inimaginable pour les travailleurs chinois, piégés dans une condition irrégulière et souvent fortement endettés. L'inexpérience des pratiques syndicales devient non seulement un frein potentiel à la mobilisation, mais réduit aussi la volonté de travailleurs de participer aux tâches quotidiennes du syndicat, entravant toute fidélisation.

L'extrême mobilité spatiale des travailleurs et leur inexpérience des pratiques syndicales remettent en cause le répertoire d'action du syndicat.

En somme, la banalité du travail dissimulé, l'extrême mobilité spatiale des travailleurs ainsi que leur inexpérience des pratiques syndicales remettent en cause le répertoire d'action traditionnel de la CGT et oblige celle-ci à développer des stratégies adaptées pour mieux incorporer ces travailleurs « communautaires ».

L'EMPLOYEUR CO-ETHNIQUE, PRÉDATEUR OU PROTECTEUR ? QUAND LA SOLIDARITÉ COMMUNAUTAIRE FREINE LA MOBILISATION SYNDICALE

Si le contexte autoritaire de la société chinoise et la souffrance dans la condition clandestine expliquent la méconnaissance du répertoire d'action syndicale chez des travailleurs chinois, l'organisation du travail propre aux très petites entreprises familiales constitue davantage un frein à la mobilisation des travailleurs au sujet des conditions de travail. Ainsi, à mesure que les syndicalistes remettent en cause l'exploitation dans l'économie ethnique, ils paraissent de moins en moins convaincants au regard des migrants chinois.

14/ Note de terrain, 15 octobre 2011, dans l'union locale.

■ Cuisine et dépendance : un rapport réciproque essentialisant le discours d'assujettissement

L'organisation du travail dans les petites entreprises familiales chinoises est dominée par un discours moralisateur d'un côté et un service réciproque de l'autre, deux éléments contribuant à produire un consentement qui empêche la révolte des travailleurs (Burawoy, 1982, p. 179). À travers la transmission générationnelle entre les seniors et les juniors, entre les employeurs et les employés, les qualités telles que la « persévérance » et la « tolérance » sont cristallisées comme une « vertu » de la diaspora. Comme l'évoque A-Bin, né en 1983 et chef en second dans un restaurant japonais :

« Mon premier travail était de faire la plonge dans un restaurant chinois. N'ayant jamais réellement travaillé de ma vie, je me plaignais souvent que c'était trop fatigant. Le chef, un homme indochinois d'une cinquantaine d'années, me faisait des reproches : "Ne te plains pas ! Au moins maintenant tu as une vie. Quand j'avais le même âge que toi, c'était encore plus dur – nous dormions dans le restaurant et nous faisons encore plus d'heures de travail. Tu n'as pas à te plaindre. Tout le monde a vécu cette étape ¹⁵ !" »

Ce témoignage illustre la manière dont la longue durée de travail est qualifiée comme un destin inévitable des immigrés, comme une situation que *tout le monde a vécue*. L'univers de la restauration, circonscrit à un espace réduit abritant un très faible nombre d'employés, permet la circulation d'un tel discours légitimant l'exploitation d'employeur jusqu'à ce qu'il devienne une conviction partagée. De plus, comme beaucoup de salariés côtoient de près les employeurs dans ces entreprises familiales, la hiérarchie économique tend à être relativisée par une certaine intimité et une sorte de compassion. Wenlong, jeune technicien de confection originaire du Fujian, décrit sa culpabilité quand il dut quitter l'atelier pour aller tenter sa chance en Grèce :

« Ma chef disait souvent que j'étais son "ange de bonne fortune" (*fluxing*), qu'elle recevait des bonnes commandes depuis qu'elle m'avait embauché. Ainsi, j'avais un peu mauvaise conscience de lui dire que je devais quitter son atelier. Je savais qu'elle m'aimait beaucoup et je la respectais aussi, car c'était une femme forte et honnête. Mais comme j'avais déjà pris ma décision, je ne pouvais pas la cacher. Je lui ai demandé aussi si je pouvais avoir mon salaire plus tôt que prévu. Elle a regardé les comptes, et m'a donné le salaire, et 200 euros de plus. Elle m'a dit : "si tu réussis bien, tu me rembourseras. Sinon, c'est un cadeau pour tes nouvelles aventures ¹⁶ !" »

Les salariés valorisent davantage leur relation réciproque avec les employeurs que les droits garantis par la loi.

15/ Interview, 4 mars 2010, dans un café du 10^e arrondissement de Paris.

16/ Notes de terrain, 05 novembre 2009, dans le 13^e arrondissement de Paris.

Loin d'être une relation purement économique, le rapport entre Wenlong et son employeur ressemble plus à celui entre « compagnons de route » dans une carrière migratoire. L'espoir commun de réussir élimine la hiérarchie et suscite de la compassion entre ces deux personnes. Le cas de figure de Wenlong n'a rien d'exceptionnel : pour ces salariés piégés dans la clandestinité, les employeurs constituent souvent une source d'information et un soutien essentiel. De leur côté, les employeurs que sont les petits commerçants d'entreprises familiales peuvent aussi considérer leurs salariés comme un « atout ». Il n'est pas rare que les employeurs fournissent toutes sortes d'aide à leurs employés, de la recherche de logement au prêt de papiers légaux et aux renseignements sur l'administration, jusqu'aux dons d'argent comme dans le cas de Wenlong.

Certains employeurs utilisent aussi des propos humiliants ou jouent sur l'émotion de leurs salariés pour les discipliner. Par un mélange de coercition, de discours autoritaire et d'appréciation, une obligation sociale est souvent créée et fonctionne comme un contrat moral. C'est pourquoi, malgré la difficulté de son travail, madame Qian Jiang promet de rester dans le restaurant japonais où elle travaille, en échange de la déclaration de son emploi :

« Mes employeurs sont un jeune couple originaire de Wenzhou qui a grandi ici. Pendant l'entretien d'embauche, quand je leur ai expliqué la condition obtenue par la CGT suite à la grève, ils m'ont dit "si vous travaillez bien, nous allons vous aider à vous déclarer, sans problème." Deux semaines après, ils ont été d'accord pour déclarer mon travail auprès de l'Urssaf. Mais en sachant que j'avais besoin de leur soutien juridique, ils m'ont donné le travail de deux personnes – je dois préparer les ingrédients pour le chef, et ensuite faire la plonge. Souvent je dois laver 700-800 assiettes dans une journée ! Et pour tout cela, ils ne me payent que le Smic. Malgré mon attitude sérieuse, ils ont toujours peur que je parte dès que j'aurai obtenu ma régularisation. Pour les calmer, je n'ai que ma parole, je leur ai dit "si je suis régularisée, je vous promets de travailler encore deux ans chez vous". Franchement, avec la quantité de travail qu'ils me donnent, je doute que je puisse supporter le travail chez eux pendant encore deux ans¹⁷. »

Ce témoignage est exemplaire de la complexité des négociations des frontières entre les intérêts économiques et les obligations morales chez les immigrants chinois. Malgré le droit d'être déclarée en tant que gréviste, madame Jiang se devait de manifester une attitude sérieuse en contrepartie de la confiance que lui témoignaient ses employeurs en annonçant leur intention de la déclarer légalement.

17/ Notes de terrain, 12 septembre 2011, dans un restaurant de restauration rapide du 3^e arrondissement de Paris.

Toutefois, cette perspective déstabilise les relations établies et l'entraîne à accroître ses efforts et ses promesses pour arriver à ses fins. Une telle négociation révèle non seulement à quel point le fait de déclarer les salariés est perçu comme une faveur rendue par les restaurateurs chinois, mais aussi la manière dont les enjeux économiques et affectifs autour de ces services donnent forme à un contrat moral particulier.

Ces conceptions particulières du droit et du rapport employeur-salarié reposant sur le lien communautaire constituent un des principaux obstacles au développement d'un mouvement de travailleurs et freinent la mobilisation proposée par le syndicat.

■ Vous avez dit grève ? Une mobilisation échouée

Au printemps 2012, avant que la campagne pour l'élection présidentielle ne prenne de l'ampleur, la CGT souhaite mobiliser les nouveaux syndiqués chinois et organiser une grève afin d'influencer les débats en cours sur la politique d'immigration. En janvier 2012, Claude réunit cinq anciens grévistes pour leur expliquer le projet de grève. L'idée initiale est d'organiser une grève dans des chaînes de restauration de sushi ou des ateliers de confection fournissant des marques connues, et il faut trouver quelques pionniers de la lutte pour construire une occupation médiatisée. C'est à ce moment-là que la vision « classiste » du syndicat sur le rapport employeur-employés entre en conflit avec celle des travailleurs immigrés, qui insistent beaucoup plus sur le destin partagé des membres de la communauté :

« Julien (cuisinier dans un restaurant japonais) : "C'est une communauté tellement petite, que si on fait grève, après, ce sera impossible de retrouver un travail !"

Madame Li (travailleuse de confection et héroïne d'un reportage télévisé en 2009) : "Si mon patron était chinois, je n'oserais pas le dénoncer non plus."

Claude : "La CGT n'est là pas seulement pour vous aider à obtenir des papiers. On se bat pour avoir de meilleures conditions de travail."

Julien : "Oui, mais ce n'est pas la même culture. Nous sommes venus ici pour travailler..."

Claude : "Nous sommes dans la société française, pas dans la société chinoise. Pourquoi vous venez ici, mais vous continuez à travailler sept jours sur sept ? Juste pour être exploités un peu moins qu'en Chine ?"

Julien (répond à voix basse) : "Ce n'est pas de l'exploitation. Les patrons ne sont pas simplement des patrons. Ils sont comme... des amis. Ils nous aident."

Madame Li : "Tout n'est pas la faute des patrons. Ils ont aussi leurs contraintes. Dans mon atelier, personne n'avait de papiers sauf moi. La

semaine dernière, la police est venue et ils ont confisqué toutes les machines. Depuis, mon patron me demande tous les jours de l'aider à trouver des travailleurs. S'il n'y a pas de patrons, il n'y aura pas non plus de travail."

Claude : "Un patron, ça reste un patron, il ne peut pas être un ami ! Si vous voulez simplement utiliser la CGT pour obtenir des papiers, mon travail avec les Chinois n'a plus de sens ¹⁸". »

Cette discussion n'est qu'un exemple parmi d'autres des difficultés par lesquelles le répertoire d'action syndicale se heurte à l'économie ethnique. Tandis que la CGT dresse un constat classique sur le rapport d'exploitation des salariés, les salariés valorisent davantage leur relation réciproque avec les employeurs que les droits garantis par la loi. Qu'il s'agisse de l'insistance de Julien sur le rapport d'amitié, ou bien de madame Li qui voit son employeur comme une autre victime de la politique d'immigration, tous deux estiment que la contradiction d'intérêts entre la communauté immigrée et l'administration française est plus importante que celle entre employeurs et salariés.

La tension entre ces deux visions de la relation salariale éclate au grand jour quand la CGT essaie de recruter les grévistes en tenant une réunion à Belleville, un des quartiers chinois les plus connus de Paris. Un mois après la discussion mentionnée ci-dessus, plusieurs militants actifs du collectif « droits des migrants » de la CGT organisent une rencontre avec des travailleurs chinois. Les militants ont beau expliquer l'importance de l'opportunité politique pour une telle initiative, les travailleurs restent méfiants et insistent sur le risque d'être stigmatisés et piégés dans le chômage. Un jeune entrepreneur interrompt même la réunion en accusant la CGT de diaboliser les commerçants chinois et de briser la solidarité communautaire :

« Je pense qu'il y a des malentendus et des préjugés envers les employeurs. Moi-même je suis entrepreneur, mais j'étais sans-papiers avant. Beaucoup des gens ici présents me connaissent. J'ai une épicerie et j'ai quatre employés. Je travaille autant qu'eux. Je me lève plus tôt et je suis toujours le dernier à quitter l'épicerie. Je voudrais rappeler que la plupart des patrons ne peuvent pas supporter le prix de la grève des travailleurs. Il faudrait voir s'il y a d'autres moyens pour les aider à avoir leurs papiers ¹⁹. »

En insistant sur sa trajectoire partagée avec les salariés présents et sur sa participation quotidienne dans l'activité d'épicerie, le propos de ce jeune entrepreneur casse l'image de l'employeur comme

18/ Note de terrain, le 15 janvier 2012, à l'union locale.

19/ Note de terrain, 10 juin 2012, dans le 11^e arrondissement de Paris.

exploiteur privilégié vis-à-vis des salariés. Ainsi, bien qu'il reconnaisse la régularisation comme une cause juste de l'action collective, il insiste sur le fait que la grève est un moyen trop coûteux pour l'employeur et peut nuire, en définitive, aux intérêts des salariés. Son argument fait écho au constat de madame Li : « S'il n'y a pas patron, il n'y a pas travail non plus. » Tous deux manifestent une croyance dans l'interdépendance d'intérêt entre employeurs et employés, et appellent ainsi la CGT à renouveler son répertoire d'action en prenant en compte cette configuration dans les *outsiders' business*²⁰.

Incapable de convaincre ses adhérents chinois, la CGT finit par renoncer à lancer une grève. Épuisé et déçu, Claude réduit peu à peu les permanences spécialement destinées aux salariés chinois, jusqu'à ce qu'il y mette un terme en janvier 2014, marquant ainsi la fin de cette aventure. L'échec de cette mobilisation révèle dans quelle mesure l'organisation économique des immigrés chinois contribue à former une représentation d'intérêts communs, source d'un sentiment d'appartenance à une communauté partageant un même destin. Néanmoins, face à ces règles morales spécifiques aux enclaves ethniques, le syndicat n'est pas complètement privé de marges de manœuvre. Quelles sont les conditions qui permettent au syndicat de briser ces normes morales semblant si fermement établies ?

LES LIMITES DE L'ÉCONOMIE ETHNIQUE : BRISER LA SOLIDARITÉ CONTRAINTÉ

Au fur et à mesure que la réputation de la CGT se répand dans la communauté chinoise, le syndicat se voit sollicité par des entrepreneurs souhaitant régulariser leurs salariés. Plusieurs facteurs expliquent pourquoi la régularisation de travailleurs sans-papiers devient l'enjeu essentiel qui permet au syndicat de se rapprocher des entrepreneurs migrants. D'une part, devenir entrepreneur est au cœur des projets migratoires de la plupart des migrants chinois. Dès lors, obtenir leurs papiers et régulariser leur situation est une requête partagée. D'autre part, ce phénomène s'inscrit dans le contexte plus global d'un changement récent de la politique d'immigration en France. En analysant l'invention de la catégorie des « travailleurs sans-papiers », Barron *et al.* (2014) démontrent que, puisque l'exclusion des étrangers vise spécifiquement le statut salarial, les employeurs des sans-papiers, responsables pénaux de l'emploi

20/ Ici, on a emprunté le titre d'article de Jan Rath et Robert Kloosterman (2000), « Outsiders' Business : A Critical Review of Research on Immigrant Entrepreneurship ».

d'étrangers sans titre, tiennent des rôles multiples. Pour les petits commerçants immigrés, dans ces circonstances où la régularisation est en jeu, le syndicat peut jouer un rôle de médiation pour les guider vers une sortie du travail dissimulé. Deux cas vont nous permettre d'illustrer l'ambiguïté de la position de ces petits entrepreneurs.

■ **Une syndicalisation *top-down***²¹ :
le double rôle de l'employeur ethnique

Le premier cas se déroule en avril 2011 dans un département du sud-ouest de la France. Le restaurant buffet *Cinq Fleurs*, géré par un couple chinois, a recruté quatre travailleurs chinois, qui ont obtenu la régularisation par le mouvement de 2009. Leur proposition d'embauche est pourtant refusée par l'inspecteur du travail, qui soupçonne que les salariés des *Cinq Fleurs* sont victimes de maltraitance. Sollicité par les gérants, Daniel décide de se rendre sur place pour négocier avec l'employeur et l'inspection du travail. Je l'accompagne pour rencontrer les employeurs et leurs quatre salariés. Dès notre arrivée, les gérants soulignent la cordialité des rapports avec leurs salariés et accusent les inspecteurs du travail de discrimination. En dépit de cette générosité affichée, les conditions de travail que nous découvrons ne correspondent nullement à l'interprétation habituelle du Code du travail. Daniel explique donc la position de l'inspection du travail aux gérants et leur propose d'améliorer les conditions de travail et de logement des salariés :

« Daniel : «Je vous explique : on n'est pas à Paris. Ici, comme il y a peu de Chinois, les inspecteurs du travail ne vous connaissent pas. Pour les convaincre, il faut que vous soyez réglos au niveau du Code du travail, et que vous montriez votre volonté d'aider vos salariés à s'intégrer à la société française.»

Gérant : «On le fait déjà ! Tous les jeudis matin, nos amis, un couple de vieux chrétiens, viennent leur donner des cours de français.»

Daniel : «C'est très bien, mais connaître la Bible ne suffit pas pour vivre en France. Vous ne pourriez pas leur payer des cours de Français pour qu'ils apprennent à communiquer correctement ? Ensuite, il est contraire au Code du travail que les salariés restent sur leur lieu de travail pendant leur pause. C'est gentil de votre part de les accompagner en voiture le soir, mais il faut qu'on arrive à prouver que leurs heures de travail ne dépassent pas ce qui est inscrit dans leurs contrats.»

Gérant : «C'est pas facile. Les horaires de repos dépendent du nombre de clients qu'on reçoit chaque soir...»

21/ Ici, par le thème *top-down*, j'entends la démarche d'adhésion ou la demande d'aide syndicale initiée par l'employeur et non par les salariés.

Daniel : « Et si on installait un pointeur ? Comme ça on aurait des preuves claires sur leurs horaires de commencement et de fin... »

Gérant : « Je vois... Oui, je pourrais en acheter et l'installer ici dès ce weekend »²². »

Ce jour-là, pour Daniel, qui ne cessait de répéter sur un ton victorieux : « Ils ont même accepté d'installer un pointeur ! », cette décision lui paraissait être un vrai progrès, voire un modèle potentiel pour d'autres entrepreneurs chinois. À la suite des accords signés par les gérants sur la condition du travail, la Dircrte²³ départementale a autorisé la régularisation de quatre salariés chinois. L'action en qualité d'intermédiaire et son attitude pédagogique permettent à Daniel de convaincre les gérants d'améliorer les conditions de travail de leurs employés.

En juillet 2014, j'ai été témoin d'une autre discussion similaire. Une entreprise de pâtisserie asiatique sollicite la CGT pour des renseignements. En plein essor²⁴, elle souhaite régulariser trois travailleurs chinois expérimentés. Deux militants de la CGT – Pierre, de la confédération des industries agroalimentaires, et Nicolas, membre actif du collectif « droit des migrants » – se déplacent à l'usine en question, située dans une banlieue proche de Paris, pour expliquer les démarches de régularisation. Devant le gérant et sa comptable (laquelle s'exprime mieux en français et fait office d'interprète pour le gérant), Nicolas défend la compétence juridique et administrative de la CGT :

« Nicolas : « Concernant la déclaration à l'Urssaf, juridiquement, vous pouvez très bien le faire dès maintenant. La question, après, ça serait celle de la régularisation. Là ce qu'on vous propose comme démarche c'est effectivement quelque chose qui est reconnu, c'est un processus qui protège à la fois les salariés, et l'employeur de bonne volonté. (Le gérant éclate de rire) Et, nous n'aurions pas la même démarche du tout si l'employeur n'était pas de bonne volonté. »

Comptable : (ton surpris) « Et pourquoi on ne serait pas de bonne volonté ? »

Nicolas : « On vous propose cette démarche justement parce que nous estimons que vous êtes de bonne volonté. Nous estimons que ça existe, c'est pour ça qu'on vous présente une telle démarche. Par contre, c'est nous qui allons déposer les dossiers parce qu'il y a des voies pour l'organisation syndicale, la légitimité de l'organisation syndicale, et nos méthodes de travail – le traitement se fait beaucoup plus rapidement. »

(À ce moment-là, le gérant intervient en dialecte et discute avec la comptable.)

22/ Note de terrain, 27 avril 2011.

23/ Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

24/ Dans la discussion, il a avoué faire 500 000 euros de chiffres d'affaires à Rungis chaque semaine et être fournisseur de 600 restaurants.

Comptable : "Là, ce qui le (le gérant) choque c'est que, on est de gauche ou de droite ? On est syndicalistes, donc on est plutôt de gauche non ?"

Nicolas : "Oui."

(Elle se tourne et explique au gérant en dialecte.)

Nicolas : "C'est quoi cette question ?" (Rires.)

Comptable : "En fait il a dit que, de toute façon, le président est à gauche, haha !" (Elle se met à rire aussi.)

Nicolas : "Alors, la problématique n'est pas de gauche ou de droite, c'est quelle politique économique et quels droits pour les gens. Donc les droits des salariés et la régularisation, ça, c'est important pour nous²⁵." »

Malgré la tension subtile autour de la « bonne volonté » de l'employeur, Nicolas réussit à créer un rapport de confiance avec l'employeur en utilisant une série de moyens rhétoriques – flatter, rassurer, expliquer. Néanmoins, l'opposition évidente aux yeux des syndicalistes semble peu pertinente pour l'employeur. Ayant peu de connaissances du système politique français telle que la différence entre parti de gauche ou droite, et encore moins sur le mouvement ouvrier, l'employeur ne considère l'adhésion à la CGT que comme un raccourci pour obtenir la régularisation de ses employés. Ce geste de syndicalisation « atypique » initié par l'employeur engendre ainsi une certaine méfiance chez Nicolas et Pierre, qui regrettent beaucoup de n'avoir ni rencontré les employés ni vu leurs conditions de travail en cuisine. Une semaine plus tard, Pierre retourne seul dans l'entreprise en apportant les attestations d'adhésion à la CGT aux trois employés en question. En présence du gérant, il consacre vingt minutes à leur expliquer l'usage et la signification de la carte syndicale, le soutien de la CGT aux sans-papiers et la façon de contacter le syndicat. Satisfait d'avoir enfin pu voir les salariés, en sortant de l'entreprise, il me dit : « Cette fois, je ressemble plus à un militant de syndicat, n'est-ce pas²⁶ ? »

Dans ces deux exemples, la régularisation des employés motive fortement l'employeur chinois à coopérer avec la CGT. Dans le deuxième cas, le gérant de l'entreprise alimentaire a même payé la cotisation syndicale pour ses trois employés. Il ressort de leurs interactions un rapport de dépendance à double tranchant entre les employeurs et les salariés sans-papiers sous pression de la politique d'immigration actuelle : « La dépendance du salarié peut se muer en revendication, que l'employeur ne peut plus esquiver puisqu'il a en partie le pouvoir de la satisfaire » (Barron et al., 2014). En conséquence, les employeurs sont amenés à devenir les alliés du syndicat, ce qui permet au syndicat de modifier la conception du travail des petits entrepreneurs migrants en soulignant le

25/ Note de terrain, 8 juillet 2014, au bureau de l'entreprise, dans une proche banlieue de Paris.

26/ Note de terrain, 13 juillet 2014, au même endroit.

droit des travailleurs garanti par la loi, notamment dans le cas du restaurant « cinq fleurs ».

Ces deux cas de syndicalisation *top-down* se distinguent malgré tout de la mobilisation ouvrière, modèle courant dans le répertoire d'action de la CGT. Il nous reste donc une dernière question à examiner : la solidarité entre employeurs et employés peut-elle être complètement brisée, au point d'induire chez ces derniers une résistance ouverte ?

■ La possibilité d'une grève : quand l'abus patronal remet en cause le contrat moral

Le 28 janvier 2014, cinq manucures chinoises embauchées par un salon de coiffure dans le quartier de Château-d'eau à Paris se mettent en grève pour exiger de leur employeur ivoirien qu'il leur verse leurs salaires du mois du décembre 2013. Le 5 février, les militants de la CGT arrivent, annoncent l'occupation du salon et demandent la régularisation de ces salariées victimes d'abus patronal. Après deux mois d'occupation en autogestion, le 27 avril, la CGT annonce la fin de l'occupation et sa victoire : les sept grévistes ont toutes obtenu des titres de séjour.

Le commerce esthétique dans ce quartier partage plusieurs caractéristiques avec l'organisation économique des immigrants chinois présentée dans la première partie de cet article : une présence majoritaire de travailleurs sans-papiers travaillant au noir ; une spécialisation ethnique dans le métier ; des réseaux d'embauche par interconnaissance, parfois constitués avant même l'arrivée en France. La concentration spatiale des salons – plus de cent entre les stations de métro Strasbourg-Saint-Denis et Gare de l'Est – forme une enclave ethnique typique. Dans un sens heuristique, nous pouvons donc parler d'un entre-soi économique de la coiffure afro au quartier de Château-d'eau : entre-soi auquel participe une couche visible des chinoises réalisant des manucures, ce qui constitue une économie ethnique informelle et enclavée. Néanmoins, malgré ces similitudes, l'absence du lien communautaire entre employeur africain et employées chinoises peut apparaître comme un catalyseur de révolte. Dans le quotidien du travail, les manucures sont surveillées étroitement par les gérants et les rabatteurs d'origine africaine qui assignent les tâches et enregistrent les paiements des clients. Très souvent payées en retard, les manucures n'ont aucun pouvoir de négociation. Peinant à s'exprimer en français, elles subissent en outre les insultes des gérants lorsqu'elles tentent de faire valoir leurs droits. En résumé, la

division du travail instaure une hiérarchie du contrôle à la fois d'ordre ethno-racial et sexuel²⁷. Si l'interaction entre employeurs et salariés chinois est souvent nourrie de services réciproques, ce rapport de confiance est moins présent entre les gérants africains et les manucures chinoises, et les abus patronaux peuvent ainsi être interprétés comme un mépris d'ordre ethno-racial. Ma conversation avec la salariée chinoise d'un autre salon de coiffure africain en témoigne :

« 21 février 2014, 11 h. La grève entre dans sa troisième semaine. En allant au piquet de grève boulevard-de-Strasbourg, j'ai croisé Yueqin, qui travaille dans une boutique plus proche du métro. Elle est sortie en courant du salon lorsqu'elle m'a aperçue.

Yueqin : "As-tu des nouvelles ?"

Moi : "Non, rien de concret. Y a-t-il aussi une tentative de grève chez vous ?"

Yueqin : "Non, non, non ! Notre patron est très bien, il paie toujours à l'heure."

Moi : "Vous avez de la chance alors !"

Yueqin : "Oui, on a de la chance. Mais j'espère qu'elles vont gagner [la grève] quand même. Sinon, nous, les Chinoises du quartier, on va souffrir encore plus ! Les Blacks vont nous mépriser encore plus²⁸ !" »

Ces propos révèlent à quel point la grève de ces salariées est aussi perçue, dans le quartier, comme une confrontation entre Chinois et Africains. Tout au long de la grève, j'ai sans cesse entendu la phrase « Les Blacks nous méprisent », ce qui laisse entendre un mécontentement des manucures chinoises sur la division du travail reposant sur le traitement inégal des origines ethno-raciale. Cependant, si la différence ethno-raciale suffisait à déclencher les résistances ouvrières, des grèves auraient lieu tous les jours dans le quartier. Or, ce n'est pas le cas. Quelle est la goutte d'eau qui a fait déborder le vase ? Les propos de Juan, embauchée dans le salon plus de cinq ans avant la grève, expliquent la colère qui rend possible cette révolte :

« Nous lui avons déjà dit que c'était bientôt le Nouvel An chinois, et qu'on avait besoin d'argent pour envoyer à la famille en Chine. Mais il ne nous paye toujours pas. Si ce n'est pas du mépris, qu'est-ce que c'est ? Il est gonflé. Il nous méprise totalement²⁹. »

27/ Ici, sans prétendre vouloir résoudre l'ambiguïté conceptuelle entre le terme « race » et « ethnicité » (Safi, 2013), j'emploie le terme « ethno-racial » et le terme « sexe » comme des principes de catégorisation des groupes humains construits socialement, qui reposent sur un rapport hiérarchique au point d'engendrer la discrimination, la domination et les inégalités structurelles.

28/ Notes de terrain, 21 février 2014, boulevard-de-Strasbourg, dans le 10^e arrondissement de Paris.

29/ Entretien, 10 février 2014, dans la boutique.

Juan n'accuse nullement son patron d'être raciste. Son mécontentement est dû au fait que l'employeur, à ses yeux, viole des obligations morales. Selon elle, après avoir travaillé ensemble durant cinq ans, l'employeur *devrait* savoir que c'est important pour elles d'avoir de l'argent pour fêter le Nouvel An chinois – surtout après un mois de décembre de travail très dur – comme l'explique Jia :

« Nous travaillons comme des fous en décembre, la période des fêtes, sans même un jour de congé. Et pourtant il nous a laissés passer le Nouvel An chinois sans salaire ! C'est inacceptable. Tu vois tout ce liquide dissolvant ? Tu te rends compte comment il est agressif ? Quand je travaille trop, j'ai mal à la gorge le soir. Nous travaillons toutes en risquant notre vie ! Et pourtant il nous paye pas, c'est inacceptable ça³⁰ ! »

Comme les paysans de Cochinchine qui se révoltent contre l'augmentation des taxes durant les années de récession (Scott, 1977), et comme les classes populaires anglaises qui s'insurgent contre l'augmentation du prix de la farine (Thompson, 1971), les manucures s'indignent parce qu'elles considèrent que verser les salaires après le Nouvel An chinois, qui plus est, après un mois de décembre où elles ont travaillé très dur, constitue une provocation. La comparaison entre la grève des manucures et l'échec de la mobilisation de 2012 auprès des travailleurs chinois est particulièrement frappante et permet de renforcer notre argument sur le rôle de l'appartenance ethnique dans la mobilisation de travailleurs immigrés. Dans la tentative de 2012, l'appartenance ethnique sert à légitimer le discours essentialiste d'une « culture partagée du travail » et incite les salariés à accepter des conditions de travail exigeantes sans se rebeller. Dans le cas du quartier Château-d'eau, au contraire, face à l'abus évident de l'employeur, la différence ethnique devient un catalyseur de révolte. Elle diminue la charge symbolique que comporte le déclenchement de la grève dans l'univers clos du travail et permet, au contraire, de travailler avec l'employeur co-ethnique, à former le sentiment d'alliance. La solidarité ethnique n'est donc pas automatique dans le monde du marché des migrants : sans la confiance et la réciprocité, la solidarité peut être brisée, et le syndicat apparaît désormais comme un outil important pouvant permettre aux travailleurs immigrés d'appréhender les conflits au travail.

30/ Entretien, 10 février 2014, dans la boutique.

CONCLUSION

Si l'enclave ethnique facilite l'insertion économique des travailleurs chinois en leur garantissant l'accès à l'emploi malgré leur statut de sans-papiers, elle ralentit cependant l'assimilation du répertoire d'action syndical par les travailleurs. L'interaction entre la CGT et les travailleurs chinois paraît ainsi comme une négociation constante autour de cette tension : d'une part, les immigrés chinois, fortement dépendants d'une économie ethnique caractérisée par des conditions de travail acharnées, deviennent plus réceptifs à la loi française régissant le travail et le droit des étrangers ; d'autre part, la CGT, malgré son insistance sur une vision « classiste » des luttes ouvrières, est parfois obligée de modifier ses stratégies en incorporant les commerçants chinois dans la négociation. Nous observons désormais un processus de *boundary blurring* (Alba et Nee, 2003) à travers la convergence entre ces deux visions sur le travail.

Comme l'ont suggéré Alberti, Holgate et Tapia (2013), au lieu de considérer les travailleurs immigrés comme des *travailleurs* tout court, les syndicats sont amenés pour progresser parmi eux à prendre en compte les vulnérabilités propres à la condition migratoire afin de les organiser en tant que *travailleurs migrants*. Ces constats paraissent particulièrement pertinents pour l'enclave économique illustrée dans ce texte. Si la CGT est amenée à incorporer les travailleurs chinois dans le mouvement des sans-papiers afin d'élargir la base du mouvement sans-papiers, elle a aussi, bon gré mal gré, appris à collaborer avec les employeurs chinois afin d'améliorer la condition de travail de ses adhérents. À une époque où les travailleurs migrants deviennent, dans les pays avancés, une ressource pour un mouvement syndical déclinant (Mustchin, 2012), les liens communautaires, loin d'être un obstacle à la mobilisation, pourraient être le support des mouvements des syndicats, à condition que ces derniers parviennent à reconnaître les rapports sociaux créés par l'économie communautaire. Ce constat permet non seulement de transformer les liens communautaires en support au mouvement syndical, dans un contexte français où les liens communautaires sont souvent stigmatisés, mais il invite aussi à renoncer à l'opposition entre « communauté » et « société nationale » et à prendre en compte les effets positifs, quoiqu'ambivalents, des liens communautaires.

Ya-Han Chuang
LISST, université Toulouse-Jean Jaurès
GEMASS, université Paris-IV Sorbonne
yahanduken@gmail.com

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ALBA R., NEE V., 2003 *Remaking the American Mainstream. Assimilation and Contemporary Immigration*, Cambridge (Mass.), London : Harvard University Press.
- ALBERTI G., HOLGATE J., TAPIA M., 2013 « Organising Migrants as Workers or as Migrant Workers ? Intersectionality, Trade Unions and Precarious Work », *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (22), p. 4132-4148.
- AUGUIN E., 2005 « Le lien filial en migration : les Chinois du sud de Zhejiang », *Hommes et migrations*, n° 1254, p.18-28.
- BARRON P., BORY A., TOURETTE L., CHAUVIN S., JOUNIN N., 2011 *On bosse ici, on reste ici ! La grève des sans-papiers : une aventure inédite*, Paris : La Découverte.
- BARRON P., BORY A., TOURETTE L., CHAUVIN S., JOUNIN N., 2014 « Derrière le sans-papiers, le travailleur ? », *Genèses*, 1, p. 114-139.
- BARTH F., 1969 *Ethnic Groups and Boundaries : The Social Organization of Difference*, Boston (Mass.) : Little Brown.
- BEAUD S., PIALOUX M., 1999 *Retour sur la condition ouvrière – Enquête aux usines Sochaux-Montbéliard*, Paris : Fayard.
- BERAHA R. (dir.), LIWEN SHICHENG D., JUNLIANG P., LUCCHINI G., XIA F., 2012 *La Chine à Paris : enquête au cœur d'une communauté méconnue*, Paris : Robert Laffont.
- BÉROUD S., 2009 « Organiser les inorganisés. Des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation », *Politix*, 85 (1), p. 127-146.
- BONACICH E., MODELL J., 1980 *The economic basis of ethnic solidarity : Small business in the Japanese American community*, Berkeley and Los Angeles : University of California Press.
- BURAWOY M., 1982 [1979] *Manufacturing Consent : Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, Chicago (Ill.) : University of Chicago Press.
- CATTELAINE C., LIEBER M., NGUGEN S., SAILLARD C., 2005 « Les déclassés du Nord. Une nouvelle migration chinoise en France », *Revue européenne des migrations internationales*, 21 (3), p. 27-52.
- CHAUVIN S., 2007 « Le worker centre et ses spectres : les conditions d'une mobilisation collective des travailleurs précaires à Chicago », *Sociologies pratiques*, 15 (2), p. 41-54.
- CHUANG Y. H., 2013 « Les "aventuriers" et les "naufragés" : deux types d'immigrés chinois à Paris, ou une face cachée du miracle chinois », *Migrations sociétés*, 149, p. 175-190.
- CHUANG Y. H., 2014 « Sortir de l'ombre : la grève des manucures chinoises à Château-d'eau », *Terrains de luttes*, <http://terrainsdeluttes.ouvaton.org>
- ESCAFRE-DUBLET A., SIMON P., 2009 « Représenter la diversité en politique : une reformulation de la dialectique de la différence et de l'égalité par la doxa républicaine », *Raisons politiques*, 35 (3), p. 125-141.
- FINE J. 2006 *Workers centers : Organizing Communities at the Edge of the Dream*, Ithaca (N. Y.) : Cornell University Press.

- FRIEDMAN E., LEE C. K., 2010 « Remaking the World of Chinese Labour : A 30 Year Retrospective », *British Journal of Industrial Relations*, 48 (3), p. 507-533.
- GAO Y., POISSON V., 2005 *Le trafic et l'exploitation des immigrants chinois en France*, Genève : Bureau international du travail.
- HASSOUN J.-P., TAN Y. P., 1986 « Les Chinois de Paris : minorité culturelle ou constellation ethnique ? », *Terrains*, 7, p. 34-44.
- HOLGATE J., KELES J., KUMARAPPEN L., POLLERT A., 2012 « Workplace Problems among Kurdish Workers in London : Experiences of an "Invisible" Community and the Role of Community Organisations as Support Networks », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 38 (4), p. 595-612.
- JAMES P., KARMOWSKA J., 2012 « Unions and Migrant Workers : Strategic Challenges in Britain », *Transfer : European Review of Labour and Research*, 18 (2), p. 201-212.
- LE BAIL H., 2015 « Mobilisation de femmes chinoises migrantes se prostituant à Paris. De l'invisibilité à l'action collective », *Genre, sexualité & société*, 14.
- LEE C. K., 2007 *Against the Law : Labor Protests in China's Rustbelt and Sunbelt*, Berkeley (Calif.) : University of California Press.
- LEM W., 2008 « Migrants, Mobilization, and the Making of Neo-Liberal Citizens in Contemporary France », *Focaal*, 51, p. 57-72.
- LUCCINI G., 2012 « Singularités de la migration chinoise en France » dans Beraha R. (dir), *La Chine à Paris : enquête au cœur d'un monde méconnu*, Paris : Robert Laffont.
- MA MUNG E., 2000 *La Diaspora chinoise : géographie d'une migration*, Paris : Ophrys.
- MARTINEZ L., PERRET R., 2009 « Meanings and Dilemmas in Community Unionism : Trade Union Community Initiatives and Black and Minority Ethnic Groups in the UK », *Work, Employment & Society*, 23, p. 693-710.
- MESLIN K., 2011 « Les réfugiés cambodgiens, des ouvriers dociles ? Genèse et modes de pérennisation d'un stéréotype en migration », *Revue européenne des migrations internationales*, 27 (3), p. 83-101.
- MUSTCHIN S., 2012 « Unions, Learning, Migrant Workers and Union Revitalization in Britain » *Work, Employment & Society*, 26 (6), p. 951-967.
- NOIRIEL G., 1988 *Le creuset français*, Paris : Seuil.
- PATTIEU S., 2015 *Beauté Parade*, Paris : Plein Jour.
- PORTES A., STEPICK A., 1993 *City on the Edge : The Transformation of Miami*, Berkeley (Calif.) : University of California Press.
- RATH J., KLOOSTERMAN R., 2000 « Outsiders' Business : A Critical Review of Research on Immigrant Entrepreneurship », *International Migration Review*, p. 657-681.
- SCOTT J., 1977, *The Moral Economy of the Peasant : Rebellion and Subsistence in Southeast Asia*, New Haven (Conn.) : Yale University Press.
- SPIRE A. J., 2011, « Contingent Symbiosis and Civil Society in an Authoritarian State : Understanding the Survival of China's Grassroots NGOs », *American Journal of Sociology*, 117 (1), p. 1-45.

- SPLAN, 2010 « La grève de sans-papiers au miroir de la précarité », *Plein droit*, 84 (1), p. 33-36.
- STREIFF-FÉNART J.,
POUTIGNAT P., 1995 *Théories de l'ethnicité*, Paris : PUF.
- THIREAU I., HUA L., 2005 « Jugements de légitimité et d'illégitimité : la vie normative dans les nouveaux lieux de travail en Chine », *Revue française de sociologie*, 46 (3), p. 529-558.
- THOMPSON E.P., 1971 « The Moral Economy of the English Crowd in the Eighteenth Century », *Past and Present*, p. 76-136.
- TILLY C., 1984 « Les origines du répertoire de l'action collective contemporaine en France et en Grande-Bretagne », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, p. 89-108.
- WILSON K. L., PORTES A., 1980 « Immigrant Enclaves : An Analysis of the Labor Market Experiences of Cubans in Miami », *American Journal of Sociology*, 86 (2), p. 295-319.
- ZHOU M., 1995 *Chinatown : The Socioeconomic Potential of an Urban Enclave*, Philadelphia (Pa.) : Temple University Press.