

Sous la direction de
PAUL-ANDRÉ LAPOINTE

DIALOGUE SOCIAL, RELATIONS DU TRAVAIL ET SYNDICALISME

Perspectives historiques
et internationales



**UNIVERSITÉ
LAVAL**

Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi



**Dialogue social,
relations du travail
et syndicalisme
Perspectives historiques
et internationales**

Sous la direction de
PAUL-ANDRÉ LAPOINTE



**Dialogue social,
relations du travail
et syndicalisme
Perspectives historiques
et internationales**



Presses de
l'Université Laval

Les Presses de l'Université Laval reçoivent chaque année du Conseil des Arts du Canada et de la Société de développement des entreprises culturelles du Québec une aide financière pour l'ensemble de leur programme de publication.

Financé par le gouvernement du Canada
Funded by the Government of Canada



Maquette de couverture: Laurie Patry

Conception graphique et mise en pages: Danielle Motard

ISBN: 978-2-7637-3243-5

ISBN PDF: 9782763732442

© Les Presses de l'Université Laval 2016

Tous droits réservés. Imprimé au Canada

Dépôt légal 4^e trimestre 2016

Les Presses de l'Université Laval

www.pulaval.com

Toute reproduction ou diffusion en tout ou en partie de ce livre par quelque moyen que ce soit est interdite sans l'autorisation écrite des Presses de l'Université Laval.

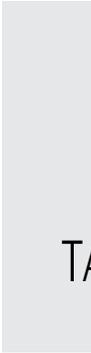
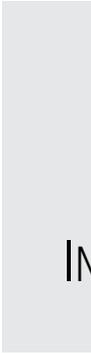


TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|----------|--|-----|
| | INTRODUCTION | 1 |
| | Paul-André Lapointe | |
| 1 | Le dialogue social européen ou la déconstruction du droit social et la transformation des relations professionnelles | 23 |
| | Anne Dufresne et Corinne Gobin | |
| 2 | Le modèle nordique de relations industrielles: entre changements et continuité | 65 |
| | Jean-Patrick Brady | |
| 3 | Le modèle allemand du dialogue social et son renouveau dans la crise | 91 |
| | Udo Rehfeldt | |
| 4 | Dialogue social et négociation collective en France, une mise en perspective | 123 |
| | Jean-Marie Pernot | |

| | | |
|----------|--|------------|
| 5 | Pourquoi le tripartisme n'existe-t-il pas aux États-Unis ? | 159 |
| | Essai d'économie politique historique des rapports collectifs du travail depuis 1935 | |
| | Étienne Cantin | |
| 6 | Quasi-disparition de la grève et régime néolibéral de relations du travail | 201 |
| | Le cas du Québec, 1960-2014 | |
| | Paul-André Lapointe | |
| 7 | Le dialogue social au Brésil : corporatisme et partenariat en milieu de travail | 257 |
| | Lorenzo Frangi | |
| 8 | La transformation du dialogue social à l'ère de la démocratie conservatrice. | 281 |
| | Contraintes financières et innovations syndicales | |
| | Frédéric Hanin | |
| | NOTES BIOGRAPHIQUES | 315 |



INTRODUCTION

Paul-André Lapointe

Université Laval, Québec

Quelques années après la plus grande crise économique (2007-2009) que le capitalisme occidental ait connue depuis les années 1930, le travail et l'emploi sont plus que jamais au cœur des politiques publiques et des stratégies des entreprises. En vue de réduire les déficits publics, les politiques austéritaires¹ s'acharnent sur les salaires et les conditions d'emploi des fonctionnaires, tandis que les entreprises recherchent une plus grande flexibilité de l'emploi et une réduction des coûts salariaux pour accroître leur compétitivité sur des marchés mondiaux agités par une vive concurrence et pour satisfaire les exigences de rendement insatiables des actionnaires et des financiers qui contrôlent désormais leurs destinées. Ces stratégies de l'État et des entreprises affectent considérablement le dialogue social, les relations du travail et le syndicalisme. Affaiblissant davantage ce dernier, aux prises avec un déclin amorcé depuis plusieurs années déjà dans la plupart des pays, elles remettent en cause, d'une part, le système de relations du travail et, d'autre part,

1. « Austé-ritaire » signifie l'imposition d'une politique d'**austérité** de manière **autori-taire** (Dufresne et Pernot, 2013 : note 1, 4).

le dialogue social qui avait été supposément conçu et introduit pour accroître le pouvoir des « partenaires sociaux » dans la détermination des politiques publiques et des conditions de travail et d'emploi.

Mis en avant par l'Union européenne (UE), depuis le milieu des années 1980, et par l'Organisation internationale du travail (OIT) qui, une décennie plus tard, en a fait l'un des piliers de son agenda du travail décent, le dialogue social était, jusqu'à tout récemment, considéré comme une expression à la mode au cœur du vocabulaire branché des relations industrielles contemporaines. Il est toutefois l'objet de controverses, qui se sont amplifiées par son abandon au cours des toutes dernières années qui ont vu les gouvernements se lancer dans « l'austé-ritarisme » en adoptant des politiques contre les droits des travailleurs qui ont entraîné une dégradation des conditions de travail et d'emploi (Degryse et Clauwaert, 2012; Hyman, 2016; Schulten et Müller, 2013; Vaughan-Whitehead, 2015). Considéré par les uns comme un progrès démocratique, car il associe, d'une manière consensuelle, les partenaires sociaux à la définition des problèmes ainsi qu'à la recherche et à la mise en œuvre de solutions mutuellement bénéfiques (De Munck *et al.*, 2012), le dialogue social est vu par les autres comme un dispositif porteur de concessions salariales, imposées par les entreprises et l'État, animés par les logiques de la compétitivité et de l'austérité, auxquelles les syndicats sont incités, voire contraints, d'adhérer (Hyman, 2010 et 2016).

En faisant appel aux publications officielles de l'Union européenne et de l'OIT de même qu'à la littérature pertinente, le dialogue social peut se définir de trois manières différentes (Hyman, 2010). Pour l'OIT, il représente les diverses formes d'échange d'informations, de consultation et de négociation entre les syndicats, les représentants des employeurs et ceux du gouvernement sur des questions d'intérêt commun concernant les politiques publiques et les conditions de travail et d'emploi. Ces relations peuvent être de nature tripartite ou seulement bipartite, ne réunissant alors que les représentants des employeurs et les syndicats. Elles peuvent enfin prendre place aux niveaux national, régional, sectoriel ou au niveau de l'entreprise (Carl et Bridgford, 2012; Fashoyin, 2004;

Ishikawa, 2003)². En somme, selon l'OIT, le dialogue social ne serait qu'une autre façon de nommer les relations industrielles.

La deuxième définition s'applique à l'UE. Au sein de cette dernière, le dialogue social correspond à une configuration institutionnelle spécifique qui réunit les « partenaires sociaux », avec ou sans les institutions européennes, aux niveaux interprofessionnel, concernant l'économie et le marché du travail dans l'ensemble de l'UE, ou sectoriel, couvrant un secteur européen d'activité spécifique (CE, 2012 : 8). Selon la Commission européenne (CE) et la Confédération européenne des syndicats (CES), le dialogue social constitue une composante essentielle du modèle social européen (CEC, 2002 : 6 ; ETUC, 2006 : 1).

Enfin, une troisième définition associe le dialogue social à un processus spécifique des relations industrielles qui serait distinct des négociations collectives. Reposant sur une approche coopérative et orientée vers la résolution de problèmes, le dialogue social correspondrait alors aux échanges entre les acteurs sociaux en vue d'établir un diagnostic de la situation et d'identifier les problèmes à résoudre ainsi que les solutions envisageables. En permettant de développer un consensus sur des objectifs communs, il serait préalable aux négociations sur la distribution des coûts et des bénéfices de la solution retenue (Visser, 2001 : 184-185). Le dialogue social s'apparente ainsi au processus de négociation intégrative, tel que défini par les Américains Richard Walton et Robert Mckersie, dans leur ouvrage séminal paru en 1965 et consacré à la théorie behavioriste des négociations collectives (Walton et Mckersie, 1991).

Dans la perspective de Visser, le dialogue social est nettement porteur d'une orientation normative tournée vers l'établissement de consensus entre les acteurs sociaux. Dans diverses publications officielles, notamment dans le rapport du Directeur général sur le travail décent (ILO, 1999), l'OIT ainsi que les auteurs qui s'y rattachent (Fashoyin, 2004 : 372-376 ; Ghai, 2003 : 142 ; Ishikawa, 2003 : 1) partagent cette orientation. C'est ainsi que, dans un manuel de formation sur le dialogue social destiné aux syndicalistes, conçu par le Centre international de formation de l'OIT et réalisé dans le cadre d'une coopération entre l'OIT et l'UE

2. Voir aussi sur le site Web de l'OIT : <http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm>, consulté le 25 mai 2016.

sur le dialogue social et les relations industrielles, leurs auteurs considèrent que :

The crucial aspect about Social Dialogue is its partnership approach. It starts from the assumption that trade unions and employers' associations acknowledge the existence of a common problem and commit themselves to joint actions to deal with it. Social Dialogue is thus a tool for building consensus. [...]

The ILO sees two main possible benefits in this dialogue approach : first, the democratization of economic and social policy-making, and second, the reduction of social conflicts. (Carl et Bridgford, 2002 : 13)

Peter Auer a, pour sa part, étudié les pactes sociaux mis en vigueur dans les années 1990 dans quatre pays de l'UE, soit l'Autriche, le Danemark, l'Irlande et les Pays-Bas (Auer, 2002). Il en conclut que le dialogue social dans ces pays leur a permis de sortir de la crise de l'emploi des années 1980. Plus précisément, la contribution du dialogue social se résume en trois points : la modération salariale, la diminution du nombre de conflits de travail et le soutien à des réformes impopulaires du système de protection sociale.

La modération salariale a été l'objectif fondamental des pactes sociaux [...] Faute d'un accord entre les partenaires sociaux, une spirale inflationniste des salaires et des prix a sévi dans beaucoup de pays européens à la fin des années soixante-dix et au cours de la décennie suivante. Cette inflation a toutefois pu être jugulée pendant les années quatre-vingt-dix, résultat remarquable dû pour une grande part aux politiques de modération salariale élaborée dans le cadre du dialogue social. (Auer, 2002 : 63)

La nouvelle responsabilité à l'échelle macroéconomique des partenaires sociaux, qui découle des pactes sociaux, a aussi permis de diminuer le nombre de conflits du travail. Cela est d'autant plus remarquable qu'ils ont participé à l'élaboration de réformes impopulaires du système de protection sociale. Au cours de ces réformes, les syndicats ont dû renoncer à certains principes intouchables et, outre ces réformes, les accords permettant d'abaisser les salaires auraient pu déclencher des conflits sociaux. Des finances publiques plus rigoureuses, en raison notamment des critères de Maastricht, ont imposé ces réformes, lesquelles impliquent à leur tour un nouveau partage des

responsabilités entre l'État, les employeurs et les travailleurs. (Auer, 2002 : 66)

Cette représentation harmonieuse du dialogue social cadre bien avec un modèle utopique des relations industrielles au sein duquel les consensus entre les syndicats et les employeurs feraient disparaître les conflits d'intérêts et de pouvoir. Mis en œuvre dans divers pactes sociaux ou dans des pactes pour l'emploi et la compétitivité au niveau de l'entreprise, autour d'un consensus sur les impératifs de la compétitivité nationale ou celle de l'entreprise, le dialogue social a entraîné des concessions salariales importantes et un recul de la part des salaires dans le revenu national (Hyman, 2016 ; Keune et Galgoczi, 2008). Comme ces deux derniers facteurs sont fortement associés à la Grande Récession de la fin des années 2000 (ETUI, 2014 ; Hyman 2010 ; Keune, 2008 ; Regan, 2013 ; Watt, 2008), faut-il en conclure que le dialogue social, ainsi conçu et mis en œuvre dans des conditions spécifiques, aurait contribué à la crise ?

En référence aux auteurs classiques du pluralisme de l'École d'Oxford, Hyman (2010) rappelle la distinction entre deux formes d'institutionnalisation : d'une part, l'institutionnalisation du consensus, reposant sur un « *substantive consensus* » associé à la représentation harmonieuse du dialogue social ; d'autre part, l'institutionnalisation du conflit, basée sur un consensus sur les règles de détermination des conditions d'emploi (« *procedural consensus* »), règles qui sont le plus souvent réunies dans un code du travail. Ce dernier joue un rôle majeur dans l'encadrement des relations du travail en définissant les règles du jeu ainsi que les droits et les obligations de chacun des acteurs. Le code du travail circonscrit le pouvoir des acteurs et les conditions de son exercice, notamment le droit de grève, ainsi que les recours possibles à l'État en cas de transgression des règles. Selon l'approche pluraliste des relations du travail, il établit un certain équilibre des pouvoirs entre les parties, grâce notamment à certains dispositifs comme l'obligation de négocier, le droit de grève et la hiérarchisation des divers paliers de négociation. À l'intérieur de ce cadre institutionnel, les acteurs négocient et arrivent généralement à un compromis, dont le contenu varie selon leur pouvoir. Ces arrangements institutionnels sont assurément variables, selon les contextes nationaux. Tandis qu'au Canada et aux États-Unis prédomine très largement la négociation d'entreprise, il existe plusieurs paliers de négociation en Europe, dont la hiérarchisation constitue toutefois, en ce moment, un

enjeu majeur. En effet, on observe partout en Europe depuis quelques années un phénomène d'érosion des négociations aux paliers supérieurs, alors que les négociations se concentrent de plus en plus sur l'entreprise, contribuant à un affaiblissement du pouvoir des syndicats (Schulden et Müller, 2013 : 205-209).

Sur le plan supranational, même si le dialogue social occupe une place importante, comme c'est le cas au niveau de l'UE, il n'existe pas véritablement d'équivalent aux codes nationaux du travail. Un certain cadre institutionnel est certes présent, mais il regroupe toutefois des règles plutôt minimales, ne comportant aucune obligation de négocier et ne permettant pas l'exercice du droit de grève. En ce sens, ces règles entraînent un déséquilibre des pouvoirs au profit des employeurs (OSE, 2011). Il est en conséquence difficile, voire impossible, de conclure des accords substantiels et satisfaisants pour les syndicats. Devant cette situation, il s'est développé une dérive particulière concernant le dialogue social européen, en ce sens que les acteurs auraient ainsi sombré dans un fétichisme de la procédure (« *procedural fetishism* ») en signant, afin d'assurer leur légitimité, des accords en grand nombre, peu importe qu'ils soient vides de contenu (Hyman, 2010).

Cette appréciation critique du dialogue social ouvre la voie pour une réflexion sur les conditions à réunir pour que ce dernier puisse servir les intérêts des syndicats et des travailleurs. Jacques Freyssinet (2015a) apporte à ce sujet une contribution intéressante en énonçant trois conditions essentielles pour un véritable dialogue social tripartite, sur le plan national. En premier lieu, il doit exister un minimum de diagnostic partagé sur la nature des problèmes et des solutions. Cette condition était présente dans les expériences néocorporatistes dans les pays nordiques et en Allemagne à l'époque des « Trente Glorieuses ». En revanche, elle est complètement absente aujourd'hui tant en Europe que dans les Amériques. Les gouvernements mettent l'accent sur l'austérité budgétaire et s'attaquent à l'emploi et aux salaires de leur personnel, pendant que les employeurs accordent la priorité à la compétitivité et à la flexibilité et cherchent en conséquence à réduire les coûts salariaux, tout en privilégiant les négociations aux paliers de l'entreprise et de l'établissement. Dans les pays à multiples niveaux de négociations, les gouvernements

s'alignent sur les revendications patronales et veulent réformer le code du travail afin d'assurer la prépondérance des négociations d'entreprise sur les autres paliers de négociations. C'est le cas notamment en France avec la réforme El Khomri, qui rencontre une forte opposition des syndicats et des travailleurs. Les problèmes définis et les solutions mises de l'avant par les gouvernements et le patronat sont donc aux antipodes de ceux des syndicats qui estiment pour leur part qu'il faut relancer l'économie par l'amélioration des salaires et de la qualité des emplois et par la réduction des inégalités.

En deuxième lieu, pour qu'un véritable dialogue social puisse prendre place, il doit exister une volonté de la part de tous les acteurs de construire un compromis (Freyssinet, 2015a). Pour les gouvernements, l'obtention d'un compromis avec le monde syndical est généralement susceptible de procurer une légitimité à ses politiques et d'assurer la paix sociale. Or, dans le contexte actuel, la faiblesse des syndicats incite peu les gouvernements à chercher un compromis avec eux. Cette incitation est d'autant plus faible que les gouvernements ont trouvé de nouvelles sources de légitimité du côté des grandes institutions financières internationales et des agences de notation. Quant au patronat, il peut imposer ses objectifs de réduction des coûts salariaux et d'accroissement de la flexibilité, compte tenu du pouvoir énorme qu'il retire de la libéralisation des marchés, et ce, sans se soucier de la paix industrielle, du fait de la faiblesse des syndicats.

Le renforcement des syndicats constitue la troisième condition essentielle à un dialogue social, susceptible de produire des résultats effectifs et favorables aux salariés. Plus précisément, les syndicats doivent renforcer leur « capacité à mobiliser les salariés sur la base d'un projet alternatif crédible » (Freyssinet, 2015a). Pour ce faire, les syndicats doivent construire une véritable solidarité parmi les salariés, qui soit autre chose que la « juxtaposition des intérêts particuliers » ; ils doivent également construire une coalition avec les autres mouvements sociaux. En somme, les syndicats doivent se faire reconnaître comme des acteurs incontournables dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques.

Bien que formulées pour le dialogue social au palier national dans les pays européens, les trois conditions énoncées par J. Freyssinet sont également applicables dans les Amériques et aux autres paliers du dialogue social. Elles permettent de dégager le dialogue social et, plus généralement, les relations du travail et les négociations collectives, d'une vision harmonieuse, consensuelle et normative. À ces trois conditions, il faudrait ajouter l'obligation de résultats effectifs et favorables pour les syndicats et les travailleurs (Hyman, 2010). C'est dans cette perspective critique que les auteurs de cet ouvrage abordent le dialogue social, les relations du travail et le syndicalisme.

Réunis pour la première fois à l'occasion d'un séminaire sur le dialogue social, tenu à Québec à l'automne 2013 sous les auspices de l'Alliance de recherche universités-communauté (ARUC) – *Innovations, travail et emploi*, ces derniers croisent leur regard à partir de différentes expériences nationales et régionales spécifiques : l'Europe, les pays nordiques, l'Allemagne, la France, les États-Unis, le Québec et le Brésil. Prenant le dialogue social, comme ancrage commun, ils sont davantage concernés par son impact sur les relations du travail et le syndicalisme. Le choix des pays s'avère pertinent dans la mesure où chacun des pays retenus représente l'un des types de la typologie développée par Visser (2009), sur la base de différentes typologies (régimes de production, régimes d'emploi et régimes de relations industrielles). La typologie de Visser, d'ailleurs reprise par Freyssinet (2015b), distingue cinq régimes de relations professionnelles en Europe : 1) le corporatisme organisé, regroupant les pays nordiques ; 2) le partenariat social, dont l'Allemagne fait partie ; 3) le régime polarisé centré sur l'État, rassemblant les pays du sud de l'Europe dont la France ; 4) le pluralisme libéral, qui réunit le Royaume-Uni et auquel on peut associer les États-Unis ainsi que le Canada et le Québec au sein du modèle anglo-saxon (Freeman *et al.*, 2007 ; Lapointe et Bach, 2016) ; 5) le régime fragmenté centré sur l'État, composé des pays du centre-est de l'Europe, anciennement dans le giron de l'URSS et qui ont nouvellement accédé à l'UE. Aucun pays étudié dans l'ouvrage ne fait partie du dernier groupe. En revanche, le Brésil, qui ne fait pas partie de la typologie de Visser, est abordé dans l'ouvrage. Pour certains auteurs, il est associé à une économie de marché hiérarchique, caractérisée par la présence massive de l'investissement direct étranger, des relations du

travail « atomistique » et un syndicalisme fragmenté. Pour souligner en outre la présence massive de l'État dans le domaine des relations industrielles, l'auteur du chapitre consacré au Brésil soutient qu'il s'agit d'un « régime légiféré ». De plus, le Brésil est digne d'un grand intérêt, car il est le cinquième pays en importance au monde par sa population, tandis que son économie, mesurée par le produit national brut, se classe au septième rang (Anner et Cândia Veiga, 2013).

Les principales caractéristiques du régime des relations industrielles des pays abordés ainsi que leur classement au sein des diverses typologies sont présentés aux tableaux I et II. Ces tableaux peuvent servir de guide pour la lecture de l'ouvrage. Ils donnent une vue synthétique des principales différences et ressemblances entre les divers pays qui feront l'objet d'un chapitre spécifique. Ils permettent également de bien distinguer l'Europe continentale des Amériques.

Dans le premier chapitre portant sur l'Union européenne, les auteurs, A. Dufresne et C. Gobin, soutiennent que le dialogue social, dans sa représentation harmonieuse des relations du travail, est devenu la représentation dominante de l'ensemble du système des relations professionnelles dans de nombreux pays. En utilisant une méthode d'analyse lexico-sémantique, toujours insérée dans la prise en compte du contexte historique particulier, elles retracent l'évolution du poids des imaginaires sociopolitiques, dont le dialogue social est l'un des plus puissants à l'époque contemporaine, qui encadrent les actions et les stratégies des acteurs sociaux, qui à leur tour exercent une influence sur la définition de ces imaginaires sociopolitiques. L'histoire que les auteures reconstituent, celle de la construction européenne et de la place du travail et du syndicalisme en son sein, est celle d'une lutte entre les acteurs sociaux (instances de gouvernance de l'UE, gouvernements nationaux, organisations patronales et syndicales, tant nationales qu'européennes) pour imposer leur définition des imaginaires sociopolitiques. « La lutte des classes est aussi une lutte lexicale. » Au terme de cette lutte, au fil de l'histoire récente de l'UE, le syndicalisme en ressort considérablement affaibli et en perte de légitimité. La démocratie en souffre aussi, avec la castration d'un contre-pouvoir démocratique que représente le syndicalisme.

TABEAU I PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DU RÉGIME DE RELATIONS INDUSTRIELLES DES PAYS ABORDÉS DANS L'OUVRAGE, À L'EXCEPTION DU BRÉSIL, ET CLASSEMENT SELON LES GRANDES TYPOLOGIES

| | PAYS NORDIQUES | ALLEMAGNE | FRANCE | ÉTATS-UNIS CANADA/QUÉBEC |
|---|-------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| RÉGIME DE RELATIONS INDUSTRIELLES | Corporatisme organisé | Partenariat social | Polarisé/centré sur l'État | Pluralisme libéral |
| RÉGIME D'ÉTAT-PROVIDENCE | Universaliste | Dualiste | Dualiste | Résiduel |
| RÉGIME DE PRODUCTION | Économie de marché coordonnée | Économie de marché coordonnée | Économie de marché étatiste | Économie de marché libérale |
| RÉGIME D'EMPLOI | Inclusif | Dualiste | Dualiste | Libéral |
| ÉQUILIBRE DES POUVOIRS | Favorable au travail | Équilibré | Alternant, selon les périodes | Favorable aux employeurs |
| PRINCIPAL PALIER DE NÉGOCIATION | Secteur | Secteur | Secteur | Entreprise |
| PALIER RÉEL DE NÉGOCIATION* (1980 ET 2014) | En déclin important (3,8 et 2,7) | En déclin (3,55 et 2,85) | En déclin important (3,35 et 2,25) | Stable (1) |

| | PAYS NORDIQUES | ALLEMAGNE | FRANCE | ÉTATS-UNIS CANADA/QUÉBEC |
|--|--|--|---|--|
| DÉROGATION DES PALIERS INFÉRIEURS (ENTREPRISE) PAR RAPPORT AUX PALIERS SUPÉRIEURS (SECTORIEL ET NATIONAL), SELON UNE ÉCHELLE DE 0 À 3 | Laissée à la discrétion des acteurs (1) | Dérogation possible sous certaines conditions (2) | Changement important 1980 : pas de dérogation (3) 2014 : le principe de faveur est inversé ; les accords d'entreprise priment sur les accords de niveau supérieur (0) | Pas de dérogation (3) |
| Degré de coordination dans la négociation des salaires | Coordination élevée | | Faible coordination | Négociations fragmentées et confinées aux entreprises |
| Style de négociation | Intégrative | | | Orientée vers le conflit |
| Rôle de l'État dans les relations du travail | Limité (médiateur) | « Ombre de la hiérarchie » | Interventions fréquentes Extension des conventions collectives | Non-intervention |
| Représentation des employés (comités d'entreprise) | Canal unique | Obligatoires en vertu de la loi | | Absence de comités d'en- treprise |
| | Consultation avec possibilité de recours judiciaire | Canal dual | | |
| | | Codétermination sur certains enjeux (ex. fusions, acquisi- tions et restructuration) | Consultation avec possibilité de recours judiciaire | |

| | PAYS NORDIQUES | ALLEMAGNE | FRANCE | ÉTATS-UNIS CANADA/QUÉBEC |
|---|--|---|--|---|
| TAUX DE SYNDICALISATION (1980 ET 2013) | Très élevé et en déclin (71,1 % et 62,6 %) | Moyen et en déclin prononcé (34,9 % et 17,7 %) | Très faible et en déclin prononcé (18,3 % et 7,7 %) | Variable États-Unis : très faible et en déclin prononcé (22,3 % et 10,8 %) Canada : moyen et en déclin (34,0 % et 29,5 %) Québec : moyen et stable (35,9 % et 36,9 %) |
| TAUX DE COUVERTURE PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE (1980 ET 2013) | Très élevé et en légère croissance (77,5 % et 83,3 %) | Élevé et en déclin prononcé (85,0 % et 57,6 %) | Très élevé et en croissance (77,4 % et 98,0 %) | Égal au taux de syndicalisation |

* Le palier réel de négociation est calculé en considérant la fréquence et l'ampleur des négociations d'entreprise, l'articulation des négociations d'entreprise avec les niveaux supérieurs, la nature des dérogations et la teneur de clauses d'ouverture ; selon une échelle de 1 (entreprise) à 5 (palier national ou intersectoriel)

Sources : Visser, 2009 ; tableau 2.2, 49 ; Visser, 2016 ; Visser et al., 2015 : figures 1 et 2, 2 et 5 ; construit par l'auteur à partir des données de la *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2014 (ICTWSS)*, version 5.0.

TABLEAU II TAUX DE SYNDICALISATION ET TAUX DE COUVERTURE SYNDICALE, BRÉSIL, 2013

| | |
|---|---|
| TAUX DE SYNDICALISATION | Faible et en déclin prononcé. 35 % en 1992 et 16,6 % en 2013. Se situe au 38 ^e rang sur 60 pays, en 2013 |
| TAUX DE COUVERTURE PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE | Entre moyen et élevé. Se situe au 15 ^e rang sur 63 pays avec un taux de 64,2 %, en 2013. En légère croissance depuis 2009. |

Sources : Visser *et al.*, 2015 : figures 1 et 2, 2 et 5 ; *Data Base on Institutional characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2014 (ICTWSS)*, version 5,0.

Les pays nordiques auraient-ils évité cette dérive du dialogue social ? C'est la question que l'on pourrait assigner au deuxième chapitre, écrit par J. P. Brady, dans la mesure où l'on pourrait associer le néocorporatisme (ou le corporatisme organisé) au dialogue social. Dans ce cas, la réponse pourrait être positive, car le corporatisme organisé repose sur les conditions que le dialogue social devrait remplir pour livrer des résultats effectifs et favorables aux salariés (voir plus haut). En recourant à l'histoire des relations industrielles, dans chacun des pays du modèle nordique (Suède, Norvège, Danemark et Finlande), l'auteur remonte au début du siècle dernier, à l'époque où ont été négociés les premiers grands accords entre les organisations patronales et syndicales, sous la bienveillance active de l'État, affichant un biais en faveur du monde du travail. Ces accords ont tracé les pourtours du système de relations industrielles selon ses trois paliers constitutifs : national (interprofessionnel), sectoriel (professionnel) et local (entreprise). Le système a connu une période d'âge d'or entre les années 1940 et 1980, que l'on pourrait associer au fordisme. Il est ensuite passé par une crise importante (1980-1995), de laquelle il est sorti en se renouvelant plus ou moins en profondeur afin de s'adapter à de nouveaux contextes. Malgré ces changements, le modèle nordique aurait conservé ses caractéristiques fondamentales, soit un syndicalisme inclusif et la primauté des paliers supérieurs de négociation sur les paliers inférieurs, contrant ainsi les tendances à la segmentation.

Dans le troisième chapitre, U. Rehfeldt présente d'une manière systématique et rigoureuse le modèle allemand de relations industrielles en mettant bien en évidence la dualité et la complémentarité de ses dimensions constitutives. D'une part, le modèle allemand se caractérise par la codétermination, présente dans les figures institutionnelles du conseil d'entreprise et du conseil de surveillance, que l'auteur associe au partenariat social au niveau des entreprises, défini comme un mode de régulation reposant sur la coopération et la négociation. D'autre part, le modèle allemand se distingue par la primauté des négociations collectives de branche (ou de secteur), menées par les puissantes fédérations syndicales, seules habilitées à user du droit de grève, et qui définissent les conditions d'emploi pour les entreprises. La complémentarité entre ces deux dimensions s'exprime dans le fait que le partenariat social au niveau des entreprises intervient sur les enjeux productifs, alors que les négociations collectives de branche sont concernées par les enjeux distributifs. Grâce à des innovations au chapitre de la flexibilité des horaires et du temps de travail, grâce à l'insertion de clauses dérogatoires dans les conventions de branche pour à la fois tenir compte des difficultés des entreprises et soutenir leur compétitivité et grâce à la modération salariale pour protéger l'emploi, le modèle allemand a passé au travers de la grande récession de la seconde moitié des années 2000 sans accroissement significatif du taux de chômage. Ce succès relatif a été toutefois acquis au détriment de la précarisation de l'emploi et de sa dualisation entre de bons emplois syndiqués dans le secteur manufacturier et de mauvais emplois non syndiqués dans le secteur tertiaire privé.

Sous la plume de J. M. Pernot, le quatrième chapitre est consacré au cas de la France, une figure emblématique d'un régime polarisé, centré sur l'État. La France est le pays de plusieurs paradoxes : un très faible taux de syndicalisation qui coexiste avec la couverture de la presque totalité des salariés par une convention collective ; la multiplication des lieux de négociations ainsi que l'accroissement de leur fréquence et l'extension de leurs objets qui se conjuguent avec l'absence de véritables compromis sociaux ; la promotion du dialogue social et l'adoption autoritaire d'une réforme substantielle du code du travail ; un syndicalisme pluriel, divisé et très dépendant de l'État, mais qui arrive à construire des mobilisations d'envergure qui font souvent reculer le gouvernement. Ces paradoxes et bien d'autres sont bien analysés, voire élucidés, par l'auteur qui dresse

en outre une portrait complet et nuancé du syndicalisme et des relations professionnelles. L'auteur éclaire le sens des évolutions récentes et des enjeux du projet de réforme du code du travail. Bien plus qu'un simple déplacement du lieu de la négociation collective, qui pour certains est salué comme un accroissement de la démocratie en entreprise, considérée comme le lieu par excellence de la régulation conjointe, la réforme El Khomri « change la pondération des forces entre les acteurs dans la relation d'emploi ». L'auteur montre bien comment cette réforme, en prolongeant l'évolution récente, sera grandement susceptible de modifier l'équilibre des pouvoirs, d'affaiblir les syndicats et de détériorer les conditions de travail en rapprochant la négociation du « lieu où l'inégalité des parties au contrat est la plus favorable à l'employeur ». En fait, derrière l'apparence d'une démocratie sociale, se cache un glissement du pouvoir en faveur des employeurs et de l'État.

Le cinquième chapitre est consacré aux États-Unis, figure typique du modèle anglo-saxon au sein duquel le dialogue social, hors les négociations collectives d'entreprise ou d'établissement, est à peu près complètement absent. En mobilisant l'approche de l'économie politique, E. Cantin revient sur l'histoire pour mieux comprendre les causes du déclin du syndicalisme et des relations industrielles aux États-Unis. L'auteur se concentre alors sur les luttes politiques et économiques entre deux blocs : l'un formé par l'alliance entre les forces progressistes (dénommées les « *New Dealers* » ou plus généralement les réformateurs « libéraux » ou « progressistes ») et le syndicalisme ; l'autre constitué par l'alliance entre le patronat et les forces conservatrices. Le premier bloc n'a vraiment dominé que pendant la période de l'adoption du Wagner Act et dans les années qui suivirent immédiatement. Néanmoins, cette courte période donna l'envol au syndicalisme américain, dont la présence s'est considérablement accrue pour atteindre un sommet historique au début des années 1950. Mais déjà, à la fin des années 1940, le bloc conservateur parvenait à réduire grandement la portée du Wagner Act et il le fera à quelques reprises tout au long de la période qui est considérée comme l'âge d'or des relations industrielles, soit entre 1947 et 1980. Avec le début de la présidence de Reagan s'enclenche une révolution conservatrice qui se prolonge jusqu'à aujourd'hui et qui se caractérise par des attaques frontales contre les syndicats. Le rêve des conservateurs et du patronat américains est de faire de leur pays « un environnement libéré

de tout syndicalisme ». L'importance politique du bloc conservateur, même sous les présidences démocrates, rend impossible toute réforme du code du travail qui faciliterait la syndicalisation et permettrait un renforcement du syndicalisme.

Vu des États-Unis, le Québec apparaît comme un paradis syndical : le taux de syndicalisation avoisine les 40 % et le code du travail a connu d'importantes modifications dans les années 1970 qui ont été grandement favorables à la syndicalisation : reconnaissance automatique sur signature de cartes par la majorité des salariés concernés ; cotisations syndicales obligatoires pour tous les salariés couverts par une convention collective et arbitrage obligatoire de la première convention collective. Or, malgré les apparences et en dépit d'un taux élevé de syndicalisation, l'auteur du sixième chapitre, P. A. Lapointe, soutient que le syndicalisme s'est affaibli depuis les années 1980. Cette conclusion s'appuie sur l'étude des conflits de travail qui ont, comme partout dans les pays capitalistes développés, énormément chuté au cours des 35 dernières années. Bien loin de signifier l'avènement d'une grande paix industrielle, dans la foulée d'un recours accru au dialogue social en milieu de travail, où la force des arguments primerait désormais sur l'argument de la force, cette évolution est le fruit d'un affaiblissement du syndicalisme, dans le sillage de l'émergence et de la consolidation d'un régime néolibéral de relations du travail. En faisant appel à la thèse des cycles de grèves de longue durée, l'auteur reconstitue la contre-mobilisation patronale et étatique pour affaiblir le syndicalisme. Cette contre-mobilisation s'est déroulée en trois actes : 1) affaiblissement du syndicalisme dans le secteur public, dans les années 1980 ; 2) affaiblissement des syndicats dans le secteur privé, particulièrement dans les branches fortement syndiquées comme la métallurgie et les communications, dans les années 1990 ; 3) offensive patronale dans le cadre d'une multiplication de lock-out dans les années 2000.

Le Brésil fait l'objet du septième chapitre, écrit par L. Frangi. Ce pays se distingue par son appartenance à un modèle typique de relations industrielles que l'on ne retrouve pas dans les pays capitalistes développés, soit le « modèle légiféré », ainsi nommé afin de souligner la présence largement dominante de l'État dans les relations industrielles. Le corporatisme qui y règne n'a aucun rapport avec le « corporatisme organisé » dans les pays nordiques. Au Brésil, l'auteur montre bien que les acteurs

des relations industrielles n'ont pas vraiment d'autonomie par rapport à l'État : ils ont été historiquement constitués par l'État qui encadre de manière très étroite leurs relations en ne laissant aucune place au volontarisme ; en ce qui concerne les syndicats, chacun d'entre eux détient un monopole de représentation sur une base territoriale et leur existence dépend d'une taxe syndicale perçue par l'État auprès des salariés représentés. Après avoir passé en revue les principes fondamentaux sur lesquels reposent les relations du travail, l'auteur reconstitue l'histoire récente du syndicalisme. Après des origines marquées par la prégnance étatique et corporatiste qui ont tendance à l'éloigner des travailleurs, le syndicalisme se renouvelle sous la dictature, avec la création de la CUT, en prenant la direction du mouvement social pour la démocratie. Avec le retour de la démocratie en 1985, la structure des relations industrielles demeure inchangée et les syndicats, extrêmement divisés, demeurent sans ancrage en milieu de travail. Avec l'avènement du néolibéralisme et la détérioration des conditions de travail et d'emploi, les salariés manifestent une grande insatisfaction à l'égard des syndicats impuissants. Avec l'arrivée au pouvoir du Parti des Travailleurs, en 2003, les syndicats ont cherché à se donner une nouvelle légitimité par l'action politique et par l'offre de services à leurs membres. L'auteur aborde en dernier lieu quelques expériences de partenariat dans des usines appartenant à de grandes entreprises européennes. Introduites et animées par la direction, ces expériences n'ont pas vraiment été accompagnées d'une participation indépendante des syndicats locaux. En conclusion, l'auteur rappelle que l'enjeu majeur du syndicalisme et d'un dialogue authentique réside dans une véritable implantation des syndicats en milieu de travail.

Dans le chapitre final, F. Hanin propose une réflexion théorique sur le concept de dialogue social, en le distinguant notamment de la négociation collective et en soulignant les formes qu'il revêt selon le régime d'économie politique, progressiste ou conservateur, au sein duquel il s'insère. À l'ère progressiste (ou fordiste), le dialogue social était au cœur de la régulation de l'emploi et se situait en étroite complémentarité avec la négociation collective, qui possédait alors une dimension politique dans la mesure où elle visait une amélioration générale des conditions de travail et de vie de l'ensemble des salariés. Dans la société conservatrice, le dialogue social s'oppose à la négociation collective. Il repose sur le

partage de valeurs supposément communes autour de l'intérêt général, dans une relation directe entre les élus et les électeurs ou entre les dirigeants et les dirigés. Quant à la négociation collective, elle représente des intérêts collectifs, distincts de l'intérêt général. Elle est animée par des organisations intermédiaires, notamment les syndicats, qui s'interposent entre l'élite et les individus, nuisant ainsi à la démocratie directe. Le dialogue social revêt alors une dimension politique, tandis que la négociation collective est dépolitisée et rabaissée au statut d'une simple technique. Sur la base de ces hypothèses, l'auteur s'attarde aux cas du Canada et du Québec, dont l'étude s'avère concluante. Il termine par la présentation d'une autre perspective concernant le dialogue social qui, en s'inspirant de la déclaration de Philadelphie, pourrait alors se conjuguer avec la transformation sociale et alimenter un certain nombre d'innovations syndicales.

En terminant cette introduction, qu'il nous soit permis de rappeler le processus d'évaluation des chapitres qui composent cet ouvrage. Après avoir fait une présentation orale au cours d'un séminaire, tenu à l'automne 2013, organisé par l'ARUC – *Innovations, travail et emploi* et destiné à un public de chercheurs, d'étudiants et de représentants des milieux syndicaux et gouvernementaux, les auteurs ont été invités à proposer un texte pour une publication dans un ouvrage collectif. Les textes ont été alors soumis à un processus d'évaluation comportant quatre étapes. 1) Les textes déposés ont d'abord été acheminés à deux évaluateurs choisis parmi les auteurs participant à la publication collective. 2) Un séminaire fermé réunissant seulement les auteurs s'est tenu à l'été 2014 où chacun des textes a été discuté sur la base des évaluations préparées par les personnes désignées. Des recommandations en vue d'améliorer les textes ont été à cette occasion formulées à chacun des auteurs. 3) Ces derniers ont produit une nouvelle version de leur texte et l'on remise au directeur de la publication qui a procédé à une évaluation des textes en tenant compte des recommandations formulées lors du séminaire de l'été 2014. 4) Sur la base de l'évaluation du directeur de la publication, les auteurs ont déposé une version pour publication qui a été relue par le directeur et qui a été acceptée telle quelle ou avec modifications mineures.

Bibliographie

- Anner, Mark S. et Joao Paulo Cândia Veiga. 2013. « Brazil ». *Comparative Employment Relations in the Global Economy*. C. Frege et J. Kelly, dir. Londres et New York: Routledge, 265-284.
- Auer, Peter. 2002. *La reprise de l'emploi en Europe L'exemple de l'Autriche, du Danemark, de l'Irlande et des Pays-Bas*. Genève: Bureau international du Travail.
- Carl, Kristin et Jeff Bridgford. 2012. *Social Dialogue A manual for trade union education*. Genève: International Training Center of the International Labour Organization. <http://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2014/06/Social-dialogue-manual.pdf>, consulté le 25 mai 2016.
- Commission européenne (CE), Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion. 2012. *Guide de l'Europe sociale Volume 2 Dialogue social*. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.
- Commission of the European Communities (CEC). 2002. *The European social dialogue, a force for innovation and change*. Proposal for a council decision establishing a Tripartite Summit for Growth and Employment. Communication from the Commission. Bruxelles, 26.6.2002. COM(2002) 341 final.
- Degryse, Christophe et Stefan Clauwaert. 2012. « Dialogue social européen: inventaire avant liquidation ou transformation ? ». *Bilan social de l'Union européenne 2011*. D. Natali et B. Vanhercke, dir. Bruxelles: ETUI, 141-169.
- De Munck, Jean, Claude Didry, Isabelle Ferreras et Annette Jobert, dir. 2012. *Renewing Democratic Deliberation in Europe The Challenge of Social and Civil Dialogue*. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang.
- Dufresne, Anne et Jean-Marie Pernot. 2013. « Les syndicats européens à l'épreuve de la nouvelle gouvernance économique ». *Chronique internationale de l'IRES*, n° 143-144, 3-29.
- European Trade Union Confederation (ETUC). 2006. *The European Social Model*. <https://www.etuc.org/european-social-model>, consulté le 23 avril 2016.
- European Trade Union Institute (ETUI). 2014. *Benchmarking Working Europe 2014*. Bruxelles: ETUI.

- Fashoyin, Tayo. 2004. «Coopération tripartite, dialogue social et développement national». *Revue internationale du Travail*, 143 (4), 371-403.
- Freeman, Richard B., Peter Boxall et Peter Haynes. 2007. «The Anglo-American Economies and Employee Voice». *What Workers Say Employee Voice in the Anglo-American Workplace*. R.B. Freeman, P. Boxall et P. Haynes, dir. Ithaca et Londres : IRL Press, 2-24.
- Freyssinet, Jacques. 2015a. «Le Dialogue Social face à la crise économique». *Insight*. <http://www.insightweb.it/web/content/le-dialogue-social-face-%C3%A0-la-crise-%C3%A9conomique>, consulté le 29 mai 2016.
- Freyssinet, Jacques. 2015b. «Structures, institutions et pratiques du dialogue social tripartite dans les pays membres de l'Union européenne». *Insight*. http://www.insightweb.it/web/files/structures_du_dialogue_social.pdf, consulté le 29 mai 2016.
- Ghai, Dharam. 2003. «Travail décent : concept et indicateurs». *Revue internationale du Travail*, 142 (2), 121-157.
- Hyman, Richard. 2016. «Austériorité en Europe : quelles potions pour la résistance?». *Bilan social de l'Union européenne 2015*. D. Natali et B. Vanhercke, dir. Bruxelles : ETUI, 107-138.
- Hyman, Richard. 2010. *Social dialogue and industrial relations during the economic crisis: Innovative practices or business as usual?* Working Paper No. 11. Genève : OIT, Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE).
- Ishikawa, Junko. 2003. *Key Features of National Social dialogue: A Social Dialogue Resource Book*. Genève : International Labour Office.
- International Labour Organization (ILO). 1999. «Strengthening social dialogue». *Report of the Director-General: Decent Work*. Genève : ILO. <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>, consulté le 9 avril 2016.
- Keune, Martin. 2008. «Introduction : Wage moderation, decentralization of collective bargaining and low pay». *Wages and wage bargaining in Europe Developments since the mid-1990s*. M. Keune et B. Galgoczi, dir. Bruxelles : ETUI, 7-27.
- Keune, Martin et Béla Galgoczi, dir.. 2008. *Wages and wage bargaining in Europe Developments since the mid-1990s*. Bruxelles : ETUI.

- Lapointe, Paul-André et Catherine Bach. 2016. « Amélioration ou polarisation ? Évolution de la structure et de la qualité des emplois au Québec et au Canada, 1997-2013 ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, 71 (1), 3-32.
- OSE (European Social Observatory). 2011. *Final Report European Social Dialogue: State of Play and Prospects*. Bruxelles: ETUC.
- Regan, Aidan. 2013. *The impact of the eurozone crisis on Irish social partnership: A political economy analysis*. Working Paper No. 49. Genève: ILO, Governance and Tripartism Department.
- Schulten, Thorsten et Torsten Müller. 2013. « Un nouvel interventionnisme européen ? L'impact de la nouvelle gouvernance économique sur les salaires et la négociation collective ». *Bilan social de l'Union européenne 2012*. D. Natali et B. Vanhercke, dir. Bruxelles: ETUI, 189-223.
- Vaughan-Whitehead, Daniel. 2015. « The European Social Model in times of crisis: An overview ». *The European Social Model in Crisis Is Europe Losing its Soul?* D. Vaughan-Whitehead (dir.). Cheltenham (UK): Edward Elgar Publishing Limited, 1-65.
- Visser, Jelle. 2016. « What happened to collective bargaining during the great recession? » *IZA Journal of Labor Policy*, 5 (9). DOI 10.1186/s40173-016-0061-1
- Visser, Jelle. 2009. « The quality of industrial relations and the Lisbon Strategy ». *Industrial Relations in Europe 2008*. European Commission, dir. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 45-72.
- Visser, Jelle. 2001. « Industrial Relations and Social Dialogue ». *Changing labour markets in Europe The role of institutions and policies*. P. Aeur, dir. Genève: OIT, 184-242.
- Visser, Jelle, Susan Hayter et Rosina Gammarano. 2015. « Trends in Collective Bargaining Coverage: Stability, Erosion or Decline? ». *Issue Brief*, n° 1 (Internationale Labour Office).
- Walton, Richard E. et Robert B. McKersie. 1991. *A Behavioral Theory of Labor Negotiations: an Analysis of a Social Interaction System*. Deuxième édition. Ithaca: ILR Press.
- Watt, Andrew. 2008. « The economic and financial crisis in Europe: addressing the causes and the repercussions ». *European Economic and Employment Policy Brief*, 2008 (3), 23 p.

LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN OU LA DÉCONSTRUCTION DU DROIT SOCIAL ET LA TRANSFORMATION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Anne Dufresne

GRESEA et UCL, Belgique

Corinne Gobin

FNR et ULB, Belgique

INTRODUCTION

La notion de « dialogue social » s'est aujourd'hui imposée en Europe et dans le monde. On oublie que jusque dans les années 1980, elle demeurait marginale dans le champ des relations collectives du travail. Actuellement, l'usage de cette notion est devenu central à travers sa reconnaissance légale dans divers pays car elle est devenue l'expression qui désigne, non un processus particulier mais LE système générique qui englobe tous les éléments des relations collectives du travail dans de nombreux pays. Nous soutenons qu'elle représente un changement radical de culture politique au sein des relations professionnelles telles que celles-ci s'étaient généralisées dans l'immédiat après-guerre, dans

la plupart des pays d'Europe occidentale : l'on est passé de la reconnaissance politique de la centralité du conflit social entre capital et travail à la culture du partenariat social. Il en résulte la mise en place d'un nouveau modèle de relations professionnelles en Europe où la force collective de contre-pouvoir démocratique des organisations syndicales s'étiole au fur et à mesure que s'effrite l'importance du droit social, les deux dynamiques s'entretenant mutuellement.

Pour comprendre comment et pourquoi cette notion s'est déployée dans l'espace politique européen et est devenue la notion de référence pour aborder l'organisation des relations collectives de travail, nous analysons au préalable le processus historique de l'intégration européenne. La création de la Communauté économique européenne (CEE), et son entrée en fonction le 1^{er} janvier 1958, correspond à une rupture cruciale en Europe de la conception de ce qu'est un pouvoir politique, et plus globalement encore de ce qu'est « le politique ». Face à l'extension de l'imaginaire politique social-démocrate, de la culture de la planification économique démocratique et du poids du communisme dans certains pays clés, les droites conservatrices conquièrent un nouvel espace politique, un espace transnational, pour y déployer un contre-projet politique susceptible de contrecarrer le modèle de « l'État social de services publics » qui prenait de plus en plus d'ampleur à l'échelon national. Il s'agissait d'éteindre au maximum tous les antagonismes politiques en plaçant le commerce, et l'échange commercial, au cœur du projet sociétal. L'enjeu était de rabaisser « le politique » au rang de « la politique », c'est-à-dire de borner fortement la liberté politique d'un gouvernement élu démocratiquement par l'obligation d'intégrer les règles du marché et de la libre concurrence dans toute politique économique. Les mouvements sociaux de l'après 68 viendront menacer ce projet. Le déploiement du néolibéralisme en Europe dès la fin des années 1970 est une première réponse, nationale, des droites politiques pour casser l'esprit de radicalisation démocratique contenu dans la contestation sociale de l'époque. La mise en place du projet de grand marché intérieur à l'échelon de la CEE en 1985 est une deuxième réponse, cette fois transnationale, pour radicaliser le poids des « forces du marché » et « déconstruire », dans les espaces nationaux, les institutions et les normes qui contrecarraient la puissance de l'accumulation capitaliste, dont font partie le droit social et le pouvoir syndical.

Cet article est structuré en trois parties. Nous replaçons tout d'abord l'histoire de la notion du « dialogue social » dans cette histoire politique large de la construction européenne pour comprendre les raisons de son apparition et de son déploiement. Ensuite, nous proposons une périodisation de son usage institutionnel de 1985 à nos jours au sein de l'Union européenne. Enfin, nous analysons les liens de cette culture du « dialogue social » avec le modèle politique de la « gouvernance européenne ». Nous ferons en particulier référence au lien entre dialogue social et dialogue civil, lien qui amplifie le phénomène de marginalisation du syndicalisme.

Notre travail se fonde ainsi sur le plan scientifique sur l'importance de la recontextualisation historique large pour pouvoir appréhender le présent social ainsi que sur l'importance de la compréhension du poids des imaginaires sociopolitiques dominants qui pèse sur la faculté des acteurs à agir (Castoriadis, 1975). Ces imaginaires se déclinent socialement en vastes réseaux lexico-sémantiques qui bornent l'acceptable ou le faisable au sein de chaque régime politique particulier. Les rapports de force sociaux sont à la fois traduits, agis et agents dans l'expression politique dominante qui, en exaltant un lexique sociopolitique particulier, délégitime et fait disparaître les mots qui pourraient exprimer un autre univers social. La lutte des classes est aussi une lutte lexicale.

PARTIE I.

L'ÉMERGENCE DE LA NOTION DE DIALOGUE SOCIAL DANS LE CADRE DE L'UNION EUROPÉENNE : BREF RETOUR SUR UNE HISTOIRE LONGUE¹

La rupture politique concrétisée par la naissance de la CEE en 1958 représente une révolution conservatrice de très grande ampleur. Il s'agit de tenter de contraindre tout gouvernement à la culture de la libre concurrence où le Traité de Rome devient une sorte de constitution supranationale d'un type nouveau. Le politique y est contraint de ne pouvoir agir que s'il fonde son action sur un article de ce traité.

1. Cette partie synthétise un développement très détaillé se trouvant pour l'essentiel dans la thèse de doctorat de C. Gobin (1996).

S'y dégage une conception de ce qu'est « un gouvernement sociétal » proche des conceptions de Kelsen² : une construction juridique considérée comme rationnelle car reposant sur une pure logique technique interne, libérée du « chaos » que représenterait l'affrontement politique sur le contenu d'une société. La politique de marché relève dès lors aussi de cette logique « rationnelle ». Le politique devient alors une simple gestion de routine, un « management », déléguant, lorsqu'un problème surgit, son pouvoir d'interprétation à des techniciens de la libre concurrence, juristes et économistes. La production d'un corps professionnel de juristes qui se spécialisent dans le « droit communautaire³ » est d'une importance centrale dans ce système : ce sont ces spécialistes qui disposent du pouvoir de dire ce que le politique peut faire ou ne pas faire. Seule cette lecture de l'histoire permet de comprendre pourquoi le corps des juges de la CEE a pu si aisément imposer aux États le pouvoir de la norme communautaire comme supérieure à toute autre norme, qu'elle soit nationale (y compris les constitutions) ou internationale.

La norme produite est pensée comme technique et non plus comme politique. Comme elle est le fruit des meilleurs techniciens possibles, elle n'en est que peu discutable ou négociable. Cette conception de la norme explique que la CEE, dans son fonctionnement, a marginalisé autant que faire se peut les institutions historiquement porteuses du conflit politique : parlement et organisations syndicales (Gobin *et al.*, 2004).

Quand le politique est chassé par la porte, il rentre parfois par la fenêtre... Les événements sociaux de 1968 et de l'après 1968 permettent aux organisations syndicales d'obtenir une certaine reconnaissance à l'échelon de la CEE : s'y institue sous pression syndicale en 1970 un Comité permanent pour l'emploi. L'objectif syndical est de créer un organisme tripartite qui permette de coordonner une politique d'emploi supranationale. La notion de « dialogue » apparaît pour la première fois dans les textes normatifs de la CEE dans le contexte des relations socio-professionnelles pour y définir les missions de cet organe. Elle a déjà

2. Kelsen est un juriste austro-américain décédé en 1973 à l'origine de la théorie pure du droit. Pierre Bourdieu (1986) identifie sa démarche théorique à la tentative de fonder le droit en dehors de toute influence sociale, « [...] trouvant en lui-même son propre fondement. »

3. L'adjectif « communautaire » s'est historiquement imposé pour parler de tout ce qui touche à la Communauté européenne puis à l'Union européenne.

pour objectif d'amoindrir le pouvoir syndical ; car le Comité permanent pour l'emploi a comme mission d'assurer « le dialogue, la concertation et la consultation » entre le Conseil, la Commission et les interlocuteurs sociaux. Ainsi, le terme de « négociation collective », pouvant ouvrir la voie à des règles contraignantes, est évité. Et effectivement, cet organe n'engendrera que des positionnements vagues, sans effet normatif.

Mais l'expression même de « dialogue social » apparaît pour la première fois dans le contexte institutionnel de la Communauté européenne en 1984, durant le premier semestre de l'année, à l'occasion de la présidence française du Conseil de la Communauté européenne⁴. Le 18 janvier 1984, le ministre français des relations extérieures, le socialiste Claude Cheysson, prononce devant le Parlement européen le discours de présentation du programme de la présidence française et y annonce : « Enfin, elle [la présidence française] prendra les initiatives nécessaires pour chercher, avec les partenaires sociaux, le moyen de renforcer le dialogue social au niveau européen [...] ». Dès lors, les notions de « partenaires sociaux » et de « dialogue social » vont former un puissant système lexico-sémantique pour caractériser les relations socioprofessionnelles paritaires et tripartites organisées à cet échelon supranational⁵.

L'analyse du contexte d'émergence de la notion de dialogue social est essentielle pour comprendre l'enjeu et la portée de son succès. La Confédération européenne des syndicats (CES)⁶ était alors en rupture de

-
4. Pour marquer le caractère collégial du pouvoir européen, dépassant le nationalisme, une rotation semestrielle de la présidence du conseil des ministres au sein des États membres est en place depuis 1958.
 5. La notion de « partenaires sociaux » était déjà utilisée dans des textes de la CEE vu la forte prégnance social-chrétienne des origines de la construction européenne. Cette utilisation française ET socialiste de ces deux notions interpelle, vu que ces notions renvoient plutôt à un imaginaire catholique de la « réconciliation sociale » entre capital et travail. À la même époque en Belgique, le syndicat socialiste belge, la FGTB, rejetait fermement ces appellations, les assimilant à du vocabulaire patronal (Debunne, 1987).
 6. Les directions syndicales des organisations nationales ont réagi à la construction de la CEE d'abord en ordre dispersé, en situation d'opposition entre courants chrétien, socialiste et communiste, chaque courant créant sa structure supranationale. En 1973, le courant socialiste crée une Confédération européenne des syndicats (la CES) avec l'ambition d'affilier peu à peu toutes les organisations syndicales nationales sur une base unitaire. Ce qui se fit : la CES aujourd'hui affine l'essentiel de la force syndicale sur un espace politique plus large que celui de l'Union européenne (37 pays européens à la place des 28 pays de l'UE). Nous parlons d'euro-syndicalisme pour dénommer ces structures syndicales supranationales européennes qu'elles

concertation avec les autorités européennes depuis 1978 par sa décision de se retirer des conférences européennes tripartites annuelles pour l'emploi instituées au début des années 1970, dans la foulée de la mise en place du Comité permanent pour l'emploi. Les points de vue entre les acteurs du tripartisme étaient devenus inconciliables, la CES défendant un programme néokeynésien à dimension européenne et une réduction généralisée du temps de travail à 36 heures pour tous par décision européenne, tandis que le patronat européen (UNICE⁷) et la Commission européenne (CE) s'étaient orientés, à partir de 1975, vers des options monétaristes et d'aménagement du temps de travail (flexibilité et emplois à temps partiel notamment). Entre 1978 et 1983, la CES utilisa cette situation de rupture avec les autorités européennes pour tenter des alliances avec les États membres mais ceux-ci, progressivement, alignaient leur programme politique sur les thèses néolibérales. Très isolée, la CES se tourna dès lors vers le gouvernement socialiste français lors de son accès à la présidence du Conseil de la CEE en espérant l'aider à insuffler une « nouvelle donne » à l'échelon européen et demandant son aide pour relégitimer sa présence dans les institutions communautaires. Étant donné l'extrême tension politique autour de la question de l'établissement de normes sociales européennes contraignantes (par le biais de directives européennes ou de conventions collectives européennes), une option alors fermement rejetée par l'UNICE (Union des industries de la Communauté européenne) et une partie des États membres dont l'Angleterre de M^{me} Thatcher, l'usage du terme de « dialogue social » permettait de raccommoier en douceur un processus de concertation et de relations paritaires sans que cela puisse faire penser qu'il déboucherait sur des normes contraignantes⁸. Parler, « dialoguer » n'engageait, *a priori*, à rien. Selon un représentant d'une organisation patronale européenne : « Le succès du mot “dialogue social” est imputable à son absence de signification ou à son ambiguïté. Il s'agit de désigner par une

soient interprofessionnelle ou sectorielles. En effet, les structures sectorielles euro-syndicales appelées « Fédérations syndicales européennes » (FSE) sont aujourd'hui au nombre de 10 et toutes membres de la CES. Les trois plus importantes sont Uni-Europa (services privés), EPSU (services publics) et IndustriAll (industries).

7. Renommé Business Europe en 2007.
8. L'enjeu d'établir des normes juridiquement contraignantes à l'échelon de l'Europe communautaire est fondamental, vu la primauté du droit européen sur les normes nationales.

expression neutre le processus susceptible de conduire à la négociation entre organisations d'employeurs et de salariés. En effet, l'expression "négociation collective" peut en effrayer certains, et le processus qui y conduit est présenté sous son aspect "pacifique". » (OSE, 2004)

Alors qu'il était président du Conseil des affaires sociales⁹, Pierre Béré-govoy lança un processus de rencontre avec les interlocuteurs sociaux reconnus à l'échelon interprofessionnel européen¹⁰. Ce processus fut baptisé « dialogue social » pour ne pas « effaroucher » l'UNICE. Avec l'arrivée de Jacques Delors à la présidence de la Commission, en janvier 1985, ce processus fut transformé en système permanent, du fait de son rattachement à la Commission européenne et non plus à la présidence du Conseil, liée à un système de rotation semestrielle entre les États membres. Ce nouveau dispositif fut inséré dans le texte de l'Acte unique de 1986 (article 118b)¹¹, modifiant le Traité de Rome de 1957 : « La Commission s'efforce de développer le dialogue entre partenaires sociaux au niveau européen, pouvant déboucher, si ces derniers l'estiment souhaitable, sur des relations conventionnelles ».

Avec la formation d'une nouvelle Commission européenne début 1985, s'engage une relance très profonde de l'intégration européenne. Le projet européen battait en effet de l'aile depuis plusieurs années, englué dans la gestion ruineuse des excédents de production agricole liés à la politique agricole commune.

Jacques Delors va alors instituer une présidence forte qui porte le projet de relance de l'intégration européenne en deux étapes : de 1986 à 1992, par la réalisation d'un grand marché interne qui abolit les entraves à la libre circulation des marchandises, du capital et de la main-d'œuvre ; de 1993 à 1999¹², par la mise en place de l'Union économique et monétaire (UEM) qui aboutit en juin 1998 à la création d'une banque centrale européenne et, au 1^{er} janvier 1999, à la naissance d'une monnaie

9. Le Conseil des affaires sociales réunit l'ensemble des ministres des affaires sociales des États membres de l'Union européenne.

10. Trois organisations interprofessionnelles sont reconnues par la Commission européenne : la CES, l'UNICE et le CEEP (l'organisation patronale représentant les entreprises publiques).

11. L'on voit tout de suite l'extrême prudence lexicale adoptée dans cet article, faisant reposer la décision de négocier des conventions sur les seuls dits partenaires sociaux.

12. Le mandat de J. Delors s'est achevé au 31 décembre 1994.

commune pour les transactions financières, l'euro¹³. La libéralisation des services, et principalement des services publics, anciens attributs de la puissance étatique publique, fait partie de ce projet où toute protection d'un champ social donné de la concurrence marchande est pensée comme une entrave au bon développement de la sphère économique et financière privée. Ces étapes vont raviver et amplifier l'esprit de 1958 dans la conception d'une société organisée par et pour le développement du commerce privé comme moteur de l'accumulation financière capitaliste.

PARTIE II.

LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DU PROCESSUS DE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UNION EUROPÉENNE

Quatre périodes historiques peuvent être distinguées. Il est bien évident que nous ne pouvons que fortement simplifier cette histoire où de grands événements, à la fois internes et externes à l'ensemble institutionnel communautaire, de nature politique et socio-économique, interagissent avec cette recomposition conservatrice de la dynamique sociétale, au sein de laquelle la redéfinition du rôle du syndicalisme dans le fonctionnement social n'en est qu'un élément parmi d'autres. Il est cependant important de comprendre le mouvement de reconquête¹⁴ des sociétés européennes par le néolibéralisme, par le biais de l'intégration européenne impulsée par la CEE puis l'UE, comme une dynamique conservatrice qui s'amplifie et s'approfondit du fait même de ces conquêtes, chacune d'elles permettant de passer à une autre étape de la construction de la nouvelle hégémonie du capitalisme. C'est une dynamique d'effets d'engrenages et de cliquets, semblable à ce que d'autres chercheurs ont décrit en expliquant les étapes de la libéralisation du commerce international au sein de l'Uruguay Round puis de l'Organisation mondiale du commerce (Jennar, 2007 ; Toussaint, 2006). Dès

13. Sa circulation sous sa forme fiduciaire sera effective au 1^{er} janvier 2002.

14. Reconquête car nous voyons le néolibéralisme comme le retour en force de la doctrine du libéralisme économique (laisser passer, laisser faire) qui fut l'imaginaire politique dominant des classes dirigeantes au XIX^e siècle.

lors, le « moment Delors » (Didry et Mias, 2005)¹⁵ ne peut être considéré aujourd'hui comme plus progressiste que la période « Barroso » que du fait d'une lecture biaisée de l'histoire, qui ne perçoit pas de façon dynamique le processus de recomposition politique en cours. Les réformes menées au sein de l'Union européenne depuis 2010 n'auraient en effet pu être politiquement possibles si le « moment Delors » n'avait pas déjà enclenché une dynamique de transformation des relations professionnelles. C'est ce « continuum » de recomposition conservatrice que nous allons essayer de retracer dans la suite de cet article.

1. LES DIFFICULTÉS DU DIALOGUE SOCIAL DE PREMIÈRE GÉNÉRATION (1985-1991)

Le 31 janvier 1985, Jacques Delors convoqua la première réunion de dialogue social impulsé par la Commission européenne. Des rencontres préalables et informelles avaient été organisées entre la CES et l'UNICE mais aussi entre le futur président Delors et la CES. Un des effets remarquables de ces premières rencontres est le changement de ton et de lexique que va adopter la CES dans ses résolutions syndicales officielles adressées à ses membres : elle y intègre un vocable de « guerre économique » afin d'assurer la compétitivité de l'économie européenne face au Japon et aux USA qui n'avait jamais été utilisé jusqu'alors dans ses positionnements. Est-ce stratégique ? Est-ce un repositionnement lié à son rapprochement avec le gouvernement socialiste français qui a abandonné en mars 1983 l'idée d'une relance keynésienne et a intégré une orientation plus libérale de rigueur économique ?

Début janvier, Jacques Delors avait annoncé au Parlement européen qu'il portait le projet de relance de l'économie européenne par la réalisation d'un vaste marché intérieur pour 1992, basé notamment sur une coopération industrielle. Il avait mentionné l'importance que revêtaient à ses yeux la production de conventions collectives européennes (Delors, 1985). Si cela correspondait à un des rêves de l'euro-syndicalisme depuis ses origines, la CES exprima néanmoins un malaise lors de son comité

15. Cet ouvrage, paru en 2005, s'attache en particulier à analyser le processus qui transforme les entretiens de Val Duchesse de 1985 en un dialogue social qui prend part aux propositions législatives européennes.

exécutif¹⁶ du 30 janvier, un jour avant la première rencontre de dialogue social. Des conventions collectives n'avaient pour elle pas de sens dans un désert institutionnel et légal sur le plan social. La force syndicale d'une convention n'était produite que si elle s'appuyait sur de forts socles institutionnels définissant le contenu d'une Europe sociale... ce qui n'était pas le cas à l'échelon européen (CES, 1985a).

Le 31 janvier, la Commission européenne propose aux interlocuteurs sociaux de se réunir régulièrement et de façon autonome autour de deux thèmes de discussion – le marché du travail y compris l'organisation de la durée du travail et l'introduction des nouvelles technologies dans l'activité productive¹⁷ –, la Commission se bornant à préparer techniquement les réunions. Ce qui se fit lors de deux rencontres, histoire de recréer des liens entre interlocuteurs sociaux. Mais la présentation, en juin 1985, par la Commission européenne du Livre Blanc sur l'achèvement du Marché intérieur pour 1992 suscita de très vives tensions de la part de la CES qui fit avorter le processus de rencontres. Le projet reposait sur un vaste programme de déréglementation néolibérale et de privatisations sans contrepartie, là où la CES espérait des initiatives législatives pour élaborer un droit social européen et une politique industrielle commune avec des garanties strictes de création d'emplois.

La CES était prête à se reconverter au soutien d'une politique de compétitivité mais avec l'obtention de bénéfices sociaux. « Il convient seulement de souligner que la CES et ses organisations affiliées ne peuvent pas s'engager dans un processus tel que celui proposé par la Commission, c'est-à-dire la réalisation de l'Europe par le marché, par la compétitivité internationale, par l'investissement productif, si elles n'obtiennent pas en même temps, des réponses concrètes sur le plan de l'emploi et du recul du chômage. » (CES, 1985b)

16. Le comité exécutif réunit tous les dirigeants nationaux membres alors que le secrétariat représente la structure exécutive supranationale permanente.

17. Tenter de fixer une durée maximale hebdomadaire de travail sera un enjeu récurrent à cet échelon, et conduira dans les années 1990/2000 à la négociation de normes avec les interlocuteurs sociaux dans les secteurs du transport tandis qu'une norme générale, pour les autres secteurs, sera fixée par une loi en 1993 (directive concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail), voir plus loin. Le thème de l'informatique comme nouveau créneau de redéploiement économique, source de nombreux emplois, faisait consensus à l'époque.

La Commission européenne avait besoin de l'appui syndical pour opérer son vaste projet de réforme économique européenne. Elle élaborait un projet de pacte tripartite pour une stratégie de coopération pour la croissance et pour l'emploi et appela les interlocuteurs sociaux à une nouvelle rencontre le 12 novembre 1985. À la suite de cette relance, deux nouveaux groupes de travail de dialogue social furent institués en mars 1986 : l'un, dénommé « Macro-économie » pour travailler sur le contenu du pacte de croissance ; l'autre, « Micro-économie » pour aboutir à une orientation commune sur l'introduction des nouvelles technologies susceptible de servir de stimulation à la négociation collective au niveau national et à celui de l'entreprise.

Cette fois, la Commission européenne encadre et stimule les travaux de ce dialogue social par sa présence. Entretemps, l'Acte Unique signé en février 1986 par les Chefs d'État et de gouvernement enregistre officiellement cette notion de dialogue social, remplissant un vide depuis 1958 quant à l'institution officielle d'un processus européen de relations professionnelles.

Cinq « avis communs », textes non contraignants, furent produits entre le 6 novembre 1986 et le 26 novembre 1987 (CE, 1991). La CES explique que ce processus se passe sous une vive tension avec l'UNICE : « Certains mots (comme « négociations » ou « accord ») étaient tabous. » (CES, 1987) Mais la tension est aussi interne : lorsque le secrétariat de la CES présente en comité exécutif le contenu de ces textes à ses membres. Sur le plan macroéconomique par exemple, l'avis commun entérine la modération salariale en échange de la création d'emplois ; des dirigeants syndicaux nationaux votent contre estimant que ce type de politique avait déjà été utilisée largement à l'échelon national et qu'il n'y avait jamais eu de contrepartie patronale. Le secrétaire général obtient néanmoins une majorité de soutien sur l'idée que ces concessions devraient permettre à moyen terme une croissance économique qui absorberait un chômage dont le taux dépassait alors 10 % de la population active. Il insiste également sur le fait que ces avis communs pourraient servir d'appui à la Commission européenne pour renforcer sa légitimité démocratique dans la proposition de textes législatifs créateurs d'un droit social européen (CES, 1986).

Ensuite, le dialogue social tomba en panne, la CES n'étant plus prête à entériner des concessions supplémentaires, alors que la Commission

européenne n'annonçait rien dans le domaine législatif sur le plan social. C'était l'impasse. D'une part, bien que Jacques Delors fusse attaché idéologiquement à la totale « responsabilité contractuelle » des « partenaires sociaux » dans le domaine social, le dialogue social ne progressait pas, étant donné le refus de concessions supplémentaires de la part de la CES. D'autre part, sur le plan institutionnel, il n'était pas vraiment possible de légiférer dans le domaine social car cela nécessitait un vote à l'unanimité du conseil des ministres, donnant ainsi un droit de veto au Royaume-Uni qui serait grandement susceptible de l'exercer afin d'empêcher une conclusion favorable de tout projet législatif. Seule l'exception de la petite ouverture faite par l'Acte unique permet le vote à la majorité pour les lois sociales dans le domaine de la santé/sécurité au travail (Article 118a du traité).

Pour sortir les relations contractuelles de l'ornière de simples discussions éthérées, la CES manœuvra pour pousser l'UNICE à sortir de son double déni (ni lois sociales européennes, ni conventions collectives européennes). Ceci se fit par une double pression : par le combat pour obtenir l'engagement des autorités à adopter un socle législatif dans le domaine social et par le court-circuitage de l'UNICE comme acteur contractuel, la CES et le CEEP (voir plus haut la note 10) concluant un premier accord-cadre européen le 6 septembre 1990 dans le domaine de la formation professionnelle dans les secteurs ferroviaire et de l'énergie. Ce contexte poussa l'UNICE à accepter une négociation qui aboutit le 31 octobre 1991 à un accord sur un processus de négociation collective à présenter aux négociateurs inter-gouvernementaux du nouveau traité, en vue de le faire intégrer dans ce traité. Les trois interlocuteurs sociaux interprofessionnels (CES, CEEP et UNICE) y fixaient les règles du jeu concernant à la fois leur consultation obligatoire sur les initiatives législatives sociales de la Commission et les modalités selon lesquelles un éventuel accord entre interlocuteurs sociaux pourrait être généralisé pour en faire une norme contraignante européenne, applicable à tous.

Les transformations des systèmes politiques nationaux, qui allaient découler du futur Traité de Maastricht, instituant une Union européenne porteuse de la programmation rapide d'une Union économique et monétaire, étaient d'une telle ampleur (la perte de la souveraineté nationale sur la monnaie et la politique budgétaire) que la CES eut gain de cause, le soutien syndical étant indispensable à la bonne réalisation

d'un projet de transformation aussi fort qui changeait les grands équilibres obtenus après la Seconde Guerre mondiale.

Le seul bémol pour la CES fut que l'Accord sur la politique sociale (contenant à la fois une certaine ouverture du vote à la majorité au sein du conseil dans le domaine social et l'intégration du processus de négociations collectives) ne fut accepté que par 11 des gouvernements, le veto britannique aboutissant à ce que ce texte soit un protocole additionnel au traité adoptés par 11 États et non une partie intégrante du Traité¹⁸.

Entretemps, Jacques Delors avait à nouveau légèrement modifié le fonctionnement du dialogue social existant afin de le sortir de son blocage. Lors d'une réunion de redémarrage le 12 janvier 1989 un groupe de pilotage politique du dialogue social fut institué. Ce groupe était composé des dirigeants des trois organisations interprofessionnelles sous la présidence du commissaire chargé de l'emploi. En outre, de nouveaux thèmes de travail (l'éducation et la formation; les perspectives d'un marché européen du travail en liaison avec l'Acte unique), discutés par des experts de ces organisations, furent définis. Sept autres avis communs (non contraignants) furent produits dans ce nouveau cadre.

Pour Jacques Delors, le processus mis en place devait aboutir à une « autonomie » des « partenaires sociaux » par laquelle il serait de plus en plus de leur responsabilité d'établir ou non des normes sociales contraignantes. Delors invita la CES à prendre sa place dans ce processus : « La législation ne peut pas se substituer à "l'impuissance des syndicats". Vous devez assumer votre rôle et imposer par vos propres moyens une part de vos objectifs syndicaux. » (CES, 1990a)

2. LA PHASE DE CONCLUSIONS D'ACCORDS-CADRES CONTRAIGNANTS (1992- 2001)

Que permet finalement l'accord politique de 1991 avalisé au Conseil européen de Maastricht¹⁹? La procédure issue de l'accord entre

18. Le gouvernement Blair ratifia finalement l'accord social à l'occasion du sommet européen d'Amsterdam des 16 et 17 juin 1997 et celui-ci fut réintégré dans le corps du traité.

19. Voir l'article 154 du Traité actuel (Traité de Lisbonne) (ex-article 3 du protocole d'accord social) pour la description de ce processus.

interlocuteurs sociaux leur donne le droit d'être consultés, en deux étapes, sur l'opportunité d'abord, ensuite sur l'orientation d'une proposition législative de la Commission²⁰. À la suite de cette consultation, les organisations consultées peuvent adresser un avis ou une recommandation à la Commission européenne ou l'informer de leur intention d'ouvrir une négociation sur le sujet ayant fait l'objet de la consultation ; ce qui met un terme à la démarche législative de la Commission. Les interlocuteurs sociaux disposent alors d'un délai initial de neuf mois pour aboutir ; ce délai peut être prolongé sur leur demande. En cas d'absence d'initiative de ceux-ci à l'issue de cette période, la Commission retrouve sa capacité d'action législative. S'ils aboutissent à un texte d'accord collectif, celui-ci doit être transposable aux échelons nationaux, soit à travers les pratiques propres aux États et aux interlocuteurs sociaux, soit, si les interlocuteurs sociaux le demandent, par une décision du Conseil (tableau 1.1).

TABLEAU 1.1 PROCÉDURE DE DOUBLE CONSULTATION ET DE NÉGOCIATION (DITE DE DIALOGUE SOCIAL) INSTITUÉE EN 1991

| | COMMISSION | INTERLOCUTEURS SOCIAUX | CONSEIL |
|-------------------------|---|---|--|
| DÉROULEMENT DE L'ACTION | 1. Première consultation : annonce d'une initiative législative | Ils peuvent arrêter ces deux étapes en annonçant l'intention de négocier sur le même objet dans un délai de 9 mois. | Si résultat et à la demande des deux parties, l'accord peut être changé en loi européenne (par décision du Conseil). |
| | 2. Deuxième consultation : présentation du contenu | | |
| | | Sans résultat, la Commission reprend son initiative. | |

20. Rappelons pour les lecteurs non familiers du système institutionnel communautaire, que seule la Commission européenne dispose du pouvoir d'initier la loi (le parlement européen ne dispose pas de ce pouvoir).

Les éléments intéressants de la procédure :

- Pour la première fois depuis 1958, le pouvoir politique européen institue une procédure officielle permanente qui associe les interlocuteurs sociaux à la prise de décision européenne et, qui plus est, à la source de celle-ci;
- En pouvant interrompre l'initiative législative de la Commission pour négocier un accord collectif à la place, on crée un parallélisme entre loi et contrat et on attribue ainsi un pouvoir de co-législateur aux interlocuteurs sociaux;
- Par la possibilité de changer le contrat en loi européenne, ce parallélisme est encore renforcé; ce qui symboliquement attribue aux interlocuteurs sociaux un rôle politique d'autorités publiques et permet une couverture totale de l'accord pour tous les salariés européens concernés;
- Le fait que la Commission puisse reprendre l'initiative législative en cas d'échec de la négociation empêche le patronat européen d'utiliser cette procédure pour bloquer l'adoption d'une norme sociale. Au pire, il ne peut que ralentir le processus.

Mais les problèmes posés par la procédure sont nombreux et deviendront de plus en plus visibles au fil du temps :

- Le pouvoir ainsi attribué aux interlocuteurs sociaux est limité au seul domaine social ! Or, dans la réalité de l'UE, la matière sociale a été phagocytée par le champ économique. Ainsi, l'essentiel des lois qui vont avoir un impact direct sur le domaine social, les lois sur le fonctionnement du marché intérieur, elles, ne sont pas adoptées à travers une consultation sociale. Par contre, les très nombreux lobbies patronaux ont, par des contacts directs avec les services qui préparent le futur texte de loi, une plus grande capacité que la CES d'influencer officieusement la décision car ils peuvent intervenir en amont en se présentant comme des « techniciens neutres ».

Ainsi, lorsqu'un domaine social ou une partie de celui-ci est ouvert à la concurrence, il devient un élément de la politique économique et sort de la procédure de consultation obligatoire. Donnons un exemple : comme les questions liées à la retraite sont envisagées avant tout sous l'angle du développement d'un libre marché des capitaux, la directive qui

organise le développement des fonds de pension en Europe [dits Institutions de retraite professionnelle dans le jargon de l'UE] (Parlement, 2003,) échappe à la procédure de dialogue social. En revanche, elle a été l'objet d'un intense lobbying de la part des banques et des assurances qui disposent d'un très fort pouvoir de pression en amont sur le commissaire concerné, vu l'enjeu de la financiarisation de la retraite dans une Europe encore largement bâtie sur une sécurité sociale publique (de nouveaux « marchés » à conquérir). Quant à l'intervention officieuse de la CES, elle a eu peu de poids, car la CES ne sera jamais reconnue comme un interlocuteur financier crédible dans un univers dominé par les experts de la finance (Coron, 2006).

- En outre, pour que la procédure fonctionne, il faut qu'il y ait une initiative législative de la Commission. Or, au moment où cette procédure entra en vigueur, en 1993, la Commission européenne publiait un livre vert, puis un livre blanc sur la politique sociale européenne annonçant que la législation européenne en matière sociale serait désormais minimale en nombre de textes produits et de contraintes imposées, ceci pour ne pas freiner le développement des forces du marché (Commission, 1993 et 1994).
- Cette procédure s'inscrit dans une culture globale de « dialogue social », c'est-à-dire dans un climat politique marqué par une représentation des acteurs comme « partenaires » à la recherche du consensus comme but premier et où l'objectif de compétitivité des entreprises est posé comme cadre naturel de l'échange. C'est pourquoi les accords conclus à cet échelon intègrent notamment une formule où l'on déclare ne pas vouloir contrarier le bon développement des PME, par des « tracasseries » normatives trop lourdes, et où l'on pose la flexibilité du travail comme un compromis entre les « besoins des travailleurs » et les « exigences de la concurrence²¹ ».
- Par ailleurs, avec l'Acte unique de 1986, la norme sociale européenne est d'emblée considérée comme une norme qui doit être minimale sur le contenu²².

21. Voir les considérants dans le préambule du texte des accords-cadres négociés par les interlocuteurs sociaux européens.

22. Acte unique, article 118A, §2.

Notons aussi que le Traité de Maastricht permet d'accroître l'initiative législative de l'UE dans le domaine social (plus de matières possibles dans le domaine de compétence européenne et plus de matières liées au vote à la majorité) et que ces directives peuvent être transposées à l'échelon national tant par une loi que par une convention collective nationale ou un mixte des deux ; ce qui renforce, sur papier, l'idée d'un parallélisme entre loi et contrat et confère une qualité politique forte aux interlocuteurs sociaux. Malheureusement ceci reste très symbolique dans un cadre où le pouvoir politique de l'UE choisit de s'abstenir dans l'élaboration de normes sociales européennes juridiquement contraignantes.

Cependant, deux domaines « sociaux » sont exclus de la compétence législative communautaire, soit les rémunérations, et le droit de grève et/ou de lock-out. Ces exclusions sont des armes à double tranchant : si, au regard du caractère néolibéral de l'intégration européenne, elles peuvent être considérées comme des aubaines pour ne pas remettre radicalement en cause des acquis légaux obtenus dans les États membres, d'un autre côté, elles affaiblissent symboliquement ces deux domaines, les mettant hors des questions sociopolitiques d'intérêts prioritaires et hors d'une légitimité politique de protection légale nécessaire pour les salariés. En outre, alors que la négociation syndicale des salaires avait été l'essentiel du travail syndical depuis la mise en place des États sociaux à partir de 1945, ce domaine devient un terrain de jeu « hors-la loi » au niveau européen, réduisant de beaucoup le spectre de l'activité syndicale légitime. Pourtant, le domaine du salaire fait l'objet d'une réappropriation technocratique du système européen où il devient une question technique (la modération sociale comme technique permettant une monnaie commune stable) plutôt que le sujet d'un débat politique portant sur la redistribution des richesses collectives entre travail et capital (Dufresne, 2004).

Se distingue dès lors une première dynamique de 1990 à 1995, où la Commission européenne propose et arrive à faire voter des textes législatifs dans le domaine social, plus particulièrement dans celui de la protection de la santé au travail (vote à la majorité), mais avec des normes faibles et de multiples dérogations possibles. Ces normes minimales pouvaient néanmoins faire progresser les situations nationales les plus défavorisées, tout en empêchant théoriquement par une clause

de non-régression la tentation d'abaisser des normes nationales plus avantageuses. L'on dit bien « théoriquement » car, dans les faits, la dynamique globale de compétitivité impulsée par l'UE prime sur l'esprit de protection des salariés. Parmi les directives adoptées, celle de 1993 par exemple définit une limite hebdomadaire commune à la durée du travail mais dynamite tout aussitôt cette restriction car elle permet, par le contrat de travail, qu'un employeur et son salarié puissent déroger à ce standard commun (Conseil, 1993). De même, une directive de 1994 (Conseil, 1994a) institue des normes protectrices du travail de nuit des jeunes plus basses que les normes internationales de l'OIT (Gobin, 1994).

L'adoption, en 1994, de la directive accordant un droit d'information et de consultation aux travailleurs dans les entreprises européennes à dimension communautaire referme ce petit cycle législatif (Conseil, 1994b). La confédération syndicale allemande, le DGB, en avait fait en effet la condition *sine qua non* de son accord à la réforme de Maastricht qui entérinait la marche vers l'Union économique et monétaire. Ensuite s'enclenche une seconde dynamique, de 1996 à 1999, où les interlocuteurs sociaux interprofessionnels européens vont se substituer au législateur en négociant des accords-cadres qui seront ensuite proposés au Conseil pour être promus à un statut de loi européenne (« décision du Conseil »). Trois accords-cadres contraignants seront produits²³ : l'accord-cadre sur le congé-parental (1996), l'accord-cadre sur le travail à temps partiel (1997), l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée (1999). Le premier accord institue le droit à un congé pour l'accueil d'un enfant (naissance ou adoption) pour chacun des parents, égal à un congé de trois mois. Mais, la rémunération de ce droit est laissée à la discrétion des États membres. Les deux autres accords sont beaucoup plus centraux sur la condition de travail quotidienne des salariés. L'accord sur le temps partiel est problématique pour la défense des salariés. Tout en posant le principe de non-discrimination entre travail à temps plein et travail à temps partiel, sur le plan des droits et de la qualité du travail et quant au principe du choix volontaire, il s'engage aussi à éliminer toute entrave à ce type d'emploi. En revanche, l'accord sur le travail à durée déterminée est plus protecteur, dans la mesure où il institue un système

23. L'ensemble des textes produits par le dialogue social européen peuvent être consultés dans une base de données sur le site officiel de l'Union européenne : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=fr>

de limitation de l'usage de ce type de contrat. Après ce dernier accord, le processus tomba de nouveau en panne.

Les années 1990 se distinguent en Europe par une grande transformation idéologique. À la suite de la chute, en 1989, des régimes communistes autoritaires soviétiques, les partis sociaux-démocrates renforcèrent leur virage idéologique vers la droite, le projet d'un libre-échange universel étant désormais identifié au développement de la démocratie, dans le contexte de la faillite du communisme « réel ». Ce virage droitier prit forme également au sein de la CES. La nomination à la tête de la confédération comme secrétaire général d'Emilio Gabaglio, issu de la démocratie-chrétienne, permit un rapprochement avec la Commission européenne, étant donné que la démocratie chrétienne était l'un des courants clés à l'origine de la construction européenne. Cette nomination se traduit par la promotion du consensus et de la conciliation sociale comme mode normal de l'activité contractuelle, ainsi que l'exprime clairement le secrétaire général, reconnu comme un fervent partisan de la culture du partenariat : « Dans cette culture du partenariat, le processus en lui-même, c'est-à-dire négocier des accords pour négocier des accords, prévaut sur le contenu des accords. Pour s'affirmer et être reconnu comme acteur central, il faut produire des accords, à la limite quels qu'ils soient. » (Gabaglio, 2003)

Dans le cadre de ce tournant vers le partenariat, le dialogue social, vu comme un consensus à établir entre organisations patronales et syndicales pour améliorer la compétitivité des économies nationales afin de permettre la croissance de l'économie et donc de l'emploi, fut présenté comme une panacée aux nouveaux régimes des pays d'Europe de l'Est. Tant pour les autorités de l'Union européenne que pour la CES, il s'agissait DU modèle démocratique normal des relations socioprofessionnelles à acquérir au plus vite. Cette extension externe du modèle de « partenariat social » s'accompagna d'une extension interne ; dès juin 1999, fut établi un dialogue social macroéconomique qui associait les interlocuteurs sociaux à des discussions avec la nouvelle banque centrale européenne et les sections économiques et sociales de la Commission et du Conseil. Ce nouveau mécanisme fut très vite centré sur la recherche d'un consensus politique sur la « nécessité » de la modération salariale en Europe (Dufresne, 2002). Une autre extension interne fut, en 1998, l'institution systématique par la Commission européenne de structures

de dialogue social sectoriel pour que se développent à l'échelon sectoriel les mêmes dynamiques de relations socioprofessionnelles qu'à l'échelon interprofessionnel (Commission, 1998).

Or, même si la Commission européenne fait beaucoup de publicité sur l'existence de ce dialogue social comme gage de la dynamique démocratique du processus d'intégration européenne, la production réelle de normes contraignantes par la voie contractuelle (les trois accords-cadres décrits plus haut) est ridicule au vu des centaines de directives et de règlements européens contraignants adoptés dans le domaine économique et monétaire pour transformer l'espace socio-économique européen en un vaste marché²⁴. Cependant dans les textes officiels, on n'a jamais autant parlé de « dialogue social » et de la CES qu'en cette période.

Dans cet esprit d'une fin de l'Histoire où le marché libéré devenait le destin naturel, permanent et indépassable de toute société, l'UE adopta en cette fin de millénaire (décembre 2000) une charte des droits fondamentaux qui permit surtout de réviser des droits ou d'en supprimer d'autres pour rendre compatible cette notion de « droits fondamentaux » avec la marche accélérée du développement du libre-échange. Le droit du travail (dynamique de protection collective) est ainsi transformé dans cette charte en « droit de travailler²⁵ » (perception individualisante qui ne prend pas en compte l'état de nécessité du travail dans un système capitaliste pour qui n'est pas propriétaire de capital). Quant à l'action collective syndicale (article 28), elle y est posée comme de nature identique à l'action collective patronale (vu l'esprit de partenariat social qui crée un parallélisme entre les deux types d'acteur) et se trouve soumise à une double conformité juridique : être conforme au droit communautaire et aux législations nationales ; ce qui relativise fortement sa reconnaissance comme « droit fondamental » (Gobin, 2004).

24. Pour se rendre compte du poids de la législation communautaire dans l'organisation des systèmes socio-économiques nationaux, Valérie Nicolas faisait état de 22 445 règlements communautaires en 1992 (Nicolas, 1994).

25. Article 15 de la charte.

3. LA DÉCLARATION DE LAEKEN : LA VOIE DE LA NÉGOCIATION AUTONOME (2002-2008)

Le sommet européen de Laeken (Belgique), en décembre 2001, se présente comme une nouvelle étape dans la construction européenne. Après l'installation réussie d'un système bancaire et monétaire unifié, les autorités annoncent qu'elles souhaitent poursuivre l'intégration européenne vers l'établissement d'une Constitution commune refondant les systèmes politiques nationaux en un système fortement unifié. Les « partenaires sociaux » proposent alors de s'orienter vers une négociation plus autonome sortant du cadre de consultation formelle de la Commission européenne, qui était en panne avec le « tarissement » de l'initiative législative sociale. Preuve de l'établissement d'une nouvelle « entente », ils s'engagent dans la production de programmes communs de travail trisannuels.

Vont alors être négociés de 2002 à 2007, trois nouveaux accords-cadres : sur le télétravail (2002), le stress (2004), et le harcèlement et la violence au travail (2007). Ils sont dits volontaires car leur intégration dans les textes normatifs nationaux (loi ou convention collective) n'est plus obligatoire et se fait, plutôt, selon la volonté sociopolitique nationale et donc en fonction de la force syndicale et de l'état des relations collectives à cet échelon²⁶. L'objet des accords-cadres ouvre la voie à des thèmes plus psycho-sociaux et bloque, à l'échelon européen, les anciens thèmes de la négociation collective traditionnelle (sur les salaires, et sur le noyau dur des conditions de travail et de l'organisation de la production). Cette nouvelle phase voit également le retour à la production de textes communs de positionnements généraux sans grande incidence directe (cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie en 2002, cadre d'action sur l'égalité homme-femme en 2005, notamment).

Par ailleurs, sur le plan du dialogue social sectoriel, le monde patronal est le plus souvent éclaté en de très nombreuses structures, non-

26. La seule obligation de la Commission européenne est de publier une communication où elle intègre le texte de l'accord en annexe afin d'en informer le Conseil et le Parlement européen.

représentatives de l'intégralité d'un secteur, et ne souhaite pas, non plus, se constituer pour acquérir une légitimité politique de représentation, qui permettrait la force d'engagement d'un collectif à respecter un accord (Dufresne, 2006). En conséquence, l'essentiel du travail ne produit que des déclarations communes non contraignantes, à l'exception de quelques rares accords (cinq) qui ont débouché sur une transposition dans un texte de loi européenne²⁷.

Il s'est entretemps installé un approfondissement des dynamiques de technocratisation au sein de l'Union européenne qui va se concrétiser dès 2000 par une institutionnalisation large de la méthode ouverte de coordination (MOC) pour les matières sociales (lutte contre la pauvreté, soins de santé, retraite), étendant ce qui avait au préalable été institué dans le traitement de l'emploi dès 1997 avec le Traité d'Amsterdam. Ces matières deviennent des domaines fortement encadrés par la Commission européenne qui définit des objectifs chiffrés à atteindre à travers un alignement des politiques nationales sur ces objectifs supranationaux. Il s'agit d'une forme de planification technocratique qui participe à la transformation de ces domaines en éléments techniques relevant des experts des administrations européennes et nationales et échappant au domaine législatif, c'est-à-dire au débat politique caractéristique des enceintes parlementaires. Tout se passe en ces premières années du nouveau millénaire comme si le système européen avait atteint un équilibre optimal dans la réalisation d'un nouveau système politique et qu'il était temps de le stabiliser de façon pérenne à partir de l'institution d'une Constitution européenne. Cette croyance en une stabilité forte permettait de penser que l'entrée de 10 nouveaux États membres, venant principalement de l'Europe de l'Est, faisant passer l'UE de 15 à 25 membres en 2004, se ferait sans problème alors qu'un tel élargissement massif était unique dans l'histoire communautaire.

Ce nouveau système politique, reposant sur la méthode ouverte de coordination et le développement de la technocratie, fut dénommé, par la

27. Directive 1999/63/CE concernant l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer, directive 2000/79/CE sur l'organisation du temps de travail de personnel mobile dans l'aviation civile, directive 2005/47/CE sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontière dans le secteur ferroviaire, directive 2009/13/CE amélioration la directive 1999/63/CE pour les gens de mer, directive 2010/32/CE pour la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et sanitaire.

Commission européenne, la « gouvernance européenne » (Commission, 2001). Cette notion de gouvernance prenait acte du nouveau poids du secteur privé économique dans la décision et l'organisation de la chose politique et publique, tout en incitant à son développement (mise en avant de la nécessité dans tous les domaines, dont l'enseignement, des partenariats « privés-publics » ; prolifération des instituts privés pour fixer des normes, certificats, labels et codes de conformité et de qualité des produits, les agences de notation en étant un des avatars, etc.).

Quelques extraits de documents officiels montrent le sentiment de l'avènement d'un nouveau régime avec l'idée qu'était née une nouvelle culture politique liée à l'abandon de la conflictualité sociale.

L'Union économique et monétaire s'est accompagnée d'un changement de régime majeur qui ne peut réussir que si tous les principaux acteurs en matière de politique économique assument des responsabilités nouvelles. (Conseil, 2001).

L'Union économique et monétaire a favorisé le développement de relations du travail plus coopératives, fondées sur la prise en compte d'objectifs macroéconomiques partagés. La réduction importante du nombre de conflits du travail illustre ce changement. Le nombre de jours de travail perdus dans l'Union européenne en raison de conflits industriels est tombé de plus de 85 millions en 1979 à moins de 7 millions en 1996. (Commission, 2000).

Un dialogue social ambitieux et actif doit ainsi jouer un rôle central dans la réponse à ces défis, comme méthode d'adaptation souple, efficace et non conflictuelle et comme moyen de surmonter les obstacles à la modernisation. » (Commission, 2002)

Mais il n'est pas toujours aisé de planifier de manière technocratique l'histoire sociale des peuples. Dans quelques pays, la ratification du nouveau Traité constitutionnel par les parlements nationaux fut liée à l'accord préalable des populations consultées par voie de référendum. En France et aux Pays-Bas, des positionnements politiques divers et souvent disparates au sein de la population consultée (allant de la crainte de l'affaiblissement des souverainetés politiques nationales au rejet pur et simple d'un texte qui constitutionalisait le néolibéralisme comme la seule politique économique possible) arrivèrent à constituer une majorité

politique contre ce traité au printemps 2005²⁸, ce qui le fit échouer. Les autorités de l'UE durent mettre au grenier le symbole de la Constitution mais reprirent l'essentiel du contenu du projet de traité constitutionnel pour l'intégrer dans le texte d'un nouveau traité finalisé en décembre 2007. Cette fois, les chefs d'État évitèrent les consultations référendaires. Seule l'Irlande, par obligation constitutionnelle, organisa un référendum en juin 2008, dont l'issue fut négative. Après de très fortes pressions politiques de l'UE, un nouveau référendum fut organisé en octobre 2009 qui, cette fois-ci, avalisa le nouveau traité européen. Celui-ci entra en vigueur le 1^{er} décembre 2009.

Mais entretemps, la crise financière mondiale allait préparer le terrain pour une nouvelle radicalisation à droite des politiques économiques de l'Union européenne. Pour venir en aide à certaines banques nationales importantes en situation de faillite, plusieurs gouvernements de l'UE s'endettèrent considérablement. Ce faisant, ils se placèrent en « contravention » par rapport aux normes de déficit budgétaire fixées à l'échelon de l'UE et, en conséquence, ils devinrent excessivement vulnérables pour contracter de nouveaux emprunts publics auprès des banques privées. En effet, le système bancaire européen interdit à la Banque centrale européenne (BCE) de couvrir les dettes publiques des États membres en leur fournissant du crédit ; la BCE prête aux banques privées à des taux d'intérêt bas et ces banques privées fournissent des emprunts aux États à des taux d'intérêts élevés. Le président de la Commission européenne donna en 2011 au Parlement européen les chiffres de l'intervention publique des États pour soutenir le système bancaire : cette intervention s'élevait à une somme astronomique de 4 600 milliards d'euros (Barroso, 2011), alors que, pour donner un point de comparaison, le budget annuel de l'UE, en 2011, s'élevait à 141,9 milliards d'euros. La crise financière des systèmes bancaires privés fut alors « reconvertie » en crise des dettes souveraines des États.

28. La majorité des Français rejetèrent ce traité le 29 mai 2005, ce que fit ensuite la majorité de la population des Pays-Bas le 1^{er} juin 2005.

4. DU TRAITÉ DE LISBONNE À LA GOUVERNANCE ÉCONOMIQUE : VERS UNE DISPARITION DU DROIT DU TRAVAIL ET DU POUVOIR SYNDICAL DANS L'UE (2009-...)?

Le Traité de Lisbonne, entré en vigueur fin 2009, permet un rétrécissement radical de l'autonomie politique de chaque État, si l'UE le décide. Ainsi, l'article 4§2 réduit très fortement les éléments d'ordre public qui échappe à l'emprise de la décision communautaire²⁹.

C'est pourquoi à l'occasion de la profonde crise grecque où l'État fut mis en état de cessation de paiement, par le jeu des spéculations financières sur sa solvabilité, l'UE parvint à déposer une série de nouveaux règlements européens, dit de gouvernance économique, qui mit l'ensemble des comptabilités nationales, de tout niveau de pouvoir, sous un contrôle renforcé de la Commission européenne (Degryse, 2012). Les recommandations de politique économique adressées aux États en situation marquée de déficit public et de dettes publiques sont de plus en plus impératives et les États fautifs sont passibles de sanctions financières s'ils ne les suivent pas. Globalement, ces recommandations organisent une réduction massive des dépenses publiques (Gobin, 2014). Dans ce dispositif, le contrôle des salaires pour empêcher toute progression jugée trop forte devient un élément déterminant d'un cadre macroéconomique jugé adéquat. Cela a abouti à des coupes très sévères des salaires dans la fonction publique de nombreux pays, tout comme à des gels salariaux pour les salariés les mieux protégés, et à un accroissement de la compétitivité salariale pour les catégories les plus vulnérables.

Dans cette période de « grande régression » (Burgi, 2014), on a assisté à une succession d'attaques frontales contre des droits syndicaux et sociaux fondamentaux de la part de la Commission européenne et de la Cour de Justice de l'UE (CJUE). Dans trois arrêts devenus célèbres (CJUE, 2007a et 2007b, 2008) la Cour attaqua frontalement en 2007 et 2008 le droit de grève et d'actions collectives à dimension transnationale

29. Traité sur l'Union européenne, article 4§2: « Elle [l'UE] respecte les fonctions essentielles de l'État, notamment celles qui ont pour objet d'assurer son intégrité territoriale, de maintenir l'ordre public et de sauvegarder la sécurité nationale. En particulier, la sécurité nationale reste de la seule responsabilité de chaque État membre. »

(c'est-à-dire dépassant la limite territoriale d'un des États de l'UE, au sein de l'UE). Les arrêts en question de la Cour ont pour effet de soumettre la légitimité de ce droit fondamental à une évaluation, au cas par cas, par tout juge pour déterminer si l'exercice de ce droit constitue une réponse raisonnable et proportionnelle au dommage subi, en s'appuyant ainsi sur une logique de droit civil, contraire à la tradition du droit du travail. Ils attribuent de ce fait une supériorité de valeur à la liberté d'établissement de l'employeur (Gobin et Dufresne, 2014). Dans la même dynamique, un règlement européen de 2008 avalisa le contrat de travail comme un simple contrat de type commercial, pouvant relever du libre choix des parties, dès que la transaction intègre un élément de type transnational³⁰ (Parlement, 2008).

En janvier 2012, la CJUE avalisa une pratique patronale d'utilisation prolongée (pouvant aller jusqu'à 11 ans sans interruption) de contrats de travail à durée déterminée remettant ainsi en cause la décision du Conseil issue du dialogue social interprofessionnel de 1997 qui obligeait le législateur national à en limiter la durée et l'usage (CJUE, 2012).

En 2012, la Commission européenne tenta également d'inscrire dans un règlement européen³¹ (donc directement applicable dans les lois nationales) l'esprit des arrêts de la CJUE contre le droit de grève (Commission, 2012). Cette tentative échoua, mais elle est représentative de l'esprit antisyndical qui s'installe en Europe. En 2013, dans la même foulée, la Commission européenne décida de suspendre le processus d'adoption de la directive sur les troubles musculo-squelettiques (TMS) et la révision de celle sur les valeurs d'exposition aux matières.

Cette remise en cause d'un socle législatif européen (transnational) dans le domaine du droit social, pourtant très limité, pourrait s'approfondir encore avec la décision de la Commission européenne de lancer un programme de travail dénommé REFIT (Programme pour une

30. Par exemple, un employeur polonais engageant un travailleur bulgare pour travailler en Belgique pourrait appliquer au contrat de travail (de commun accord) n'importe quel droit du travail dans le monde, tout en produisant le travail sur le sol européen. Règlement du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I).

31. Dont le titre même était très révélateur : « Proposition de règlement relatif à l'exercice du droit de mener des actions collectives dans le contexte de la liberté d'établissement et de la libre prestation de service ».

réglementation affûtée et performante), approuvé par le Conseil à l'automne 2013. Il s'agit « de simplifier ou de retirer la législation de l'UE, d'alléger la charge pesant sur les entreprises » à l'issue d'un examen de l'intégralité de la législation de l'Union. Avec REFIT, l'encadrement social de l'UE pourrait connaître un nouveau glissement où l'établissement de normes européennes minimales céderait la place à la création d'espaces de compétitivité sans contraintes (Dufresne et Pernot, 2013).

Ce climat ne peut avoir que des conséquences très négatives sur le système européen de dialogue social. Ainsi, en 2013, la Commission a également, pour la première fois depuis l'origine du dialogue social, refusé de transformer en directive un accord sectoriel portant sur la santé/sécurité au travail. Il s'agit d'un accord conclu dans le cadre du dialogue social dans le secteur de la coiffure, destiné en particulier à protéger les salariés de ce secteur de l'exposition à certains produits générateurs de maladies de peau. La Commission s'appuie sur certains États membres qui ne veulent pas de réglementations dans ces matières, les Pays-Bas par exemple, qui ont demandé à la Commission de ne pas transmettre l'accord au Conseil européen. Le dialogue social sectoriel est d'ailleurs plus largement sur la sellette car, tout en poussant à la création de nouveaux comités sectoriels (déjà au nombre de 43), la Commission réduit leur financement en supprimant par exemple l'organisation de séances plénières, ce qui freine le rythme de leurs travaux. Dans ce contexte général, le dialogue social interprofessionnel ne produit plus d'accords-cadres depuis le dernier en date du printemps 2010 sur les marchés de travail inclusifs.

Si, théoriquement, le système européen de relations socioprofessionnelles semble avoir intégré, quoique très tardivement, c'est-à-dire pas avant 1991, l'ensemble des modes d'action qui, après 1945, caractérisent les processus démocratiques traditionnels des relations collectives de l'Europe occidentale, dans la pratique, tout est fait pour que ceux-ci n'aboutissent pas à un résultat qui contrarierait de façon marquée les règles libérales de la libre concurrence. Cette atténuation du pouvoir de ces dispositifs, et donc du pouvoir syndical, est représentative de cette nouvelle culture de « partenariat social » qui cherche à rendre

converger les intérêts du capital et du travail dans un programme politique de libre concurrence économique³².

Ainsi sur 22 ans d'activité, le dialogue social interprofessionnel au sein de l'UE a produit 3 textes juridiquement contraignants tandis que le dialogue social sectoriel, aujourd'hui composé de 43 comités distincts, a accouché de 11 accords contraignants. Ce petit socle normatif représente peu de choses lorsque les milliers de règlements³³, directives et décisions, qui vont dans le sens de l'ouverture des économies à la libre concurrence, entrent en collision avec les droits sociaux nationaux qui ne peuvent primer sur les lois communautaires.

PARTIE III.

LE DIALOGUE SOCIAL COMME ÉLÉMENT D'UNE TRANSFORMATION RADICALE DU SYSTÈME POLITIQUE : DE LA DÉMOCRATIE À LA TECHNOCRATIE

Cette histoire sociale communautaire particulière représente pour le chercheur spécialisé dans l'étude du syndicalisme un véritable laboratoire d'observation pour réfléchir sur la façon dont s'institue des rapports de forces politiques favorables ou défavorables à la progression des droits salariaux, sociaux et syndicaux liés aux rapports de travail. Au regard des points centraux des profondes réformes socioéconomiques promulguées par les autorités de l'Union européenne, on peut se rendre compte à quel point l'invention d'un État social fort, disposant d'une puissance économique propre, publique, était au cœur des dynamiques social-historiques qui ont permis d'inventer et d'instituer le droit du travail et le droit syndical. L'essentiel des réformes de l'UE ont brisé les outils institutionnels liés à ce type de régime politique démocratique : elles ont brisé le poids de la cotisation sociale qui permettait d'assurer

32. Des exemples historiques de régimes politiques prônant la conciliation entre « capital » et « travail » ont été possibles dans le cadre de régimes autoritaires corporatistes d'États forts, tels que ceux de Bétulio Vargas ou de Péron en Amérique latine.

33. À titre d'exemple, pendant la seule année 2012 les Autorités de l'UE auraient adopté près de 700 règlements, cf. http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2014/05/21/quelle-est-l-influence-de-l-ue-sur-la-loi-francaise_4422034_4355770.html.

des droits de sécurité sociale élevés et stables ; elles ont brisé la force et l'étendue des services publics qui assuraient une égalité et une universalité de droits dans l'accès à des droits de citoyenneté fondamentaux ; elles ont brisé la légitimité de prélever des impôts directs progressifs avec l'objectif politique clair de distribuer les ressources des plus hauts revenus vers les plus bas salaires pour corriger l'inégalité de leur distribution ; elles ont réduit à presque rien l'autonomie de l'État dans sa liberté de choix d'un programme de développement socio-économique en muselant le pouvoir monétaire, le pouvoir fiscal et le pouvoir budgétaire étatiques ; enfin, elles ont circonscrit la notion d'ordre public à la définition de l'État régalien au service des forces du marché.

L'ensemble des observations et des analyses que nous avons menées depuis des décennies de recherche ainsi que la prise en compte de l'histoire sociale européenne depuis le XIX^e siècle font converger notre pensée vers ce constat : le capitalisme ne peut être dépassé, et dans un premier temps fortement bridé, que si se constitue une puissance politique publique démocratique, qui travaille prioritairement à établir des frontières étanches pour fortement distinguer ce qui relève de l'intérêt collectif des populations et ce qui relève des intérêts de pouvoirs privés de tout type (capitalistes, religieux, militaires, mafieux, etc.) et qui hiérarchise de façon systématique sa politique de façon à faire primer l'intérêt collectif des populations sur tout le reste. L'invention d'un ordre public consiste à établir de fortes règles impératives qui obligent, sous peine de sanctions, tout intérêt privé à se plier à la volonté politique générale. C'est à partir de cet ordre public qu'a pu se constituer un ordre public social où le syndicalisme était un acteur social central parce que, dialectiquement, s'il avait la capacité à contenir le radicalisme du collectif salarial, il représentait aussi un pouvoir qui limitait l'emprise des forces du marché.

La gouvernance qui est devenue la dénomination du nouveau régime politique que représente l'Union européenne est construite sur ce travail inverse de décloisonnement du pouvoir politique afin que des intérêts privés (capitalistes mais aussi religieux vu la forte reconnaissance des églises de la part de l'UE³⁴) puissent s'immiscer et peser dans la

34. Voir article 17 du TFUE : 1. « L'Union respecte et ne préjuge pas du statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les églises et les associations ou communautés religieuses dans les États membres. 2. L'Union respecte également le statut

formation et l'organisation de la décision politique. C'est pourquoi la notion de « dialogue civil » va émerger assez rapidement après la mise en place du système de dialogue social de 1991 (Gobin, 2007).

Le « dialogue civil » promeut la notion de « société civile » qui a été définie comme suit par la Commission européenne dans son livre blanc sur la gouvernance :

La société civile regroupe notamment les organisations syndicales et patronales [les « partenaires sociaux »], les organisations non gouvernementales, les associations professionnelles, les organisations caritatives, les organisations de base, les organisations qui impliquent les citoyens dans la vie locale et municipale, avec une contribution spécifique des églises et communautés religieuses. (Commission, 2001)

Sur le plan des événements historiques à l'échelon communautaire, cette forme de « dialogue » apparaît pour la première fois lors du forum européen de la politique sociale organisé en 1996 dans un contexte de recherche de légitimité politique pour tempérer les oppositions politiques et syndicales au Traité de Maastricht (1991) qui avaient ébranlé la vision officielle d'un consensus fort autour du projet européen. Ce processus de consultation de la société civile se renforce dans le cadre des Conférences intergouvernementales (CIG) de révision des traités (1996-1997, 2003-2004) et au cours des travaux des Conventions (pour l'élaboration d'une charte européenne des droits fondamentaux 1999-2000 et pour l'élaboration d'un projet de constitution européenne, 2002-2003). Aujourd'hui, la Commission européenne a banalisé cette pratique ouvrant des pans importants de ses projets³⁵ à une consultation tous azimuts dans laquelle la multitude des lobbys industriels et financiers pèse lourdement. Au « tripartisme » traditionnel de l'après 1945, se substitue donc de plus en plus un multipartisme où des groupes de pression de tout type sont invités au même titre que les interlocuteurs sociaux à donner leurs avis aux autorités politiques. À ce sujet, la Confédération européenne des syndicats (CES), dans sa réaction au livre vert sur la

dont bénéficient, en vertu du droit national, les organisations philosophiques et non confessionnelles. 3. Reconnaisant leur identité et leur contribution spécifique, l'Union maintient un dialogue ouvert, transparent et régulier avec ces églises et organisations. »

35. Ceux-ci sont présentés d'abord sous la forme de livres verts, ensuite de livres blancs censés avoir tenu compte « de tous les avis ».

modernisation du travail de 2006, a exprimé son profond désaccord avec la procédure de consultation suivie par la Commission incluant les acteurs de la « société civile » qu'elle nomme ici « grand public » :

Il ne fait aucun doute que le sujet de cette consultation est clairement au cœur du « domaine de la politique sociale » comme cela est mentionné dans l'Article 138 du Traité CE, et que donc les partenaires sociaux doivent être consultés d'une manière différente, et avec un poids différent du grand public, afin de leur permettre, dès les premières phases, d'influencer l'orientation des initiatives et d'exprimer leur intérêt à mener eux-mêmes des négociations. CES, 2007)

Ce glissement du dialogue social vers le dialogue civil signifie la baisse programmée de la centralité de l'acteur syndical : sa force est diluée du fait d'une participation ouverte à tous où l'avis d'une personne est recueillie au même titre que celui d'une organisation comme la CES affiliant des syndicats qui ensemble représentent des millions de travailleurs. Le dialogue civil, qui se donne l'apparence d'améliorer la qualité de la représentation démocratique dans la société, l'affaiblit au contraire. Par son effet, l'attention politique est décentrée vers de nombreux problèmes et intérêts catégoriels qui rendent confus les grands clivages et enjeux sociétaux. Le fondement de l'exercice du pouvoir politique sur le peuple à travers l'attribut du suffrage universel est déstabilisé : les experts de la société civile concurrencent les élus (parlementaires et syndicaux) et en affaiblissent le poids et la légitimité. La consécration du peuple, comme communauté politique d'égaux, s'étiole, avec comme conséquences, un retour vers une valorisation de l'élitisme et une dévalorisation de tout ce qui est populaire comme en atteste l'utilisation large et péjorative actuelle du terme de « populisme ». Avec cette concurrence créée par le dialogue civil, les syndicats perdent progressivement leur assimilation à une « parcelle de l'Autorité publique » qui leur permettait de participer à la production de la norme légale, de gérer les institutions redistributives, d'être au cœur de la relation du pouvoir démocratique (le tripartisme) pour être relégué à la position de simples « experts » du social parmi d'autres. La symbolique démocratique s'effondre pour laisser place à une symbolique technocratique où le poids des experts du marché est de plus en plus fort.

Cette importance donnée au dialogue civil est aussi indissociable d'une nouvelle forme d'organisation de la société se référant non plus à un

modèle pyramidal et politique mais à un modèle de réseaux d'acteurs motivés par des logiques commerciales et/ou morales confondant intérêts publics et intérêts privés. Un nouveau mot qualifie ce modèle : la gouvernance. L'on ne sait plus très bien dans cette gouvernance qui est à l'origine de la norme (qui décide ?) et dès lors qui peut être responsable des effets négatifs de cette norme. La responsabilité politique est diluée dans ces réseaux. La gouvernance « retravaille » dès lors toutes les frontières antérieures qui avaient permis l'émergence du paradigme démocratique fondé sur la souveraineté populaire et donc sur le suffrage universel. Sont ainsi estompées les frontières entre « public et privé », « autorités publiques et pouvoirs économiques », « intérêt général et intérêts particuliers », « État laïc et pouvoirs religieux », « pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire », « national, régional, local, international », etc. La gouvernance joue de la métaphore du réseau pour abolir ces anciennes séparations qui étaient organisées autour de procédures de contrôle démocratique pour éviter les interférences diverses, pouvant rapidement mener à la corruption. Enfin, le dialogue, qu'il soit social ou civil, théatralise la démocratie, ce qui permet une plus forte concentration du pouvoir en peu de mains : la participation à la prise de la décision se résume en « auditions » où les dirigeants entendent les nombreuses doléances et sont chargés d'en faire des « synthèses », eux seuls contrôlant l'entièreté du processus et surtout la définition du cadre général d'analyse.

Cette dynamique ne débouche pas seulement sur une multiplication des acteurs consultés, comme l'indique l'invention du syntagme de « dialogue civil », et la marginalisation des acteurs syndicaux qui découle de cette concurrence, mais elle légitime aussi de multiples intérêts particuliers afin qu'ils accèdent au rang d'intérêts publics. Les divers accords commerciaux de libre-échange sont représentatifs de la nouvelle hiérarchie qui s'opère : l'entreprise est construite comme l'institution majeure de la société et l'investisseur (dans le sens anglophone de celui qui place son capital, Deroubaix, 2003) est considéré comme l'acteur central, représentant l'intérêt général, qui peut attaquer un État, si une loi sociale ou environnementale contrarie l'intérêt financier qu'il pourrait retirer d'un placement quelconque. Dans cette nouvelle logique, l'État et sa norme sociale ou environnementale sont déclassés et rangés dans la catégorie « d'intérêts corporatistes et particuliers ». Cette notion oblige enfin l'acteur syndical à être un acteur consensuel et mine l'ensemble

des cultures qui historiquement l'avait constitué comme acteur de la contestation sociale et de la revendication sociale, c'est-à-dire comme contre-pouvoir démocratique légitime. La société est réduite à un vaste échange de relations techniques en vue d'accroître la croissance du PIB en suivant les conseils des expertises techniques de tout type.

CONCLUSION : RÔLE DES ACTEURS ET CHANGEMENT DE RÉGIME

Dans la plupart des pays de l'Europe de l'Ouest, la négociation collective s'est historiquement forgée autour de la branche d'activité et/ou du niveau interprofessionnel. Les différents niveaux de négociations sont hiérarchisés et articulés : ce qui signifie que l'intérêt collectif large ne peut être déstabilisé par des intérêts personnels et locaux.

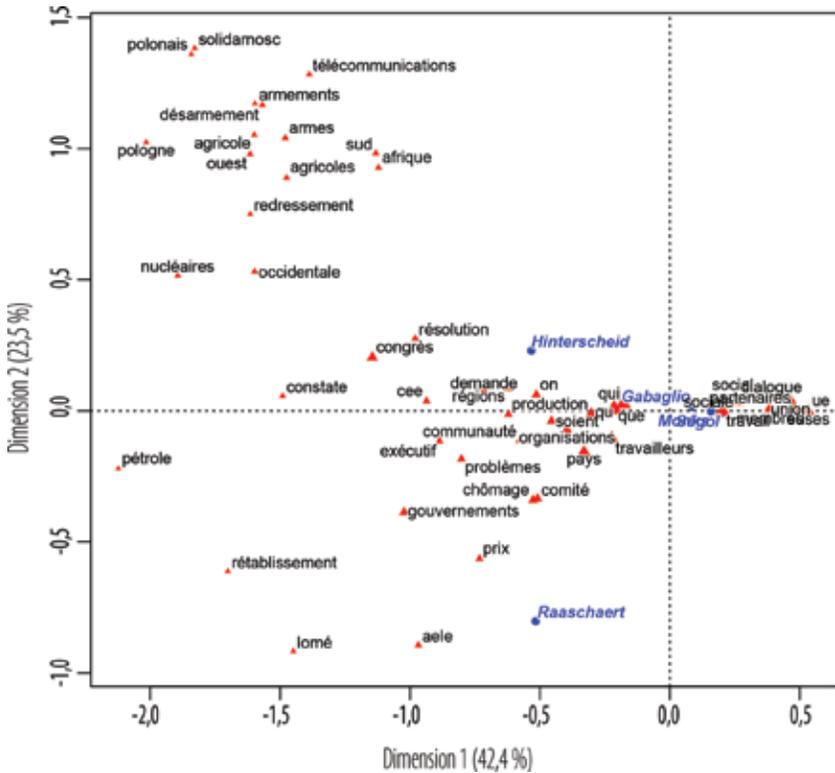
Le dialogue social obéit, lui, à une logique d'élaboration des normes non pyramidale. Il suit une logique de réseau, agrégeant d'autres interlocuteurs, d'autres thèmes, d'autres niveaux de concertation ou de négociation. Cette démultiplication des lieux, des niveaux et des thèmes de négociation, englobée dans la catégorie de « dialogue social », pose en filigrane la question du caractère contraignant des normes ainsi élaborées mais aussi celle de leurs contenus, ces normes « négociées » devant s'aligner de plus en plus sur la reconnaissance des quatre libertés commerciales prônées par l'UE comme ses valeurs centrales, soit les libertés de circulation des marchandises, du capital, des services et des travailleurs. Dans cette dynamique, le domaine social est soit inféodé à la recherche de la compétitivité maximale des entreprises, soit réduit à gérer la masse grandissante de travailleurs et de citoyens pauvres à travers le retour d'une logique de charité.

Le dialogue social a désarmé les organisations syndicales, car il a délégitimé la reconnaissance de l'expression du conflit social entre travail et capital comme un élément central de la dynamique démocratique. Dans un régime technocratique dont le cœur politique est le principe de la libre concurrence, les organisations syndicales peuvent être reconnues comme nécessaires si elles restent « raisonnables », mais ce faisant, elles perdent toute légitimité face à leurs bases et, plus fondamentalement, elles perdent leur raison d'être. Elles perdent aussi le contenu de ce qu'est

le syndicalisme. Comme un bon dessin est toujours plus parlant qu'un long discours, il est intéressant d'observer sur le graphique qui clôt ce chapitre la façon dont l'obligation pour la CES de se concentrer sur le dialogue social a appauvri *in fine* le programme de l'organisation. Nous avons réalisé une analyse factorielle des correspondances sur l'ensemble des résolutions des congrès de la CES de 1976 à 2015. Les mots les plus représentatifs de ces congrès sont projetés sur un plan en correspondance avec le nom du secrétaire général qui a organisé le congrès. Nous pouvons voir que du temps des secrétaires Raaschaert et Hinterscheid (1976 à 1991) les domaines de combat et d'intérêts syndicaux de la CES étaient nombreux (tout le vocabulaire à gauche de l'axe 1, axe vertical) alors que pour les congrès sous l'initiative des secrétaires généraux qui ont dirigé la CES de 1991 à 2015 (Gabaglio, Monks, Segol), l'appauvrissement lexical est effarant, les thèmes majoritaires débattus se focalisant sur 8 mots (dialogue, social, partenaires, sociale, union, Union européenne (UE), travail, membres).

La notion d'autonomie des interlocuteurs sociaux est donc un leurre si le pouvoir politique d'une société donnée ne se fonde pas sur un imaginaire politique démocratique qui force les institutions mises en place à œuvrer pour le bien commun. Sans appui fort et stable du pouvoir politique, le syndicalisme ne peut rééquilibrer seul le rapport de force qui soumet le travail aux objectifs de pouvoir et de domination du capital. Sans pouvoir politique unifié qui se construit sur le projet démocratique de l'État social de services publics (y insérant désormais l'indispensable action publique pour protéger les éco-systèmes), le capitalisme peut se construire et s'instituer comme un projet indépassable.

GRAPHIQUE 1.1 ANALYSE FACTORIELLE DES CORRESPONDANCES (AFC) DE L'ENSEMBLE DES RÉOLUTIONS DES CONGRÈS DE LA CES, 1976-2015



Les axes 1 et 2 (ici dénommés Dimension 1 et 2) totalisent à eux seuls 65,9 % de l'information lexicale contenue dans notre tableau de contingence (formes lexicales/textes). Ils résument donc très bien les caractéristiques de ce corpus de textes. L'AFC permet de visualiser les mots clés associés à des textes, donc à des périodes de temps lorsque nous avons affaire à un corpus de textes chronologiques : les mots proches appartiennent à la même période de temps, les mots éloignés à des périodes distinctes.

(Source : Calcul des auteurs).

BIBLIOGRAPHIE

Articles ou livres scientifiques

- Bourdieu, Pierre. 1986. «La force du droit. Éléments pour une sociologie du champ juridique». *Les Actes de la recherche en sciences sociales*, 64, 3-19.
- Castoriadis, Cornélius. 1975. *L'institution imaginaire de la société*. Paris: Le Seuil.
- Burgi, Noëlle. 2014. *La grande régression. La Grèce et l'avenir de l'Europe*. Lormont: Le bord de l'eau.
- Coron, Gaël. 2006. *Union européenne et système de retraite français: une perspective de sociologie du droit*. Metz: Université de Metz, thèse de doctorat.
- Degryse, Christian. 2012. «La nouvelle gouvernance économique européenne». *Courrier hebdomadaire du Crisp*, 2148-2149.
- Deneault, Alain. 2013. *Gouvernance. Le management totalitaire*. Montréal: Lux Éditeur.
- Deroubaix, Jean-Claude. 2003. «De l'AMI aux ABI. Les mots de la mondialisation en marche». *MOTS. Les langages du politiques*, 73,11-22.
- Didry, Claude et Arnaud Mias. 2005. *Le Moment Delors. Les syndicats au cœur de l'Europe sociale*. Bruxelles: PIE Peter Lang.
- Dufresne, Anne. 2002. «Le rêve d'Oskar Lafontaine: une occasion pour la coordination des politiques économiques?». *Bilan social de l'Union européenne*, 85-113.
- Dufresne, Anne. 2004. «Le discours de la BCE concernant les aspects sociaux». *Le poids des mots*. G. Purnelle, C. Fairon, A. Dister (dir.), Louvain la Neuve: Presses Universitaires, 373-381.
- Dufresne, Anne. 2006. «Sectoral Employer Strategies in the EU. Lobbying by partners?». *The European Sectoral Social Dialogue – Actors, developments and challenges*. A. Dufresne, C. Degryse, P. Pochet (dir.), Bruxelles: PIE-Peter Lang, 249-280.
- Dufresne, Anne et Jean-Marie Pernot. 2013. «Les syndicats européens à l'épreuve de la nouvelle gouvernance économique». *Les syndicats face*

à la nouvelle gouvernance européenne, numéro spécial de la *Chronique internationale de l'IRES*, 143-144, A. Dufresne, J.-M. Pernot (dir.), 3-29.

- Dufresne, Anne, Corinne Gobin et Nicole Maggi-Germain. 2014. « De la négociation collective au dialogue social : l'influence de l'Union européenne sur la transformation des relations professionnelles ». *Les relations professionnelles en Europe et en Amérique Latine. Études de cas*. A. Dufresne et N. Maggi-Germain (dir.), Rennes : Presses Universitaires, 71-102.
- Gobin, Corinne. 1994. « La Communauté européenne tourne le dos à des acquis sociaux fondamentaux : la boîte de Pandore est ouverte pour une déréglementation sociale à l'échelle mondiale ». *L'Année sociale 1993*, 299-304.
- Gobin, Corinne. 1996. *Consultation et concertation sociales à l'échelle de la Communauté économique européenne. Étude des positions et stratégies de la Confédération européenne des syndicats (1958-1991)*. Bruxelles : ULB, thèse de doctorat.
- Gobin, Corinne. 2002. « L'Union européenne, la recomposition conservatrice ». *Refaire la politique*. T. Andréani et M. Vakaloulis (dir.), Paris : Syllepse, 103-116.
- Gobin, Corinne. 2004. « Vers une régression des droits démocratiques au sein de l'Union européenne », *L'Année sociale 2003-2004*. Paris : Syllepse, 293-302.
- Gobin, Corinne. 2007. « Dialogue social », « Gouvernance ». *Les nouveaux mots du pouvoir*. P. Durand (dir.), Bruxelles : Aden, 136-142 et 262-267.
- Gobin, Corinne. 2014. « L'Union européenne et la nouvelle gouvernance économique : un système politique contre l'État démocratique ». *Pyramides*, 25, 155-180.
- Gobin, Corinne, Gaël Coron et Anne Dufresne. 2004. « The European Union. Reorganising Ressources : Employment, Pensions and the Wage ». *Wage and Welfare. New Perspectives on Employment and Social Rights in Europe*. C. Clasquin (dir.) et al., Bruxelles : PIE -Peter Lang, 161-191.
- Gobin, Corinne et Anne Dufresne. 2014. « L'Union européenne : droit commercial contre droit social », *Les relations professionnelles en Europe et en Amérique Latine. Études de cas*. A. Dufresne et N. Maggi-Germain (dir.), Rennes : Presses Universitaires, 55-69.

- Jennar, Raoul Marc. 2007. *L'AGCS, Quand les États abdiquent face aux multinationales*. Paris : Raisons d'agir.
- Nicolas, Valérie. 1994. « *Le désordre normatif* ». *Pouvoirs*, 69, 35-48.
- Observatoire social européen (OSE). 2004. *Le dialogue social sectoriel 1997-2004*. Rapport pour la DG Emploi affaires sociales de la Commission européenne. Contrat VC/2003/0400 – SI2.365647. Bruxelles.
- Simoulin, Vincent. 2003. « La gouvernance et l'action publique : le succès d'une forme simmelienne ». *Droit et société*, 54, 307-328.
- Toussaint, Éric. 2006. *Banque mondiale : le Coup d'État permanent. L'Agenda caché du Consensus de Washington*. Liège, Paris, Genève : CADTM, Syllepse, Cetim.

Documents de l'Union européenne et d'autres institutions ou acteurs sociopolitiques

- Barroso, José Manuel. 2011. *European renewal – State of the Union*, Address 2011, Spee/11/607, Strasbourg : European Parliament, 28 September 2011, 6.
- Bureau International du Travail. 2003. *Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir*. Conférence internationale du travail, 91^e session, Rapport IV.
- Comité économique et social. 1999. *Le rôle de la contribution de la société civile organisée dans la construction européenne*. Avis du 22 septembre, JOCE C 329 du 17.11.1999.
- Commission européenne. 1984. « Déclaration devant le Parlement européen de Claude Cheysson, président en exercice du Conseil, sur le semestre d'activité de la présidence française ». *Bulletin des Communautés européennes*, CE 1-1984, 98-99.
- Commission européenne. 1985. *L'achèvement du marché intérieur : Livre blanc de la Commission à l'intention du Conseil européen (Milan, 28-29 juin 1985)*, COM (85) 310.
- Commission européenne. 1991. *Les avis communs. Dialogue social européen*, série Documentation, Direction générale de l'emploi, des relations industrielles et Affaires sociales.

- Commission européenne. 1993. *Politique sociale européenne – Options pour l’Union*, Livre vert COM (93) 551.
- Commission européenne. 1994. *Politique sociale européenne – Une voie à suivre pour l’Union*, Livre blanc COM (94) 333.
- Commission européenne. 1998. *Décision 98/500/CE de la Commission du 20 mai 1998 concernant l’institution de comités de dialogue sectoriel destinés à favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau européen*.
- Commission européenne. 2000. *Rapport sur les relations du travail en Europe*.
- Commission européenne. 2001. *Gouvernance européenne*. Livre blanc, COM (2001) 428 final.
- Commission européenne. 2002. *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement*. COM (2002) 341 final.
- Commission européenne. 2004a. *Troisième rapport sur la cohésion économique et sociale*. COM (2004) 107 final.
- Commission européenne. 2004b. *Partenariat pour le changement dans une Europe élargie – Renforcer la contribution du dialogue social européen*. COM (2004) 0557 final.
- Commission européenne. 2007. *Communication au Conseil et au Parlement transmettant l’accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail*. COM (2007) 686 final.
- Commission européenne. 2012. *Proposition de règlement relatif à l’exercice du droit de mener des actions collectives dans le contexte de la liberté d’établissement et de la libre prestation de service*. COM(2012)130 final.
- Commission européenne. 2013. *Regulatory Fitness and Performance (REFIT): Results and Next Steps*. COM(2013) 685 final.
- Confédération européenne des syndicats. 1985a. Archive de la CES, *P.-V. de la réunion du Comité exécutif de la CES du 30 janvier 1985*, point 4a. de l’ordre du jour. Bruxelles.
- Confédération européenne des syndicats. 1985b. Archive de la CES, « Marché intérieur et politique de l’emploi ». *Document de travail du Secrétariat de la CES du 7 juin 1985*.
- Confédération européenne des syndicats. 1986. Archive de la CES, *P.-V. de la réunion du Comité exécutif de la CES des 4 et 5 décembre 1986*.

- Confédération européenne des syndicats. 1987. Archive de la CES, «Le dialogue social: son origine, son déroulement, ses résultats, son futur». *Document interne du secrétariat du 19 mai 1987.*
- Confédération européenne des syndicats. 1990a. Archive de la CES, *PV du comité exécutif de la CES du 31 janvier 1990.* (Discours de J. Delors invité par la CES).
- Confédération européenne des syndicats. 1990b. Archive de la CES, *Document sur les droits sociaux fondamentaux préparatoire et point 8b de l'ordre du jour du Comité exécutif de la CES des 15-16 février 1990.*
- Confédération européenne des syndicats. 2007. Archive de la CES, *Position adoptée par le Comité exécutif de la CES, les 20 et 21 mars 2007.*
- Conseil de la communauté européenne. 1970. *Décision du Conseil du 14 décembre 1970 instituant un comité permanent pour l'emploi.* JO L, 273/25, 17.12.70.
- Conseil de l'Union européenne. 1993. *Directive 93/104/CE du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.* JO L 307, 13.12.1993.
- Conseil de l'Union européenne. 1994a. *Directive 94/33/CE du Conseil relative à la protection des jeunes au travail.* JO L 216, 20.08.1994.
- Conseil de l'Union européenne. 1994b. *Directive 94/45/CE du Conseil concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire.* JO L 254, 30.9.1994.
- Conseil de l'Union européenne. 2001. *Recommandation du Conseil, du 15 juin 2001, concernant les grandes orientations des politiques économiques des États membres et de la Communauté.* JO L 179, 02.07.2001.
- Cour de Justice de l'Union européenne. 2007. *Arrêt du 11 décembre 2007 rendu dans l'affaire C-438/05, The international Transport Workers' Federation & The Finnish seamen's Union contre Viking Line ABP & Oü Viking Line Eesti.*
- Cour de Justice de l'Union européenne. 2007. *Arrêt du 18 décembre 2007 rendu dans l'affaire C-341/05, Laval un Partneri Ltd contre Svenska Byggnadsarbetareförbundet e. a.*
- Cour de Justice de l'Union européenne. 2008. *Arrêt du 3 avril 2008 rendu dans l'affaire C-346/06, Dirk Rüffert contre Land Niedersachsen.*

Cour de Justice de l'Union européenne. 2012. *Arrêt du 26 janvier 2012 rendu dans l'affaire C-586/10, Bianca Küçük contre Land Nordrhein-Westfalen.*

Debunne, Georges. 1987. *Les syndicats et l'Europe.* Bruxelles : Labor.

Delors, Jacques (1985), *Discours d'investiture de la nouvelle commission européenne présenté devant le parlement européen le 14 janvier 1985,* Strasbourg.

Gabaglio, Emilio. (2003), *Qu'est-ce que la Confédération européenne des syndicats?.* Paris: l'Archipel.

Organisation Internationale du Travail, Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. 2004. *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous.* Rapport.

Parlement européen, Conseil et Commission. 2003. *Mieux légiférer.* Accord interinstitutionnel, 2003/C 321/01, JOCE du 31.12.2003, n° C 321, 1-5, § 18.

Parlement européen et Conseil. 2003. *Directive 2003/41/CE du Parlement européen et du Conseil du 3 juin 2003 concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle,* JO L 235, 23.9.2003.

Parlement européen et Conseil. 2008. *Règlement (CE) No 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I).*

Union européenne. 2010. *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,* JO 2010/C 83/02, 30.03.2010.

Les traités européens cités

Traité établissant la Communauté économique européenne du 25 mars 1957 (Traité de Rome), 11957E/TXT.

Acte unique européen du 28 février 1986. JO L 169, 29.6.1987.

Traité sur l'Union européenne du 7 février 1992. (Traité de Maastricht), JO C 191, 29.7.1992.

Traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997. JOC C 340,10.11.1997.

Traité établissant une Constitution pour l'Europe. JOC 310,16.12.2004.

Traité de Lisbonne du 13 décembre 2007, JOC 306, 17.12.2007.

LE MODÈLE NORDIQUE DE RELATIONS INDUSTRIELLES : ENTRE CHANGEMENTS ET CONTINUITÉ

Jean-Patrick Brady¹

ENAP, Québec

Depuis le début du XX^e siècle, les pays nordiques se démarquent de plusieurs façons. L'une des particularités les plus importantes est leur modèle de concertation entre l'État, les syndicats et les employeurs. Fréquemment qualifié de néocorporatiste, ce modèle implique une forte concertation des syndicats et des groupes patronaux avec l'État. Pour Philippe C. Schmitter, le néocorporatisme

peut être défini comme un système de représentation des intérêts dans lequel les éléments constituants sont organisés en un nombre limité de catégories singulières, obligatoires, non concurrentielles, hiérarchiquement ordonnées et différenciées selon leurs fonctions, catégories reconnues, autorisées (voire créées) par l'État auxquelles on a concédé un monopole de représentation bien précis à l'intérieur de leurs catégories respectives en échange d'un droit de contrôle sur la sélection de leurs dirigeants, et l'articulation de leurs revendications et de leurs soutiens (Schmitter, 1974, traduit par Lascoumes et Le Galès, 2012:33).

1. L'auteur tient à remercier le Fonds de recherche du Québec – Société et culture pour son appui financier.

Plus précisément, le modèle nordique repose sur trois caractéristiques fondamentales :

- 1) un régime de négociations de conventions collectives centralisées [...], déterminant les principaux paramètres, notamment salariaux, des conditions de travail et d'emploi, dont les modalités de mise en œuvre sont précisées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ;
- 2) des politiques publiques de l'emploi favorisant une grande mobilité professionnelle et géographique, tout en procurant une grande sécurité au cours des diverses transitions le long d'une trajectoire professionnelle et 3) une organisation du travail innovante, susceptible d'assurer les meilleures performances organisationnelles et sociales. (Lapointe, 2012 : 197).

Le modèle nordique s'applique aux cas de la Suède, de la Norvège, du Danemark et de la Finlande, et ses premières fondations datent de 1899 au Danemark (Fahlbeck, 2009 ; Dolvik 2007). Les autres pays nordiques ont signé des accords similaires au courant des années suivantes. Après une période d'âge d'or qui a duré quelques décennies au milieu du XX^e siècle, les modèles nationaux ont chacun fait face à des défis à partir des années 1980. Malgré ces tensions qui ont provoqué quelques changements, principalement en Suède, les pays nordiques ont su s'adapter au nouvel environnement mondial afin de demeurer des forces économiques et sociales durant les années 2000 (Brady, 2014 ; Paquin, 2009). Le but de ce chapitre sera d'analyser le modèle de relations industrielles présent dans ces pays. Pour ce faire, nous allons présenter les principales caractéristiques des modèles à travers leur évolution dans le temps². Nous constaterons dans les prochaines pages que les modèles nationaux ont subi certains changements, mais que plusieurs éléments de continuité restent tout de même présents.

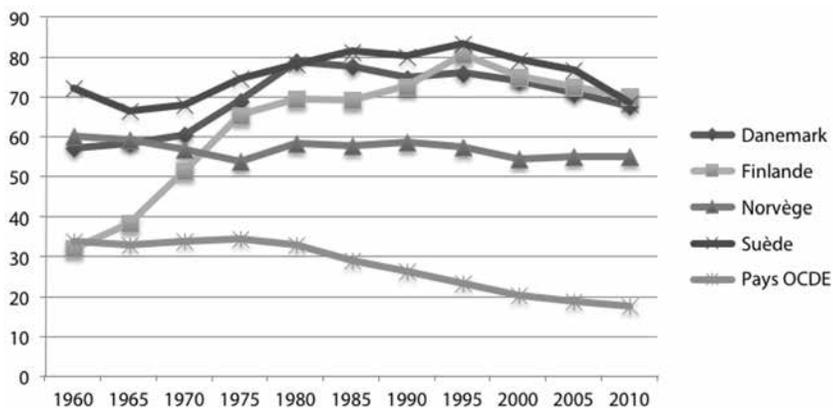
LA NAISSANCE DU MODÈLE NORDIQUE DE DIALOGUE SOCIAL : 1899-1940

Le modèle de concertation nordique a pris naissance en 1899 au Danemark avec le « compromis de septembre », soit le premier accord entre

2. Nous avons décidé d'adopter un processus historique sous un angle ressemblant aux travaux de Vartiainen (2011) et de Fulcher (2002).

le syndicat LO (Landsorganisationen i Sverige) et les employeurs DA (Dansk Arbejdsgiverforening). Cet accord a mis en place les caractéristiques non seulement du modèle danois, mais aussi de ceux des autres pays nordiques : haut taux de syndicalisation (graphique 2.1), structure centralisée des conventions collectives négociées entre les syndicats et le patronat, une grande proximité entre le gouvernement et les partenaires sociaux et un ensemble de règles encadrant le marché du travail, déterminées surtout par les syndicats et le patronat et non par une législation gouvernementale. Une autre caractéristique importante concerne le fait qu'il existe très peu de compétition entre les syndicats pour le recrutement des membres, étant donné que les confédérations syndicales sont organisées sur une base professionnelle (cols bleus, cols blancs et diplômés universitaires) et sur la base de l'exclusivité de la représentation de l'une ou l'autre de ces trois grandes classes professionnelles. Ce faisant, les syndicats n'ont pas à mettre d'immenses énergies dans ce domaine et peuvent se concentrer davantage à revendiquer des droits pour les travailleurs et les représenter dans différentes instances et comités (Jensen, 2002 : 79).

GRAPHIQUE 2.1 TAUX DE SYNDICALISATION DANS LES PAYS NORDIQUES, 1960-2010



Source : OCDE. 2014. *Taux de syndicalisation*. Paris, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN&Lang=fr, consulté le 12 juin 2016.

Pour revenir aux détails du modèle danois, l'accord de 1899 s'avérait nécessaire considérant l'explosion des conflits de travail qui avait eu lieu dans ce pays durant les mois précédents. Le « compromis de septembre » a permis aux syndicats de sécuriser le travail d'une partie importante de la population³, car les organisations patronales lui reconnaissaient le droit de se syndiquer et, par le fait même, elles reconnaissaient aux syndicats le droit de négocier les conditions de travail des employés. Afin d'exprimer l'ampleur du changement dans les relations du travail à cette époque, Fahlbeck souligne qu'il s'agit de « 100 jours de guerre » suivis de « 100 années de paix et d'ordre » (2009 : 89). Le cas du Danemark se distingue des autres pays nordiques, car les relations du travail n'ont pas été marquées par la nécessité de signer d'autres accords majeurs entre les partenaires sociaux, du moins pas avant les années 1990. Cet accord a servi principalement à délimiter les rôles et responsabilités du gouvernement et des partenaires sociaux non seulement en ce qui concerne les politiques du marché du travail, mais aussi les politiques publiques dans leur ensemble.

En ce qui concerne la Norvège, le premier accord entre les syndicats et les groupes patronaux a eu lieu en 1907. Cet accord était avant tout un accord sectoriel dans le domaine de la métallurgie et il portait sur une reconnaissance mutuelle des partenaires ainsi que sur un salaire minimum. Puis en 1915, les partenaires sociaux de la Norvège ont signé un nouvel accord intitulé *Labour Disputes Act*. En 1927, l'accord a été révisé (Fahlbeck, 2009, p. 12). Cet accord contenait plusieurs éléments importants comme la création d'un tribunal du travail et un encadrement des négociations des conventions collectives. À la suite de la signature de cette entente, la Norvège a vécu, comme les autres pays occidentaux, une crise économique à la fin des années 1920 et début des années 1930. Cette crise a mené à des conflits de travail importants qui ont nui à l'économie norvégienne. Cela a provoqué une prise de conscience des partenaires sociaux qui ont alors conclu que la situation devait changer (Stokke *et al.*, 1999 : 11). C'est donc en 1935 qu'un premier véritable accord national, nommé *Basic agreement*, a été signé entre l'organisation patronale NAF (Norsk Arbeidsgiverforening) (aujourd'hui NHO, Næringslivets Hovedorganisasjon) et le syndicat Arbeidernes

3. Environ 80 % de la population danoise était syndiquée à cette époque (Jensen, 2002, p. 78).

Faglige Landsorganisasjon (aujourd'hui LO, Landsorganisationen i Sverige) (Loken et Stokke 2009 : 9)⁴. C'est durant la même année qu'un autre évènement important est survenu, l'arrivée au pouvoir pour une longue période du parti social-démocrate. Ce parti de coalition entre les travailleurs, les petits fermiers et les pêcheurs (Loken et Stokke, 2009 : 9) allait être favorable au modèle de dialogue social voulu par les partenaires sociaux et sa longue présence au pouvoir allait permettre la mise sur pied des institutions nécessaires au modèle norvégien⁵.

Le cas de la Finlande est particulier, car le modèle n'a pris forme que durant la Deuxième Guerre mondiale, mais malgré ce retard, le modèle finlandais de concertation reste semblable à ce qui existe en Scandinavie. Selon le ministère du Travail finlandais (2006 : 5), la concertation tripartite est l'une des principales raisons expliquant l'émergence de l'État-providence. À la suite de l'accession à l'indépendance face à la Russie en 1917, la Finlande a vécu une guerre civile qui a mené à une confrontation importante entre les ouvriers et les défenseurs du capitalisme. Ces blessures ont été longues à guérir et c'est ce qui explique la lenteur de l'émergence du modèle finlandais. La Deuxième Guerre mondiale a menacé d'anéantissement les syndicats et le patronat, favorisant ainsi un rapprochement et l'émergence d'un nouveau modèle. C'est en 1940, après l'attaque soviétique de 1939, que le « mariage de Janvier » a été signé entre les partenaires sociaux ; mais, c'est en 1944 qu'un accord plus élaboré a pris forme entre ces mêmes partenaires : *The collective agreements act*. Cet accord visait à instaurer une paix industrielle durable⁶ ainsi qu'à garantir aux employés des conditions minimales d'emploi. Dans les années qui ont suivi, l'accord s'est accompagné de certains effets, comme une croissance spectaculaire du taux de syndicalisation et l'établissement d'un système de relations industrielles similaire à ce que l'on retrouvait ailleurs dans les pays nordiques, en

4. Cet accord représente encore aujourd'hui l'essentiel de la façon de faire entre les partenaires sociaux.

5. Un autre facteur intéressant à souligner dans le cas norvégien est que, depuis 1961, le « nouveau » parti travailliste n'a jamais eu une majorité, ce qui l'a amené à s'ouvrir à des compromis avec les autres partis (Stokke *et al.*, 1999 : 11).

6. Cela signifie que durant la période où une convention collective est en vigueur, aucune grève ou aucun lock-out n'est permis. À l'échéance de la convention, il est possible pour les partis d'utiliser cette stratégie. Depuis 1962, un tribunal du travail existe afin de régler les différends.

particulier en Suède (Fahlbeck, 2009 : 4). Toutefois, la guerre civile qui a existé dans ce pays a créé un paysage social différent des autres pays nordiques. Contrairement aux autres pays nordiques où les mouvements communistes ont été plus faibles, la Finlande a longtemps vécu avec des syndicats véhiculant une idéologie communiste. Par le fait même, cela signifiait que le portrait des organisations syndicales était moins homogène et qu'une gauche plus radicale était présente. En conséquence, contrairement à ce qui se passe chez ses voisins, le lien entre le mouvement ouvrier et la social-démocratie en Finlande est plus ténu (Fahlbeck, 2009 : 10).

En ce qui concerne la Suède, le premier accord d'importance entre le syndicat nommé LO (*Landsorganisationen i Sverige*) et le groupe d'employeurs SAF (*Svenska Arbetsgivareföreningen*) a été signé en 1906. Tout comme au Danemark, cet accord reconnaissait l'existence même des syndicats et leur droit de négocier des conventions collectives. SAF obtenait, quant à elle, la reconnaissance de la part du syndicat de ses droits sur la gestion des entreprises, incluant notamment la liberté d'embaucher et de congédier les employés. Même si la signature de cet accord représentait une toute nouvelle façon de faire quant aux relations industrielles suédoises, la paix industrielle qui était désirée a pris quelques décennies à survenir. L'un des moments clés ayant permis l'émergence d'une nouvelle dynamique de relations du travail provient d'un événement qui s'est produit en 1931 dans la municipalité d'Adalen⁷. Après qu'une entreprise eût embauché des briseurs de grève, le syndicat, dirigé par des personnes proches de l'idéologie communiste, organisa une contre-offensive en manifestant bruyamment. Devant la situation, l'armée est intervenue pour calmer les ardeurs des manifestants. Cette intervention s'est soldée par la mort de cinq personnes. Cet événement a perturbé l'ensemble de la Suède et remis en question les façons de faire en matière de relations du travail. C'est en 1938 à Saltsjöbaden que le néocorporatisme suédois allait voir le jour. Il allait permettre d'instaurer une paix industrielle durable et un État-providence capable de répondre aux demandes des différents partenaires sociaux (Tremblay et Rolland, 2003 : 16).

7. Cet événement a été transposé au cinéma par le réalisateur Bo Wideberg dans le film *Adalen '31*.

L'ÂGE D'OR DU MODÈLE NORDIQUE : 1940-1980

La période allant des années 1940 aux années 1980 marque pour l'ensemble des pays nordiques un âge d'or autant pour les relations du travail que pour la croissance économique et la mise sur pied de l'État-providence. La signature des accords a permis la construction de différentes politiques publiques permettant aux travailleurs des pays nordiques d'obtenir des conditions avantageuses tout en assurant les entreprises d'être concurrentielles grâce à une économie performante. La mise sur pied de la concertation tripartite présente dans chacun des pays a aussi assuré les partenaires sociaux de siéger sur une multitude de comités ou conseils d'administration des agences responsables de la mise en œuvre des politiques publiques et d'acquiescer une légitimité aux yeux de la population en tant qu'experts. Il faut aussi souligner que, pour chacun des pays, le parti social-démocrate a occupé une place importante dans cette concertation considérant qu'il a été très longtemps présent au gouvernement, qu'il était favorable aux mécanismes de concertation tripartite et qu'il était habituellement très proche des intérêts syndicaux.

Dans le cas du Danemark, nous avons vu précédemment que le modèle est né en 1899 et qu'aucun nouvel accord n'a été nécessaire pendant près d'un siècle. Cela ne signifie pas pour autant que le modèle n'ait pas évolué. En 1914, les partenaires sociaux étaient impliqués dans 18 commissions de l'État danois. En 1946, 413 groupes d'intérêts étaient impliqués dans plus de 200 commissions, comités ou conseils d'administration relevant de l'État. En 1980, le nombre de groupes impliqués s'élevait à 732 (Christiansen, 1998, cité par Jensen, 2002 : 8). Il faut dire que la création de comités tripartites provient d'une longue tradition au Danemark, car le premier comité de ce genre s'est formé durant les années 1870 et portait précisément sur les conditions de travail des employés (Fahlbeck, 2009 : 6). Le haut niveau de concertation et le développement de l'État-providence ont été possibles principalement grâce à la relation très étroite qui existait entre les syndicats et le parti social-démocrate danois. La présence de ce parti au pouvoir de 1939 à 1972 est un autre facteur expliquant la consolidation du système danois et sa pérennité. Cette période correspond non seulement à la Deuxième Guerre mondiale, qui a fait en sorte de resserrer le sentiment national, mais aussi à l'époque de la construction de l'État-providence, marquée par une croissance

économique soutenue et un taux de chômage faible (dans les environs de 2 % pour plusieurs des années des décennies 1960 et 1970).

L'évolution du modèle norvégien est semblable aux autres pays nordiques. Après la signature des ententes les plus importantes entre les partenaires sociaux, le pays a vu l'instauration d'une paix sociale où l'État laissait le soin aux partenaires de s'entendre sur les grands principes des politiques publiques les concernant, soit plus précisément les politiques fiscales, les politiques relatives au marché du travail et les procédures entourant la négociation des conventions collectives (Loken et Stokke, 2009 : 11-12). Ces décisions se prenaient surtout à travers différents comités et commissions que l'État créait et où les syndicats et le patronat étaient fortement représentés. Ces façons de faire se sont grandement institutionnalisées à travers le temps. Dans le cas des politiques fiscales, le Contact committee a été formé en 1962 et a été placé directement sous l'égide du Premier ministre du pays. Encore aujourd'hui, ce comité existe et comprend non seulement les grandes organisations syndicales et patronales, mais aussi les représentants des fermiers et des pêcheurs. En 1967, le Technical calculation committee for wage settlements a été mis en place. Ce comité permettait aux partenaires sociaux de regarder la situation économique du pays avec le gouvernement afin que chacun puisse avoir la même compréhension de la situation et adopter les solutions nécessaires. C'est seulement en 2003 qu'a été créé un comité du même genre que le Contact committee, mais portant sur le marché du travail et, entre autres, sur les questions entourant les régimes de retraite. Il faut mentionner que, durant les années 1980, le modèle norvégien a vécu une crise qui a mis à mal le dialogue social, entraînant, pour un certain temps, une diminution des échanges entre les partenaires. Nous verrons les détails de cette crise un peu plus loin.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le modèle finlandais possède quelques nuances face aux autres pays nordiques, car il s'est construit plus tard durant le XX^e siècle. Ce retard s'aperçoit aussi dans la période de l'âge d'or dans ce pays. Plusieurs grèves sont venues marquer les années 1950 et le début des années 1960, causant des répercussions néfastes sur l'économie (Elvander, 2002 : 131). Il a fallu attendre 1966 avec la victoire de la coalition de gauche pour que le modèle se stabilise. Pour ce faire, le gouvernement a décidé de convoquer les partenaires

syndicaux et patronaux afin d'adopter des mécanismes de régulation de l'économie et de pacification des relations du travail. En 1968, un accord a été signé entre les partis et contrairement à ce qui se produisait ailleurs dans les autres pays nordiques, l'État a obtenu des pouvoirs importants dans la régularisation des relations du travail. Cet accord a fonctionné jusqu'en 1971, au moment où une série de grèves enclenchées par le parti communiste est venue mettre fin à ce qui existait jusqu'alors et où même les pouvoirs importants de l'État n'ont pas été en mesure de résoudre la crise (Kauppinen, 1994). Les années qui ont suivi ont permis au modèle de prendre forme, mais des tensions sont toujours restées très présentes en raison d'une rivalité syndicale importante, d'une volonté patronale de décentraliser les négociations des conventions collectives, et d'une alternance du pouvoir plus forte qu'ailleurs dans les autres pays. Tout comme ceux-ci, par ailleurs, la Finlande verra des problèmes surgir lors de l'éclatement d'une crise économique au courant des années 1980 et 1990 (Elvander, 2002).

Dans le cas suédois, c'est en 1938 que l'organisation patronale SAF et le syndicat LO se sont entendus sur les bases d'un nouvel accord. Les deux groupes convenaient alors que l'État interviendrait le moins souvent possible dans les négociations patronales-syndicales. Ensuite, il était reconnu que le recours à la grève ou au lock-out devrait se faire uniquement dans les situations extrêmes. Les travailleurs gagnaient le droit de s'affilier au syndicat de leur choix, éliminant par le fait même les tentatives patronales de créer des syndicats pro-patronat. SAF voyait reconfirmer le droit des employeurs à gérer leur entreprise. La gestion centralisée des négociations, principalement salariale au départ, permettait aussi aux différents groupes de superviser les actions des branches locales, qui avaient parfois tendance à adopter des comportements extrêmes (Rehn, 1995 : 26). En ce qui concerne l'institutionnalisation du dialogue, elle allait plus loin que le seul fait d'avoir signé les accords de 1938. Jusque dans les années 1990, les syndicats et les employeurs siégeaient sur les différentes agences, dont l'AMS (Arbetsförmedlingen), visant à mettre en place la politique active du marché du travail ainsi que d'autres politiques concernant le travail et l'emploi. L'AMS, tout comme plusieurs autres agences, possédait un large pouvoir décisionnel et exécutif sur les politiques

publiques. Les groupes d'intérêts y siégeaient en tant qu'experts⁸ et, aux yeux de la population suédoise, la responsabilité de l'économie et du bien-être de la société suédoise était autant entre les des syndicats et du patronat que dans celles du gouvernement. Ces groupes adoptaient alors une attitude de compromis et de consensus. Cette posture aidait alors le gouvernement dans son message public, car la décision découlant de ces rencontres était déjà consensuelle auprès des grands groupes de pression (Boujnah, 2002 : 55). Les décisions prises par les agences servaient même de base législative au Riksdag (parlement suédois). De plus, le gouvernement social-démocrate a instauré d'autres mécanismes de consultation afin de prendre le pouls des partenaires sociaux. Par exemple, entre 1955 et 1964, le gouvernement a mis en place les conférences d'Harpsund, où il rencontrait annuellement les gens d'affaires afin de discuter avec eux des grands enjeux sociaux et économiques (Fulcher, 2002 : 285). Ce modèle de concertation a permis d'instaurer une paix industrielle durable jusque dans les années 1970⁹. À partir de ce moment, les syndicats ont milité de plus en plus fortement pour une plus grande démocratie industrielle, ce qui a eu des répercussions sur le nombre de conflits de travail (graphique 2.2). L'État suédois, dirigé par le parti social-démocrate, a légiféré de plus en plus en faveur des revendications syndicales par l'entremise du *Co-determination act* et sur des enjeux comme la sécurité d'emploi et la représentation des salariés sur les conseils d'administration des entreprises (Eurofound, 2003). De plus, un autre problème est arrivé lorsque LO a obtenu la création de fonds salariaux collectifs en 1984 (*wage-earner funds*), c'est-à-dire de fonds d'investissement contrôlés par les salariés, destinés à acquérir des actions d'entreprises privées et financés à même les profits des entreprises¹⁰. À la suite de l'entrée en vigueur de ces nombreuses lois, les employeurs, membres de SAF se sont sentis trahis et ont, durant les années 1980, remis en question leur présence sur les différentes agences du gouvernement. La crise qui allait frapper le pays au tout début des années 1990 allait donner

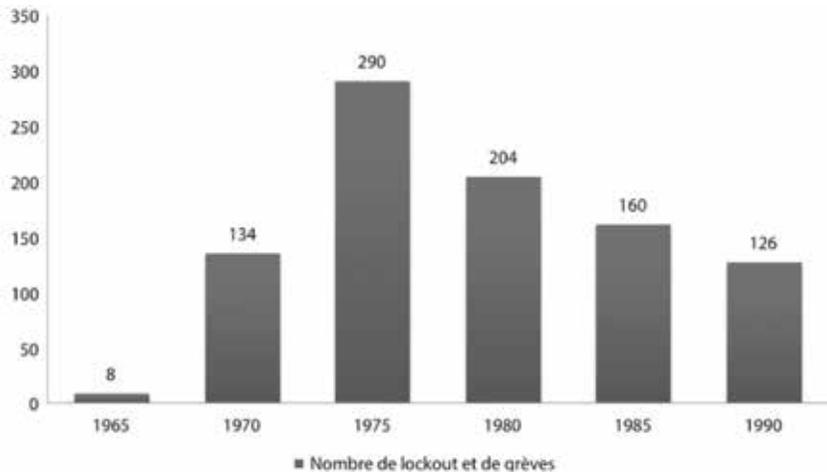
8. Dans plusieurs sociétés, ce rôle d'experts est dévolu aux fonctionnaires. Ce n'est que dans les années 1990 que le rôle d'experts au sein de ces comités a été remis entre les mains de ces personnes.

9. Cette paix a aussi été facilitée par un règne sans partage du parti social-démocrate suédois entre 1932 et 1976.

10. Ces fonds vont exister jusqu'en 1990.

l'occasion ultime à SAF de démanteler le système centralisé néocorporatiste sous lequel la Suède avait évolué depuis 1938.

GRAPHIQUE 2.2 NOMBRE DE LOCK-OUT ET DE GRÈVES ANNUELLEMENT EN SUÈDE, 1965-1990



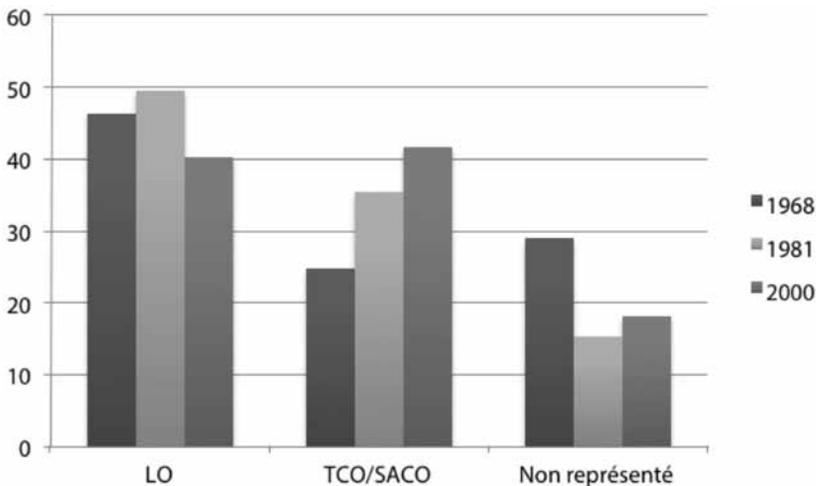
Source : National mediation office of Sweden. Stoppages of work in Sweden. https://collab.iisg.nl/c/document_library/get_file?uuid=ba69c6d7-852c-49aa-8f30-bb460102d01e&groupId=11172

UN MODÈLE EN CRISE : 1980-1995

Alors que pendant plusieurs décennies le modèle nordique a fonctionné à plein régime, une grave crise économique est venue frapper les pays qui s'en réclamaient. Elle a eu des conséquences semblables dans les quatre pays : baisse de la croissance économique, hausse de l'inflation et montée du chômage. Pour réussir, ce modèle avait besoin d'une économie performante afin de payer les politiques publiques dispendieuses qu'avait mises en place l'État-providence. Sans ce dynamisme, l'ensemble du modèle était remis en question, étant donné que les entreprises n'avaient plus les moyens de payer les hausses salariales et que l'État ne possédait plus les ressources pour mettre en place les programmes

d'aide aux travailleurs. Par conséquent, la concertation qui avait lieu entre les partenaires était mise à mal considérant les intérêts de plus en plus divergents. De plus, la crise a emporté avec elle les partis sociaux-démocrates qui avaient monopolisé le pouvoir sur une longue période et qui étaient favorables à la concertation tripartite. Un autre facteur similaire à tous les pays est la modification du paysage syndical. Alors que pendant longtemps, les syndicats de cols bleus étaient largement dominants, leur importance relative a diminué avec la forte croissance des syndicats de cols blancs (SACO) et de professionnels (TCO) (graphique 2.3 pour le cas de la Suède). Le résultat a été des tentatives de décentralisation de la négociation des conventions collectives, l'instauration de mécanismes de flexibilité dans ces dernières, pendant que des privatisations de certains domaines du secteur public s'opéraient, surtout en Suède.

GRAPHIQUE 2.3 POURCENTAGE DE REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS PAR LES CENTRALES SYNDICALES SUÉDOISES, 1968, 1981 ET 2000



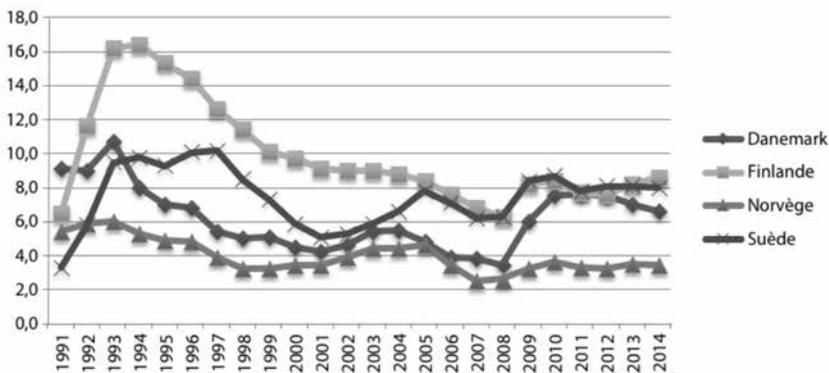
Source : ALBRECHT James et coll. (2010).

Les années 1980 et 1990 se caractérisent au Danemark par certains changements dans le modèle de dialogue social. Bien que plusieurs

caractéristiques soient demeurées inchangées, le contexte économique et politique a subi des changements, ce qui a enclenché une dynamique différente entre les partenaires sociaux. Tout d'abord, le Danemark a vécu une crise économique importante à cette époque. Alors que le taux de chômage avait toujours été bas, il atteignit 10,7 % en 1993. Comme dans les autres pays nordiques, l'État-providence et les coûts qui y étaient rattachés ont été remis en question. Le Danemark a toutefois été en mesure de trouver des solutions à ces problèmes par l'entremise du dialogue social, comme le prouve l'adoption de la flexicurité. La conception danoise de la flexicurité, contrairement aux politiques qui s'en réclament généralement, se distingue par de généreuses allocations de chômage, et elle s'accompagne de politiques actives du marché du travail qui sont beaucoup plus développées et cohérentes que celles qu'on observe habituellement ailleurs, et d'une grande liberté de licenciement de la part des entreprises (Lapointe, 2012 : 216-219). À peine dix ans après la crise, l'économie avait retrouvé son aplomb et le taux de chômage était retombé au-dessous de 5 % (graphique 2.4)¹¹. Le paysage politique a lui aussi changé. Alors que le parti social-démocrate a longtemps été au pouvoir, il n'y revient qu'en 1993 après 12 ans dans l'opposition (Mailand, 2002 : 4). Malgré cette victoire, il est resté minoritaire et il a dû former des alliances avec d'autres partis. Cette longue période dans l'opposition a laissé des traces dans ses relations avec le grand syndicat danois LO. Alors qu'historiquement les liens entre les deux organisations avaient toujours été forts, les années 1990 ont marqué un affaiblissement de cette relation. Pour contrebalancer cette situation qui se voulait frustrante, LO a décidé d'intensifier ses relations avec le parti libéral, principal parti d'opposition à la fin des années 1990 (Mailand, 2002 : 85). Le dernier changement contextuel d'importance concerne le portrait des partenaires sociaux. Alors que, pendant une bonne partie du XX^e siècle, le syndicat LO et la partie patronale DA étaient les grands représentants des ouvriers et du patronat, les années 1990 se sont distinguées par des changements importants dans la structure de l'emploi, modifiant en conséquence la place et le rôle des partenaires sociaux.

11. Il faut souligner ici que tous les pays nordiques, à l'exception de la Norvège, ont vu leur taux de chômage augmenter lors de la crise économique mondiale de 2008.

GRAPHIQUE 2.4 TAUX DE CHÔMAGE 1991-2014



Source : Banque mondiale. 2015. « Taux de chômage ». <http://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.UEM.TOTL.ZS>

C'est ainsi que, contrairement à LO, représentant principalement des cols bleus, les syndicats de cols blancs et de diplômés universitaires ont vu croître le nombre de leurs membres, engendrant de la sorte une nouvelle dynamique dans les relations tripartites. Pour Mailand (2002 : 94), d'autres facteurs ont également contribué au déclin de la concertation entre les partenaires sociaux au Danemark dès le début des années 1990. Premièrement, la société postfordiste aurait eu un impact sur la perception du rôle des partenaires sociaux dans ce pays, principalement du côté patronal où l'on a critiqué à plusieurs reprises la trop grande importance donnée à la nécessité du partenariat social. Deuxièmement, les acteurs du milieu régional et local souhaitaient être de plus en plus entendus considérant les responsabilités de plus en plus nombreuses qui leur étaient attribuées. Troisièmement, les comités des partenaires sociaux qui se réunissaient avant le début des instances parlementaires danoises ont été critiqués pour l'extrême longueur de leurs travaux et pour le caractère extrêmement ténu de leurs résultats. Ces critiques ont grandement contribué à la dévalorisation des instances formelles de concertation tripartite. Enfin, Due et Madsen (2008 : 3) considèrent que la législation provenant de l'Union européenne est un autre facteur pouvant expliquer une certaine érosion du modèle danois. Le problème résiderait dans le fait que la législation européenne est basée sur les

droits individuels alors que celle du Danemark est basée sur les droits collectifs, ce qui provoque une confrontation entre les deux visions. Ces différentes modifications dans le modèle ont amené une décentralisation durant une partie des années 1990.

Du côté norvégien, les années 1980 sont marquées par l'arrivée au pouvoir d'un gouvernement conservateur qui désirait s'inspirer des idées néolibérales. Dans ce contexte, le gouvernement a décidé de se retirer des instances de concertation, laissant les partenaires sociaux sans réels pouvoirs. La partie patronale a tenté de saisir l'occasion pour modifier différents aspects des relations industrielles. Son but était de décentraliser le système de négociation des conventions collectives et de maintenir les salaires le plus bas possible afin d'assurer la compétitivité des entreprises. Sa stratégie de confrontation l'a amenée au point de refuser les demandes syndicales concernant l'égalité des conditions de travail entre le secteur privé et le secteur public. En 1986, une grave confrontation a éclaté entre les syndicats et les entreprises, mais à cause de divisions internes et d'une mauvaise planification stratégique, le patronat a subi une défaite importante. Il a été forcé d'accepter une augmentation salariale de 11,5 % et une baisse du temps de travail hebdomadaire. Cette crise a eu pour avantage de modifier le comportement des acteurs, principalement patronaux, afin que cette situation ne se reproduise pas et que le modèle norvégien prenne un nouvel essor (Stokke *et al.*, 1999 : 3).

La Finlande a aussi été touchée par la crise économique qui a frappé ses voisins au début des années 1990. Durant cette période, la perte totale d'emplois a touché 400 000 travailleurs (Ministère du Travail, 2006 : 5). Ces difficultés économiques ont fait un tort important au parti social-démocrate finlandais, qui a été défait aux élections de 1991¹². Le gouvernement qui l'a remplacé a décentralisé la négociation des conventions collectives pendant une période de deux ans et un gel des salaires a aussi été adopté à la suite des demandes des employeurs. Malgré tout, le modèle de relations industrielles et de dialogue social n'a pas été remis longtemps en question par les différents partenaires. Au contraire, selon le ministère du Travail finlandais, la concertation qui existe dans ce pays est l'un des facteurs importants permettant de comprendre comment le

12. Ce parti était au pouvoir depuis 1966, sauf pour une courte période de 1976-1977 (Elvander, 2002b : 131).

pays a su sortir de cette crise et revenir à son meilleur (2006)¹³. De plus, selon Lilja (1998), les différentes crises qui ont perturbé ce pays n'ont pas provoqué de changements. Au contraire, la continuité reste l'élément le plus important caractérisant le système de relations industrielles en Finlande.

Quant à elle, la Suède a commencé à ressentir les effets de la crise économique vers la fin des années 1980. La dette publique a augmenté fortement en quelques années au point où elle a atteint plus de 80 % du PIB au point culminant de la crise, alors qu'elle n'atteignait pas 50 % au début des années 1990 (Paquin, *et al.*, 2013). Le taux de chômage était d'à peine 2 % avant le début de la crise et a finalement atteint plus de 10 % à son moment le plus élevé. Cette crise économique a aussi remis en question l'État-providence suédois et, par conséquent, les différentes politiques publiques qui soutenaient le marché du travail. Ces facteurs ne représentent pas l'unique raison menant à des changements dans le modèle néocorporatiste, bien qu'ils en soient des éléments importants. Plusieurs raisons ont mené à un changement dans le modèle suédois. La première est la plus grande alternance dans l'exercice du pouvoir, au détriment du parti social-démocrate. La deuxième est une perte d'influence du syndicat LO au profit des syndicats de cols blancs et de professionnels (voir plus haut, le graphique 2.3). La troisième provient d'une influence de plus en plus importante de la législation européenne. La dernière est le retrait de l'organisation patronale SAF des instances de concertation, ce qui brise donc le cercle de concertation nationale qui existait sur la mise en œuvre des politiques. Les syndicats s'en sont retrouvés aussitôt exclus considérant que les agences représentaient obligatoirement des mécanismes de concertation paritaire. SAF a aussi démantelé son unité centralisée de négociation des conventions collectives. Son but était alors de décentraliser les négociations, ce qui allait mener à un nouveau du modèle suédois.

13. Le cadre de la concertation en Finlande diffère de celui des autres pays nordiques. Alors que le gouvernement reste fréquemment à l'écart des discussions entre les partenaires sociaux en Suède, au Danemark et en Norvège, le gouvernement finlandais prend plus souvent part aux discussions, et les syndicats et les groupes patronaux demandent eux aussi au gouvernement d'intervenir pour régler les problèmes. La situation est telle, selon Fahlbeck, qu'il s'agit d'une coopération très étroite, qui s'apparente de près à de la collusion (2009 : 8).

LE RENOUVEAU DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES PAYS NORDIQUES : 1995 À AUJOURD'HUI

Pour répondre aux défis posés par les crises qui les ont secoués, les pays nordiques ont adopté différentes solutions qui ont engendré plusieurs changements. Pour Dolvik (2007), la Finlande et la Norvège ont vécu une recentralisation de leur modèle, alors que le Danemark et la Suède ont opté pour la décentralisation. Toutefois, peu importe les solutions adoptées, les pays nordiques ont vu leur situation économique et sociale prendre du mieux. La croissance économique s'est accrue, la dette publique a diminué, le chômage a diminué et l'inflation est sous contrôle.

En ce qui concerne le modèle danois, le dialogue social en reste un élément important. Les partenaires sociaux, spécialement la partie patronale, se permettent à l'occasion de critiquer le modèle de concertation, mais celui-ci est tellement intégré dans les mœurs et les façons de faire danoises que malgré des changements, il reste de manière générale très présent dans la vie politique et sociale de ce pays (Mailand, 2002 : 92). Sa forme change toutefois. Selon Due et Madsen (2008), le Danemark a vécu, au tournant des années 2000, une dynamique de changement dont les conséquences sont difficiles à cerner. Alors que le système était centralisé jusqu'aux années 1990, un modèle de régulation à plusieurs niveaux s'est installé graduellement. Selon ces deux chercheurs, ce changement provient de trois sources de pression : 1) la pression découlant de l'adhésion aux règles de l'Union européenne, 2) une présence accrue du gouvernement dans l'autorégulation des comportements entre partenaires à cause des enjeux sociopolitiques importants comme les régimes de retraite ou les congés de maternité et 3) une délégation partielle des négociations à l'échelle des entreprises même si les partenaires sociaux désiraient garder une partie du contrôle à un niveau central. Cette dynamique, qui est encore en évolution, place le modèle danois dans une perspective de changement, dont les conséquences ne seraient pas encore déterminées.

En Norvège, à la suite de la récession de 1987, les syndicats et les employeurs se sont mis d'accord pour instaurer de nouvelles politiques publiques et pour recentraliser la négociation des conventions collectives. Avec l'aide du gouvernement social-démocrate qui est revenu au

pouvoir, les partenaires sociaux ont aussi mis de l'avant des hausses très faibles des salaires jusqu'en 1991, date où un véritable accord a été accepté par tous afin de relancer l'économie. Cet accord a été nommé *Solidarity alternative* dans le domaine des politiques des revenus. Il voulait permettre une diminution du taux de chômage et un contrôle des salaires tout en rassurant les syndicats quant à l'idée que l'État-providence ne serait pas démantelé et qu'un nouveau système de retraites plus avantageux serait mis sur pied (Loken et Stokke, 2009: 44). Ce nouvel accord ne servait pas à repenser le modèle norvégien, mais plutôt à le moderniser tout en gardant cette volonté de dialogue entre les partenaires afin d'assurer une stabilité dans les relations du travail. Autre point intéressant à mentionner dans le cas de la Norvège: les changements de gouvernements n'ont pas provoqué les mêmes tensions et conflits entre les syndicats et le patronat qu'en Suède. Un autre exemple récent de ce qui s'est passé en Norvège concerne les politiques du marché du travail avec la signature de l'accord nommé *The inclusive workplace agreement*. Cet accord concerne le taux d'absentéisme élevé qui existait dans ce pays durant les années 1990. Au lieu d'intervenir lui-même sur ce problème, l'État a décidé de transférer cette responsabilité aux partenaires sociaux afin qu'ils trouvent les solutions les mieux appropriées à leur milieu. Les objectifs étaient: 1) de réduire de 20 % le taux d'absentéisme en comparaison avec le deuxième trimestre de 2001, 2) d'augmenter le taux d'utilisation des personnes avec des capacités de travail limitées et 3) d'adopter des solutions pour que les personnes âgées restent plus longtemps au travail. Plusieurs avancées ont été constatées à travers les objectifs visés, ce qui a fait en sorte que l'entente, qui était bonne pour les années 2001-2005, a été renouvelée de 2006 à 2009. Bref, le modèle norvégien a développé différents accords afin de faire face aux nouveaux défis qu'il devait affronter, mais dans bon nombre de cas, ce pays a suivi la même voie que ce qui existait avant la crise des années 1980 et 1990 (Loken et Stokke, 2009: 47).

En Finlande, les solutions adoptées afin de contrer la crise économique qui sévissait au début des années 1990 ont été à l'encontre de ce qui s'est produit au Danemark et en Suède. Au lieu de décentraliser les mécanismes de négociation des conventions collectives, la Finlande les a restaurés par l'intermédiaire du pacte social de 1995 (Dorvik, 2007). Ce pacte a été signé par les organisations patronales et syndicales, mais il

a été introduit par un gouvernement de coalition qui comprenait plusieurs partis politiques. L'objectif du pacte est de réduire de moitié le taux de chômage, de restaurer la compétitivité et de rééquilibrer le commerce extérieur. Pour y arriver, il fallait une augmentation modérée des salaires, c'est-à-dire 1 à 2 % par an ainsi que des réductions de l'assurance sociale (Elvander, 2002 : 132). Depuis ce moment¹⁴, l'économie finlandaise a repris un rythme soutenu comme le démontre l'augmentation du PIB et une diminution du taux de chômage (Dorvik, 2007 : 26).

En Suède, à la suite de la crise du début des années 1990, le secteur manufacturier a été le premier secteur où, en 1996, une nouvelle tentative de concertation s'est produite. Les syndicats de cette industrie ont pris l'initiative de nouvelles discussions portant sur la façon dont les partenaires sociaux devraient interagir afin d'en arriver à des solutions (Ohlsson, 2003). Le résultat a été la signature d'un accord sectoriel pour 12 organisations d'employeurs et 8 syndicats. Cet accord allait porter le nom d'*Industrial agreement* (IA). Il comporte deux parties. L'une porte sur les vues communes entourant l'industrie et l'autre porte sur le processus de négociation. Selon Elvander (2002 : 2), il s'agit de la plus grande innovation dans le domaine des relations industrielles en Suède depuis les accords de 1938, car les conventions collectives ne se négocient plus de manière centralisée et le processus de résolution des conflits entre les parties est tout à fait différent de ce qui se faisait auparavant. Face à cette décentralisation et à la perte de pouvoir des partenaires sociaux sur les comités exécutifs et les conseils d'administration des agences gouvernementales, une question demeure : le modèle suédois est-il encore néocorporatiste ? Pour certains, le corporatisme est en déclin (Lewin, 1994 ; Wallerstein et Golden, 1997 ; Elvander, 2003 ; Lindvall et Sebring, 2006 ; Upchurch *et al.*, 2012). Pour d'autres, ce modèle a subi certains changements sans pour autant se transformer complètement (Ohlsson 2003 ; Teague, 2009 ; Vartiainen, 2011 ; Hanus, 2014).

14. La signature de cet accord survient à la même époque où la Finlande rejoint l'Union européenne.

TABLEAU 2.1 ÉVÈNEMENTS CLÉS DU MODÈLE NORDIQUE DE RELATIONS INDUSTRIELLES
(DATE OU CARACTÉRISTIQUE)

| | DANEMARK | NORVÈGE | SUÈDE | FINLANDE |
|--|----------------------|-----------------------|-------|--|
| Naissance des syndicats de cols bleus (ex. LO) | 1898 | 1899 | 1898 | 1907/1930 |
| Naissance des associations patronales (ex. SAF) | 1896 | 1900 | 1902 | 1907 |
| Naissance des syndicats de cols blancs | 1952 | 1977 | 1944 | 1944 |
| Naissance des associations de travailleurs dits professionnels | 1950 | 1950 | 1947 | 1950 |
| Signature des accords fondamentaux | 1899 | 1935 | 1938 | 1944 |
| Loi sur la médiation | 1910 | 1915 | 1906 | 1925 |
| Loi sur les conventions collectives | aucune | 1915 | 1928 | 1924 |
| Loi sur le Tribunal du travail | 1910 | 1915 | 1928 | 1946 |
| Principale organisation syndicale de cols bleus | LO | LO et YS | LO | SAK (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö) |
| Principale organisation syndicale de cols blancs | Akademi-kerne et FTF | Akademi-kerne et UNIO | SACO | AKAVA |
| Principale association de travailleurs professionnels | FTF | UNIO | TCO | STTK (Toimihenkilö Keskusjärjestö) |

| | DANEMARK | NORVÈGE | SUÈDE | FINLANDE |
|--|---------------------------------|--|--|-----------------------------------|
| Principale organisation patronale | DA (Dansk Arbejdsgiverforening) | NHO (Næringslivets Hovedorganisasjon) anciennement NAF | Svenskt Näringsliv (Fusion de différents groupes patronaux, dont SAF, en 2001) | EK (Elinkeinoelämän Keskusliitto) |
| Système de négociations des conventions collectives | Niveaux multiples | Centralisé | Décentralisé | Centralisé |
| Rôle du gouvernement dans la régularisation des relations de travail | Faible | Faible | Faible avant 1997 Modéré depuis 1997 | Fort |

Source : Elvander (2002b) et auteur

CONCLUSION

Pour récapituler, le modèle de relations industrielles des pays nordiques a subi différentes transformations en raison des réponses apportées aux crises qu'il a affrontées. Dans certains cas, le modèle a changé (ex. : Suède) et dans d'autres, le dialogue social est resté sous une forme semblable (ex. : Finlande). Peu importe le chemin pris, les pays nordiques ont su rebondir rapidement et garder des éléments importants de leur modèle. La croissance économique est soutenue, la dette publique a diminué, le taux de syndicalisation reste parmi les plus élevés dans le monde, malgré une baisse notable durant les dernières années, les impôts et les taxes sont toujours aussi élevés et bon nombre de politiques sociales restent sous l'autorité de l'État.

Cela ne signifie pas pour autant qu'aucun défi ne se pointe à l'horizon, tant pour l'État-providence que pour les organisations participant au dialogue social. La mondialisation pèse sur l'État-providence qui doit

composer avec des entreprises frugales sur le plan fiscal et dont le sentiment d'identité nationale est de plus en plus dilué. Par ailleurs, la présence de plus en plus forte de l'Union européenne dans bon nombre de domaines législatifs crée des tensions entre l'État et les partenaires sociaux, les syndicats en tête. Ces derniers voient une économie changeante modifier le marché du travail et constatent que l'adhésion des jeunes travailleurs aux idées syndicales n'est pas acquise. En ce qui concerne le patronat, la question de la croissance économique demeure inquiétante. Afin d'arriver à une croissance malgré l'incertitude entourant le contexte économique, le patronat devra éviter l'adoption de stratégies agressives visant à diminuer le dialogue social, étant donné les nombreux succès que celui-ci a apportés à travers le temps. L'un des grands défis à surmonter pour le modèle nordique sera sa capacité à surmonter « la tension majeure entre les dynamiques de centralisation et de décentralisation dans les négociations collectives » (Lapointe, 2012 : 224). Cette tension va forcer les partenaires sociaux à revoir certaines de leurs façons de faire afin de garder un État-providence capable de redistribuer la richesse et d'éviter que des négociations décentralisées, souhaitées principalement par le patronat, ne mènent à l'élimination de la politique de solidarité salariale.

Bref, les modèles nordiques ont su démontrer à travers le temps leur résilience et la capacité d'innover afin de rester parmi les meilleurs. Les défis à venir laisseront voir la volonté des partenaires sociaux de garder le cap ou de procéder à des modifications importantes de leurs façons de faire.

BIBLIOGRAPHIE

- Albrecht James *et al.* 2010. *Unionization and the Evolution of the Wage Distribution in Sweden: 1968 to 2000*. Working paper, Georgetown University, 37 p.
- Andersson Paul et Thomas Brunk. 2008. *Trade unions take action to counter membership decline*. European industrial relations observatory online, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/06/articles/se0806029i.htm>, consulté le 16 juillet 2013.

- Banque mondiale. 2015. *Taux de chômage*. <http://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.UEM.TOTL.ZS>, consulté le 18 janvier 2015.
- Berger, Stefan et Hugh Compston. 2002. « Policy concertation and social partnership in Western Europe ». Berghan Books, Oxford.
- Boujnah, Stéphan. 2002. « L'inoxidale modèle suédois : du modèle de société au modèle de gouvernement ». *En temps réel*, cahier n° 6.
- Brady Jean-Patrick. 2014. « La concertation suédoise au secours du Québec ? Le développement des relations syndicat-patronat-État en Suède ». *Social-démocratie 2.0 : Le Québec comparé aux pays nordiques*. S. Paquin et P. L. Lévesque (dir.), Montréal : Boréal, 117-137.
- Brady, Jean-Patrick et Pier-Luc Lévesque. 2012. « Le taux de syndicalisation et le monde du travail ». École nationale d'administration publique, Montréal.
- Due, Jesper et Jorgen Steen Madsen. 2008. « The Danish Model of Industrial Relations: Erosion or Renewal ? ». *Journal of industrial relations*, 50 (6), 513-529.
- Dolvik, Jon Erik. 2007. « The nordic model of labour market governance: crisis, consolidation and transformation ». Fafo working paper. Fafo Oslo.
- Elvander, Nils. 2002. « The new swedish regime for collective bargaining and conflict resolution : a comparative perspective ». *European Journal of Industrial Relations*, 8 (2), 197-216.
- Elvander, Nils. 2002. « The Labour Market Regimes in the Nordic Countries: A Comparative Analysis ». *Scandinavian Political Studies*, 25 (2), 117-137
- Eurofound. 2003. « Co-determination act ». <http://www.eurofound.europa.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-MEDBEST-AumI-MMANDELAGEN-SE.htm>, consulté le 28 juin 2013.
- Eurofound. 2010. « Developments in industrial action 2005-2009 ». <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1004049s/tn1004049s.htm>, consulté le 18 janvier 2015.
- Fahlbeck Reinhold. 2009. « Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, Principles and Basic Features ». *Stockholm Institute for Scandianvian Law*. 47 p.
- Fulcher, James. 2002. « Sweden in historical perspective: the rise and fall of the swedish model ». *Policy concertation and social partnership in Western*

- Europe*. S. Berger, Stefan et H. Compston (dir.), Oxford : Berghan Books, 279-293.
- Karel, Hanus. 2014. « The Decline of Centralized Collective Wage Bargaining in Sweden ». *Slovak Journal of Political Sciences*. vol. 14 (1), 54-74
- Hilson, Mary. 2008. *The nordic model: scandinavia since 1945*. Londres : Contemporary worlds.
- Jensen Carsten. 2002. « Denmark in historical perspective: towards conflict-based consensus ». *Policy concertation and social partnership in Western Europe*. S. Berger, et H. Compston (dir.), Oxford : Berghan Books, 77-82.
- Jorgensen, Carsten. 2012. « Denmark: industrial relations profile ». FAFO report, 13 p., <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/denmark.pdf>, consulté le 15 janvier 2015.
- Kauppinen, Timo. 1994. *The Transformation of Labour Relations in Finland*. Helsinki : Finnish Labour Relations Association.
- Lapointe, Paul-André. 2012. « Le modèle nordique des relations industrielles ». *Les relations industrielles face aux enjeux du monde du travail*. P. A. Lapointe (dir.), Québec : Presses de l'Université Laval, 183-229.
- Lewin, Leif. 1994. « The rise and decline of corporatism: The case of Sweden ». *European journal of political research*, 26 (1), 59-79.
- Lilja, Kari. 1998. « Finland: Continuity and Modest Moves Towards Company-level Corporatism ». *Changing Industrial Relations in Europe*. A. Ferner et R. Hyman, (dir.) Londres : Blackwell editions.
- Lindvall, J. et J. Sebring. (2005). « Policy reform and the decline of corporatism in Sweden ». *West European Politics*, vol. 28, n° 5 : 1057-1074
- Loken Espen et Stokke Torgeir. 2009. « Labour relations in Norway ». FAFO report, 68 p., <http://www.faf.no/pub/rapp/20123/20123.pdf>, consulté le 16 janvier 2015.
- Mailand, Mikkel. 2002. « Denmark in the 1990s: statut quo or a more self-confident state? ». *Policy concertation and social partnership in Western Europe*. S. Berger, Stefan et H. Compston (dir.), Oxford : Berghan Books.
- Ministère du travail. 2006. « Industrial relations and labour legislation in Finland ». Gouvernement finlandais, 60 p., <https://www.tem.fi/>

files/18417/8015e_working_life_relations.pdf, consulté le 16 janvier 2015.

National mediation office of sweden. « Stoppages of work in Sweden ». Stockholm, https://collab.iisg.nl/c/document_library/get_file?uuid=ba69c6d7-852c-49aa-8f30-bb460102d01e&groupId=11172, consulté le 30 janvier 2015.

OCDE. 2014. « Taux de syndicalisation ». Paris, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN&Lang=fr, consulté le 15 janvier 2015.

Ohlsson, Henry. 2003. « The swedish industrial agreement ». <http://www.sv.uio.no/mutr/publikasjoner/rapp2003/Rapport54/index-THE-2.html>, consulté le 30 janvier 2015.

Paquin, Stéphane *et al.* 2013. « Indicateurs sociaux et économiques : la performance au Québec et dans les pays nordiques ». Note de recherche effectuée pour la Chaire de recherche du Canada en économie politique internationale et comparée, Montréal, École nationale d'administration publique.

Paquin, Stéphane. 2009. « Jusqu'ici tout va bien ! Les modèles québécois et nordique face à la concurrence mondiale ». *État stratège et participation citoyenne*. L. Côté, B. Lévesque et G. Morneau, (dir.) Québec : Presses de l'Université du Québec.

Peterson, Florence. 1938. « Strikes in the United States, 1880-1936 ». *US Government*, Washington, 183 p., <http://catalog.hathitrust.org/Record/009061179>, consulté le 20 septembre 2014.

Rehn, Gosta. 1995. « Le modèle suédois : l'expérience passée et les perspectives d'avenir ». *Concertation et performance économique : vers de nouveaux modèles?* D. G. Tremblay. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Rolland, David, 1995. « Concertation et performance socio-économique en Suède ». *Concertation et performance économique : vers de nouveaux modèles?* D. G. Tremblay. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Ryberg, Lotti et Niklas Bruun. 1996. « An overview of industrial relations research in the nordic countries: institutions and trends ». *European journal of industrial relations*, 2 (1), 93-112

Simoulin, Vincent. 2005. « Le « modèle suédois » : succès persistant, recompositions actérielles et reconfigurations intellectuelles ». *Cahiers internationaux de sociologie*, 2 (119), 289-309.

- Stokke Torgeir A, Jon E. Dolvik et Kristine Nergaard. 1999. « Industrial relations in Norway ». FAFO report, <http://www.faf.no/pub/rapp/925/925.pdf>, consulté le 30 janvier 2015.
- Strath, Bo. 2006. « La construction d'un modèle nordique : pressions externes et compromis interne ». *Revue internationale de politique comparée*, 13 (3), 391-411.
- Teague, Paul. 2009. « Path Dependency and Comparative Industrial Relations: The Case of Conflict Resolution Systems in Ireland and Sweden ». *British Journal of Industrial Relations*, 47 : 499-520
- Tremblay, Diane-Gabrielle et David Rolland. 2003. « Concertation : modèles et perspectives ». Montréal : TÉLUQ.
- Upchurch, Martin *et al.* 2012. *The crisis of social democratic trade unionism in Western europe: the search for alternatives* . New York : Ashgate Editions.
- Vartiainen, Juhana. 2011. « Nordic collective agreements: a continuous institution in a changing economic environment ». *Comparative social research*, 28, 331-363.
- Wallerstein Michael et Miriam Golden. 1997. « The fragmentation of the bargaining society: wage setting in the nordic countries, 1950 to 1992 ». *Comparative political studies*, 16, 699-731.
- Whyman, Philipp et Brian Burkitt. 1995. « Restructuring the labour process in Sweden: the offensive of the SAF and the LO response ». *Industrial Relations Journal*, vol. 26 (2), 110-119.
- Worker-participation.eu. 2012. « Trade unions in Sweden ». <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Trade-Unions>, consulté le 30 janvier 2015.

LE MODÈLE ALLEMAND DU DIALOGUE SOCIAL ET SON RENOUVEAU DANS LA CRISE

Udo Rehfeldt

IRES, France

Le modèle allemand de dialogue social, qui a émergé après la Seconde Guerre mondiale, a subi une série de changements entre la réunification de 1990 et le début des années 2000, sans pour autant que ses traits fondamentaux ne soient modifiés. La crise économique de 2008 a montré sa viabilité, mais elle a aussi accentué des failles et des limites. Dans ses traits fondamentaux, c'est un modèle dual qui repose sur deux piliers : d'un côté, le « partenariat social¹ » au niveau des entreprises entre les employeurs et les conseils d'entreprise et, de l'autre côté, l'autonomie collective (*Tarifautonomie*) de la négociation entre fédérations syndicales et patronales que la Constitution de la République fédérale protège contre l'ingérence de l'État, laquelle a dominé à la fin de la République de Weimar et était totale dans la période nazie.

1. Le terme de « partenariat social » est récusé par une partie du mouvement syndical, notamment le syndicat de la métallurgie IG Metall qui s'identifie davantage comme un « contre-pouvoir ». Il est cependant activement revendiqué par d'autres syndicats, notamment le syndicat de la chimie IG BCE. Nous utilisons ici ce terme pour désigner un mode de régulation sociale qui n'est pas basé principalement sur le conflit, mais sur la négociation et la coopération.

Pendant de brèves périodes durant lesquelles le parti social-démocrate était au pouvoir, un partenariat social s'était également instauré au niveau national sous forme de concertation tripartite, notamment « l'Action concertée » sur la politique des revenus entre 1967 et 1977 et la concertation sociale appelée « Pacte pour l'emploi » qui a fonctionné entre 1998 et 2002. Mais cette concertation a toujours manqué d'assise institutionnelle et est restée éphémère et instable. Face à la crise économique enclenchée en 2008, elle a été réactivée par un gouvernement de grande coalition. Cette réactivation a été doublée par une réactivation des négociations collectives sur l'emploi tant au niveau des branches qu'au niveau des entreprises. Cela a été rendu possible par le « miracle de l'emploi », à savoir la stabilisation de l'emploi dans la plus grande crise économique que l'Allemagne ait connue depuis la Seconde Guerre mondiale. Grâce à l'outil légal du chômage partiel (*Kurzarbeit*) et aux accords collectifs de flexibilisation du temps de travail, les entreprises industrielles ont pu maintenir le cœur de l'emploi qualifié tout en sauvegardant leur compétitivité à l'exportation. À la sortie de la baisse conjoncturelle de 2008-2009, l'Allemagne était ainsi un des rares pays européens dont le chômage n'avait pas augmenté significativement et qui a ensuite maintenu un différentiel de croissance par rapport à ses voisins. Cette contribution décrira d'abord les traits fondamentaux du modèle social et son évolution jusqu'aux années 2005, puis analysera son évolution dans la crise récente².

1. LES FONDEMENTS DU MODÈLE ALLEMAND

1.1 Les acteurs sociaux

1.1.1 Les syndicats

Du côté syndical, il existe une grande confédération syndicale, le Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB). Après un mouvement de fusions

2. Ce texte est une version remaniée de la contribution « Allemagne: Réactivation du partenariat social et "miracle de l'emploi" » au rapport de F. Lerais *et al.*, *La démocratie sociale à l'épreuve de la crise: Un essai de comparaison internationale*, IRES, juillet 2013.

à la fin des années 1990, il regroupe actuellement huit fédérations avec six millions d'adhérents. Après l'absorption des fédérations textile-habillement et bois-plasturgie, l'IG Metall reste avec 2,3 millions de syndiqués la plus grande fédération, suivie du syndicat unifié des services Ver.di (2,1 millions) et de la fédération mines-chimie-énergie IG BCE (0,7 million). Le nombre d'adhérents de l'ensemble des affiliés au DGB, qui était de 11,8 millions en 1991 au moment de la réunification allemande, a presque diminué de moitié dans les années suivantes. Cette baisse a tendance à ralentir. L'IG Metall a enregistré une modeste hausse depuis 2011 et il en est de même pour Ver.di depuis 2013 (Dribbusch et Birke, 2012 et 2014). Les dirigeants du DGB et de ses fédérations sont le plus souvent membres du parti social-démocrate, moins souvent des Verts ou du parti de la Gauche (Die Linke).

Aux côtés du DGB existe une confédération catégorielle autonome, la confédération des fonctionnaires DBB (Deutscher Beamtenbund und Tarifunion), avec 1,26 million d'adhérents qui ne connaît pas de problèmes de désyndicalisation. Elle se veut apolitique et strictement professionnelle. Ses dirigeants ont quelques liens avec le parti chrétien-démocrate. Lors des négociations dans la fonction publique, la DBB participe conjointement avec Ver.di, qui représente un nombre supérieur du personnel de la fonction publique³. La fédération des cheminots, jusqu'alors affiliée à la DBB, a changé d'affiliation en 2010 en fusionnant avec celle du DGB. Le nouveau Syndicat des chemins de fer et du transport (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, EVG) compte 200 000 adhérents. Il est concurrencé par un autre syndicat de cheminots, le syndicat des conducteurs de train (Gewerkschaft Deutscher Lokführer GDL), avec 34 000 membres, qui est demeuré affilié à la DBB. Cette émergence d'un syndicalisme autonome de métier est un phénomène récent en Allemagne. Il reste cantonné dans quelques secteurs (conducteurs de train, pilotes, médecins).

La Confédération syndicale chrétienne, le CGB (Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands), regroupe 280 000 membres. La plupart des travailleurs chrétiens ont suivi les recommandations du parti chrétien-démocrate et de l'Église en rejoignant les fédérations du DGB.

3. En Allemagne, la fonction publique comprend trois catégories de salariés : les fonctionnaires proprement dits, qui en représentent environ un tiers, et deux catégories de non-titulaires, ouvriers et employés. Les fonctionnaires n'ont ni le droit de grève ni le droit à la négociation collective (voir 1.3).

Les fédérations du CGB ne participent que rarement à la négociation collective, car les tribunaux leur refusent régulièrement ce droit. Le CGB a, néanmoins, réussi à négocier une convention collective à rabais dans l'intérim jusqu'au moment où elle a été, toutefois, annulée par le tribunal.

Malgré la stabilisation récente des effectifs syndicaux, le taux de syndicalisation continue à chuter sous l'effet conjoint de la tertiarisation et de la précarisation de l'emploi. Après un pic de 36 % en 1991, après la réunification, il s'élèverait en 2013 à 18 %, toutes confédérations confondues (ICTWSS, 2015). On ne dispose pas de données sectorielles récentes sur le taux de syndicalisation, mais selon des études plus anciennes, il est deux fois plus élevé dans le secteur manufacturier, atteignant des pics de 90 % dans quelques firmes de l'industrie automobile.

1.1.2 Les organisations patronales

Au niveau national interprofessionnel, les employeurs privés sont représentés par quatre confédérations :

- la Confédération des associations d'employeurs (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), BDA),
- la Confédération de l'industrie allemande (Bundesverband der Deutschen Industrie), BDI,
- la Réunion des chambres de l'industrie et du commerce (Deutscher Industrie- und Handelskammertag), DIHT, qui regroupe les chambres régionales à statut public et avec adhésion obligatoire ;
- la Confédération de l'artisanat (Zentralverband des Deutschen Handwerks), ZDH.

Seules les fédérations affiliées à la BDA et à la ZDH participent à la négociation collective de branche.

Les taux d'affiliation sont difficiles à établir. Selon une estimation, les adhérents auraient représenté en 2011 un équivalent de 58 % des salariés (ICTWSS, 2015). Beaucoup d'entreprises ont quitté leur fédération respective et beaucoup d'entreprises nouvelles, notamment du tertiaire, n'y adhèrent pas, pour ne pas être obligées d'appliquer la convention de branche. Pour enrayer cette érosion, certaines fédérations ont créé

un statut spécial d'adhésion qui dispense de respecter les conventions collectives qu'elles auraient négociées (Behrens, 2011).

1.1.3 L'État

L'État n'intervient pas directement dans la négociation collective entre syndicats et patronat (voir plus bas), mais joue un rôle important comme employeur. Les employeurs publics sont essentiellement représentés par trois acteurs :

- les ministères fédéraux, représentés par le ministre de l'Intérieur,
- la Communauté contractuelle des États régionaux, les Länder, (Tarifgemeinschaft deutscher Länder), TDL,
- l'Association des employeurs communaux (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände), VKA.

Les ministères fédéraux et la VKA négocient conjointement une convention collective nationale, tout comme la TDL pour les municipalités. Les Länder Berlin et Hesse, qui ont momentanément quitté la TDL, négocient des conventions régionales.

1.2 Le partenariat social au niveau des entreprises

1.2.1 LES CONSEILS D'ENTREPRISE

Le véritable cœur du modèle allemand de partenariat social est constitué par la « codétermination » (*Mitbestimmung*) au niveau des entreprises (Rehfeldt, 1992). Le système allemand des relations professionnelles est le prototype du « modèle dual » qui instaure un double canal de représentation des salariés. Au niveau de l'établissement ou de l'entreprise il y a un seul canal de représentation : le conseil d'entreprise (*Betriebsrat* - littéralement « conseil d'établissement ») qui peut être introduit dans le secteur privé dans un établissement de 5 salariés et plus⁴. En 2013, 39 % des établissements concernés à l'Ouest (46 % à l'Est) n'ont pas mis en

4. Dans la fonction publique, il existe un système de « conseils du personnel » analogue qui dispose cependant de droits plus faibles.

place un conseil d'entreprise. Ce sont généralement de très petites entreprises qui emploient seulement 6 % des salariés concernés à l'Ouest, 9 % à l'Est. En raison du grand nombre de PME, y compris celles en dessous de 5 salariés, à l'Ouest seulement la moitié des salariés du secteur privé dispose ainsi d'un conseil d'entreprise, un tiers seulement à l'Est (Ellguth et Kohaut, 2014a). Un conseil d'entreprise est élu par l'ensemble des salariés. Juridiquement ce n'est pas un canal syndical. Dans la pratique, ce sont les syndicats qui présentent des listes à l'élection. Lors des élections de 2012, 77 % des conseillers élus étaient membres d'un syndicat affilié au DGB (Dribbusch et Birke, 2012). Les conseillers syndiqués sont considérés par les salariés comme des représentants des syndicats dans l'entreprise. Beaucoup d'entre eux sont à leur tour intégrés dans la vie de l'organisation syndicale et jouent un rôle actif dans la préparation et le déroulement de la négociation collective de branche (Rehfeldt, 1991). Sur ce dernier plan, les conseils d'entreprise ont eu un rôle structurant important, notamment pour la transformation du syndicalisme professionnel (de métier) en syndicalisme industriel. Cette transformation a rendu possible la réalisation du principe syndical « Un établissement, un seul syndicat⁵ ».

Selon la législation allemande, le conseil d'entreprise est tenu à une « coopération mutuellement confiante » avec l'employeur ce qui implique qu'il n'a pas le droit d'appeler à la grève. Il peut néanmoins convoquer une assemblée générale des travailleurs. Pour compenser cette faiblesse, il ne dispose pas seulement de droit d'information et de consultation, mais aussi de droits de codétermination. Ces droits sont énumérés dans une loi appelée « Loi sur la Constitution des établissements » (*Betriebsverfassungsgesetz*) qui a été votée en 1952 et amendée plusieurs fois depuis. Sur un nombre de thèmes énumérés par la loi⁶, ce droit de codétermination est un droit de veto suspensif, assorti de l'obligation d'un accord préalable avec l'employeur si celui-ci veut mettre en œuvre une décision.

5. Ce principe est aujourd'hui battu en brèche dans quelques secteurs par l'émergence d'un syndicalisme de métier concurrent (voir plus haut).

6. Selon § 87 de cette loi, il s'agit notamment des thèmes suivants : règlement intérieur, principes de rémunération, grilles de classification, primes de rendement, modification de la durée du travail, autorisation des heures supplémentaires et du chômage partiel (voir 2.2.1), organisation des congés, surveillance des travailleurs, prévention des accidents et maladies, organisation des services sociaux. La loi ajoute aussi d'autres thèmes qui portent sur l'organisation du travail et des embauches, licenciements et mutations.

Il s'agit donc plus que d'une obligation de négocier comme elle existe en France, mais bien d'une obligation d'aboutir à un accord. En cas d'impossibilité de trouver un accord, l'employeur peut faire appel à une instance de conciliation (*Einigungsstelle*) qui est une commission paritaire présidée par une personne neutre, choisie d'un commun accord ou bien désignée par un tribunal du travail. Cette procédure est peu utilisée en pratique. Comme il n'y a pas d'appel possible sur la décision de cette instance, les parties préfèrent en général une solution négociée. Le conseil d'entreprise a donc un droit de négocier des accords d'entreprise (*Betriebsvereinbarungen*)⁷, y compris sur des thèmes pour lesquels il ne dispose pas d'un droit de veto accordé par la loi. Cependant un amendement de 1970 à la loi de 1952 interdit au conseil d'entreprise de négocier des accords sur des thèmes qui sont habituellement traités dans les conventions collectives négociées par les syndicats au niveau de la branche.

Ce modèle dual est le produit historique du mouvement des conseils, porté par un élan proche de l'anarcho-syndicalisme révolutionnaire, à l'issue de la Première Guerre mondiale. Les conseils ouvriers, spontanément élus par les salariés, ont considérablement bouleversé le système des relations professionnelles auparavant caractérisées par des relations contractuelles extrêmement centralisées entre organisations syndicales et patronales. En effet, avant l'apparition des conseils, les syndicats n'avaient jamais envisagé un pouvoir d'intervention des salariés autrement qu'à travers un renforcement du pouvoir contractuel du syndicat. La Constitution de la République de Weimar affichait le projet de structurer l'ensemble de l'ordre économique selon des principes conseillistes. Certains théoriciens du mouvement ouvrier y voyaient une étape sur la voie vers la démocratie économique (Rehfeldt, 1990b). La réalité était nettement plus modeste et la seule institution effectivement mise en place fut celle des conseils d'entreprise, sur la base d'une loi de 1920 qui leur donnait uniquement un droit d'information et de consultation sur l'organisation du travail, avec comme objectif d'améliorer la productivité des entreprises. Les conseils d'entreprise étaient soumis à la

7. Il y a une distinction juridique entre ces accords et des accords d'entreprise appelés « conventions collectives d'entreprise » (*Betriebstarifverträge*), qui sont négociés directement par une organisation syndicale.

recherche du « bien de l'entreprise », ce qui impliquait une obligation de paix sociale.

La loi de 1920, préparée par une coalition entre socialistes de droite et de gauche en étroite concertation avec les syndicats socialistes, créa un modèle dual dans lequel les syndicats ont conservé le monopole de la négociation collective salariale au niveau de la branche. Cette séparation des tâches était justifiée en 1919 par une distinction théorique introduite par le juriste du travail allemand Hugo Sinzheimer qui vise à limiter les prérogatives des conseils à la réalisation des intérêts « productifs » qui sont considérés comme des intérêts communs entre employeurs et salariés. Les syndicats se réservent la prise en charge des seuls intérêts pour lesquels un conflit est envisagé, à savoir les intérêts de « répartition ». Cette conception d'intérêts productifs communs a facilité la conclusion de coalitions de productivité qui ont constitué une des bases de la conquête compétitive des marchés extérieurs par l'industrie allemande (Rehfeldt, 1986).

1.2.2 La participation aux conseils de surveillance

Le terme de *Mitbestimmung* est souvent traduit par « cogestion ». Il s'agit cependant d'une traduction erronée qui suggère à tort que les conseils d'entreprises seraient « co-gestionnaires » de l'entreprise. En fait les droits de codétermination du conseil d'entreprise ne portent pas sur la gestion économique, mais uniquement sur des questions du personnel et du travail. En revanche, il existe un droit de codétermination économique qui porte sur le contrôle de la gestion des grandes entreprises. Il est appelé « droit de codétermination au-dessus des établissements » (*überbetriebliche Mitbestimmung*) pour le distinguer de la codétermination des conseils d'établissements. Ce droit prend la forme d'élection de représentants des salariés aux conseils de surveillance⁸. Cette forme de codétermination y a été introduite par paliers successifs. En 1947, le pouvoir militaire d'occupation britannique a introduit une codétermination paritaire dans les entreprises du secteur des mines et de la sidérurgie de

8. Contrairement aux pays qui ont un système moniste de gouvernance des entreprises avec seulement un conseil d'administration, l'Allemagne a un système dual dans lequel la gestion est confiée à un « directoire » et le contrôle de la gestion à un « conseil de surveillance », dans lequel sont représentés les détenteurs du capital.

la Ruhr. Dans ces entreprises, le président du conseil de surveillance est nommé d'un commun accord par les représentants des salariés et des actionnaires. D'autre part, un membre du directoire, le « directeur du travail » (aujourd'hui on dirait le DRH) ne peut pas être désigné contre les voix des représentants des travailleurs. Les dirigeants des entreprises sidérurgiques avaient proposé cette formule aux organisations syndicales pour gagner leur soutien contre le projet des forces d'occupation de démanteler les grands groupes sidérurgiques. En 1951, un gouvernement chrétien-démocrate, alors fortement ancré dans le catholicisme social, a donné force de loi à ce modèle pour l'ensemble de l'industrie du charbon et de l'acier de l'Allemagne de l'Ouest. Le mouvement syndical aurait souhaité étendre ce modèle à l'ensemble des grandes entreprises, mais il n'a obtenu, en 1952, qu'une participation pour un tiers seulement des sièges au sein des conseils de surveillance. Il a fallu attendre l'arrivée au pouvoir des sociaux-démocrates pour qu'une loi soit votée en 1976 pour établir une codétermination paritaire dans les grandes entreprises. Les syndicats ne considèrent ce système que comme une codétermination « pseudo-paritaire », car, d'une part, parmi les représentants élus des salariés un siège est toujours réservé aux cadres dirigeants et, d'autre part, en cas d'égalité des voix, le président du conseil de surveillance, qui est dans cette loi un représentant des actionnaires, a un droit de vote double. Ce système a été instauré contre l'opposition des organisations patronales, mais de nouveau avec le soutien de quelques dirigeants d'entreprise. En 1976, les organisations patronales avaient même, sans succès, déposé une plainte auprès de la Cour constitutionnelle, ce qui avait provoqué en retour le retrait des organisations syndicales de la concertation tripartite macroéconomique.

Actuellement coexistent donc trois formes de participation au conseil de surveillance :

- une véritable codétermination paritaire dans les entreprises du secteur des mines et de la sidérurgie, selon la loi de 1951, plusieurs fois amendée depuis pour sauvegarder ce droit dans les entreprises qui ont maintenant, par leur diversification, étendu leurs activités à l'extérieur de ces deux secteurs industriels ;
- la codétermination dite paritaire, selon la loi de 1976, dans les sociétés avec plus de 2000 salariés ;

- la codétermination, selon la loi de 1952, donnant droit aux salariés à un tiers des sièges au conseil de surveillance dans les sociétés comptant entre 500 et 2 000 salariés.

Dans les deux premières formes, les syndicats ont le droit de désigner à l'élection aussi des permanents syndicaux externes à l'entreprise.

La participation des salariés aux conseils de surveillance ou d'administration existe aujourd'hui aussi dans d'autres pays européens, mais nulle part ailleurs elle a été poussée jusqu'à une participation paritaire. Le système allemand a aussi inspiré, dans les années 1970, des projets de la Commission européenne pour une forme d'entreprise transnationale appelée « société européenne » (da Costa et Rehfeldt, 2011). Aucune force politique, en dehors du parti libéral, ne conteste aujourd'hui en Allemagne la nécessité de sauvegarder ce système. En 2003, la codétermination était le seul domaine du droit du travail explicitement exclu du programme de « réformes » de l'« Agenda 2010 » du chancelier social-démocrate Gerhard Schröder. Même pour le parti chrétien-démocrate et la chancelière actuelle, Angela Merkel, ce système a fait ses preuves, à la fois comme élément de paix sociale et comme facteur de compétitivité.

Les organisations patronales ont accepté les conseils d'entreprise ; mais elles persistent à vouloir se débarrasser de la codétermination paritaire aux conseils de surveillance. Leur opposition a surtout des raisons idéologiques. En 2004, l'ensemble des organisations patronales ont mis en place une commission sur la codétermination qui a demandé au gouvernement de remplacer la codétermination paritaire par une codétermination négociée, avec comme prescription subsidiaire, en cas d'échec des négociations, une codétermination limitée à un tiers des sièges, comme elle existe actuellement pour les entreprises de taille moyenne (Rehfeldt, 2005). Pour tenir compte des demandes patronales de plus en plus pressantes, le chancelier Schröder a fini, en fin de mandat, par mettre en place une commission paritaire sur cette question. Après sa victoire électorale en 2005, la nouvelle chancelière chrétienne-démocrate, Angela Merkel, s'était alors engagée, en accord avec le contrat de gouvernement de la grande coalition avec les sociaux-démocrates, de ne suivre les recommandations de cette commission qu'à condition qu'elles fussent adoptées à l'unanimité. Cette unanimité ayant fait défaut

dans la commission, c'est un rapport d'experts qui en est sorti et qui a conclu à la nécessité de maintenir le système actuel, à la fois pour des raisons économiques et démocratiques (Rehfeldt, 2007).

1.3 La négociation collective de branche et les clauses d'ouverture

Le deuxième pilier du modèle dual est constitué par le système d'autonomie contractuelle au niveau des branches. Ici, les fédérations syndicales négocient avec les fédérations d'employeurs des conventions collectives qui portent sur les salaires, le temps de travail et d'autres sujets comme les classifications ou la formation. Dans certaines branches, comme la chimie ou la fonction publique fédérale, les négociations sont menées au niveau national, dans d'autres comme la métallurgie, elles se déroulent au niveau régional. La durée des conventions collective était autrefois annuelle, elle a actuellement tendance à se rallonger. Dans la métallurgie, les négociations pour le renouvellement de la convention collective suivent toujours le même rituel. Le syndicat IG Metall choisit, pour débiter la négociation, une région « pilote » dans laquelle le rapport des forces lui est particulièrement favorable, en général la région de Stuttgart où sont concentrés une partie importante de l'industrie automobile et son réseau de sous-traitance. L'accord conclu à ce niveau est ensuite repris par les autres régions. Malgré un alignement salarial important des régions de l'Allemagne de l'Est, des différences persistent cependant entre régions de l'Ouest et de l'Est.

La négociation se fait généralement sans recours à la grève. Selon des accords-cadres entre syndicat et patronat, le recours à la grève est interdit pendant la durée de la convention collective. La coutume veut qu'on recoure à la grève qu'une fois l'échec de la négociation déclarée. Selon les règlements internes des syndicats, le déclenchement d'une grève doit être précédé d'une consultation des adhérents qui doivent exprimer leur accord avec une majorité des trois quarts. Cette règle garantit qu'une fois la grève déclarée, le syndicat est pratiquement sûr de la gagner. En comparaison avec la situation européenne, les grèves sont donc rares, mais très suivies. L'IG Metall n'a perdu une grève qu'une seule fois, en 2003, en plus de 50 ans d'existence. Il est de plus en plus fréquent que les négociations soient accompagnées de grèves d'avertissement pour lesquelles le

recours au référendum n'est pas nécessaire. La fin d'une grève, et l'adoption de l'accord négocié, se fait de nouveau par référendum. L'accord est considéré comme adopté à moins qu'une majorité de trois quarts ne décide une reconduction de la grève. La Constitution allemande ne garantit pas un droit individuel à la grève. Le droit de grève est un droit dérivé du droit constitutionnel d'association et est donc exclusivement entre les mains des syndicats. Les grèves sauvages sont très rares. Selon la jurisprudence, la grève est permise uniquement pour appuyer une revendication susceptible de faire l'objet d'une convention collective. Les grèves politiques ou les grèves de solidarité sont interdites. Les fonctionnaires ne disposent ni du droit à la négociation collective ni du droit de grève. Leurs augmentations salariales dépendent de décisions ministérielles qui s'alignent cependant habituellement sur les conventions collectives négociées pour le personnel non-titulaire de la fonction publique. Lorsqu'en 2013 la Confédération européenne des syndicats a déclenché une grève européenne, les syndicats allemands, en raison des restrictions légales, ont dû se contenter d'organiser des manifestations ou des assemblées du personnel de courte durée.

Le système de la négociation de branche subit depuis longtemps une pression vers une décentralisation. Déjà dans le passé, les syndicats ont dû négocier des conventions collectives d'entreprise dans les entreprises qui ne sont pas membres d'une fédération d'employeurs. Le cas le plus emblématique est le cas de Volkswagen, qui est une ancienne entreprise publique. Elle a toujours négocié des conventions collectives plus favorables aux salariés que celle de la branche métallurgique. Dans d'autres conventions collectives d'entreprise, les syndicats ont dû concéder des conditions moins favorables que celle de la convention de branche. Ce phénomène s'est aggravé depuis la réunification allemande en 1990. Dans un premier temps, les syndicats ont pu imposer un alignement des salaires et des horaires conventionnés à l'Est sur ceux de l'Ouest. Mais ce succès a été obtenu au prix d'une baisse du taux de couverture. En effet, la plupart des entreprises nouvellement privatisées de l'Est souffraient d'un manque de compétitivité et d'équipements modernisés. Pour ne pas appliquer les salaires conventionnés, un nombre croissant d'entreprises a refusé d'adhérer à une fédération d'employeurs ou de négocier une convention collective d'entreprise. Ces entreprises peuvent donc fixer librement leurs salaires, même si beaucoup déclarent qu'elles

se servent des conventions de branche comme « repères d'orientation ». Pour maintenir un semblant de régulation de branche pour les entreprises de l'Est qui demeuraient membres d'une fédération d'employeurs, les syndicats ont accepté, en 1993, d'introduire une « clause de détresse » (*Härteklausele*) dans la convention collective de branche. Cette clause permettait à une entreprise en difficulté de s'écarter momentanément des salaires conventionnés. Ces écarts devaient être autorisés par une commission.

Certaines entreprises à l'Ouest ont observé attentivement ces changements à l'Est et ont décidé d'en tirer profit aussi pour elles-mêmes. La tendance à la non-adhésion des entreprises à une fédération patronale s'est ainsi étendue à l'Ouest, notamment dans des petites entreprises et dans le secteur croissant du tertiaire privé où les syndicats sont traditionnellement faiblement établis. La baisse du taux de couverture qui en résulte prend aujourd'hui une dimension alarmante (Bispinck *et al.*, 2011 ; Schulten et Bispinck, 2014 ; Ellguth et Kohaut, 2014a). Alors qu'en 1996 70 % des salariés en Allemagne de l'Ouest étaient encore couverts par une convention collective de branche, ce taux a chuté à 52 % en 2013 (de 56 % à 35 % à l'Est). Dans le secteur privé, seulement 47 % des salariés à l'Ouest et 28 % à l'Est ont bénéficié de cette couverture en 2013. Cette baisse n'a pas été compensée par une remontée parallèle des conventions collectives d'entreprise pour celles qui n'adhèrent pas ou pas pleinement à une fédération d'employeurs, puisque seulement 8 % des salariés à l'Ouest (12 % à l'Est) sont couverts par une convention collective d'entreprise en 2013.

La baisse du taux d'adhésion des entreprises n'a pu être que faiblement compensée par des décisions ministérielles d'étendre certaines conventions collectives et de les rendre ainsi applicables à toutes les entreprises et donc à tous les salariés d'une branche. L'outil juridique de l'extension existe en Allemagne, mais son usage pratique était jusqu'ici très restreint. En 2014, moins de 2 % des conventions collectives signées font l'objet d'une extension. Selon la loi, le ministre du Travail n'était autorisé d'étendre une convention collective que si elle couvrait déjà plus de 50 % des salariés de la branche (Schulten et Bispinck, 2013). Une réforme votée en 2014, à la demande des syndicats, permettra à l'avenir de ne pas tenir compte de ce seuil.

Pour maintenir l'instrument des conventions de branche négociées par elles, les organisations patronales ont réclamé sans cesse depuis les années 1990 un plus grand usage des possibilités de dérogation aux conventions collectives de branche. Pour justifier cette demande de dérogation à la baisse par rapport à la convention collective de la branche, beaucoup d'entreprises évoquaient la nouvelle dimension de la mondialisation et faisaient planer des menaces de délocalisation de la production dans des pays à bas salaires. Une possibilité de dérogation a été pour la première fois introduite dans les conventions collectives de la métallurgie, en 1984, sous forme d'une « clause d'ouverture ». En contrepartie de la réduction du temps de travail obtenue, les syndicats ont alors dû accepter une certaine flexibilité des horaires. Une clause d'ouverture permettait ainsi à un conseil d'entreprise de négocier des horaires déviants pour certaines catégories du personnel ainsi qu'une modulation des horaires sur une longue période en fonction du carnet des commandes, le tout à l'intérieur de marges maximales fixées par la convention. Dans les années 1990, les possibilités de dérogation furent étendues en Allemagne de l'Ouest pour des entreprises en difficulté, qui pouvaient ainsi négocier avec leurs conseils d'entreprise des baisses temporaires des horaires et des salaires en échange de garanties pour l'emploi. Dans le secteur de la chimie, de telles clauses permettaient à partir de 1995 de supprimer des primes et à partir de 1997 de réduire les salaires conventionnés d'un pourcentage pouvant atteindre jusqu'à 10 %.

En 2003, le chancelier social-démocrate Gerhard Schröder, lors de la présentation de son « Agenda 2010 », a menacé les partenaires sociaux d'une intervention législative s'ils ne trouvaient pas un accord entre eux pour généraliser les clauses d'ouverture⁹. Cette menace n'a pas manqué de porter des fruits. En 2004, l'IG Metall et la fédération patronale de la métallurgie ont signé un accord historique appelé « accord de Pforzheim », qui ouvre non seulement l'éventail des thèmes pouvant faire l'objet de dérogations mais aussi leur finalité. Dorénavant, les

9. En 2003, le parti chrétien-démocrate a même présenté un projet de loi pour abolir la priorité donnée à la convention de branche, en contrepartie de l'adoption d'autres éléments de l'Agenda 2010 qui nécessitaient un vote favorable du Bundesrat, la deuxième chambre législative, dans laquelle les sociaux-démocrates n'étaient pas majoritaires. Après de longs pourparlers entre les deux partis, les sociaux-démocrates ont finalement refusé de voter pour ce projet de loi.

accords dérogatoires peuvent être négociés non seulement si l'entreprise est en difficulté, mais plus largement pour soutenir sa compétitivité, sa capacité innovatrice et ses investissements ainsi que pour sauvegarder l'emploi ou pour créer de nouveaux emplois. De telles clauses sont maintenant incorporées dans toutes les conventions collectives de branche et environ la moitié des entreprises qui appliquent des conventions de branches utilisent des clauses d'ouverture (Bispinck et Schulten, 2011a). Elles ne les utilisent pas seulement pour baisser les salaires (ce cas de figure s'applique essentiellement pour des entreprises en difficulté), mais de façon croissante aussi pour renforcer leur compétitivité (Ellguth et Kohaut 2014b).

1.4 Une concertation tripartite instable et sans assise institutionnelle

La concertation sociale tripartite au niveau central manque d'une assise institutionnelle sur longue période. C'est pourquoi dans les comparaisons internationales, le système allemand des relations professionnelles ne figure pas parmi les pays plus « néocorporatistes » qui sont les pays à concertation centralisés comme l'Autriche ou autrefois la Suède (Rehfeldt, 2009). En Allemagne, la seule institution stable est la participation paritaire des partenaires sociaux aux conseils d'administration des caisses d'assurance maladie et d'assurance vieillesse, mais leur rôle s'est réduit dans les dernières années au profit des directeurs des caisses, qui sont les véritables protagonistes de la gestion (Rehfeldt et Vincent, 2010). De toute façon, c'est le Parlement qui fixe les règles des cotisations et prestations. L'assurance chômage n'est pas gérée de façon paritaire, mais quadripartite, avec une participation supplémentaire de l'État fédéral et des États régionaux. On y rencontre la même réduction progressive du rôle des partenaires sociaux.

En Allemagne, les confédérations syndicales et patronales n'ont pas de mandat de négociation collective. Leur rôle se limite à arbitrer d'éventuels conflits internes et de représenter les intérêts généraux des fédérations auprès des instances politiques. Cela rend possibles des concertations informelles avec le gouvernement, même si celles-ci interdisent, en principe, la conclusion d'accords interprofessionnels ou tripartites. Ainsi, après que les syndicats eussent quitté en 1977 « l'Action

concertée » macroéconomique, le ministre social-démocrate de la Recherche et de la Technologie (l'équivalent d'un ministre de l'Industrie dans d'autre pays) a organisé en 1979-80 une concertation tripartite sur la politique de modernisation technologique qui n'a pas abouti à de véritables accords (Rehfeldt, 1990a). À la suite de l'initiative du président de l'IG Metall, Klaus Zwickel, une nouvelle tentative de concertation tripartite a été lancée par le chancelier chrétien-démocrate Helmut Kohl en 1996 sous le nom de « pacte pour l'emploi et la sauvegarde de la compétitivité ». Bien que Klaus Zwickel se soit montré disposé à accepter une certaine modération salariale en échange d'engagements patronaux en matière d'emploi, cette concertation n'a duré que trois mois. Les syndicats ont interrompu leur participation en raison d'initiatives unilatérales du gouvernement pour réduire certaines prestations sociales, comme les indemnités d'arrêt-maladie et de chômage ainsi que des retraites.

Après la victoire des sociaux-démocrates en 1998, le premier gouvernement Schröder a réactivé l'initiative précédente sous une appellation élargie : « Pacte pour l'emploi, la formation et la compétitivité ». Cette fois-ci, la concertation tripartite, tout en restant informelle, s'est appuyée sur une structure institutionnelle plus sophistiquée. Le bilan reste toutefois aussi mitigé (Rehfeldt, 2001). Elle a produit un nombre de déclarations communes, mais en raison d'un manque d'engagement concret elle s'est enlisée dans la phase finale de la législation. La concertation devenait de plus en plus difficile, dans la mesure où les organisations patronales épousaient les thèses néolibérales selon lesquelles le coût trop élevé du travail et une législation du travail trop rigide étaient les principaux responsables des problèmes de compétitivité des entreprises. Ces organisations réclamaient sans cesse une baisse des cotisations et des prestations de la protection sociale et notamment de l'assurance-chômage.

Pour « moderniser » la politique d'emploi et l'assurance-chômage, le chancelier Schröder a nommé, juste avant les élections de 2002, une commission d'experts, la « Commission Hartz¹⁰ ». Cette commission avait aussi une composition tripartite, mais ne comportait pas de

10. Cette commission était présidée par Peter Hartz, qui était alors directeur du Travail du groupe Volkswagen dans lequel il s'est fait remarquer à partir de 1993 en négociant des accords d'entreprise innovants pour sauvegarder et flexibiliser l'emploi (voir plus loin). Il a dû démissionner de ce poste en 2005 à la suite de la découverte d'un système

représentants de haut niveau des partenaires sociaux. Dans son rapport final, la commission Hartz recommandait une baisse des prestations réclamée par le patronat, en lui donnant une double justification. D'une part, la diminution des indemnités de chômage devait inciter les chômeurs à une recherche plus rapide d'un nouvel emploi. D'autre part, il s'agissait en même temps d'activer les dépenses passives, en donnant plus de moyens au placement et au suivi des chômeurs. La commission recommandait ainsi un contrôle renforcé des chômeurs qui devraient accepter un emploi moins bien rémunéré sous peine de réduction, voire de suppression, de leurs indemnités. Les représentants syndicaux dans la commission ont accepté le principe d'un contrôle renforcé, qui paraissait s'imposer face à la persistance d'un chômage structurel de longue durée, mais seulement à condition qu'on ne touche ni à la durée ni au niveau des indemnités, ce que la Commission a donc finalement exclu de ses recommandations (Rehfeldt, 2002).

Le chancelier Schröder avait par avance promis de s'en tenir aux recommandations consensuelles de la Commission Hartz et il a renouvelé ces promesses dans la campagne électorale de septembre 2002 pour laquelle il a de nouveau bénéficié du soutien des syndicats. Une fois réélu il a renié ses promesses et, en mars 2003, il a mis un terme à la concertation tripartite et présenté un programme unilatéral de changement législatif appelé « Agenda 2010 » (Rehfeldt, 2003)¹¹. Il s'agissait d'un programme de dérégulation néolibérale du marché du travail et de la protection sociale qui donnait une grande satisfaction aux revendications patronales. Ce programme comportait notamment des baisses des cotisations et des prestations de la protection sociale (chômage, santé et vieillesse) ainsi qu'un allègement du droit de licenciement et des possibilités de dérogation aux conventions collectives de branches (voir plus haut). Ce tournant politique est le résultat d'un changement profond de l'environnement idéologique en Allemagne. En effet, après la courte victoire électorale de la coalition rouge-verte, le néolibéralisme avait rapidement regagné son hégémonie culturelle dans la presse et dans les

de corruption par lequel il a favorisé financièrement certains membres du conseil central d'entreprise de Volkswagen.

11. La diminution des prestations fait l'objet en décembre 2003 de la loi « Hartz IV » - appellation impropre dans la mesure où son contenu ne correspond pas aux recommandations de la Commission Hartz.

médias électroniques. Dans une campagne de dénigrement sans précédent, les médias, y compris ceux habituellement taxés de centre gauche, ont dénoncé quotidiennement le pouvoir politique excessif du « lobby syndical », facteur, selon eux, de blocage des réformes de l'État-providence jugées nécessaires pour récupérer la compétitivité de l'économie allemande et comme préalable à un retour de la croissance et à la création d'emplois.

Ces attaques ont touché un syndicalisme divisé et déjà plongé dans une crise structurelle profonde marquée par la baisse continue des adhérents. Quelques jours avant la manifestation du 24 mai 2003, les dirigeants du syndicat de la chimie IG BCE et de deux autres petits syndicats avaient rendu publique une déclaration commune reconnaissant la « nécessité des réformes » préconisées par Schröder. Ce point de vue, quoique minoritaire dans l'ensemble de l'appareil syndical, était tout de même partagé par beaucoup de syndiqués. Selon un sondage commandité par le DGB en 2003, 48 % des adhérents estiment que les coupes dans les budgets sociaux préconisées par le gouvernement Schröder étaient justes, seuls 37 % les considèrent excessives. Ce clivage interne explique l'échec de la mobilisation contre l'Agenda 2010 tentée par l'IG Metall et Ver.di.

L'Agenda 2010 marquait donc une rupture entre le gouvernement (mais aussi le parti social-démocrate) et les syndicats, qui a laissé des traces jusqu'à nos jours. Mais cette rupture ne signifiait pas pour autant la destruction du partenariat social qui allait assez rapidement se reconstituer après la défaite électorale de Schroeder en 2005 et surtout dans l'épreuve de la crise économique mondiale de 2008, comme nous allons le voir maintenant.

2. LA RÉACTIVATION DU PARTENARIAT SOCIAL DANS LA CRISE DE 2008

2.1 La concertation tripartite des « sommets de crise »

Dans le retournement conjoncturel de l'automne 2008, les mécanismes du partenariat social ont été réactivés aussi bien au niveau macroéconomique qu'à celui de d'entreprise (Lehndorff, 2011 ; Haipeter, 2012 ;

Dribbusch et Bispinck, 2013). La grande surprise a été la réactivation de la concertation tripartite à la demande de la chancelière Angela Merkel qui dirigeait alors un gouvernement de grande coalition. En effet, pour la première fois depuis 2003, les organisations syndicales et patronales ont été convoquées à la chancellerie pour un « sommet de crise » (*Konjunkturgipfel*) en décembre 2008. Un deuxième sommet a été organisé en avril 2009 et même un troisième en décembre 2009, après la constitution de la nouvelle coalition entre chrétiens-démocrates et libéraux. Il n'y a pas eu d'autres sommets de ce type depuis, soit parce que les libéraux n'y étaient pas intéressés, soit que le gouvernement a considéré que l'Allemagne était alors sortie des difficultés conjoncturelles. Ces sommets étaient destinés à débattre des moyens pour lutter contre les effets de l'écroulement de la demande. Contrairement aux concertations tripartites précédentes, ils n'ont pas débouché sur des accords ou déclarations signés par les participants, mais ils ont eu, au moins au début, des retombées politiques concrètes.

Ainsi, après un premier plan de relance en novembre 2008 jugé trop modeste, la chancelière a accédé aux demandes syndicales, mais aussi patronales, de concevoir des mesures fortes pour absorber le choc économique et qui ont été incluses dans un deuxième plan de relance en janvier 2009 d'une hauteur de 80 milliards d'euros. Les mesures principales de ce plan étaient les suivantes :

- un programme keynésien de soutien de la demande, notamment par une « prime à la casse » pour les voitures et un programme d'investissements publics (infrastructures et éducation) ;
- un allègement d'impôt pour les PME ;
- l'extension des moyens légaux de recours au chômage partiel (voir plus loin 2.2.1).

Contrairement aux demandes syndicales, les plans de relance du gouvernement n'ont pas prévu d'aides directes aux entreprises en difficulté, sauf pour les banques. Gouvernement, syndicats et organisations patronales ont donc exhorté les entreprises à renoncer à des licenciements et à investir dans la formation. Très rapidement les plus grandes sociétés cotées en bourse, mais aussi un certain nombre d'entreprises familiales ont répondu favorablement à ce vœu.

2.2 Les accords et outils au niveau des entreprises

2.2.1 Le chômage partiel

Le chômage partiel (*Kurzarbeit*, littéralement « travail réduit ») est la mesure phare du dispositif décidé lors des sommets de crise (Charpail, 2012). Il permet de maintenir l'emploi par une baisse des heures travaillées. Durant les périodes de chômage partiel, le salaire est réduit proportionnellement à la réduction du temps de travail. Les pertes sont compensées par une indemnité de chômage partiel versée par l'Agence fédérale pour l'emploi à hauteur de 60 % du salaire net (67 % pour les salariés ayant un enfant à charge). Nombre de conventions collectives ou accords d'entreprise prévoient des compléments salariaux plus généreux. La convention collective de la chimie est une des plus généreuses, elle garantit 90 % de leur salaire net durant la période de chômage partiel. Dans le Bade-Wurtemberg, la convention collective de la métallurgie garantit même un salaire net jusqu'à 97 %.

Pour bénéficier de la subvention, l'entreprise doit en faire la demande auprès de l'Agence fédérale pour l'emploi qui doit être motivée soit par des difficultés économiques soit par une forte baisse de la demande. Selon la loi, le recours au chômage partiel par l'entreprise nécessite l'accord du conseil d'entreprise.

En 2009, la durée légale du chômage partiel a été portée temporairement de 12 à 18 mois. Elle a été étendue à 24 mois en juillet 2009. Après un retour à 6 mois en 2011, elle a de nouveau été étendue à 12 mois pour l'année 2013. L'Agence fédérale pour l'emploi a pris à sa charge en 2009 et 2010 la moitié des cotisations sociales jusqu'alors entièrement payées par l'employeur. Elle en a même assumé la totalité, si les salariés en chômage partiel suivent des cours de formation.

2.2.2 Les comptes d'épargnes temps

Les comptes d'épargne temps mis en place sur la base d'accords d'entreprise antérieurs sont un autre instrument important pour atténuer socialement les difficultés conjoncturelles. On a pu ainsi utiliser des avoirs accumulés sur ces comptes. La réduction des heures supplémentaires et la prolongation des jours de congés ont été un autre outil important (Chagny, 2013). Dans la crise de 2008-2009, les entreprises

ont généralement d'abord utilisé ces trois outils avant d'avoir recours au chômage partiel.

Depuis la fin des années 1980, la possibilité de flexibilité horaire par des comptes d'épargne temps est inscrite dans la plupart des conventions collectives de branche sur le temps de travail. En 2009, 51 % des salariés en ont bénéficié. Initialement, les syndicats avaient consenti à leur inscription dans les conventions de branche en contrepartie de la réduction du temps de travail, cette motivation s'est ensuite élargie à la préservation de l'emploi en situation de crise. Les conventions collectives autorisent des soldes aussi bien positifs que négatifs, pouvant aller jusqu'à +/- 400 heures dans l'accord Volkswagen de 2004. En 2008 les avoirs accumulés sur les comptes épargne temps ont représenté l'équivalent de 150 000 postes pleins temps. Lors de la chute de la demande en 2008, beaucoup d'entreprises, notamment dans l'automobile et chez les sous-traitants de ce secteur, ont étendu par accord l'éventail de ces comptes, par exemple chez Daimler jusqu'à 200 heures ou chez BMW jusqu'à 300 heures.

L'avantage de cet instrument pour les syndicats est qu'il doit être mis en place sur la base d'une clause d'ouverture dans la convention collective et qu'il nécessite la négociation d'un accord d'entreprise avec le conseil d'entreprise auquel le syndicat est associé. Dans cet accord, l'entreprise doit s'engager à renoncer temporairement à des licenciements pour motif économique.

Dans le périmètre de l'IG Metall, ces négociations décentralisées s'insèrent maintenant dans une nouvelle politique syndicale appelée « négociation collective proche de l'établissement » (*betriebsnahe Tarifpolitik*) qui a pour objectif de renforcer en même temps la démocratie syndicale. Il s'agit d'intensifier, sur les lieux mêmes de travail, le débat avec les adhérents qui sont associés à la préparation et au suivi des négociations. Pour les entreprises en crise, l'IG Metall a mis en place un réseau de « gestionnaires de crise » composé de consultants externes et d'experts du syndicat. Il bénéficie de subventions du ministère du Travail.

2.2.3 Des accords de crise au niveau régional

Des partenariats ont aussi été créés au niveau régional. Ainsi, en Bade-Wurtemberg l'IG Metall et le patronat de la métallurgie ont signé

en avril 2009 une « convention collective de crise » pour permettre aux PME de prolonger les CDD (contrats à durée déterminée) de deux à quatre ans et de réduire les compléments de cotisations versés pour l'indemnité de chômage partiel. En Rhénanie du Nord-Westphalie, l'IG Metall et l'association patronale de la métallurgie ont signé un accord pour faire passer de un à deux ans la durée maximale d'emploi dans une société de transfert mise en place pour requalifier des salariés licenciés. Sur la base de cet accord, les salariés pourraient retourner dans leur entreprise d'origine, ce que la loi interdit en principe. Dans la même région, l'IG Metall et le patronat de la métallurgie ont signé un accord en décembre 2009 pour rendre possible le prêt de main d'œuvre d'une entreprise à une autre entreprise avec l'accord du salarié concerné et des deux conseils d'entreprise.

2.2.4 Les accords d'entreprise de garantie de l'emploi

Déjà avant la crise de 2008, dans quelques grandes entreprises, les syndicats avaient négocié des conventions collectives d'entreprise, souvent appelées « pactes pour l'emploi ». Les parties y ont généralement échangé des garanties temporaires pour l'emploi contre des restrictions salariales ou des engagements pour la productivité. Quand la crise a éclaté, ces pactes étaient en vigueur dans beaucoup de grandes entreprises, notamment dans l'automobile (Daimler, Volkswagen, BMW, Ford, Opel). D'autres entreprises ont négocié ou prolongé de tels accords depuis, ce qui est indicatif de leur besoin d'une main d'œuvre qualifiée qu'elles souhaitent conserver en vue de la reprise de l'activité.

Volkswagen était une des premières entreprises allemandes à signer des accords de garantie de l'emploi. Déjà depuis les années 1970, les salariés avec plus de dix ans d'ancienneté disposaient d'une garantie d'emploi à vie. Après un sérieux problème de sureffectifs, Volkswagen avait introduit en 1993, à l'initiative de son directeur du Travail, Peter Hartz, la semaine de quatre jours (28,8 heures) sans compensation salariale intégrale. En échange, l'entreprise s'engageait, pour la première fois par un accord collectif, à ne pas recourir aux licenciements économiques. Cet accord a servi de modèle pour la clause d'ouverture incorporée dans la convention de branche de la métallurgie de 1994. D'autres accords ont prolongé les garanties d'emploi, mais ont modifié les conditions horaires et salariales. En septembre 2006, Volkswagen mettait fin à la semaine

de quatre jours, et procédait à l'augmentation du temps de travail à 33 heures sans compensation salariale. En échange, l'entreprise garantissait l'existence des sites et l'emploi jusqu'à la fin de 2011. Ces garanties ont été prolongées par de nouveaux accords en 2009 et 2010. L'accord signé en février 2010 a prolongé cette garantie jusqu'en 2014 et a prévu aussi l'embauche de 6 500 apprentis jusqu'à cette date. Deux « fonds pour l'innovation » ont été mis en place pour développer de nouvelles activités, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des usines. Les contreparties de l'accord portent sur l'engagement en faveur de la productivité et l'introduction d'une composante salariale individuelle variable liée aux performances.

Chez **Airbus**, un accord avec l'IG Metall, signé en octobre 2010, comporte également des engagements sur l'accroissement de la productivité. En échange, il y a une garantie d'emploi pour les salariés des sites allemands jusqu'en 2020. L'accord prévoit également une diminution de la part de l'intérim à 20 % des effectifs d'ici 2015 et à 15 % en 2020, sauf en cas de lancement de nouveaux modèles d'avion.

Les accords chez **Siemens** sont un autre exemple emblématique de ces pactes. En juillet 2008, Siemens avait annoncé un plan de restructuration qui impliquait la suppression de 16 750 emplois dans le monde dont 5 250 en Allemagne. Ce plan était d'une envergure sans précédent dans son histoire. En peu de temps, l'IG Metall était alors parvenu à négocier un accord avec la direction qui garantissait la sauvegarde des sites allemands de la société mère et une restructuration sans recours à des licenciements jusqu'en septembre 2012. En Allemagne, la garantie d'emploi a été prolongée jusqu'en 2013 par un nouvel accord entre l'IG Metall et Siemens signé en septembre 2010. Cette fois-ci, les garanties ont été étendues à l'ensemble des filiales allemandes de la société. Il n'y aura ni fermeture ni délocalisation d'un site sans l'accord du conseil d'entreprise et de l'IG Metall. Ces garanties ont été obtenues sans aucune contrepartie salariale. L'accord est reconductible tacitement pour des périodes consécutives de deux ans. Le talon d'Achille de l'accord est qu'en cas de vente d'un site, l'IG Metall n'a obtenu qu'un droit d'information et de consultation du conseil central d'entreprise. Or, c'est précisément la vente de départements non rentables, tels que les panneaux solaires ou le retraitement des eaux, qui est depuis au cœur de la stratégie de restructuration mondiale du groupe motivée par l'objectif de faire passer le

taux de rendement de 9 à 12 %. La vente de départements non rentables est la source d'une tension nouvelle avec l'IG Metall qui a décidé en 2013 de mobiliser les salariés de Siemens par des journées d'action.

Le cas d'**Opel** est un cas à part, en raison de l'imbrication avec sa société mère américaine General Motors et du rôle actif joué par le comité d'entreprise européen (CEE) de sa filiale européenne General Motors Europe (GME) dont Opel est l'une des marques (Rehfeldt, 2010). Face à la saturation du marché le CEE de GME avait réussi à négocier, déjà avant 2008, une série d'accords-cadres européens pour réduire les capacités de production d'une manière socialement acceptable. Ces accords posaient un triple principe de solidarité européenne : pas de fermeture de site, pas de licenciements, partage équilibré de la production. En 2008, les salariés de GME étaient confrontés à la conjonction de deux nouvelles crises : la crise économique et financière globale et la menace de faillite de la maison mère, finalement intervenue en 2009. La nouvelle direction de General Motors, mise en place après la faillite, voulait d'abord vendre GME mais y a renoncé à la fin. Après bien des péripéties, un nouvel accord-cadre européen a été signé le 21 mai 2010 entre le nouveau directeur de GME et le président du CEE qui a ensuite été ratifié par un groupe de coordination syndicale créé par la Fédération européenne des métallurgistes (FEM). Cet accord prenait acte du plan de restructuration de la direction qui comportait la réduction de 8 300 emplois en Europe, dont 3 900 en Allemagne. La direction s'est engagée à ne procéder à aucun licenciement collectif jusqu'en 2014. En échange, les travailleurs de GME ont accepté un gel des salaires pendant cette période. Cet accord-cadre a ensuite été transposé dans des accords locaux d'entreprise. Dans l'accord allemand, les salariés d'Opel ont renoncé à une partie de leurs primes. Au total, les salariés de GME ont mis ainsi 1 milliard d'euros à la disposition de leur entreprise. Pour garantir que cet argent ne repartirait pas aux États-Unis, sa gestion a été confiée à un administrateur indépendant qui devait veiller à son utilisation pour des investissements productifs. Malgré cet accord, les problèmes de GME, maintenant appelée Opel-Vauxhall, ont persisté et ont conduit à la fermeture du site de Bochum en 2014. C'est la première fermeture d'un site automobile allemand depuis la guerre. En février 2013, l'IG Metall et le conseil central d'entreprise d'Opel ont paraphé un nouvel accord avec la direction qui, en échange d'un nouveau gel des

salaires et d'une suppression de primes, garantit l'emploi et le maintien des sites allemands jusqu'en 2016. Cet accord prévoyait une reconversion du site de Bochum avec réduction draconienne de l'emploi de 3 300 à 1 200 postes. Il a été soumis au vote des salariés dans l'ensemble des sites. Trois des sites l'ont adopté mais il a été rejeté par les trois quarts des salariés de Bochum. Finalement l'IG Metall a signé l'accord, qui ne s'applique pas à Bochum.

2.2.5 L'intérim comme variable d'ajustement

Tous les salariés n'ont pas bénéficié de traitement social de crise. Les perdants étaient surtout les travailleurs d'intérim (Hege, 2009). Depuis 2003, l'intérim avait connu une forte croissance, surtout dans l'automobile, après que les lois Hartz aient autorisé des missions d'intérim supérieures à un an avec des salaires inférieurs aux salariés permanents. Entre 2004 et 2008, leur nombre avait doublé, mais leur importance, avec 2,4 % des salariés, restait modeste comparativement à d'autres pays. Dans l'industrie automobile, le taux atteignait toutefois 10 %. Lors de la récession de 2008-2009, les entreprises se sont rapidement débarrassées des intérimaires et le taux moyen est retombé à 1,8 %, pour remonter de nouveau jusqu'à 2,7 % en 2011 et rester ensuite approximativement à ce niveau jusqu'en 2015.

Depuis les lois Hartz, la seule condition légale du recours à l'intérim était que les salaires correspondent aux conventions collectives de la branche de l'intérim. Or, en application de ces dernières, le salaire des intérimaires était en moyenne inférieur d'un quart aux salaires conventionnés de la branche métallurgique. En 2010, l'IG Metall a pour la première fois réussi à imposer une clause d'équité salariale entre les intérimaires et les salariés en CDI (contrat à durée indéterminée) dans une convention collective, en l'occurrence celle de la sidérurgie. Un certain nombre d'accords d'entreprise, comme chez BMW ou Airbus, stipulent maintenant une réduction du recours à l'intérim et la transformation progressive des intérimaires en CDI, parfois au prix d'une flexibilisation accrue pour l'ensemble des effectifs.

Il y a eu également des améliorations légales pour les intérimaires. Depuis 2008, les entreprises d'intérim peuvent, elles aussi, bénéficier des subventions de chômage partiel et de la formation. Ces possibilités

sont cependant peu utilisées, car en temps de crise les entreprises d'intérim préfèrent généralement diminuer leur personnel. En 2011, le gouvernement a introduit un salaire minimum légal pour l'intérim (7,79 Euros en Allemagne de l'Ouest, 7,01 Euros à l'Est). En 2014, la nouveau gouvernement de grande coalition a finalement fait voter un salaire minimum interprofessionnel, réclamé par les organisations syndicales après quelques débats contradictoires internes.

Un autre changement en faveur des intermédiaires est arrivé par la voie judiciaire. En mars 2013, le Tribunal fédéral du Travail a confirmé l'annulation des conventions collectives signées par une fédération d'entreprises d'intérim et la Confédération syndicale chrétienne, jugée non représentative. Les 200 000 intérimaires travaillant sous ces conventions ont donc obtenu le droit de réclamer rétroactivement la différence entre leur salaire et celui des salariés de l'entreprise utilisatrice. En raison des clauses d'expiration incluses dans les contrats de travail, cette réclamation s'est souvent avérée difficile. Dans la même année, le Tribunal fédéral du Travail a reconnu aux conseils d'entreprise un droit de veto contre une utilisation prolongée et systématique à des intérimaires.

En réaction à cette re-régulation du travail intérimaire, certaines entreprises ont développé un nouvel outil pour baisser le coût du travail. Elles ont maintenant de façon croissante recours à des contrats de prestation de service (*Werkverträge*). Face au développement de l'emploi pseudo-indépendant, les conseils d'entreprise sont relativement démunis. Ces personnes ne figurent pas sur les listes des salariés de l'entreprise, qui ne cotisent pas pour leur protection sociale. Les conseils d'entreprise ne disposent ni de droits d'information ni, *a fortiori*, de droits de codétermination à leur égard. Les syndicats, qui ont commencé à fournir du conseil pour les pseudo-indépendants, demandent un changement de la législation pour contrôler leur développement.

2.3 Les accords de branche dans et après la crise

Un des effets paradoxaux de la crise de 2008 a été l'abandon par le patronat allemand de la revendication d'une décentralisation accrue par la loi. Lors du congrès de la confédération des employeurs BDA en novembre 2009, son président a même annoncé comme objectif le

« renforcement des conventions collectives de branche » et le retour des entreprises récalcitrantes dans le cadre de ces conventions. Face à l'annonce par le gouvernement des diminutions des subventions publiques du chômage partiel, employeurs et syndicalistes de la métallurgie ont alors préconisé une réactivation de la convention collective de 1994, qui permet des accords d'entreprise pour réduire la durée hebdomadaire du travail en échange d'une garantie pour l'emploi. Ceci a conduit en février 2010 à l'accord « Avenir dans le travail » (*Zukunft in Arbeit*), annexé à la nouvelle convention collective de la métallurgie. Cet accord contient deux modèles pour la sécurisation de l'emploi par des accords d'entreprise. Le premier permet de répartir les primes d'été et de fin d'année sur les salaires mensuels, de façon à augmenter les indemnités de chômage partiel. Le deuxième modèle permet une réduction du temps de travail hebdomadaire jusqu'à 28 heures sans consentement syndical et jusqu'à 26 heures avec consentement syndical, avec garantie de l'emploi et compensation salariale partielle. En contrepartie, l'IG Metall accepta de reporter les augmentations salariales conventionnées d'un an.

CONCLUSION : LE PARTENARIAT SOCIAL RENOUVELÉ DANS L'INDUSTRIE AU PRIX D'UNE DUALISATION DE L'ÉCONOMIE

En février 2014, les fédérations patronale et syndicale de la métallurgie ont commémoré ensemble les 10 ans de l'accord pionnier de Pforzheim, en tirant un bilan positif de la clause d'ouverture alors introduite. Selon cet avis partagé, cet accord a permis de sauvegarder des emplois et aux entreprises de maintenir des compétences nécessaires à une production compétitive. L'accord a également permis de stopper la fuite des adhérents des fédérations d'employeurs. Du côté du syndicat, la négociation des accords de sauvegarde de l'emploi a constitué un des facteurs explicatifs du nouvel afflux d'adhérents qui a permis de stopper la désyndicalisation dans la métallurgie. Même le représentant de l'aile gauche dans la direction de l'IG Metall, Hans-Jürgen Urban, évalue positivement les effets de ce qu'il appelle le « corporatisme de crise » et qu'il interprète comme une « alliance des faibles », en occurrence des syndicats et des grandes entreprises industrielles contre la prédominance des marchés financiers (Urban, 2015).

Grâce au chômage partiel et aux accords de réduction du temps de travail, l'Allemagne est rapidement sortie de la baisse d'activités de 2008-2009 sans une augmentation significative du taux de chômage. Les syndicats ont aidé les entreprises à supporter le coût de ces mesures par des concessions salariales importantes. L'année 2009 a ainsi été marquée par une nouvelle baisse des salaires effectifs corrigés de l'inflation et qui a prolongé une tendance ininterrompue qui a commencé en 2004, alors que les salaires conventionnés réels sont restés relativement constants en termes réels sur la période.

Cette modération salariale globale a été le résultat du renversement du rapport des forces entre salariés et employeurs depuis la réunification, particulièrement sensible dans les secteurs des services publics et privés, où les salariés subissent des stratégies de *dumping* social par des externalisations vers des entreprises sans convention collective ou à convention collective moins favorable. Elle est aussi le résultat de la baisse de la couverture par une convention collective qui est particulièrement basse dans des secteurs des services privés. Un autre des facteurs d'affaiblissement de la position syndicale est constitué par les effets des lois Hartz, qui ont favorisé l'extension des mini-jobs et de l'emploi intérimaire. Cela a contribué à créer un vaste secteur de bas salaires qui est maintenant un des plus importants en Europe. Ce secteur est même plus important qu'au Royaume-Uni qui était la première victime des stratégies néolibérales d'affaiblissement du syndicalisme et de montée des inégalités salariales. L'Allemagne est aujourd'hui confrontée à un dualisme sectoriel entre un secteur industriel dynamique avec des salaires horaires les plus élevés au monde et un secteur tertiaire de bas salaires. Il en résulte une croissance des inégalités de salaires entre secteur industriel et secteur tertiaire, mais aussi à l'intérieur de ses deux secteurs. Les syndicats sont de plus en plus conscients du danger de ce dualisme et ont maintenant inscrit la lutte contre l'emploi précaire dans leurs priorités (Bispinck et Schulten, 2011b). Malgré les premiers résultats de ces nouveaux efforts syndicaux, force est de constater que l'aggravation constatée du dualisme était le prix que les syndicats ont dû payer pour avoir privilégié la défense de leur clientèle traditionnelle des « *insiders* » dans les grandes entreprises industrielles exportatrices où ils ont réussi à maintenir le fonctionnement du dialogue social et les conditions d'emploi.

Parmi les « *insiders* » dans les grandes entreprises exportatrices, les syndicats ont rapidement obtenu un rattrapage de la modération salariale consentie avant et pendant la crise (Hege, 2012a et b). Depuis, les salaires conventionnés enregistrent des hausses importantes en termes réels et ont entraîné également une hausse des salaires effectifs réels, certes à une vitesse plus lente qui n'a pas encore permis de compenser entièrement la perte du pouvoir d'achat entre 2000 et 2009. Cette nouvelle vitalité des salaires conventionnés et, dans une moindre mesure, des salaires effectifs n'est évidemment pas sans lien avec le retour de la croissance grâce au renforcement de la compétitivité extérieure de l'industrie allemande. Il s'agit en quelque sorte d'une récompense pour les sacrifices consentis pendant la récession de 2008-2009. Cette santé économique retrouvée reste toutefois fragile, car elle est à terme menacée par une baisse de la demande extérieure qui fait suite aux politiques d'austérité imposées dans un certain nombre de pays européens, mais aussi par une demande interne demeurée atonique par suite de la modération salariale continue dans le tertiaire privé et de la politique d'économies budgétaires menée en Allemagne même depuis 2009.

BIBLIOGRAPHIE

- Behrens, Martin. 2011. *Das Paradox der Arbeitgeberverbände. Von der Schwierigkeit, durchsetzungsstarke Unternehmensinteressen kollektiv zu vertreten*, Berlin : Sigma.
- Bispinck, Reinhardt et Thorsten Schulten. 2011a. *Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level: Germany*. Dublin: Eurofound.
- Bispinck, Reinhardt et Thorsten Schulten. 2011b. « Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany ». *WSI-Diskussionspapiere*, n° 178, décembre.
- Bispinck, Reinhardt; Heiner Dribbusch et Thorsten Schulten. 2010. « Allemagne. Erosion continue ou nouvelle stabilisation de la négociation collective de branche ? ». *Chronique internationale de l'IRES*, n° 126, 39-56.
- Charpail, Christine. 2012. « France – Allemagne: l'incomparable chômage partiel ». *Revue de l'IRES*, n° 74, 209-22.

- da Costa, Isabel et Udo Rehfeldt. 2011. « La participation dans les entreprises transnationales en Europe: quelles évolutions? ». *La Revue de l'IRES*, n° 71, 3-21.
- Chagny, Odile. 2013. « Recours à la flexibilité interne en Allemagne pendant la grande récession: Le miroir des mutations du système de négociation collective? ». *Billet du Centre Etudes et Prospectives du Groupe Alpha*, février.
- Dribbusch, Heiner et Peter Birke. 2012. *Les syndicats en République Fédérale d'Allemagne*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Dribbusch, Heiner et Peter Birke. 2014. *Die DGB-Gewerkschaften seit der Krise*, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Dribbusch, Heiner et Reinhardt Bispinck. 2013. *The ambiguity of flexibilisation: collective bargaining and union crisis management in the German metalworking industries during the Great Recession*. Paper presented at the 10th European Conference of ILERA, Amsterdam, 20-22 juin 2013
- Ellguth, Peter et Susanne Kohaut, 2014a, « Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2013 ». *WSI-Mitteilungen*, n° 4, 286-295.
- Ellguth, Peter et Susanne Kohaut. 2014b. « Öffnungsklauseln – Instrument zur Krisenbewältigung oder zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit? ». *WSI-Mitteilungen* n° 6, 439-449.
- Haipeter, Thomas. 2011. « Works councils as actors in collective bargaining: Derogations and the development of codetermination in the German chemical and metalworking industries ». *Economic and Industrial Democracy*, 32 (4), 679-695.
- Haipeter, Thomas. 2012. « Sozialpartnerschaft in und nach der Krise: Entwicklungen und Perspektiven ». *Industrielle Beziehungen* 19(4), 387-411.
- Hege, Adelheid. 2009. « Allemagne: Une récession profonde, plus clémente pour les noyaux qualifiés ». *Chronique internationale de l'IRES* n° 121, 61-72.
- Hege, Adelheid. 2012a. « Allemagne: Négociations salariales 2012: offensive syndicale réussie dans un paysage conventionnel fragmenté ». *Chronique internationale de l'IRES*, n° 138, 13-15.

- Hege, Adelheid. 2012b. « Allemagne: une décennie de modération salariale. Quelle emprise syndicale sur la dynamique des salaires? ». *Revue de l'IRES*, n° 73, 205-235.
- ICTWSS. 2015. *Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 51 countries between 1960 and 2014. Version 5.0*, Amsterdam: AIAS, Novembre. www.uva-aias.net/208
- Lehndorff, Steffen. 2011. « Before the crisis, in the crisis, and beyond: the upheaval of collective bargaining in Germany ». *Transfer*, 17(3), 341-354.
- Rehfeldt, Udo. 1986. « Les syndicats et la "rationalisation industrielle" en Allemagne 1910-1933 ». *Cahiers de Recherche du GIP « Mutations Industrielles »* n° 2, Décembre. (Version abrégée: « Les racines du consensus », in: *Gérer et comprendre*, n° 11, Juin 1988).
- Rehfeldt, Udo. 1990a. « Les syndicats allemands et la modernisation technologique ». *Les syndicats européens à l'épreuve*. G. Bibes et R. Mouriaux (dir.), Paris: Fondation Nationale des Sciences Politiques, 229-246.
- Rehfeldt, Udo. 1990b. « Démocratie économique et cogestion: une mise en perspective historique ». *Revue de l'IRES*, n° 3, printemps-été 1990.
- Rehfeldt, Udo. 1991. « Le syndicalisme allemand entre branche et entreprise ». *CFDT-Aujourd'hui* n° 103, 60-72.
- Rehfeldt, Udo. 1992. « La cogestion allemande: Origines historiques et dynamiques actuelles du modèle ». *Analyses et Documents Economiques* n° 50, 14-20.
- Rehfeldt, Udo. 2001. « Allemagne: Pacte pour l'emploi, premier bilan ». *Chronique internationale de l'IRES*, n° 77, 22-30.
- Rehfeldt, Udo. 2002. « Allemagne: Une réforme radicale de la politique de l'emploi avec consentement syndical ». *Chronique internationale de l'IRES*, n° 78, 129-141.
- Rehfeldt, Udo. 2003a. « Allemagne: La réforme du marché du travail et l'échec du pacte pour l'emploi ». *Chronique internationale de l'IRES*, n° 81, 43-31.
- Rehfeldt, Udo. 2005. « Allemagne: Controverses sur l'avenir du système de la codétermination ». *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 92, 31-40.

- Rehfeldt, Udo. 2007. « Allemagne. Un rapport d'experts préconise une « modernisation » du système de codétermination ». *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 106, 23-29.
- Rehfeldt, Udo. 2009. « La concertation au sommet toujours d'actualité face à la crise? Théorie du néocorporatisme et analyse comparée des relations professionnelles en Europe ». *Chronique internationale de l'IRES*, n° 121, 40-49.
- Rehfeldt, Udo. 2010. « Union européenne: Le sauvetage de General Motors Europe ». *Chronique internationale de l'IRES*, n° 125, 25-32.
- Rehfeldt, Udo et Catherine Vincent. 2010. « Les administrateurs syndicaux dans la gestion paritaire de l'assurance maladie: une comparaison franco-allemande ». *La Revue de l'IRES*, n° 64, 93-120.
- Schulden, Thorsten et Reinhard Bispinck. 2013. « Allemagne: Stabiliser le système de négociation collective: vers un renforcement du principe d'extension? ». *Chronique internationale de l'IRES*, n° 142, 12-23.
- Schulden, Thorsten et Reinhard Bispinck. 2014. « Wages, Collective Bargaining and economic Development in Germany ». *WSI Diskussionspapier*, n° 09.
- Urban, Hans-Jürgen. 2015. « Between crisis corporatism and revitalisation: trade union policy in the era of European financial market capitalism ». *Divisive Integration. The Triumph of Failed Ideas in Europe – Revisited*. S. Lehndorff (dir.), Bruxelles: ETUI, 269-294.

DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE, UNE MISE EN PERSPECTIVE

Jean-Marie Pernot

IRES, France

Les relations professionnelles en France se caractérisent par un paradoxe qui voit cohabiter une large gamme de lieux de négociation collective et, dans le même temps, le sentiment d'un pays qui peine à la construction de véritables compromis sociaux. Selon de nombreux économistes, une des causes (parmi bien d'autres) du manque de compétitivité des entreprises françaises résiderait dans la mauvaise qualité des relations sociales dans les entreprises (Philippon, 2007). Si l'on se réfère aux grands modèles descriptifs couramment mobilisés en comparaison internationale, la France offre un système pluraliste de relations professionnelles sous la coupe de l'État. Le système a beaucoup évolué depuis l'après-guerre, sauf sur un point : la position toujours omniprésente de l'État. Les autres acteurs (syndicats de salariés, organisations d'employeurs) se caractérisent par leur fragmentation, un faible taux d'adhésion pour les syndicats de salariés et une capacité représentative de basse intensité pour les organisations d'employeurs. La décentralisation de la négociation collective est la tendance dominante depuis une vingtaine d'années. Dans la suite des transformations imposées dans la crise dans les pays du sud de l'Europe, une nouvelle réforme imposée en 2016 vient instituer l'entreprise comme lieu de production de la norme à l'image dominante des relations professionnelles dans les pays anglo-saxons.

Après une rapide présentation du système des relations professionnelles (1), on tentera d'en montrer la dynamique historique (2) avant de décrire la situation et les principaux enjeux de la période contemporaine (3).

1. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN FRANCE, ENTRE PROFUSION ET CONFUSION

La France connaît les trois niveaux classiques de la négociation collective : le niveau national interprofessionnel, la branche et l'entreprise. Les années récentes ont vu éclore de nouveaux lieux de négociation ou de dialogue, au sein des groupes, des entreprises dites « européennes », au niveau des régions ou de certains bassins d'emplois (Bévort et Jobert, 2011).

1.1 L'interprofessionnel, la branche et l'entreprise

Le tissu de la négociation collective est jusqu'en 2015 pour l'essentiel organisé à travers les trois niveaux traditionnels non sans empiètements entre les différents niveaux. Dans l'entreprise existe un système dual de représentation : le syndicat y est présent à travers un délégué syndical (ou un représentant de la section syndicale) et il existe plusieurs institutions représentatives du personnel élus dans les établissements : le Comité d'entreprise ou d'établissement (CE) est élu tous les quatre ans dans une majorité de cas sur listes syndicales ; les délégués du personnel (DP) sont élus de la même façon et en général en même temps. Les CE sont en principe obligatoires dans les entreprises de plus de 50 salariés alors que les DP peuvent exister dans les entreprises de plus de 10 salariés. Il faut compter enfin au nombre des institutions représentatives du personnel (IRP) les Comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) dont les membres représentants des travailleurs sont désignés ensemble par les délégués du personnel et les élus du Comité d'établissement. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ces diverses institutions peuvent être regroupées au sein d'une « délégation unique du personnel » traitant des sujets cumulés des trois institutions « classiques ».

Outre cette représentation dans les lieux « classiques » de la négociation collective, les syndicats sont présents dans de nombreuses institutions :

certaines relèvent du paritarisme de gestion (protection sociale complémentaire, indemnisation du chômage, formation professionnelle des salariés), d'autres d'une gestion tripartite¹. Les frontières entre ces deux types ne sont pas étanches, l'État étant en permanence l'acteur pivot de la gestion de ces différents régimes. En outre, il existe de nombreuses arènes de confrontation et de dialogue où syndicats de salariés et organisations d'employeurs participent au débat social et économique. Ainsi le Conseil économique, social et environnemental (CESE) au niveau national ainsi qu'au niveau des régions françaises, mais aussi le Commissariat à la stratégie et à la prospective (CSP), rebaptisé « France stratégie », créé en 2012 afin de renouer avec la tradition un peu estompée de l'ancien Commissariat général du Plan. Celui-ci avait été mis en place au début des années 1950 dans le cadre de la « planification à la française » caractéristique de la reconstruction jusqu'aux années 1970.

D'une manière générale, les syndicats sont assez présents dans l'espace public : les gouvernements portent attention, le plus souvent, à une certaine mise en scène de la « consultation des partenaires sociaux », l'accord de tel ou tel d'entre eux avec une décision ou une orientation du gouvernement est valorisé par le politique et donné comme un renfort de légitimité. Sur les grands dossiers toutefois, tel gouvernement peut très bien se passer de leur avis au risque de voir parfois le monde salarié se soulever et occuper la rue pendant de grandes séquences protestataires comme celles survenues à quatre reprises entre 1995 et 2010 (Pigenet et Tartakowsky, 2012). Après un début de quinquennat où il affirmait l'importance de l'association des syndicats à l'établissement de sa politique sociale, le Président F. Hollande en revient, en 2015, à un mode de gestion plus classique, empreint d'un certain autoritarisme d'État.

1.2 Des chiffres flatteurs, des compromis de basse intensité

Les chiffres produits chaque année par le ministère du Travail donne l'image d'une densité exceptionnelle de négociation à tous les niveaux.

1. Dans le domaine de l'assurance maladie par exemple où la représentation est davantage multipartite car élargie à d'autres acteurs du monde de la santé, la mutualité par exemple.

Au niveau interprofessionnel, six accords nationaux interprofessionnels (ANI) ont été signés en 2012, cinq en 2013 et deux en 2014; les données évoquent également un formidable dynamisme conventionnel dans les branches avec 1 300 textes signés en 2012 et autour d'un millier les deux années suivantes, tandis que plus de 36 500 accords ont été signés en 2014 au niveau des entreprises (38 000 en 2012 et 39 000 en 2013) (tableau 4.1 et graphique 4.1). L'observation détaillée tempère l'optimisme. Globalement, l'articulation entre les différents niveaux – l'interprofessionnel, la branche, l'entreprise, l'établissement – n'est guère précise et le tissu conventionnel se montre multiforme et hétérogène. La négociation collective au niveau interprofessionnel occupe une certaine place, mais l'articulation est devenue très floue entre la loi et la négociation nationale interprofessionnelle. La négociation de branche est caractérisée en France par la place importante de l'extension opérée par la puissance publique, largement pratiquée et qui permet d'afficher un taux de couverture conventionnelle des travailleurs parmi les plus élevés du monde. Quant à la négociation d'entreprise, elle reste pilotée par l'obligation annuelle de négocier et l'analyse des contenus négociés montre une certaine pauvreté (Naboulet, 2011). Sa croissance continue doit aux politiques publiques qui n'ont cessé de rajouter des thèmes obligatoires à la négociation annuelle, laquelle revêt bien souvent un caractère routinier et de simple respect de l'obligation légale. Dans la pratique, les accords portent cependant au principal sur les termes centraux du rapport salarial (salaires, temps et organisation du travail) comme le montre l'observation de la fréquence des thèmes publiée par le ministère du Travail.

TABLEAU 4.1 NIVEAU ET CONTENU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE, EN NOMBRE D'ACCORDS ET EN POURCENTAGE, 1983-2012

| NIVEAUX | | 1983 | 1990 | 1999 | 2005 | 2012 |
|----------|--------------------|-------|-------|--------|--------|--------|
| NATIONAL | Interprofessionnel | 47 | 48 | 30 | 48 | 29 |
| | Branches | 901 | 905 | 765 | 1144 | 1236 |
| | TOTAL | 1 955 | 6 479 | 30 965 | 30 606 | 38 799 |

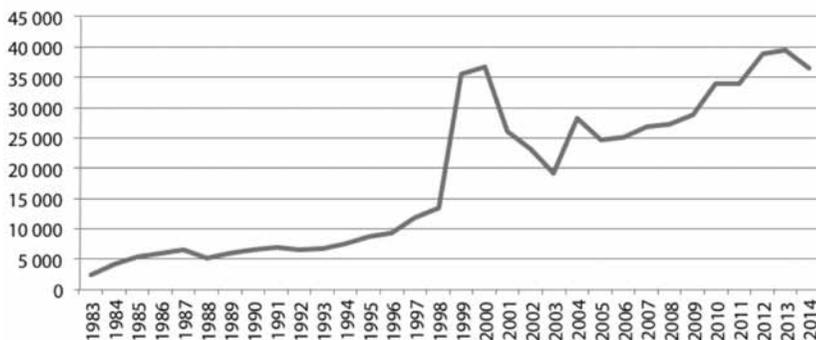
| NIVEAUX | | 1983 | 1990 | 1999 | 2005 | 2012 |
|--------------------|----------------------------|------|------|------|------|------|
| ENTREPRISES | | | | | | |
| PAR THÈMES | Temps de travail | nd | 38 % | 80 % | 28 % | 23 % |
| | Salaires-primés | nd | 58 % | 36 % | 34 % | 36 % |
| | Emploi | nd | 3 % | 4 % | 3 % | 9 % |
| | Droit syndical | nd | 10 % | 6 % | 7 % | 7 % |
| | Intéressement épargne sal. | - | - | 3 % | 15 % | 18 % |
| | Conditions de travail | nd | - | - | 2 % | 5 % |

Lecture : en 1990, les questions de temps de travail sont présentes dans 38 % des accords, celles relatives aux rémunérations (salaires primes) dans 58 % des accords, etc. Les accords portant sur plusieurs thèmes, le total n'est pas de 100 %.

nd = non disponible

Source : Andolfatto et Labbé, 2013, actualisé pour 2012

GRAPHIQUE 4.1 LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE, 1983-2014, NOMBRE D'ACCORDS D'ENTREPRISE CONCLUS PAR DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX



Source : Bilan annuelle de la négociation collective DGT – Ministère du Travail.

Les accords d'entreprise concernent environ 7 millions de travailleurs soit moins de la moitié des salariés français du secteur concurrentiel (16 millions environ en 2015). Les autres, principalement salariés des PME ou de secteurs comme le commerce, sont réduits à des garanties de branches assez minimalistes. L'articulation des niveaux de la négociation collective est assez difficile à saisir, en particulier dans le domaine des salaires, au cœur des systèmes de relations professionnelles. La formation des salaires est à l'articulation de trois instances : la première est l'existence d'un salaire minimum légal, le SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance), relativement élevé en comparaison internationale²; la seconde est la négociation de branche qui, historiquement, détermine les grilles salariales, les salaires minimum sectoriels et certaines formes de rémunérations complémentaires (primes, congés et protection sociale complémentaire, notamment); enfin la négociation d'entreprise (ou d'établissement) qui, depuis une trentaine d'années, a construit son emprise à partir de la négociation salariale. L'articulation entre ces trois instances est assez complexe. Le bas de la grille salariale dans les branches est très souvent proche du SMIC quand il n'est pas inférieur à celui-ci. Dans ce cas, l'employeur individuel est tenu de verser une prime compensatrice afin de ne pas rémunérer le salarié en dessous du salaire minimum légal. Cette façon de faire permet aux entreprises qui le souhaitent de ne pas répercuter la hausse du Smic sur la totalité de la grille salariale. Cette pratique est contestée par les syndicats parce qu'elle tend en permanence à tasser l'échelle des rémunérations. La moitié environ des négociations dans les branches consiste à mettre à jour le bas de la grille rattrapé par la hausse du SMIC qui intervient au mois de juillet de chaque année³. Depuis une vingtaine d'années, les

2. En 2015, le SMIC s'élevait à 9,61 € brut de l'heure, soit 1458 € par mois pour 35 heures par semaine, avant prélèvements sociaux. Ce montant correspondait à 60 % du salaire médian. Le SMIC introduit en Allemagne au 1^{er} janvier 2015 était inférieur en salaire horaire (8,50 €), ce qui, ramené aux durées de travail standards en Allemagne, correspond à 49 % du salaire médian. Concernant l'échelle des salaires minimum légaux en Europe, la France vient loin derrière le Luxembourg (1922 € mensuels), derrière mais très proche de l'Irlande, de la Belgique et de l'Allemagne.
3. Cette pratique vaut surtout dans les branches à bas salaires (commerce, grande distribution, hôtellerie, etc). Une loi adoptée en 2012 impose un délai de 3 mois aux organisations d'employeurs pour rouvrir la négociation de branche et recalculer le minimum de branche sur l'évolution du SMIC.

grandes entreprises, qui conservent le contrôle des branches, préfèrent maintenir la progression des salaires à un niveau minimaliste, proche du SMIC, pour se dégager des marges de manœuvre dans l'entreprise ou dans le groupe. Selon leur taille et leur secteur d'activité, les entreprises développent, en effet, des pratiques salariales marquées depuis plusieurs années par la montée de l'individualisation des rémunérations et l'épargne salariale (intéressement, plan d'épargne entreprise orienté vers la retraite, programme d'actionnariat) au détriment des augmentations collectives (négociés).

Les études réalisées sur l'évolution des branches montrent une évolution contrastée mais une réduction tendancielle de leur pouvoir normatif (Jobert, 2003). Les salaires réels versés aux travailleurs sont en général assez éloignés des salaires conventionnels qui gardent néanmoins un rôle indicatif selon les secteurs d'activité. Dans certains d'entre eux, il est manifeste que la négociation d'entreprise a pris le relai, ce qui est moins évident dans d'autres (Meurs et Skalli, 1997). Pour un bon quart des salariés, la branche reste directrice en matière de salaires, pour les autres, la branche peut rester indicative ou indifférente (Castel *et al.*, 2013).

En pratique, avec le SMIC et la pratique généralisée de l'extension des conventions collectives, il n'est pas exagéré d'affirmer que l'État reste un acteur important de la formation des salaires en France, situation très éloignée de l'autonomie de la négociation collective connue dans de nombreux pays d'Europe.

2. UNE HISTOIRE MARQUÉE PAR LE RÔLE DE L'ÉTAT

La longue histoire du mouvement ouvrier français commence par un long combat contre les employeurs et contre l'État : contre les employeurs car ceux-ci, marqués par la tradition absolutiste et par un type de capitalisme à dominante familiale, ont longtemps récusé le principe de la négociation collective ; contre l'État qui, après la Révolution française, a mis trois quarts de siècle à reconnaître le droit d'association des travailleurs.

2.1 La négociation sous le signe de l'obligation

Les conventions collectives ont une histoire heurtée. Une première loi a été adoptée en 1919 en application des clauses sociales du Traité de Versailles. Elle est restée pratiquement lettre morte : en 1936, 7 % des salariés seulement étaient couverts par une convention collective. Une seconde loi, adoptée en 1936, a commencé à mettre en œuvre des principes qui n'entreront véritablement en vigueur qu'après la Seconde Guerre mondiale avec la loi du 11 février 1950. À cette époque, le patronat, compromis dans la collaboration pendant la guerre, se fait discret et l'État s'est emparé des commandes de la reconstruction du pays. À partir du milieu des années 1950, un système de conventions collectives a réellement commencé à se déployer au niveau des principales branches de l'économie, la métallurgie devenant le principal lieu de son essor. En 1968, une moitié seulement des travailleurs du privé est couverte par une convention collective. La grève générale de cette année-là accélère la couverture conventionnelle dans les années suivantes : depuis les années 1990, 95 % des travailleurs du secteur privé vivent sous le régime de conventions collectives. Ce remarquable taux de couverture est attribuable à deux registres d'intervention de l'État : en amont, le ministère du Travail a mobilisé les interlocuteurs sociaux, conviés à se mettre d'accord pour établir des conventions ; en aval, avec la pratique de l'extension quasi systématique des conventions conclues. Mais cette couverture ne signifie plus que la convention collective de branche tire une progression des normes sociales au niveau des branches. Dans de nombreux cas, la convention collective de branche est devenue une protection très minimaliste. En 2016, une nouvelle loi attribue un caractère supplétif⁴ aux protections de la convention collective de branche entérinant son caractère minimaliste.

Les agents de l'État ont dû attendre également longtemps avant de voir reconnus leurs droits collectifs. D'abord interdits de syndicalisme, de grève et de négociation, ils connaissent une première et timide reconnaissance dans une circulaire ministérielle de 1925 ; puis ils se voient consacrés dans l'établissement du Statut général des fonctionnaires en 1945. Dans les années 1980, une pratique de négociation se met en place ; mais elle est discontinuée et peu mobilisée dans les tentatives de

4. Qui signifie qu'elle s'applique lorsqu'il n'y a pas d'accord au niveau de l'entreprise.

modernisation de l'État. Le syndicalisme des fonctionnaires est cependant une composante importante du mouvement syndical et plus encore depuis l'effondrement syndical dans le secteur privé au début des années 1980.

Après un demi-siècle d'action clandestine au XIX^e siècle, le syndicalisme est légalisé en 1884 mais il connaît au cours du XX^e siècle une faible institutionnalisation qui s'opère en deux temps : une première phase en 1936 avec l'instauration des délégués du personnel et les conventions collectives et surtout après 1945 avec l'instauration des comités d'entreprise et la mise en place de la sécurité sociale. La gestion de celle-ci sera d'abord ouvrière, c'est-à-dire assurée par les élus des travailleurs puis, après 1967, à travers un paritarisme de gestion avec les employeurs, parfois aujourd'hui à travers des instances plus larges mais où la décision de l'État est toujours aussi manifeste. Cette institutionnalisation de la relation sociale s'est opérée avec l'appui d'un mouvement syndical divisé mais encore assez fort, au sein duquel une sorte de répartition des rôles entre centrales syndicales a permis une production normative de progrès pour les travailleurs pendant une quarantaine d'années : d'un côté les entrepreneurs de mobilisation, la CGT en tête, de l'autre les spécialistes de la signature d'accords comme Force ouvrière, chacun pouvant ainsi légitimer son action ; au milieu, une organisation, la CFDT, d'abord du côté de la mobilisation collective puis passant au milieu des années 1980 dans le camp des signataires d'accords. Elle est devenue aujourd'hui le partenaire attitré de tous les gouvernements.

La difficulté à construire des compromis sociaux avec le patronat a contribué à façonner un syndicalisme assez politique, tourné vers la puissance publique appelée en permanence à trancher l'opposition des intérêts. D'où le rôle joué en France par les grandes mobilisations sociales destinées à la fois à compenser une présence difficile dans les entreprises mais aussi à occuper l'espace public et à peser sur les arbitrages gouvernementaux. Jusqu'à la crise dans les années 1980, l'État a d'ailleurs globalement arbitré en faveur des travailleurs face à un remarquable immobilisme patronal.

Par la suite, des politiques de libéralisation ont été menées à grande vitesse, notamment au cours des années 1990 et 2000 : les privatisations,

commencées dès 1986, ont été poursuivies par tous les gouvernements y compris celui de gauche dirigé par Lionel Jospin de 1997 à 2002. La flexibilité s'est étendue par diverses lois qui ont conduit à l'extension de la précarité et à l'abaissement des protections des travailleurs. Les politiques de subventionnement des emplois peu qualifiés ont produit une zone étendue de bas salaires et de statuts précaires (bien que moindre qu'en Allemagne ou que dans le sud de l'Europe), avec un taux de chômage toujours au-dessus des moyennes européennes.

Le système de relations professionnelles français souffre aujourd'hui de la faible légitimité des acteurs de la négociation collective. Le patronat joue activement des divisions syndicales et de la fragmentation du salariat, tandis que le mouvement syndical est faible et miné par ces mêmes divisions.

2.2 Un syndicalisme en mal de puissance

Le syndicalisme français se compose, en 2016, de huit organisations interprofessionnelles d'importances variables, auxquelles il faut ajouter un certain nombre de syndicats autonomes ou indépendants, ces derniers étant majoritairement concentrés dans le secteur public. Deux organisations dominent la scène, la CGT et la CFDT ; puis vient en position intermédiaire la CGT-Force ouvrière ; la CGT et la CFDT représentent entre 65 et 70 % des effectifs syndiqués ; si l'on ajoute FO, les trois principales confédérations regroupent 80 % des syndiqués. Il existe encore deux organisations interprofessionnelles considérées comme représentatives : la CFTC est une petite confédération aux effectifs modestes ainsi que la CFE-CGC, confédération catégorielle qui syndique parmi les personnels d'encadrement (cadres, agents de maîtrise). Deux organisations plus récentes se présentent comme des unions de syndicats : l'UNSA, née en 1993 d'un regroupement de syndicats autonomes existant antérieurement et Solidaires, créé en 2003, qui regroupe des tendances radicales issues de la CFDT et de la CGT. Il existe enfin une fédération à dominante enseignante, la FSU, également présente – mais marginale – parmi d'autres agents de l'État ou des collectivités territoriales (tableau 4.2).

TABLEAU 4.2 LES EFFECTIFS DES SYNDICATS FRANÇAIS TELS QU’ILS LES DÉCLARENT*

| CONFÉDÉRATIONS RECONNUES REPRÉSENTATIVES AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL | | |
|---|--|---------|
| CFDT | Confédération française démocratique du travail | 850 000 |
| CGT | Confédération générale du travail | 700 000 |
| CGT-FO | CGT – Force ouvrière | 500 000 |
| CFTC | Confédération française des travailleurs chrétiens | 140 000 |
| CFE-CGC | Confédération française de l’encadrement – Confédération générale des cadres | 140 000 |
| UNIONS DE SYNDICATS OU FÉDÉRATIONS SECTORIELLES NON RECONNUES REPRÉSENTATIVES AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL | | |
| UNSA | Union nationale des syndicats autonomes | 200 000 |
| US Solidaires | Union syndicale Solidaires | 110 000 |
| FSU | Fédération syndicale unitaire | 155 000 |

* Il s’agit ici de déclarations, et certaines organisations ont tendance à « gonfler » leurs effectifs. Le total suggéré ici est de 2 995 000.

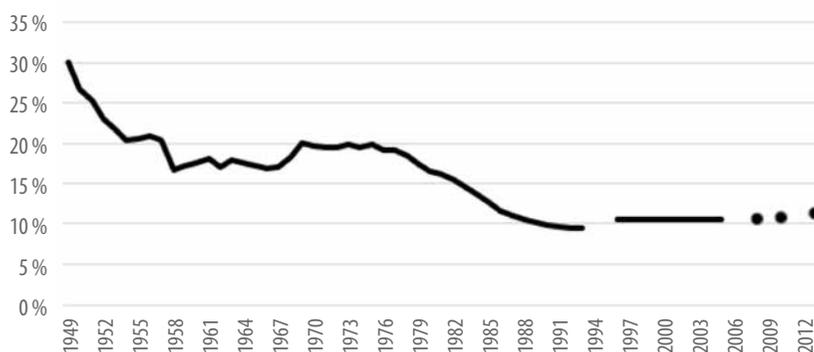
Source : Brochure commune des syndicats français réalisée à l’occasion du congrès de la Confédération européenne des syndicats, corrigé pour Force Ouvrière.

Deux nouvelles enquêtes réalisées par l’Insee et le Ministère du Travail depuis 2010 ont remis en question le taux de syndicalisation admis jusqu’ici et qui s’établissait autour de 8 %. On considère désormais que les organisations syndicales rassemblent un peu plus de deux millions d’adhérents, ce qui représente environ 11,2 % des salariés français si l’on tient compte de la présence de retraités dans les effectifs, en comptant les départements français d’outre-mer et 11 % pour le territoire métropolitain. En métropole, il se décomposerait en 19,8 % pour la fonction publique et 8,7 % pour le secteur privé. Ces taux auraient été atteints au début des années 1990 et n’auraient pas beaucoup varié depuis (Pignoni, 2016). L’industrie qui fut une composante majeure de l’implantation syndicale entre 1945 et 1980 est devenue un lieu de grande fragilité de

la présence syndicale, même si certaines traditions d'action collective ont pu se maintenir avec des effectifs réduits.

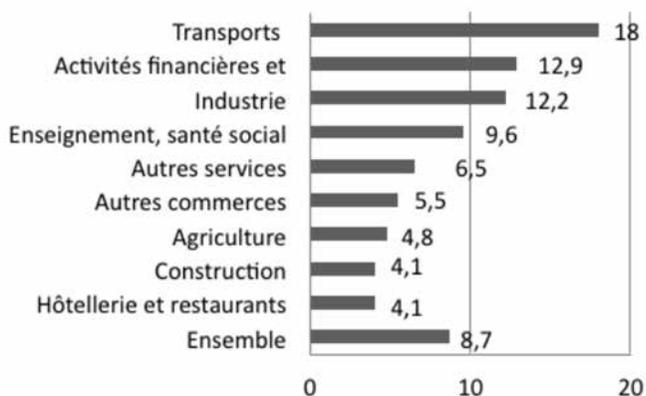
Le taux de syndicalisation reste donc à un étiage très bas qui varie peu depuis 15 ans. Des redéploiements s'opèrent cependant : les syndicats continuent de perdre des effectifs dans l'industrie et certains services publics, mais ils organisent de petites unités dans le commerce ou les services privés. Ceci compense à peu près, mais les effectifs restent faibles malgré les priorités affichées par les confédérations (graphique 4.2).

GRAPHIQUE 4.2 LE TAUX DE SYNDICALISATION, 1949-2013



Source : INSEE Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages

Le graphique 4.3 présente les variantes sectorielles de la syndicalisation dans le secteur privé et le tableau 4.3 la syndicalisation par catégorie.

GRAPHIQUE 4.3 LA SYNDICALISATION PAR GRANDS SECTEURS EN 2013, EN POURCENTAGE

Source : Pignoni, 2016.

TABLEAU 4.3 LA SYNDICALISATION PAR CATÉGORIES EN 2013, EN POURCENTAGE

| | SECTEUR PRIVÉ ET ASSOCIATIF | ENTREPRISES PUBLIQUES ET FONCTIONS PUBLIQUES | ENSEMBLE |
|----------------------------|-----------------------------|--|----------|
| Cadres | 7,2 | 23,4 | 11,8 |
| Professions intermédiaires | 10,7 | 18,6 | 12,9 |
| Employés | 7,4 | 18,5 | 10,5 |
| Ouvriers | 9,2 | 20,6 | 10,1 |

Source : Pignoni, 2016.

3. TENSIONS ET ENJEUX DE LA PÉRIODE CONTEMPORAINE

La négociation collective et plus généralement les différentes formes du dialogue social connaissent depuis quelques années des évolutions qui posent avec force la question de l'autonomie du mouvement syndical. Elles montrent un double enjeu d'intégration, à la fois au sommet avec une densification significative de la négociation interprofessionnelle sous la coupe de l'État et, dans les entreprises, avec le développement d'un dialogue social sous emprise managériale. Le renforcement du rôle de la négociation d'entreprise s'accompagne d'un déplacement de pouvoir des organisations de travailleurs vers les employeurs.

3.1 Un renforcement paradoxal du dialogue interprofessionnel

À l'heure où la tendance dominante en Europe est plutôt celle de la décentralisation de la négociation collective, la situation française peut paraître paradoxale puisqu'elle affiche entre 2008 et 2015 un renouveau de la négociation au niveau centralisé. Ce renouveau ne s'oppose pas à la poursuite de la décentralisation comme l'a montré la crise de 2008 qui a stimulé au niveau des entreprises un grand nombre « d'accords de crise ». Il doit surtout à des facteurs bien nationaux, révélés par les mouvements sociaux récurrents depuis 1995. Ces mouvements en effet sont souvent survenus du fait d'un interventionnisme étatique assez autoritaire caractérisé dans le langage courant comme un « déficit de démocratie sociale ».

L'accord national interprofessionnel (ANI) a une histoire dans les relations professionnelles françaises : son apogée correspond aux années post 68 où, conformément aux engagements pris par le patronat pour résoudre la grève générale de mai et juin, un certain nombre de grandes négociations ont inauguré des formes particulières d'articulation entre la loi et la négociation : un accord national entre interlocuteurs sociaux, avec ou sans présence officielle de l'État, se traduisait en loi marquant un progrès dans la reconnaissance des droits individuels et collectifs des travailleurs. Cette période qui correspond aux années 1970, est marquée par plusieurs accords interprofessionnels traduits en loi comme celle

portant sur la mensualisation des salaires ouvriers, celle sur la protection sociale complémentaire et celle sur la sécurité de l'emploi. C'est ce qu'Alain Supiot appela en son temps la « négociation légiférante » (Supiot, 1996). Cette abondance de négociations centralisées constitue une rupture avec la période antérieure où le patronat refusait le principe même de la négociation interprofessionnelle hormis celles, institutionnalisées, du paritarisme (Weber, 1991).

Au début des années 1990, lorsque l'Europe connaît un grand nombre de « pactes sociaux » selon des contours divers (Pochet et Fajertag, 2001), la France y échappe à peu près totalement. En 1987, une négociation interprofessionnelle porte sur la mise en place de « conventions de conversion » après licenciement qui vient comme conséquence de la suppression par le gouvernement de l'autorisation préalable au licenciement délivrée par l'administration. Elle signale un nouveau type d'articulation entre loi et négociation, cette dernière venant comme mode de gestion des conséquences de décisions publiques prises unilatéralement (Groux, 2010).

En 1998, une nouvelle variante d'accords interprofessionnels voit le jour à l'initiative de la confédération patronale, qui adopte cette année-là le nom de Mouvement des entreprises de France (Medef). Ce moment correspond à une radicalisation de la posture antigouvernementale du patronat après la décision du gouvernement de la « gauche plurielle » d'adopter une loi portant la durée légale du travail à 35 heures. Le Medef prend alors l'initiative d'une relance du dialogue social afin de damer le pion au gouvernement en mettant en place neuf chantiers dits de « refondation sociale », tenus entre 1998 et 2002 au nom de « l'autonomie des partenaires sociaux » face à l'État. Il s'agit en grande partie d'une machine de guerre patronale contre le gouvernement de gauche car, dès le retour de la droite aux affaires, en 2002, le Medef siffle la fin de la récréation et s'en remet à un gouvernement ami pour défaire et réformer selon ses souhaits.

Si la négociation interprofessionnelle marque le pas entre 2002 et 2006, elle refait surface après 2007, et s'ouvre alors une nouvelle phase marquée par l'émergence de formes diverses d'articulation entre loi et négociation : la loi négociée préalablement à son écriture par les pouvoirs publics, une dévolution aux interlocuteurs sociaux des modalités d'application

de décisions gouvernementales ou encore un cumul des deux : une loi préalablement négociée, adoptée par les pouvoirs publics puis mise en musique par la négociation. Ces divers processus ont relancé le niveau interprofessionnel de négociation et constituent jusqu'en 2015 une forme majeure de production normative en matière sociale (Groux *et al.* 2009). À partir de 2015, le gouvernement prend cependant l'initiative de lois ayant une forte incidence sociale sans que celles-ci soient concertées.

Ce resurgissement du dialogue social au niveau interprofessionnel entre 2008 et 2015 est le fait d'une loi adoptée en janvier 2007, dite « Loi Larcher » qui fait écho à une innovation introduite quelques années plus tôt dans la politique sociale européenne. Un protocole ajouté au traité de Maastricht (1993) a apporté une innovation en donnant la possibilité aux interlocuteurs sociaux européens (CES, UNICE, CEEP⁵) de s'autosaisir d'un sujet social aux fins d'une négociation qui, si elle aboutit, peut trouver un développement de deux types dans l'espace communautaire : soit une traduction fidèle dans une directive, soit une déclinaison par le même moyen (négociation centralisée) dans les États membres. Cette disposition a été introduite dans le Traité européen à Amsterdam en 1997 (articles 138 et 139).

La loi Larcher crée pour la France un dispositif du même ordre, c'est-à-dire une possibilité de négociation a priori puisque le pouvoir politique se voit contraint de devoir passer par le filtre du dialogue préalablement à toute élaboration législative dans les domaines de l'emploi, de la formation professionnelle et des relations de travail⁶ (encadré 1). Cette nouvelle procédure visait à éviter les logiques de passage en force du politique dans des domaines où la négociation sociale est considérée comme un supplément d'efficacité et de démocratie. Elle a été introduite à la suite de l'affaire dite du CPE (contrat première embauche) lorsque le Premier ministre de l'époque (Dominique de Villepin) avait voulu imposer en 2006 un nouveau contrat de travail par-dessus la tête des syndicats et du Parlement, ce qui avait provoqué un mouvement social

5. CES, Confédération européenne des syndicats; UNICE, Union des industries de la communauté européenne; CEEP, Centre européen des entreprises publiques.

6. Contraint dans un certaine mesure car différents critères – en particulier les cas d'urgence – lui permettent de s'affranchir de cette contrainte. En 2016, l'imposition de la loi El Khomri s'est affranchie de cette « obligation ».

de plusieurs semaines à l'issue duquel le gouvernement avait dû retirer le projet.

ENCADRÉ 4.1 LA CONCERTATION AVANT LA LOI

La loi du 31 janvier 2007 (extraits de l'article L 101-1 modifié du code du travail)

L'esprit de la réforme est résumé dans les premières phrases : « Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation.

A cet effet, le Gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options. Lorsqu'elles font connaître leur intention d'engager une telle négociation, les organisations indiquent également au Gouvernement le délai qu'elles estiment nécessaire pour conduire la négociation. »

Cette négociation-concertation a été mise en œuvre dès 2008 et 2009 avant que le conflit contre la réforme des retraites de 2010 montre une rupture définitive entre le mouvement syndical, toutes tendances confondues, et la présidence de Nicolas Sarkozy.

Dès la fin de ce conflit et pour calmer un climat social dégradé dans les entreprises, le Medef a pris l'initiative d'organiser des discussions bilatérales avec les organisations syndicales hors de la présence de l'État (Freyssinet, 2012). Mais celui-ci a repris la main en imposant (par la voie parlementaire) aux interlocuteurs sociaux de négocier d'autres thèmes issus d'engagements présidentiels (Freyssinet, 2011). Onze thèmes sont

venus à l'ordre du jour de 2011, huit ANI ont été signés entre 2011 et la mi-2012.

Ces cadences infernales ne se sont pas relâchées avec le changement politique de 2012, bien au contraire. La volonté du nouveau président François Hollande avait été annoncée lors de la campagne électorale et, de manière plus détaillée, lors de la conférence sociale tenue en juillet 2012. Un nombre considérable de chantiers était prévu dans la feuille de route transmise par le gouvernement aux interlocuteurs sociaux, dont certains ont été ouverts dès l'automne 2012 : contrats de génération et contrats d'avenir, rapidement conclus par des accords unanimes ; il en a été autrement de l'ANI du 11 janvier 2013, « Pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés », qui portait sur les points mentionnés dans la feuille de route. L'accord était accepté par une partie du mouvement syndical (CFDT, CFTC, CFE-CGC) tandis qu'une autre partie s'y est vigoureusement opposée (CGT, Force ouvrière). Alors que l'accord disputé connaissait une fidèle traduction législative, les préoccupations du gouvernement étaient déjà tournées vers la conférence sociale suivante, prévue les 20 et 21 juin 2013. Celle-ci n'a pas donné lieu à de grands engagements, tout comme la suivante d'ailleurs qui s'est tenue en juillet 2014 dans des conditions proches de la caricature : trois jours avant la tenue de la conférence, le patronat a menacé de ne pas venir si le gouvernement n'annulait pas certaines dispositions déjà prises, auxquelles pourtant il avait souscrit dans le cadre de l'ANI de janvier 2013⁷ ; les syndicats s'y sont rendus en ordre dispersé, certains partant le premier soir, d'autres ne venant pas du tout, etc., dans une cacophonie tristement révélatrice de la négociation « à la française ».

Avec ces nouvelles procédures, on est allé, au moins dans un premier temps, au-delà du dispositif prévu par la loi Larcher : il ne s'agissait plus seulement de préparer la décision publique au moyen d'un débat ou d'un accord préalable des interlocuteurs sociaux mais d'un renforcement des relations entre l'action publique et la négociation centralisée dans lequel syndicats et patronat sont invités à mettre en œuvre les choix de

7. Le pire étant que le gouvernement a reculé alors qu'il devrait normalement se porter garant des contrats conclus dans la négociation collective.

politique sociale du gouvernement. Mais l'attitude du patronat, l'absence de tout point de vue commun des centrales syndicales, le tout ajouté au strict contrôle gouvernemental du contenu a marqué les limites de cette concertation.

La mise en œuvre du « Pacte de responsabilité », annoncé par François Hollande dans son allocution de fin d'année 2013 est l'illustration d'un tournant : le Président de la République indique qu'il décide d'alléger les cotisations sociales des employeurs de 30 milliards d'euros par an en échange d'une relance de l'emploi. Puis une confrontation syndicats-patronat est censée donner du contenu à ce « pacte », ce qui a été fait, en tous cas avec la partie du mouvement syndical qui a accepté cette logique. En d'autres mots, il y a eu quelques réunions entre les fédérations patronales de certains secteurs et les fédérations syndicales correspondantes pour tenter de donner un contenu, c'est-à-dire discuter des contreparties en créations d'emploi (en réalité inexistantes) de ces ristournes massives de cotisations sociales. Cette tentative s'est traduite par un fiasco qui a conduit le gouvernement à changer son modèle appuyé sur le dialogue social.

Il serait tentant de qualifier cette tentative de « néo-corporatisme » tant elle revêt les formes de cet idéal type utilisé dans les années 1980 pour décrire certains modes de régulation sociopolitiques (Rehfeldt, 2009). Mais ce modèle théorique présuppose deux conditions : d'une part, la capacité de chacun des acteurs d'assurer une certaine homogénéité de la représentation de son camp ; d'autre part, il présuppose leur autonomie. La situation française est loin d'y correspondre : d'une part, le camp syndical est divisé comme on ne l'avait pas vu depuis longtemps, d'autre part l'autonomie de ses composantes est loin d'être assurée, qu'il s'agisse de l'autonomie matérielle, en particulier pour certaines organisations dépendant étroitement de l'aide publique, ou de l'autonomie stratégique, certaines centrales syndicales affichant des proximités de pensée plus manifestes avec le patronat qu'avec leurs « partenaires » syndicaux. Pour objecter à une telle désignation, on pourrait encore évoquer les organisations patronales françaises qui ne s'engagent jamais dans des procédures d'échanges politiques durables : dès lors qu'elles doivent concéder quelques points dans une négociation, elles repassent systématiquement par le politique pour les reprendre par la loi.

Comment qualifier un tel modèle et d'ailleurs est-ce un modèle? Dès lors que la main bien visible de l'État n'est jamais très éloignée de la table des négociations, le terme de corporatisme n'est pas injustifié pour rendre compte d'un tel dispositif. Mais la qualification de corporatisme est historiquement attachée à des régimes autoritaires dans lesquels la syndicalisation était obligatoire et les conditions démocratiques nulles. Ni vraiment corporatiste ni néo corporatiste, cette situation entre-deux n'est même pas vraiment un modèle. Après ces recherches d'association entre 2008 et 2014, la période suivante s'est ouverte sur une renonciation pratique à une telle articulation entre loi et négociation : au début de 2015, le patronat a tenté par la négociation de réduire les droits des représentants du personnel et en particulier d'amoindrir les attributions des Comités d'hygiène-sécurité-conditions de travail. L'offensive était telle qu'aucun syndicat, même les plus traditionnellement conciliants, n'a pu accompagner une telle régression. Le gouvernement a repris la main et a imposé certains de ces reculs par la loi (Loi Rebsamen, loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi), quelques semaines après que le très libéral ministre de l'économie, Emmanuel Macron, ait fait adopter par des procédures exceptionnelles une loi qui comportait un certain nombre d'aspects sociaux comme l'élargissement du travail du dimanche sans concertation ni syndicale ni parlementaire⁸. Au début de 2016, un projet de refonte du code du travail était lancé sans aucune concertation syndicale préalable, ce qui rend bien fragile l'évocation répétée de la démocratie sociale. Les attentats terroristes sur Paris au début de 2015 et au mois de novembre de la même année semblent avoir justifié un durcissement autoritaire de l'État à travers diverses dispositions sécuritaires mais étendues à certaines modalités de gestion du social⁹.

-
8. La constitution française contient un article 49-3 qui permet de proclamer l'adoption d'une loi, avec ou sans débat parlementaire. Les groupes d'opposition n'ont dès lors que le choix du dépôt d'une motion de censure qui, si elle n'est pas majoritaire, n'a aucun pouvoir d'obstruction sur la loi. La loi Macron a vu le gouvernement choisir à trois reprises la procédure 49-3, pour les deux passages à l'Assemblée et pour le passage devant le Sénat. Quelques mois plus tard, la loi El Khomri connaîtra exactement le même chemin.
 9. La répression des activités syndicales a pris un visage très marqué : 8 salariés de l'entreprise Goodyear fermée depuis 2013 ont été condamnés à 9 mois de prison ferme le 12 janvier 2016, pour avoir retenu pendant 30 heures des dirigeants de l'entreprise pendant le conflit provoqué deux ans auparavant par l'annonce de la fermeture, alors que l'entreprise avait retiré sa plainte. Le Parquet et le procureur de la République,

De nombreux observateurs s'étaient réjouis en France d'une évolution qui plaçait le mouvement syndical ainsi que les organisations patronales au cœur du processus décisionnaire de l'État. Dans une société complexe, l'association des « corps intermédiaires » à la production de l'action publique paraît en effet plus efficace et renforce la démocratie sociale. La brèche dans l'unilatéralisme étatique n'a pas duré longtemps. On peut néanmoins s'interroger sur un processus d'intégration dans l'État qui pouvait devenir dangereux pour la démocratie en général, et plus particulièrement pour la démocratie syndicale. La question se pose d'autant plus dans le cas spécifique des confédérations syndicales françaises déjà soupçonnées d'entretenir un lien très distancié avec leur base.

3.2 Une décentralisation bien peu coordonnée

La négociation au niveau des branches a connu, on l'a dit, une évolution significative depuis le milieu des années 1980. Les organisations d'employeurs, historiquement rétives à la négociation collective, s'y sont résolues après la Seconde Guerre mondiale au niveau des branches après une phase de résistance passive au cours des années 1950 et 1960. Après 1968, deux facteurs accélèrent le processus de couverture conventionnelle : d'une part, l'action de l'État, le ministère du Travail mettant beaucoup d'ardeur, notamment au cours des années 1980, dans la convocation des interlocuteurs sociaux pour les « aider » à mettre en place leurs conventions collectives ; d'autre part, un engagement parfois concurrentiel des organisations patronales qui utilisent les conventions collectives pour organiser leurs propres segments de marché (Jobert, 2003).

Le produit de ces deux dynamiques a créé un univers fragmenté à l'extrême où cohabitent plus de 700 conventions collectives dont 60 % couvrent moins de 5 000 salariés (Freyssinet, 2012) tandis que les 75 premières couvrent 11 millions de salariés (Bévort et Jobert, 2011). Près de 500 conventions avaient plus de 20 ans d'âge en 2012 et 39 % d'entre elles n'avaient connu aucune actualisation au cours des cinq dernières années (Bilan annuel de la négociation collective en 2011). Certaines micro conventions ne servent au patronat qu'à diviser les salariés en

étroitement dépendants du pouvoir politique, avaient demandé deux ans de prison. C'est la première fois que des peines fermes sont prononcées contre des syndicalistes.

les répartissant selon plusieurs conventions pour des qualifications très proches, tandis que les plus grandes se contentent d'assurer le service minimum légal, à savoir les classifications tous les cinq ans et l'accès à la formation professionnelle. Les salaires ne sont plus vraiment déterminés dans les branches, tirés d'un côté par l'évolution du SMIC, de l'autre par le développement de la négociation d'entreprise. Si les entreprises avaient toujours la latitude de faire mieux, les règles de branche servaient d'indicateur et de régulateur en dernière instance. Ce n'est plus le cas depuis plusieurs années et les réformes déployées à partir de 2016 prononcent l'abandon du caractère régulateur de la branche.

La négociation d'entreprise est devenue le vaisseau amiral du système français de relations professionnelles. Le premier temps de cette évolution est celui de la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise en 1968. Ce moment fondateur a inscrit le droit syndical au sein de l'entreprise en créant la figure centrale du délégué syndical. La seconde étape est constituée par la loi du 13 novembre 1982 sur la négociation collective qui introduit l'obligation annuelle de négocier dans les entreprises. Cette loi est adoptée par la nouvelle majorité parlementaire de gauche pour renforcer le pouvoir des syndicats dans l'entreprise. Cette obligation porte alors sur les salaires, la durée et l'organisation du travail. Elle introduit en parallèle la possibilité, dans certains domaines, de déroger à la norme de niveau supérieur (la branche pour l'entreprise, la loi pour la branche) à la condition que l'accord ne soit pas l'objet d'une opposition des syndicats qui représentent une majorité de salariés.

Les années 1990 et 2000 vont voir s'allonger la liste des domaines relevant de l'obligation de négocier : l'aménagement de la durée du travail, les 35 heures au cours des années 1999 à 2001, l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, l'épargne salariale, l'emploi des travailleurs handicapés et l'emploi des seniors. En outre, tous les trois ans pour les entreprises de plus de 300 salariés, il est obligatoire d'avoir une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (Naboulet, 2011). Une loi adoptée en 2012 oblige à négocier la mise en place des contrats de générations et redéfinit les modalités d'information et de consultation du CE à propos de la stratégie de l'entreprise. Les thèmes obligatoires ont transformé la négociation collective en exercice permanent absorbant l'essentiel de l'activité syndicale, ce dont se sont plaints également les employeurs. La loi Rebsamen, adopté en août 2015,

regroupe les thèmes de négociation obligatoire en trois blocs négociables annuellement ou tous les deux ans (par accord).

Le troisième temps de l'affirmation de la négociation d'entreprise est la progression continue de la dérogation, c'est-à-dire une tendance à faire de l'entreprise, voire de l'établissement, le lieu de production de la norme.

Une loi du 4 mai 2004 introduit un changement majeur en prévoyant qu'en dehors de quatre domaines « verrouillés » au niveau de la branche ou de la loi (salaire minimum, formation professionnelle, protection sociale complémentaire, classifications), un accord d'entreprise peut déroger, y compris dans un sens moins favorable aux salariés que la norme de degré supérieur. Cette possibilité de déroger ouverte aux entreprises a fait l'objet d'un bilan un an après (Jobert et Saglio, 2005). Il en ressortait que les entreprises ne s'étaient pas ruées sur le dispositif, lequel est d'ailleurs entré par la suite en désuétude. En 2008 et en 2013, de nouveaux textes ont cherché à pousser plus loin la possibilité de dérogation. On est alors entré dans un nouvel âge de l'accord d'entreprise, celui où il se substitue (au moins potentiellement) aux règles publiques de droit du travail. La loi du 20 août 2008 accroît la possibilité de la dérogation de deux manières: tout d'abord, elle élargit les possibilités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux¹⁰. Ensuite, elle avance vers une décentralisation renforcée dans le domaine de l'aménagement du temps de travail: abrogeant au passage certaines dispositions légales ou réglementaires, la loi de 2008 permet, sous condition d'accord majoritaire, d'établir au niveau de l'entreprise des règles propres en matière de durée du travail. Ainsi naît progressivement un intérêt patronal à disposer d'un syndicat dans l'entreprise (pas n'importe lequel probablement), ce qui est une nouveauté dans les relations sociales françaises.

Cette évolution a trouvé un point d'application supplémentaire avec l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2013 et la loi du 14 juin 2013 qui le retranscrit et qui amplifie encore le domaine de l'autonomie prescriptive

10. Ces accords sont encadrés dans les textes par la commission paritaire de branche que l'employeur doit saisir lorsqu'il envisage une telle négociation. Il est alors plus commode pour celui-ci d'avoir un syndicat dans l'entreprise qui lui permet d'éviter un regard extérieur, en réalité peu présent mais toujours facteur d'incertitude.

de l'entreprise. Les obligations légales – et le contrat de travail individuel lui-même – sont désormais supplétives de l'accord d'entreprise qui, sous réserve qu'il soit majoritaire, peut autoriser une large gamme d'adaptation en matière de salaires, de temps et d'organisation du travail ainsi que de gestion des mobilités internes. Toujours sous condition d'accord majoritaire, il est possible de modifier le contrat de travail des salariés en augmentant la durée de leur travail sans augmentation de rémunération ou de gérer des mobilités internes contraignantes. Le salarié qui refuse une telle modification peut être licencié pour des raisons dites « économiques »¹¹. Le recul de la possibilité d'encadrement par le juge inscrit dans l'accord et dans la loi est une autre manifestation de cette volonté d'affranchir l'accord majoritaire d'un regard extérieur trop contraignant. C'est une transformation profonde du système de relations sociales qui accorde à l'accord majoritaire et à l'entreprise un privilège important parmi les sources du droit. S'il n'existe aucun bilan de la loi de 2008 dans le domaine des dérogations, une étude officielle a dressé fin 2015 un bilan de la loi de 2013 sur ce point précis des dérogations : il compte neuf entreprises ayant dérogé, ce qui conduit à une interrogation sur le précepte néolibéral qui veut que les entreprises ont besoin de pouvoir s'affranchir des règles et qu'un marché du travail plus « fluide » libère des potentialités. Ces différentes lois ont été prises au nom de la création ou de la préservation de l'emploi, ce qui n'a pas empêché le nombre des chômeurs de continuer sa progression et l'industrie de supprimer des emplois.

Malgré ces signaux qui interrogent sur la pertinence de cette décentralisation accrue, le gouvernement a pris début 2016 l'initiative d'une nouvelle loi renversant cette fois clairement la hiérarchie des normes. Ce qui était portée en creux par les réformes précédentes devient la règle. Présentée au nom de l'extension des pouvoirs de la négociation collective, la loi El Khomri (du nom de la ministre du Travail de l'époque) place l'entreprise au cœur de la régulation et indique sans ambiguïté

11. La définition du licenciement économique est que le licenciement n'est pas lié à la personne du salarié mais résulte de changements au sein de l'entreprise. Ce « statut » ouvre droit à un certain nombre de mesures d'accompagnement : congé de reclassement, congé de conversion, de mobilité, contrat de sécurisation professionnelle, accès à une cellule de reclassement, etc. Cette clause sera abandonnée en 2016. Le salarié qui refuse est désormais licencié pour une cause « réelle et sérieuse » qui n'ouvre droit à rien.

que les normes produites au niveau des branches deviennent supplétives dans la plupart des domaines.

Cette démarche s'inscrit dans l'ensemble des mesures imposées aux pays d'Europe du Sud depuis la crise de 2009 et qui ont été mises en œuvre au Portugal, en Grèce et en Irlande par la Troïka (Le Fonds monétaire international, la Commission européenne, la Banque centrale européenne) et adoptées également par l'Espagne et l'Italie. Précédée de plusieurs rapports et avis d'experts, cette nouvelle réforme s'attelle également à une refonte profonde du code du travail. La loi a été adoptée le 21 juillet 2016 : face à une contestation de plusieurs mois, le gouvernement a introduit plusieurs mesures favorables aux salariés et atténué certaines dispositions qui avaient choqué dans le projet initial. Il n'en reste pas moins que, outre les questions que pose la procédure d'adoption¹², la nouvelle loi marque, dans de nombreux domaines, un recul des protections des travailleurs et le pouvoir accru des employeurs dans la détermination des règles d'emploi et de travail. Mais c'est surtout un grand mouvement régressif qui renvoie à des débats ayant eu lieu en France au début de l'existence des conventions collectives (début du XX^e siècle) au sein des associations de juristes ou au sein du Conseil supérieur du travail (Didry, 2002). C'est une transformation très profonde du mode de production du droit du travail qui rompt avec un siècle d'efforts tendant à éloigner le plus possible la production de la règle du lieu où la confrontation est la plus directe entre employeurs et employés. S'il y a toujours eu production conjointe de règles dans les relations sociales d'entreprises (Reynaud, 1993), celles-ci s'inscrivaient néanmoins dans un tissu réglementaire descendant qui sanctuarisait un certain nombre de domaines de la relation d'emploi afin de la tenir le plus possible à distance du lieu où l'inégalité des parties au contrat de travail est la plus favorable à l'employeur. Placer la négociation d'entreprise au cœur de la production

12. Entre le 17 février, moment où le projet est rendu public et le mois de juillet où il est définitivement adopté, on compte des manifestations en moyenne tous les 15 jours engageant la quasi-totalité des organisations de jeunesse, une grande partie du mouvement syndical et des associations diverses. Une pétition en ligne «Loi travail, non merci», initiée par des militants et militantes féministes et/ou syndicalistes a dépassé le million de signatures en deux semaines. Au Parlement une partie du groupe socialiste a contesté le projet conduisant le gouvernement à utiliser, à trois reprises, la procédure dite 49-3 de l'adoption sans vote.

de la norme, ce n'est pas seulement changer le lieu mais changer aussi la pondération des forces entre les acteurs de la relation d'emploi.

3.3 Un enjeu majeur, la reconquête de l'autonomie syndicale

La France vient en dernière position des pays de l'Union européenne en matière de taux de syndicalisation, mais elle remonte à la dixième place en matière de taux de présence syndicale sur les lieux de travail, devant l'Allemagne et le Royaume-Uni par exemple (Wolff, 2008). Depuis le début des années 1990, la présence syndicale sur le lieu de travail est plutôt croissante pendant une vingtaine d'années (Jacod, 2007). En 2011, 47 % des établissements de 20 salariés ou plus déclarent la présence de délégués syndicaux dans l'établissement ou ailleurs dans l'entreprise et ils couvrent 70 % des employés de cette catégorie (Pignoni et Raynaud, 2013). Mais un tel indicateur ne dit rien de la nature de cette présence et de l'intensité de l'action syndicale : elle peut se limiter à l'existence d'un délégué syndical, utile pour signer des accords mais sans autre signification d'action collective ou même de rôle représentatif. Des enquêtes effectuées par le ministère du Travail questionnent les représentants syndicaux dans les entreprises sur leurs relations à leur organisation : en 2005, ils admettent avoir peu de contact avec les structures syndicales extérieures à l'entreprise. On en retire le sentiment d'une présence d'entités syndicales dont le rapport au syndicalisme a parfois peu à voir avec une dynamique collective porteuse des intérêts généraux du salariat. Très souvent, la présence syndicale se réduit à celle d'un délégué, isolé de l'organisation réputée l'avoir choisi. Ce délégué est, en outre, parfois totalement investi dans les institutions de l'entreprise (Comité d'entreprise, délégué du personnel ou représentant au CHSCT) dont il ne se distingue plus guère. La fragilité de la syndicalisation s'explique par une présence qui n'est pas toujours porteuse d'identités collectives nécessaires à l'expansion d'une dynamique représentative.

Au niveau de l'entreprise, les contraintes concurrentielles et les conditions de la compétitivité, dont les définitions sont d'abord du ressort des directions, placent le syndicat et les élus dans une situation de subordination renforcée, si aucune règle publique ne vient border la règle du jeu. De plus, le syndicat assigné à l'entreprise entretient le plus souvent des

rapports distendus avec les structures syndicales de son environnement et se trouve ainsi privé des ressources stratégiques de l'appartenance à un mouvement syndical.

Il y a déplacement du lieu de la négociation, mais aussi des conditions même de la négociation : les élus et les syndicats sont appelés à discuter au nom de la sauvegarde de l'emploi dans les marges de manœuvre définies par les seules directions d'entreprise, avec des lieux de décision sans cesse plus éloignés des lieux de travail. Les représentants négocient moins les revendications syndicales que les conditions de compétitivité des entreprises. En fait, le contenu des accords sociaux ainsi que les modalités de leur négociation sont de plus en plus intégrés à la gestion des ressources humaines (GRH) des entreprises et des groupes.

Dans le cadre d'une étude réalisée pour le ministère du Travail sur la politique des ressources humaines des groupes français en Europe centrale et orientale, une équipe de chercheurs a rencontré en 2008 ce que Guy Groux a appelé le « dialogue social managérial », c'est-à-dire une négociation sur mesure permettant l'intégration de la négociation collective dans les dispositifs d'arrimage des salariés à la logique de l'entreprise (Groux, 2010). Il est à craindre que le renforcement des logiques d'échanges locaux au nom de la préservation de l'emploi ne conduise à un résultat du même ordre, les cas de ce type étant nombreux dans une conjoncture où, chaque jour, les syndicats connaissent de nombreuses pressions pour améliorer la compétitivité des entreprises. L'hégémonie patronale sur la négociation collective est un déplacement considérable du rapport des forces entre groupes sociaux qui n'est pas propre à la France mais qui trouve dans ce pays une expression particulièrement vivace.

Au-delà de ce déplacement du lieu central de l'échange social, le développement de la négociation collective s'est accompagné d'une certaine complexité qui brouille les repères. La question de l'articulation des niveaux et des lieux est très difficile à gérer pour un mouvement syndical lui-même déchiré en de multiples structures dont les principes d'action ne sont pas toujours très bien établis. Ce processus a rencontré (et renforcé) un mouvement syndical écartelé à la fois par ses divergences nationales (notamment entre les deux principales confédérations CGT et CFDT) mais aussi en interne par l'invisibilisation croissante de

ce qui se passe dans les entreprises pour les structures qui leur sont extérieures (fédérations, unions départementales ou locales, confédérations).

Le syndicalisme français semble aujourd'hui avoir été siphonné aux deux bouts : en haut par l'État qui, sans aucunement renoncer à son pouvoir directeur, masque celui-ci derrière un dialogue social interprofessionnel continu ou encore intervient brutalement sans concertation pour transformer les règles du jeu dans le sens des revendications patronales ; en bas par les stratégies d'entreprise mobilisant les « partenaires » sociaux dans le grand effort de compétitivité devenu cause nationale. Une partie du mouvement syndical (CFDT, CFE-CGC, CFTC), que le nouveau système de représentativité a reconnu comme majoritaire, semble accompagner ce mouvement sur la base d'un accord stratégique avec le patronat sur les considérants de la compétitivité et de la croissance ; l'autre partie du syndicalisme (CGT, Force ouvrière) s'y refuse, mais ne dispose pas des moyens de peser sur le cours du processus.

Formellement, la France est pourvue d'un grand nombre des caractéristiques de la démocratie sociale. De nombreuses arènes permettent un dialogue entre les différents acteurs de la relation sociale : les territoires, les groupes, les filières, les rapports de sous-traitance sont venus s'ajouter aux trois niveaux traditionnels du dialogue social, à une nuance près qui est que ces nouveaux lieux ne sont pas des espaces de négociation collective. De ce point de vue, la crise de 2008-2010 ne s'impose nullement comme un point de rupture puisqu'elle a connu une amplification aussi bien des discussions centralisées que des négociations de crise dans les entreprises. Cette profusion masque cependant les relations de pouvoir, qui depuis 30 ans et plus ont glissé en faveur des employeurs, et aussi l'action de l'État qui n'a de cesse d'encourager cette décentralisation dont il contrôle en réalité de nombreux aspects.

Un point d'inflexion a sans doute été atteint où l'association très forte des acteurs sociaux (ou d'une partie d'entre eux) à la gestion des politiques publiques peut se transformer en un dangereux processus de corporatisation du social qui pourrait évoluer vers une forme de corporatisme rénové, formellement porté par des processus démocratiques (élection, dialogue, association aux décisions), mais qui pourrait nuire à l'expression de contre-pouvoirs nécessaires à une société démocratique. Le tournant du quinquennat de François Hollande marque un point

d'arrêt de l'association des syndicats à la prise de décision publique. La gestion autoritaire des lois Macron et El Khomri replace la question dans la tradition française de l'unilatéralisme étatique. Il n'entraîne pas cependant un retrait des confédérations syndicales qui ont fait le choix d'un accompagnement du pouvoir politique dans des réformes aussi déséquilibrées.

Dans ce sens, le premier enjeu est celui de l'autonomie du syndicalisme, entre les deux risques cumulés du corporatisme de sommet et du corporatisme d'entreprise : en haut, dans la société où le syndicalisme français conserve une présence importante dans le débat public et la « mise en scène » du social, mais aussi en bas, dans les entreprises, où il est confronté à deux types de réalités : d'un côté, un grand nombre d'entreprises où il est banni par les employeurs (les PME très souvent mais aussi des secteurs comme le commerce ou la grande distribution, la sous-traitance, etc.) ; de l'autre, là où il est toléré, il semble très absorbé par les pratiques managériales ou pénétré par le « nouvel esprit du capitalisme » (Boltanski et Chiapello, 1999).

Une réforme du mode de reconnaissance de la représentativité des syndicats est intervenue en 2008, elle visait à réinsuffler de la légitimité à la fois à un mouvement syndical à la peine et à la négociation collective qui n'a pas un enracinement très important parmi les travailleurs. Le système de représentation mis en place en 1950 et qui a présidé à l'installation d'un système de convention collective fonctionnait sur la base d'un contrôle public de la représentativité des acteurs : la liste des syndicats jugés aptes à la négociation était gérée par l'État sur la base de critères établis à la Libération ; l'un quelconque des syndicats figurant sur cette liste pouvait conclure à lui seul un accord même s'il était très minoritaire. Cette clause était fonctionnelle pour l'époque parce qu'elle permettait de développer les conventions collectives dans un moment où le syndicat hégémonique dans la quasi-totalité des branches industrielles (la CGT) s'en souciait assez peu. Mais au fil du temps, elle a figé le paysage syndical au fil des scissions des principales centrales syndicales (Pernot, 2010). La réforme de 2008 établit un système de reconnaissance de représentativité partant du bas (l'élection dans l'entreprise) et oblige à des majorités qualifiées pour valider les accords sociaux. En pratique, une liste syndicale doit avoir recueilli 10 % au moins des voix exprimées lors des élections de comité d'entreprise (pour simplifier) pour être

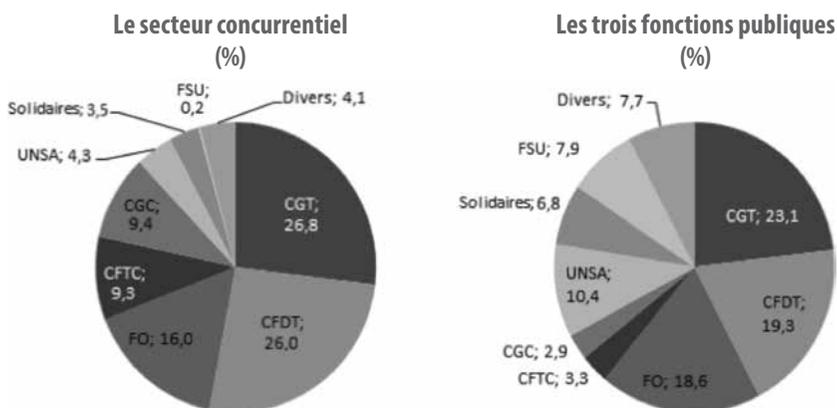
reconnue représentative, c'est-à-dire avoir accès aux droits syndicaux (en particulier la nomination d'un délégué syndical) et à la négociation collective; pour celle-ci, seul un syndicat – ou une coalition – représentant 30 % des suffrages exprimés peut valider par sa signature un accord social (à condition qu'un syndicat ou une coalition représentant plus de 50 % des suffrages ne s'y oppose pas). La logique est la même aux niveaux supérieurs: il faut avoir recueilli 8 % des voix lors de l'agrégation des résultats pour être représentatif au niveau d'une branche et 8 % encore sur un nombre suffisant de branches pour être reconnu représentatif sur le plan interprofessionnel. La nouvelle loi Travail de juillet 2016 fait passer à 50 % la majorité qualifiée pour signer les accords, mais elle met en place la possibilité d'un référendum auprès des salariés, organisé en commun par les organisations syndicales minoritaires et l'employeur pour contourner un refus éventuel des syndicats majoritaires.

Le premier cycle d'effectivité de ce nouveau dispositif a permis d'établir une nouvelle répartition d'influence des syndicats. On présente ici la représentativité comparée dans le secteur concurrentiel, les fonctions publiques et la représentativité d'ensemble¹³ (graphique 4.4).

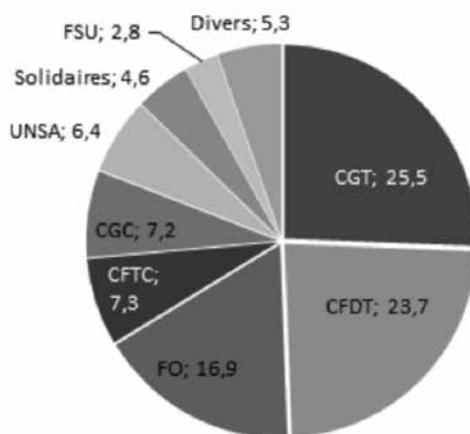
Ce nouveau dispositif commence à produire des effets sur l'implantation des syndicats puisque 40 % des établissements de plus de 200 salariés ont connu en 2009 et 2010 la perte de représentativité d'au moins un syndicat de l'entreprise. Ces effets devraient être amplifiés dans les trois ou quatre années à venir. La loi a mis en place des couperets qui pouvaient (devaient) conduire à une certaine concentration du nombre des confédérations. Cette perspective n'est pas écartée bien qu'on ne voit pas très clairement les perspectives de rapprochement ou d'ouverture qui devraient consacrer cette possibilité. La CFDT, dont l'influence comme le nombre d'adhérents sont très proches de la CGT, a connu le ralliement de quelques syndicats autonomes, mais les regroupements au niveau confédéral ne sont pas, à ce jour, perceptibles. Il faudra certainement bien plus qu'une loi pour insuffler une dynamique de reconstruction dans le mouvement syndical en France.

13. Ces données sont reprises de la brochure réalisée en commun par les syndicats français à l'occasion du congrès de la Confédération européenne de syndicats tenu à Paris en septembre et octobre 2015.

GRAPHIQUE 4.4 LA REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS DANS LE SECTEUR PRIVÉ ET DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES*, 2015



La représentativité globale des syndicats (secteur concurrentiel et fonctions publiques) (%)



*Taux de participation aux élections : 42,8 % dans le secteur concurrentiel, 52,9 % dans les fonctions publiques. En moyenne, le taux de participation est de 45,7 %.

Sources : Brochure réalisée en commun par les syndicats français à l'occasion du congrès de la Confédération européenne de syndicats tenu à Paris en septembre et octobre 2015 ; DGT et DGAFP.

Celui-ci peine à s'ouvrir à ceux et celles qui ne correspondent pas à leur « clientèle » classique : il y a peu de jeunes, peu de précaires et même si

cette situation n'est pas originale, la situation française illustre cette tendance internationale jusqu'à la caricature. Le débat sur le renouveau syndical, quand il a lieu, ne débouche pas beaucoup sur des stratégies alternatives même si des expériences se font jour pour rénover les pratiques et les structures syndicales : les syndicats de site et les accords territoriaux constituent certes des innovations porteuses mais tout cela reste en deçà des conditions requises pour un véritable renouveau de la représentation du monde du travail.

On ne peut considérer la dynamique institutionnelle du système de relations professionnelles indépendamment de la stratégie et de la force des acteurs qui normalement y représentent les travailleurs. Tout cet appareillage qui se traduit en France par une profusion de chiffres flatteurs sur la négociation collective ne traduit pas vraiment la réalité des rapports sociaux dans ce pays. Les syndicats ont la nécessité de refonder leur légitimité, pas seulement par les processus électoraux mais aussi par une démarche de rassemblement et la recréation d'une logique englobante du salariat. Comment retrouver cette logique inclusive du syndicalisme dans le développement d'un capitalisme qui repose sur la logique de la séparation ? À la séparation plus ancienne du travailleur de ses œuvres, s'ajoute aujourd'hui la séparation du travailleur de ses semblables dans le processus de travail, étant donné la présence d'entités séparées qui, avec l'éclatement de l'entreprise, interviennent dans le processus productif. Il y a en effet quelque paradoxe à constater l'hégémonie de ce nouveau paradigme de la négociation d'entreprise au moment même où celle-ci éclate comme communauté de travail. L'entreprise n'est plus aujourd'hui ce lieu d'expression du travailleur collectif créateur d'identités professionnelles sur lesquelles s'appuyait le syndicalisme : elle est devenue un carrefour de contrats commerciaux où se croisent donneurs d'ordre et sous-traitants, où cohabitent des travailleurs de statut différent, des professionnels de l'entreprise, des intérimaires, des contrats temporaires et des métiers externalisés intervenant sur le site au titre d'une autre entreprise ou comme travailleurs « indépendants ». Ce système productif n'appartient pas seulement à la seule sphère industrielle, il est également devenu le mode de fonctionnement d'un hôpital, d'un bureau de poste ou d'un entrepôt de la grande distribution.

Les conventions collectives par branche sont une réponse insuffisante car là où avant elles rassemblaient et cristallisaient des identités

professionnelles, elles séparent aujourd'hui les salariés d'un même site. Ce phénomène a modifié profondément les rapports entre groupes de travailleurs et il a miné, en grande partie, les assises syndicales construites dans la période fordiste. Retrouver des logiques inclusives du salariat, ce n'est pas seulement mettre en œuvre des modalités de négociation plus englobantes, c'est aussi se doter des modes d'organisation des syndicats de base qui permettent d'embrasser la totalité du salariat tel qu'il se présente aujourd'hui. C'est aussi produire et promouvoir l'idée d'une société autre que celle promise par le capitalisme contemporain.

BIBLIOGRAPHIE

- Andolfatto, Dominique et Dominique Labbé, 2013. *Les syndicats en France*. Paris : La Documentation française.
- Amossé, Thomas Catherine Bloch-London et Loupé Wolff (dir.). 2008. *Les relations sociales en entreprise*. Paris : La Découverte.
- Bévort, Antoine et Annette Jobert. 2011. *Sociologie du travail : les relations professionnelles*. Paris : Éditions A. Colin.
- Boltanski, Luc et Ève Chiapello. 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris : Gallimard.
- Castel, Nicolas, Noémie Delahaie et Héloïse Petit. 2013. « L'articulation des négociations de branche et d'entreprise dans la détermination des salaires ». *Travail et Emploi*, n° 134, 21-40.
- DARES/DGT. 2013. *La négociation collective en 2011*. Paris : Ministère du Travail et de l'Emploi.
- Didry Claude. 2002. *Naissance de la convention collective. Débats juridiques et luttes sociales en France au début du XX^e siècle*. Paris : Éditions de l'EHESS.
- Freyssinet, Jacques. 2011. « Négociations interprofessionnelles et crise économique ». *La Revue de l'IRES*, n° 69, 2011-2, 33-67.
- Freyssinet, Jacques. 2012. « Les négociations collectives : contenus, niveaux et périmètres ». *Note Lasaire*, n° 18 – décembre.

- Groux, Guy et Laurent Duclos et Olivier Mériaux (dir.). 2009. *Les nouvelles dimensions du politique. Relations professionnelles et régulations sociales*. Paris: LGDJ, coll. «Droit et Société».
- Groux, Guy. 2010. «Europe centrale et de l'est : une amplification de nouvelles pratiques de dialogue social de l'industrie?». *Travail et emploi*, n° 123, 67-76.
- Jacod, Olivier. 2007. «Les institutions représentatives du personnel d'avant-garde présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés». *DARES, Premières synthèses*, n° 05.1, février 2007.
- Jobert, Annette et Jean Saglio. 2005. *La mise en œuvre des dispositions de la loi du 4 mai 2004 permettant aux entreprises de déroger aux accords de branche. Rapport pour la DARES*. <http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/18/88/24/PDF/Saglio.Jobert.2005DRT.pdf>.
- Jobert, Annette. 2003. «Quelles dynamiques pour la négociation collective de branche?». *Travail et Emploi*, n° 95.
- Meurs, Dominique et Ali Skalli. 1997. «L'impact des conventions de branche sur les salaires». *Travail et emploi*, n° 70, 33-50.
- Naboulet, Antoine. 2011. «Que recouvre la négociation collective d'entreprise en France?». *DARES*, document d'études n° 163.
- Pernot, Jean-Marie. 2010. *Syndicats, lendemains de crise?* Paris: Gallimard, première édition 2005.
- Philippon, Thomas. 2007. *Un capitalisme d'héritiers, la crise française du travail*. Paris: Seuil, collection «La république des idées».
- Pigenet, Michel et Danielle Tartakowsky (dir.). 2012. *Histoire des mouvements sociaux en France, de 1814 à nos jours*. Paris: La Découverte.
- Pignoni Maria-Teresa. 2016. «La syndicalisation en France dans la fonction publique et les entreprises». *Dares-Analyse*, avril.
- Pignoni, Maria-Teresa et Émilie Raynaud. 2013. «Les relations professionnelles au début des années 2010, entre changement institutionnels, crise et évolutions sectorielles». *DARES Analyses*, n° 26, avril.
- Pochet, Philippe et Guiseppe Fajertag. 2001. *La nouvelle dynamique des pactes sociaux en Europe*. Bruxelles: Peter Lang.
- Rehfeldt, Udo. 2009. «La concertation au sommet toujours d'actualité face à la crise? Théorie du néo-corporatisme et analyse comparée des relations

professionnelles en Europe ». *Chronique internationale de l'IRES*, n° 121, novembre.

Reynaud, Jean-Daniel. 1993. *Les règles du jeu, l'action collective et la régulation sociale*. Paris: Armand Colin.

Supiot, Alain. 1996. « La loi dévorée par la négociation ». *Droit imposé, droit négocié?* F.OST, (dir.) Bruxelles: Publication des Facultés Universitaires Saint-Louis.

Weber, Henri. 1991. *Le parti des patrons*. Paris: Seuil.

Wolff, Loupé. 2008. « Le paradoxe du syndicalisme français, un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés ». *DARES – Premières synthèses*, n° 16.1, Avril.

POURQUOI LE TRIPARTISME N'EXISTE-T-IL PAS AUX ÉTATS-UNIS ?

ESSAI D'ÉCONOMIE POLITIQUE HISTORIQUE DES RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL DEPUIS 1935

Étienne Cantin*

Université Laval, Québec

INTRODUCTION

Le tripartisme n'existe pas aux États-Unis. Depuis fort longtemps, on n'y trouve plus d'institutions tripartites permettant la consultation et le dialogue entre syndicats, employeurs et gouvernements en matière de politiques économiques, de politiques du travail ou de politiques sociales (Quan, 2000 : 45). Par ailleurs, la principale institution ayant historiquement permis le dialogue et la négociation entre les interlocuteurs patronal et syndical, soit le « contractualisme d'établissement »

* Que soient remerciés Paul-André Lapointe, Jean-Marie Pernot, David-Alexandre Girard et Jade Godin qui ont accepté de lire tout ou partie de ce texte et m'ont fait part de leurs remarques.

(*workplace contractualism*), qui est le régime spécifique de négociation collective s'étant consolidé au cours du *New Deal* et de la Seconde Guerre mondiale, est indéniablement en crise – l'économie politique des États-Unis se distinguant de plus en plus parmi les pays capitalistes avancés comme l'archétype d'un « environnement libéré de tout syndicalisme » (Brody, 1993a : 244 ; 1993b : 176-205 ; 2005 : 57-59, 93-97 ; Richards, 2008 ; Rosenfeld, 2014). D'aucuns (e.g. Milkman, 2013 : 645-665) suggèrent même que les rapports collectifs du travail des États-Unis sont en train de régresser vers un nouvel « Âge du clinquant » (*Gilded Age*, 1877-1898), au cours duquel leurs fondements institutionnels doivent à nouveau être réexaminés, débattus et repensés. Il me semble en tout cas bien évident qu'on ne peut s'interroger sur l'état actuel et les perspectives d'avenir des rapports collectifs du travail des États-Unis sans se référer à l'histoire du régime de négociation collective, tant il est vrai que cette institution se trouve au cœur du droit public et de la pratique des relations patronales-syndicales américaines.

On ne saurait s'étonner, dès lors, que la négociation collective constitue une vieille institution et qui, loin de trouver sa source dans la législation du *New Deal*, remonte à une époque bien antérieure sur laquelle nous ne pourrions pas nous pencher. Le National Labor Relations Act de 1935 (ci-après cité par l'acronyme NLRA ou l'expression populaire « loi Wagner ») n'a fait que la consacrer et la renforcer. On a vu se développer depuis lors – notamment avec le Labor Management Relations Act de 1947 (ci-après cité par l'acronyme LMRA ou l'expression « loi Taft-Hartley ») puis le Labor-Management Reporting and Disclosure Act de 1959 (ci-après cité par l'acronyme LMRDA ou l'expression loi Landrum-Griffin), adoptés dans des contextes politiques différents et moins favorables aux travailleurs – une législation du travail extrêmement contraignante puisqu'elle repose sur un certain nombre d'obligations « exhaustivement détaillées » (Stone, 2000 : 359) et sanctionnées. Mais la loi n'a rien changé au fait que la négociation s'est développée essentiellement dans le cadre de l'entreprise et qu'en dépit de nombreuses exceptions, la négociation collective d'entreprise conserve bien, aux États-Unis, la valeur d'un archétype suranné du fait du déclin du syndicalisme depuis le milieu des années 1950 et, avec lui, de la proportion dite « organisée » de la main-d'œuvre (Goldfield, 1987 : 39 ; Goldfield et Bromsen, 2013 : 234 ; Kochan *et al.*, 1994 : 47 ; Kochan, 2012 : 303).

Or, la négociation collective joue un rôle capital comme moyen de participation des salariés américains aux rapports collectifs du travail, puisqu'elle est la *seule* procédure prévue par les textes de loi qui permette aux salariés et à leurs organisations de faire entendre leur voix dans la détermination des conditions de travail et, le cas échéant, dans certaines décisions concernant la marche de l'entreprise. On peut même ajouter que, puisque les efforts déployés historiquement par les syndicats américains et leurs alliés politiques progressistes, afin d'instituer des formes (néo-)corporatistes de négociation tripartite ont pratiquement tous été, comme on le verra, mis en échec par le patronat et ses alliés politiques conservateurs, la négociation collective constitue généralement le seul moyen d'assurer un contrôle du pouvoir patronal et de permettre le règlement des litiges survenus à l'occasion du travail (Rogers, 1995 : 375, 390, *passim* ; Brody, 2005 : 62, *passim*). Le régime de contractualisme a été largement vanté en son temps, imité dans certains pays comme le Canada, et il est vrai qu'il a permis, dès la fin des années 1930, un extraordinaire développement des relations industrielles, un renforcement de la puissance syndicale et, à terme, une diminution notable du nombre et de la gravité des conflits du travail. Il a donné à ce que les Européens appellent les « partenaires sociaux » l'habitude de la négociation et rendu possible, dans certains cas, l'instauration d'un nouveau climat de « partenariat » dans les rapports entre employeurs et salariés. Mais il n'est pas moins exact que, depuis une quarantaine d'années environ, le régime de contractualisme d'établissement institué à l'époque du *New Deal* se trouve de plus en plus contesté, voire critiqué, au point que l'on parle depuis fort longtemps de sa « crise » – certains n'hésitant pas, depuis le tournant des années 1990, à se demander s'il n'est pas en train de « s'effondrer » (Strauss, 1995 : 336 ; Brody, 1993a : 242 ; 2005 : 129 ; Lichtenstein, 2013a : 225).

Il demeure pertinent de s'interroger à ce sujet et de rechercher les causes d'une telle régression en même temps que d'en mesurer les effets. C'est ce que nous tenterons de faire ici. Il conviendra d'abord de rappeler brièvement les principes sur lesquels repose le régime actuel. Ceux-ci demeurent en grande partie valables aujourd'hui même si « les manières spécifiques dont [ils] furent institutionnalisés au sein du système [hérité] du *New Deal* semblent de plus en plus inadéquates dans les circonstances actuelles » (Rogers, 1995 : 376), notamment en raison des assauts répétés

du patronat et de ses alliés conservateurs. Cet essai explorera successivement trois régimes spécifiques ayant régi les rapports collectifs du travail depuis la promulgation de la loi Wagner. Au cours des années 1935-1947, celle-ci mène non pas à un « système » clos et dépolitisé de négociation collective mais plutôt, comme l'a montré l'historien Nelson Lichtenstein (1989 : 124 ; 2002 : 136-137 ; 2011 : 514-516 ; 2013a : 100-105), à un régime de rapports collectifs caractérisé par la politisation néocorporatiste tous azimuts des questions relatives aux salaires, aux prix et à la production. Or, la plupart des employeurs et leurs alliés politiques conservateurs détestaient ardemment ce régime néocorporatiste et ont pu en miner les traits sociaux-démocrates lorsque les républicains, ayant reconquis la majorité au Congrès en 1946, s'assurèrent par une alliance avec les conservateurs démocrates du Sud (« *Dixiecrats* ») les voix nécessaires pour adopter les amendements antisyndicaux inclus dans la loi Taft-Hartley de 1947 (Gross, 1995 ; 2011 : 219-223 ; Lichtenstein, 2002 : 139 ; 2013a : 105-118).

Dans ce contexte, les années d'hégémonie du « pluralisme industriel » et d'« âge d'or » de la négociation collective d'établissement, 1947-1980, sont celles d'une mise en échec du programme de réformes à facture néocorporatiste et social-démocrate des syndicats et de reprivatisation des relations du travail sous la forme du contractualisme d'établissement et d'un « État-providence privé » (Lichtenstein 1989 : 140 ; 2011 : 516-523 ; 2013a : 122-128). Dès 1952, un plafond historique de densité syndicale globale est atteint quand 36,2 % des salariés américains (hors agriculture) et près de 45 % de ceux du secteur privé sont syndiqués, après quoi s'amorce le long déclin des syndicats du secteur privé qui, faute d'être compensé par l'essor puis la stabilisation relative des effectifs syndicaux dans le secteur public, s'est poursuivi jusqu'à nos jours (Rogers, 1990 : 54 ; Goldfield, 1987 : 10, Tableau 1 ; 2009 : 122-124, Tableaux 6.1 et 6.2 ; Goldfield et Bromsen, 2013 : 234). Loin d'assister, comme on l'a souvent laissé entendre, à la consolidation aux États-Unis d'un équivalent des « ententes politico-économiques d'après-guerre » en vigueur dans les régimes néocorporatistes européens, on voit plutôt le patronat américain et ses alliés politiques conservateurs lancer après 1947 une puissante offensive contre le mouvement syndical et le libéralisme du *New Deal*. Cette offensive réussit à mettre en branle – au nom notamment des droits individuels, du libre choix et de la lutte contre le « syndicalisme

obligatoire » – les forces corrosives qui minèrent le régime de rapports collectifs instauré lors du *New Deal* et le transformèrent, à la veille de la présidence de Reagan, qui inaugura une ère néoconservatrice qui s'est étalée sur près de 30 ans (Wilentz 2008), en une forteresse sapée de toutes parts et de plus en plus vide des droits syndicaux et de la démocratie industrielle (cf. Summers, 1979 : 29-49 ; Cantin, 2007 : 553 ; Lichtenstein, 2013a : 114-191).

Le mouvement syndical subsiste certes, mais la croissance des effectifs qu'il connaît dans le secteur public et les services n'arrive pas à compenser l'hémorragie des effectifs dans ses bastions d'antan (Rosenfeld, 2014 : 10-67). En réponse au déclin tant du syndicalisme que de la négociation collective, les organisations de salariés et leurs alliés progressistes s'affairent à instituer, principalement au niveau des États ou au niveau local, une forme de négociation collective tripartite très politisée entre les syndicats, le gouvernement et, parfois, certaines entreprises, qui est maintenant désignée aux États-Unis comme une forme de « dialogue social » (Quan, 2000 : 45-50). Au cours de la présidence d'Obama (2008-2016), alors qu'on assiste à une offensive conservatrice sur un front élargi contre les droits syndicaux des salariés du secteur public et à des formes de polarisation socioéconomique et politique représentant l'antithèse du « dialogue social » (Cantin, 2012 : 612-632 ; Slater, 2012 : 189-229), ce nouvel élan néocorporatiste porté par la frange de gauche du mouvement syndical est porteur d'espoirs, mais ceux-ci semblent être très en deçà des espérances initiales des représentants des travailleurs et des partisan d'une revitalisation du mouvement des travailleurs des États-Unis (Lichtenstein, 2015).

ORIGINES HISTORIQUES DU RÉGIME AMÉRICAIN DE « CONTRACTUALISME D'ÉTABLISSEMENT », 1935-1947

La loi Wagner et l'ambiguïté du *New Deal*, 1935-1939

Le régime américain de rapports collectifs du travail a été décrit comme étant une forme de « contractualisme d'établissement » dans lequel l'État définit la démarche à suivre, à travers l'encadrement juridique des négociations collectives, sans s'ingérer dans le contenu des accords signés

par des partenaires privés dans la tradition du « volontarisme », qui est bien antérieure au *New Deal* (Brody 1993b; 2005: 57-59, 93-97). Il y a quasi-consensus parmi les spécialistes américains des relations du travail en ce qui concerne ses origines – la plupart des auteurs faisant référence au passage du NLRA qui instaure le droit aux négociations collectives. Le NLRA est, en son temps, célébré, ou au contraire, vilipendé, comme étant la loi la plus « radicale » de l'époque du *New Deal* parce qu'il cherche à démocratiser le monde du travail afin de contrebalancer l'« autocratie industrielle ». Le sénateur Robert F. Wagner et ses conseillers relèvent, comme l'ont fait plusieurs générations de militants syndicaux et bon nombre de réformateurs dits « libéraux » ou « progressistes » depuis les années 1870, une contradiction entre les valeurs « démocratiques », épousées par la société politique des États-Unis, et les valeurs « autocratiques », pratiquées par les propriétaires et administrateurs des entreprises privées (Cantin, 2007: 2; Lichtenstein, 2013a: 30-38). Ils cherchent à y pallier en formulant ainsi le cœur du NLRA, qui est sa Section 7 :

Les employés auront le droit de s'organiser eux-mêmes, pour former, adhérer à, ou aider des organisations syndicales, pour négocier collectivement grâce à des représentants de leur choix, et pour se livrer à des activités concertées en vue d'aboutir à une négociation collective ou toute autre forme d'aide ou de protection mutuelle.

L'article 7 reconnaît, en somme, aux travailleurs le droit de s'organiser de façon autonome et d'élire les représentants de leur choix pour qu'ils mènent des négociations collectives afin d'aboutir à un contrat collectif. La loi aurait pu s'arrêter là, si les États-Unis n'avaient pas connu une histoire aussi orageuse en matière de reconnaissance des syndicats par le patronat, mais il fut nécessaire d'ajouter que l'État doit prendre en charge le processus déterminant la représentation des travailleurs en vue des négociations collectives (Brody, 2005: 46; Cantin, 2007: 486-498). Le résultat est que le droit des salariés de s'organiser, consacré par la Section 7 du NLRA, s'exerce aux États-Unis dans le cadre spécifiquement wagnérien de ce que l'on appelle « l'unité appropriée aux fins de négociation collective » (*appropriate bargaining unit*). La détermination de celle-ci présente une importance toute particulière du fait que cette unité constitue, pour les salariés, le cadre *unique* et *exclusif* de toutes les relations du travail. C'est ce qui explique l'importance du choix opéré,

au mieux, par les intéressés ; mais en cas de désaccord survenu, soit entre l'employeur et son personnel, soit – le plus souvent – entre les salariés eux-mêmes, la décision est rendue par l'organisme chargé de veiller sur tout le processus de la négociation collective : le National Labor Relations Board (NLRB). Et c'est ici que l'on retrouve l'idée suivant laquelle l'unité de négociation correspond *normalement* à l'échelle d'un « contractualisme d'établissement ».

Le second principe wagnérien de base s'appliquant à l'organisation syndicale, qualifié de monopole de la représentation des salariés en faveur de l'association majoritaire (*majoritarian exclusivity*) est que, dans chaque « unité appropriée aux fins de négociation collective » constituée, il y a un seul syndicat représentatif : c'est celui qui a été choisi par la majorité des salariés. Ce qui, dans le NLRA, ne signifie pas qu'une élection à bulletin secret devient obligatoire pour la certification du syndicat – cette procédure ne devenant prescrite qu'avec la promulgation en 1947 de la loi Taft-Hartley (Brody, 2005 : 104-105, 130-131). Pour les auteurs et partisans de la loi Wagner, le droit à « l'auto-organisation » (*self-organization*) – le premier des droits de l'article 7 – est tout à fait fondamental. On peut voir cette orientation dans la clause selon laquelle tous les travailleurs d'une unité doivent accepter d'être représentés par l'agent de négociation qui a été choisi par la majorité d'entre eux. Cela est particulièrement visible dans le fait que, parmi les droits énoncés dans l'article 7, le droit des travailleurs de ne *pas* s'associer est omis et, également, dans la *non-reconnaissance* du fait que les travailleurs peuvent être contraints par les organisations ouvrières. Enfin, une agence fédérale dotée de pouvoirs quasi judiciaires, le NLRB, est désormais chargée de l'arbitrage des conflits du travail – une liste précise de « pratiques déloyales » (*unfair labor practices*), auxquelles le patronat avait traditionnellement eu recours, désormais interdites, encadrant sa mission.

La loi protège en outre le droit des salariés de faire grève et déclare qu'ils ne perdent pas leur statut d'employé lorsqu'ils lancent un débrayage contre un employeur (Atleson, 1983 : 19, 22, 24, *passim*). Aux yeux du Sénateur Wagner et des autres réformateurs libéraux qui rédigent et appuient en Chambre le NLRA, les conflits de travail constituent une pathologie que l'on peut combattre en mettant un terme à l'« autocratie industrielle » et en « instituant » (au sens que la sociologie économique donne à ce terme) des rapports collectifs du travail sur une base plus

démocratique (Cantin, 2007 ; Lichtenstein, 2013a : 35). Mais si, à leurs yeux, la grève est bien un droit fondamental, elle n'est pas en revanche essentielle à la démocratisation des milieux de travail, qui repose plutôt sur la pratique de la négociation entre les représentants syndicaux et les salariés. D'ailleurs, l'argument constitutionnel en faveur du NLRA sera au final que la négociation collective réduira les conflits de travail qui entravent le commerce entre les États (Pope, 2002 ; 2006). Naturellement, à l'époque, les auteurs de la loi Wagner pensent à l'urgence de faire valider la loi par la Cour suprême des États-Unis – ce qu'ils réussissent à obtenir en 1937, à la consternation générale des conservateurs. Dans l'intervalle, le NLRA semble avoir « accru plutôt que réduit la fréquence des grèves », dont le nombre explose en 1937, deux ans après l'adoption de la loi Wagner (Atleson, 1983 : 43). Cette vague de grèves, durant laquelle des milliers d'Américains ont recours à la tactique des grèves sur le tas ou d'occupation (*sit-down strikes*), s'avère d'ailleurs « critique pour l'application de la loi Wagner et, probablement, enjoint la Cour suprême à en confirmer la constitutionnalité » (Atleson, 1998 : 4-5 ; Pope, 2006).

Lors de ces grèves, une nouvelle confédération de syndicats industriels, le Congress of Industrial Organizations (CIO), consacre l'énergie de ses dirigeants et militants au recrutement de travailleurs pas ou peu qualifiés, notamment dans les industries de production de masse – ses succès en matière de recrutement s'avérant, jusqu'en 1938, foudroyants. Malgré l'élargissement de l'influence sociale et politique du CIO, son implantation dans les industries de base n'en est pas immédiate pour autant. Face à des patrons conservateurs et antisyndicaux tels ceux des industries automobile et sidérurgique, le cadre législatif établi par le NLRA ne suffit pas à établir la légitimité syndicale. Au cours des élections présidentielles de 1936, le président Roosevelt lui-même n'hésite pas à dénoncer l'égoïsme et le comportement antidémocratique des « conservateurs de l'industrie » (*tories of industry*) et des « royalistes de l'économie » (*economic royalists*), réussissant ainsi à s'identifier au « peuple » et à faire en sorte que ce soit contre les citoyens ordinaires que ses puissants adversaires politiques conservateurs semblent se mobiliser. On assiste ainsi à un virage politique majeur vers ce qu'il convient de désigner rétrospectivement comme un néocorporatisme social-démocrate, par lequel les démocrates parient sur l'appui des couches salariées urbaines et, surtout, sur l'activisme croissant des militants du CIO. Ce

glissement est d'une immense portée : avec lui, le « libéralisme » du *New Deal* met désormais moins l'accent sur les droits des individus que sur la responsabilité de la communauté et érige l'État en protecteur de la « grande majorité » (Lichtenstein, 1989 ; Dawley, 1991 : 386-387).

La renaissance du conservatisme, la mise en échec du néocorporatisme social-démocrate et la refondation « pluraliste » des rapports collectifs du travail, 1937-1947

Malgré le triomphe des démocrates lors de l'élection de 1936, les législations-phares du « second *New Deal* » en matière de relations du travail et de protection sociale demeurent fragiles sur les plans juridique et politique et, comme l'a bien expliqué Lichtenstein (1989 : 122-152 ; 2002 : 135-165 ; 2013b : 123), l'embryon d'une social-démocratie qu'on voit croître à l'époque sera tué dans l'œuf par la puissante réaction conservatrice des années 1937-1947. Avec le retour précipité, à l'automne 1937, de la récession, la bonne foi du patronat dans les négociations devient très sujette à caution : en effet, il devient clair qu'un segment important du patronat n'a accepté de reconnaître les syndicats industriels et de négocier avec eux de premiers contrats que dans la mesure où le pays semblait renouer avec la prospérité et où un conflit de travail, avec ses répercussions sur la production, lui eût coûté plus cher que des concessions. Encore, même dans ces conditions, certains patrons tels Henry Ford refusent-ils tout « compromis patronal-syndical » et continuent à combattre brutalement toute présence syndicale (Harris, 1982 : 8, 12-13, 23-26, 48). Au même moment, les « *New Dealers* » subissent une série de revers politiques majeurs. Les décisions budgétaires de Roosevelt au début de 1937 étranglent une économie en expansion, précipitant une contraction économique encore plus profonde que celle de 1929-1930, une situation que les ennemis politiques du président qualifient de « récession Roosevelt ». La récession, qui s'abat sur le pays en septembre 1937, conduit le président Roosevelt à renoncer au conservatisme fiscal qui était le sien, mais la force des oppositions institutionnelles l'amène aussi à mettre un terme aux réformes « libérales » du *New Deal*. Par la suite, les militants syndicaux et leurs alliés de l'administration Roosevelt battent en retraite stratégique. Soucieux de ne pas mettre ses principaux programmes en danger, Roosevelt refuse de s'aliéner les voix, cruciales il

est vrai, des démocrates du Sud, toujours plus enclins avec le temps à se rapprocher du Parti républicain. Le président doit faire face à une forte résistance des conservateurs jusque dans les rangs démocrates, puisque les élus du Sud négocient âprement le vote des principales mesures du *New Deal* afin que la ségrégation ne soit pas remise en cause par les politiques sociales ou le mouvement syndical. Roosevelt et les réformateurs démocrates « libéraux » de son administration et des suivantes ne parviendront pas à contrer cette coalition conservatrice entre démocrates du Sud et républicains du Nord-Est au Congrès (Lichtenstein, 2013a : 110 ; 2013b : 124).

Mettant une sourdine à son réformisme, Roosevelt entend refaire derrière lui l'unanimité du pays, qui s'enlise de plus en plus dans une crise politique en raison d'une résistance de plus en plus efficace des conservateurs face à la crise internationale à laquelle les États-Unis se retrouvent confrontés. Dès que commence la mobilisation industrielle pour la participation du pays à la Seconde Guerre mondiale, le CIO apporte son appui à Roosevelt en s'engageant à se conduire d'une manière « responsable » sous l'égide du National War Labor Board (NWLB), l'agence fédérale alors chargée de contrôler les relations industrielles. En contrepartie de sa renonciation officielle à la grève, le mouvement syndical obtient une forme de sécurité, soit le « maintien de l'adhésion » interdisant à un travailleur adhérent au syndicat de s'en retirer pendant la durée du contrat. Le CIO est ainsi assuré de continuer à percevoir ses cotisations, alors que les adhérents ne peuvent guère compter sur lui pour obtenir des augmentations de salaire autres que celles octroyées par le NWLB pour compenser l'inflation. C'est là une étape décisive dans l'« institutionnalisation de la négociation collective ». La contrepartie du développement d'un syndicalisme bureaucraté, lié au gouvernement fédéral, au sein duquel les dirigeants imposent leur autorité aux délégués d'ateliers jusqu'alors relativement autonomes, est le développement des bénéfices supplémentaires en matière d'assurances et de retraites, qui assurent aux ouvriers des grandes entreprises une couverture comparable à celle qu'on trouvera dans les pays européens dans l'après-guerre, mais sous la forme d'un « État-providence privé » (Lichtenstein, 1989 : 122-152 ; 2013a : 125-128).

D'influents dirigeants politiques et syndicaux espèrent toujours que la guerre permettra d'implanter aux États-Unis un régime néocorporatiste

calqué sur le modèle social-démocrate qui se consolide alors en Suède et dans d'autres pays d'Europe du Nord et du Centre. De fait, la négociation de type néocorporatiste est presque devenue un réflexe politique lorsque, en novembre 1945, le président Harry S. Truman convoque un conclave tripartite de toutes les grandes organisations syndicales et patronales, afin de définir avec son administration une politique salariale nationale et de déterminer le pouvoir et les prérogatives des syndicats et des gestionnaires dans les relations du travail d'après-guerre. Le conclave convoqué par Truman échoue toutefois, car le patronat est désormais conscient que les négociations tripartites jouent à son désavantage et se mobilise pour contrer tout accord (Harris, 1982 : 111-118). Par la suite, les velléités syndicales d'instaurer un régime néocorporatiste aux États-Unis seront systématiquement mises en échec par le patronat et ses alliés politiques conservateurs, qui se mobilisent efficacement afin de limiter l'interventionnisme de l'État libéral et afin de « privatiser » à nouveau les rapports collectifs du travail en éventrant les formes embryonnaires d'intermédiation néocorporatistes des conflits d'intérêts pour les remplacer par un régime de relations industrielles dont les assises institutionnelles spécifiques seront ébauchés dans le LMRA de 1947 (Tomlins 1985 : 252 ; Lichtenstein 2002 : 135-165 ; 2013a : 100-110, 122, passim).

LES RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL DANS LE CAPITALISME AMÉRICAIN D'APRÈS-GUERRE, 1947-1980

La réaction conservatrice d'après-guerre contre le pouvoir syndical

À la fin de la guerre en 1945-1946, le mouvement syndical des États-Unis semble avoir acquis une puissance inégalée dans son histoire. Environ un tiers de l'ensemble des salariés non-agricoles appartient à un syndicat et la majorité d'entre eux est couverte par des contrats garantissant une certaine forme de sécurité syndicale. Beaucoup de gens à l'intérieur et à l'extérieur des syndicats prévoient que la proportion de travailleurs syndiqués sera amenée à croître encore plus à l'avenir et, effectivement, dans l'immédiat après-guerre, les effectifs syndicaux ne connaissent

pas d'effondrement comparable à celui qui s'était produit après la Première Guerre mondiale entre 1919 et 1922. Par ailleurs, le vote ouvrier mobilisé par les syndicats semble désormais absolument vital pour le succès électoral de la coalition du *New Deal*. Le CIO, notamment à travers son Comité d'action politique (Political Action Committee—PAC), participe activement à la vie politique à tous les niveaux, en général par l'intermédiaire du Parti démocrate. Durant les campagnes électorales, le mouvement syndical a même tendance à se comporter comme une instance du parti: ses appels ne visent pas que ses membres, il cherche à rassembler les autres groupes populaires et à animer leur intervention politique. Depuis le *New Deal*, le mouvement syndical « constitue un bloc social-démocrate dans le tissu politique des États-Unis, qui arrive épisodiquement à élargir la couverture de l'État-providence, à étendre les droits rattachés à la citoyenneté et à défendre le niveau de vie de la classe ouvrière américaine, y compris des personnes peu susceptibles d'adhérer un jour à un syndicat » (Lichtenstein, 2011 : 532). Les syndicats cherchent aussi à étendre aux organisations démocrates du Sud les traits « libéraux » et les engagements sociaux qui caractérisent davantage le parti à l'échelle nationale. La génération de dirigeants syndicaux en poste à la fin de la guerre et leurs alliés « libéraux » semblent alors désireux de faire avancer les réformes du *New Deal* jusqu'à ce qu'ils aient construit, selon l'expression de l'économiste du travail Sumner Slichter (1961), un « État ouvrieriste » (*laboristic state*).

Rétrospectivement, il convient toutefois de reconnaître que l'image d'un mouvement ouvrier alors assez puissant pour instituer aux États-Unis un « État ouvrieriste » s'avère trompeuse. En fait, l'expérience américaine d'après-guerre en matière de rapports collectifs du travail, de politique ouvrière et de politiques sociales en est plutôt une d'offensive conservatrice contre le mouvement ouvrier et le « libéralisme » du *New Deal*, d'« éclipse » de la social-démocratie et, à partir du milieu des années 1950, de déclin du syndicalisme. Dans l'immédiat après-guerre, il n'existe toujours pas aux États-Unis de mouvement ouvrier assez puissant et unifié pour obtenir du patronat ou de l'État des concessions « néocorporatistes » ou « sociales-démocrates » comparables à celles gagnées à l'époque par les mouvements ouvriers d'Allemagne, de Grande-Bretagne, des Pays-Bas ou des pays scandinaves (Maier, 1984 : 39-59 ; Ulman, 1987 : 4, 9-11 ; Jacoby, 1991 : 174-177, 195 ;

Lichtenstein, 2013a : 101). Jusqu'à une période récente, les historiens, les juristes et les spécialistes des relations du travail américaines d'après-guerre souscrivaient à l'idée qu'un « accord » entre syndicats et patronat (*labor-management accord*) caractérisait l'ordre économique, politique et social né du *New Deal*. Pourtant, bon nombre d'excellents travaux démontrent que la faiblesse relative et le manque d'unité du mouvement des travailleurs américains expose les syndicats du CIO et leur plateforme social-démocrate à une puissante contre-offensive rassemblant le patronat et ses alliés politiques conservateurs (Fones-Wolf, 1994 : 3-4, 96, 108 ; Lichtenstein, 2002 : 158 ; 2013a : 98-140 ; Richards, 2008 : 38). À ce sujet, il faut d'abord et avant tout évoquer le combat acharné mené par les gens d'affaires et leurs associations entre 1935 et 1947 pour faire amender, sinon carrément abroger, le NLRA afin d'en limiter les conséquences sur leur pouvoir réel au sein des entreprises et, de manière générale, sur l'ordre politico-économique et social conservateur auquel ils étaient attachés. Regroupés sous l'égide de la National Association of Manufacturers (NAM) ainsi que dans d'autres organisations patronales, la plupart des gens d'affaires y voient une entorse inique au sacrosaint « droit de la direction de diriger » et une évolution anti-américaine (*unamerican*), voire socialiste. Lorsque les républicains remportent les élections de mi-mandat (*Midterm elections*) de 1946, la révision conservatrice de la loi Wagner semble inévitable.

La loi Taft-Hartley et la structure des relations du travail d'après-guerre

La promulgation de la loi Taft-Hartley est un événement politique et elle occupe, en ce sens, une position bien marquée dans la chronologie de la réaction conservatrice d'après-guerre contre le libéralisme du *New Deal* et le mouvement syndical, dont les succès seront de plus en plus retentissants avec le temps (Fones-Wolf, 1994 : 43 ; Lichtenstein, 2002 : 135-165 ; Shermer, 2012a : 124). En réaction à la puissante vague de grèves qui déferle sur la nation en 1946, le Congrès fédéral, contrôlé par des républicains et des démocrates conservateurs, amende la loi Wagner dans un sens durablement conservateur et restrictif afin de limiter le pouvoir des syndicats (cf. Tomlins, 1985 : 251 ; Atleson, 1998 : 209-215 ; Lichtenstein, 2002 : 135-165 ; Brody, 2005 : 131 ; Gross, 2011 :

221). C'est ce qu'ils parviennent à faire concrètement en privant la direction et les membres des syndicats du recours à certaines formes d'action concertée (grève de solidarité, boycott « secondaire »), en les obligeant à fournir un préavis avant de lancer les formes de grèves demeurées licites, en réactivant le pouvoir de l'injonction en cas de rupture de contrat et en privant les organisations syndicales d'un segment important de leur « minorité militante », notamment les membres du parti communiste, qui sont les premiers visés, mais aussi d'autres radicaux de gauche. C'est en outre le LMRA de 1947 qui rend l'élection à bulletin secret obligatoire pour la « certification » du syndicat (Brody 2005 : 104, 131). La « certification » d'un syndicat est désormais précédée d'une campagne au cours de laquelle chacune des parties intéressées (employeur, syndicat concurrent, groupe de salariés) peut s'exprimer librement, grâce à la garantie constitutionnelle du « *free speech* », à la seule condition de ne pas manquer, comme c'est souvent le cas (Brody, 2005 : 99 et suiv., 130 et suiv., *passim*), à certaines règles d'honnêteté et de loyauté d'une manière qui serait constitutive d'une « pratique déloyale de travail ». De nombreuses mesures sont, en outre, prises pour assurer la « liberté de choix » des salariés qui, aux yeux de la loi Taft-Hartley, sont devenus des électeurs faisant individuellement un choix entre la négociation collective et la négociation individuelle.

On assiste d'ailleurs à la réinsertion dans l'article 7 du droit des travailleurs « de s'abstenir de quelque activité [concertée] que ce soit » (Gross, 1995 : 4, 13 ; Brody, 2005 : 130). C'est en s'appuyant sur cet extrait de la loi que la droite américaine a, pendant et après la Seconde Guerre mondiale, lancé des campagnes antisyndicales dites du *right to work*. Dans les États, à la suite des efforts du National Right to Work Committee, qui choisissent de privilégier le *right to work*, les salariés non syndiqués acquièrent notamment des droits de non-syndicalisation, mais sans aucune contrepartie de négociation individuelle. Ces droits sont plus forts que ceux qu'ils avaient dans le régime de relations du travail d'avant le *New Deal*, puisque désormais en aucune circonstance, même avec l'accord de leur employeur, on ne peut exiger d'eux qu'ils adhèrent à un syndicat pour conserver leur emploi. Encore plus remarquable, bien que plus rarement soulignée, est l'attaque menée par les instigateurs conservateurs de la loi Taft-Hartley contre la conception de l'auto-organisation de la loi Wagner : non seulement l'élection à bulletin secret

devient obligatoire pour la certification du syndicat, mais, en outre, de nouvelles « pratiques déloyales » protègent désormais les travailleurs de la coercition que pourraient exercer sur eux les organisations syndicales. Par contre, les employeurs se voient octroyer le droit de participer aux campagnes de représentation. Les commanditaires conservateurs de la loi TaftHartley s'attaquent ainsi, comme l'a noté Brody (2005 : 130-131), non pas à l'édifice institutionnel de la négociation collective, mais aux « prémisses fondamentales de la solidarité » entre salariés qui, de tout temps, avait été au fondement du pouvoir syndical. Dans cette entreprise, le patronat américain et ses alliés politiques conservateurs réussissent « à mettre en branle, au nom des droits individuels et du libre choix, les forces corrosives ayant miné la loi. Bien que le président Truman et le Parti démocrate aient remporté l'élection présidentielle de 1948 en partie grâce au vote des syndiqués et sur la base de l'engagement d'abroger la loi Taft-Hartley, une fois de retour au pouvoir, les démocrates ne firent rien.

Apogée et déclin précoce du pouvoir syndical dans le « Nouvel État industriel » d'après-guerre

Dans l'après-guerre, l'application du pouvoir de l'État appuie de moins en moins l'action collective des salariés et, de la sorte, leur pouvoir de négociation. Dans la loi Wagner, la pratique et la procédure de la négociation collective avaient été « encouragées » en vue de réduire les conflits sociaux qui entravaient le commerce interétatique, mais aussi en partie parce que la Grande Dépression avait produit une rationalité économique en faveur de la négociation : son absence « tend à aggraver les récessions récurrentes de l'activité du monde des affaires, en déprimant les taux des salaires et les conditions de travail dans et entre les industries ». Ces propositions, héritées du « néocorporatisme » du *New Deal* à ses débuts, sont encore présentes dans la loi Taft-Hartley, mais rares sont les politiciens qui s'y réfèrent toujours dans le contexte du boom économique d'après-guerre. D'ailleurs, en termes plus généraux, la politique républicaine et celle des démocrates conservateurs d'après-guerre ne correspondent plus vraiment à la politique avouée de la législation du travail selon laquelle la représentation syndicale et la négociation collective sont bonnes pour le pays. Le pouvoir syndical constitue, certes, un

des piliers du « capitalisme américain » et du « Nouvel État industriel » décrits dans l'après-guerre par l'économiste John Kenneth Galbraith (2010, orig. 1952-1967). Si, pour un temps, le mouvement syndical américain arrive selon ce dernier à exercer un « pouvoir compensateur » à propos d'un éventail d'enjeux économiques, politiques et sociaux, l'évolution du capitalisme américain d'après-guerre n'en est pas moins marquée, à la suite de la Guerre de Corée, par le déclin de ses effectifs et de son pouvoir.

Dès 1945, l'échec de la grande grève lancée par les UAW (United Auto Workers) contre General Motors persuade les dirigeants syndicaux que, pour instituer la « démocratie industrielle » dans les grandes sociétés, il est désormais vain de compter sur l'aide de l'État, qui prend des traits de plus en plus conservateurs. Cet échec les pousse inversement à négocier directement avec les grandes sociétés des garanties nouvelles pour les salariés en échange de leur renoncement à des réformes plus ambitieuses du capitalisme américain (Lichtenstein, 1989 : 122-152 ; 2013a : 99). En 1950, Charles Wilson, le PDG de la General Motors, et Walter Reuther, le président des UAW, concluent un contrat de 5 ans – le « traité de Détroit » – par lequel, en échange d'avantages salariaux et sociaux, les syndicats se portent garants du non-recours à la grève de leurs membres. C'est là un précédent qui va être largement imité. Au milieu des années 1950, les jalons d'un « État-providence privé » ont été institués, la quasi-totalité des syndiqués étant désormais couverts, grâce à leur convention collective, par des assurances santé et 75 % par des régimes de retraite complémentaires. Beaucoup de syndiqués bénéficient aussi de clauses assurant le maintien, et même une nette progression, de leur pouvoir d'achat. Et en 1955, Reuther obtient même la création d'une assurance chômage supplémentaire pour mieux protéger les salariés contre les retombées de l'automatisation (Lichtenstein, 2013a : 125).

Cette affirmation du pouvoir syndical connaît toutefois une sorte de pic autour de l'année 1955 : les deux grandes centrales décident de fusionner et de confier au leader de la première, George Meany, le soin de présider la confédération American Federation of Labor—Congress of Industrial Organization (AFL-CIO) nouvellement créée. Si Meany et le président du CIO Walter Reuther finissent par surmonter leur vieille rivalité, c'est non seulement parce qu'ils espèrent tirer une nouvelle force de leur union, mais aussi parce que tout espoir de réforme du droit du travail

s'évanouit avec l'arrivée à la Maison-Blanche de Dwight D. Eisenhower en novembre 1952 et d'une majorité républicaine au Congrès en janvier 1953. En fait, les dirigeants syndicaux redoutent de voir l'administration Eisenhower faire voter un texte plus restrictif encore que la loi Taft-Hartley. Surtout, l'image des syndicats pâtit bientôt des révélations que diverses enquêtes apportent sur la corruption des dirigeants de certaines fédérations et du traitement qu'en font les conservateurs. L'AFL-CIO a beau se démener et même expulser les Teamsters (le syndicat des camionneurs dont des leaders, tel Jimmy Hoffa, sont liés au crime organisé), rien n'y fait. Une enquête sur la corruption syndicale menée à partir de 1957 débouche, dès 1959, sur la loi Landrum-Griffin qui, pour prévenir les dérives passées, exige plus de transparence dans les finances des syndicats ainsi qu'une organisation plus démocratique (Lichtenstein, 2013a : 162-166).

Un an seulement après la promulgation de la loi Landrum-Griffin, les doyens du champ des relations industrielles, qui prédisent à l'époque la convergence des « systèmes » de relations industrielles vers l'« industrialisme pluraliste » déjà institué aux États-Unis, publient une série d'essais dans lesquels ils annoncent leur satisfaction à l'égard de cette dernière. L'hégémonie du paradigme du « pluralisme industriel » est tellement achevée aux États-Unis que les principaux praticiens et théoriciens dans les champs du droit, de l'économie et des relations du travail déclarent le « système » américain presque parfait. Ce « système » dépolitisé de négociation collective est érigé en modèle pour les mouvements syndicaux et les « élites » économiques et politiques des autres pays, en particulier ceux des pays d'Europe occidentale qui souffrent de l'influence de mouvements syndicaux surpolitisés et d'États trop « interventionnistes » en matière de relations du travail (Kerr *et al.*, 1960 : 282-284, 290-291). De telles célébrations de l'« industrialisme pluraliste » et de la « maturité » syndicale américaine, courantes à la fin des années 1950 et au cours des années 1960, font toutefois l'éloge d'un « système » qui s'avère être arrivé à pleine maturité et dont les fondations commencent d'ores et déjà à s'éroder. Pour certains analystes, parmi les plus perspicaces, tels Solomon Barkin (1961), un « déclin » et une série de « crises » affligeaient déjà le mouvement syndical, et avec lui une érosion du régime de rapports collectifs du travail, à l'époque de la présidence d'Eisenhower. Une fois le NLRB aux mains des républicains après l'élection d'Eisenhower,

les employeurs obtiennent en plusieurs matières une évolution juridique qu'ils appelaient de leurs vœux depuis la fin des années 1930 (Barkin, 1961 : 20 ; Gross, 1995 : 92). Compte-tenu de l'échec désormais patent du mouvement syndical américain à parer les coups de plus en plus durs qui lui sont assénés par la droite dans l'arène politique, une part du blâme pour sa « crise » et son « déclin » tend, naturellement, à retomber aussi sur le droit public du travail, tel qu'institué de manière plus conservatrice par les restrictions des réformes de 1947 et de 1959, sous l'impulsion des pressions exercées par le patronat et ses alliés politiques.

Faute de pouvoir évoquer ici l'ensemble des critiques qui ont été adressées au régime du contractualisme d'établissement d'après-guerre, nous nous bornerons à présenter trois brèves observations. La première n'est pas nouvelle, mais elle prend un relief accru depuis l'amorce d'un déclin *absolu* du nombre de syndiqués dans le secteur privé aux États-Unis, au tournant des années 1980. Il est clair que le régime américain de rapports collectifs du travail ne profite qu'à un trop petit nombre de salariés syndiqués, qui va en diminuant depuis des décennies (Barkin, 1961 : 9 ; Goldfield et Bromsen, 2013 : 234 ; Rosenfeld, 2014 : 10-30). Le fait est grave dans un pays où la protection légale, au moins dans certains domaines, est réduite à un strict minimum. Les employés y sont de longue date et, pour la très grande majorité, pratiquement livrés à un pouvoir patronal « incontrôlé » puisque institué sur la base du droit de propriété. Ce pouvoir patronal se décuple bureaucratiquement parlant avec l'institution d'un pouvoir proprement « normatif » (qui nous ramène à l'idée que l'employeur est la source première du droit applicable dans l'entreprise) ainsi qu'avec l'institution d'un pouvoir de direction réputé « exceptionnel » (Jacoby, 1991). L'entreprise non organisée est toujours restée, de loin, la norme aux États-Unis (Rosenfeld, 2014 : 10 et suiv.), et n'est le siège que de relations individuelles reposant sur le contrat (*employment contract*) passé entre l'employeur et chacun des salariés. C'est dire qu'au lieu d'être partagé, le pouvoir est ici entre les mains du seul employeur, dans la plus pure tradition individualiste et conservatrice qui est celle des propriétaires et gestionnaires du capital états-unien depuis des lustres (Jacoby, 1991 : 185 ; Lichtenstein, 2013a : 105).

Pour sa part, le champ d'application de la négociation collective promue par le NLRA reste depuis des décennies très insuffisant pour que soit

réalisée la promesse ambiguë d'une démocratie industrielle américaine (Summers, 1979 : 29-49 ; Gross, 1995 : 99 ; 2011 : 223-224 ; Lichtenstein, 2013a : 30-38, 166). Bien que les chantres du pluralisme industriel analysent les négociations collectives comme des formes de gouvernement impliquant une forme de « codétermination » dans l'entreprise, celle-ci détonne des institutions qui en viennent à l'époque à prévaloir sous les régimes néocorporatistes de pays tels l'Allemagne ou la Suède dans la mesure où le droit du travail américain ne connaît pas, voire interdit, les formes institutionnelles de « cogestion » ou de représentation des salariés « à l'européenne » ; mais aussi du fait que, même à l'apogée de l'influence exercée par les syndicats sur les directions des entreprises dans les années 1939-1947, les efforts déployés par ces derniers afin d'instituer des formes de « codétermination » par la négociation collective peinaient alors de plus en plus à faire reculer la frontière de ce qu'il est convenu d'appeler le « droit de la direction de diriger » (*right of management to manage*). C'est dans ce domaine surtout que des problèmes se posent dès lors pour déterminer le champ exact de la négociation au sein du régime américain et, par contrecoup, pour déterminer l'étendue des pouvoirs qui demeurent réservés à l'employeur et qui constituent un des derniers réduits, mais non le moindre, de l'« autocratie industrielle » contre laquelle les réformateurs de l'époque du *New Deal* en étaient venus à s'ériger (Harris, 1982 : 98-101, 112, 139 ; Atleson, 1983 : 115, 122, 128, 130, 133 ; 1998 : 86-102).

Un troisième reproche adressé depuis longtemps au régime américain de rapports collectifs du travail réside dans l'insuffisance des garanties qu'il confère aux salariés et aux syndicats contre les manœuvres de toutes sortes dont ils peuvent être victimes et qui visent à contrarier le déroulement « normal » de la procédure d'« organisation » de l'entreprise et de négociation collective. En dernière analyse, la pauvreté de la « démocratie industrielle » américaine tient principalement au fait « que la grande majorité des employeurs n'a jamais accepté le principe de base de la démocratie industrielle [...]. Plutôt que de la soutenir et l'encourager, les employeurs [américains] ont vigoureusement résisté à la démocratie industrielle » (Summers, 1979 : 37). La principale ligne de fracture du régime de rapports collectifs du travail d'après-guerre est ainsi venue du côté des employeurs qui, après un premier temps de surprise pendant lequel ils ont « joué le jeu » imposé par le NLRA puis le

LMRA, se ressaisissent, trouvent les moyens de contourner ou de paralyser bien des dispositions légales et, dans de nombreux cas, reprennent avec ardeur les bonnes vieilles campagnes antisyndicales qui s'étaient révélées si efficaces à l'époque du « Plan américain » (Summers, 1979: 33). Le spécialiste du droit du travail, Paul Weiler (1990: 109), évoque « l'hostilité profonde du monde des affaires américain à la représentation syndicale ». Déjà « exceptionnellement » bien ancrée et instituée dans l'entre-deux-guerres (Jacoby, 1991), l'hostilité du patronat envers les syndicats ne cesse de s'exprimer après la Seconde Guerre mondiale, n'en déplaise aux tenants de la thèse surannée d'un accord à l'américaine entre patronat et syndicats (*labor-management accord*) (pour une critique approfondie de celle-ci, voir e.g. Lichtenstein, 2002: 135-165; 2013a: 98).

Les architectes du NLRA puis du LMRA prennent certes des précautions pour en imposer le respect grâce à un mécanisme permettant au NLRB, au terme d'une procédure pour « pratique déloyale de travail », de délivrer un ordre de faire ou de ne pas faire (par exemple un ordre de négocier ou de mettre fin à un comportement antisyndical), dont l'efficacité est garantie par les tribunaux. L'expérience montre pourtant que le but visé n'est pas toujours atteint et il est désormais certain que la situation n'a cessé de s'aggraver à partir de 1957. En effet, le recours patronal aux « pratiques déloyales », après avoir régressé pendant des années, se fait à partir de la fin des années 1950 de plus en plus couramment et en conséquence les syndicats rencontrent de plus en plus d'embûches lors de leurs campagnes de recrutement, dont le taux de succès se met à chuter dès cette époque, à mesure que le patronat adopte une nouvelle « ligne dure » (*hard line*) face aux campagnes de syndicalisation, notamment. Les employeurs américains ont depuis fort longtemps recours à différentes stratégies d'« évitement syndical » (*union avoidance*) ou de démolition des syndicats (*union busting*). Mais au cours des années 1958-1963, de nombreux employeurs abandonnent leur posture auparavant relativement conciliante en matière de reconnaissance syndicale et de négociation collective pour adopter plutôt une « ligne dure » dans les relations du travail (Barbash, 1961: 26; Barkin, 1961: 16; Northrup, 1961: 14; Kochan *et al.*, 1994: 37-38; Lichtenstein, 2013a: 124, 129, 139, 162, 183). En ce qui concerne la manière forte et la gamme plus « étoffée » de moyens de « dissuasion » (Weiler, 1990: 110) développés

dans cette perspective, on connaît la prolifération des firmes spécialisées dans l'*union busting*. Les employeurs prennent l'habitude d'engager les services d'officines juridiques antisyndicales se spécialisant dans la lutte contre les campagnes de recrutement (Logan, 2002 : 197-214 ; 2006 : 651-675 ; Lichtenstein, 2012 : 257). Ces firmes peuvent mettre sur pied des campagnes antisyndicales d'autant plus efficaces que des menaces de licenciement planent sur les salariés : souvent, les employeurs défient simplement la loi et licencient les militants syndicaux, conscients que les sanctions pour une telle action sont plutôt légères (Weiler, 1990 : 112-114 ; Brody, 2005 : 130). La « liberté de parole » de l'employeur durant les campagnes de recrutement et la possibilité de mettre fin à tout moment au contrat des salariés donnent lieu à des abus et ouvrent la voie aux pratiques les plus critiquables, sauf du point de vue des alliés conservateurs du patronat antisyndical (Brody, 2005 : 62, 66-70, 72-73 ; Lichtenstein, 2012 : 264). On voit aussi des cas où la victoire du syndicat aux élections est suivie de négociations qui traînent en longueur ou s'enlisent, faute de « bonne foi » du côté patronal. Les licenciements abusifs et les négociations « de mauvaise foi » ne cessent d'augmenter depuis des années. Enfin, les défauts de la procédure applicable en cas de pratique déloyale de travail apparaissent de plus en plus clairement, du fait des délais trop longs et de sanctions insuffisantes.

Les syndicats américains ont lancé des campagnes vigoureuses en faveur d'amendements rectifiant les lacunes du NLRA et du LMRA (on lutte même pour l'abrogation des amendements Taft-Hartley afin de retrouver l'esprit original de la loi Wagner), mais n'ont jamais réussi, à ce jour, à faire adopter de telles réformes. Comme l'indique Lichtenstein (2011 : 532-533), « [l]es syndicats américains ont presque toujours échoué à faire avancer la législation en faveur de leur renforcement institutionnel et de la reconnaissance de leur légitimité politique ». En effet leur influence politique, qui a permis de faire de la force de travail syndiquée une épine dorsale de la mobilisation électorale du Parti démocrate, a rarement réussi à augmenter la vitalité institutionnelle des syndicats, ainsi que leur capacité à organiser de nouveaux membres. Quand des demandes de ce genre sont faites, les présidents et les politiciens républicains les dénoncent fermement, tandis que la plupart des démocrates, y compris la quasi-totalité des présidents démocrates d'après-guerre, voient une

telle législation comme le produit d'un groupe d'intérêt impopulaire, donc dévalorisé et ignoré.

Il semble indéniable que, dans ce contexte et malgré toutes les précautions prises par les architectes du régime, les lacunes ou les faiblesses de la loi permettent certaines échappatoires que les employeurs s'empressent rapidement d'exploiter pour lutter contre l'« organisation » de leur personnel. Au tournant des années 1950 le responsable des relations humaines de la General Electric Co., Lemuel Boulware, met en place une stratégie qui fait de GE, le troisième employeur du pays, une société à la fine pointe dans le domaine de la lutte antisyndicale (Phillips-Fein, 2006 : 251-254). En Arkansas, le juriste John Tate, qui fonde en 1956 l'un des premiers cabinets spécialisés dans la lutte antisyndicale, s'appuie sur des stratégies similaires pour aider une jeune entreprise, Wal-Mart, à éviter la négociation collective (Lichtenstein, 2012 : 255). Tandis que les dirigeants de General Electric et de Wal-Mart cherchent à combattre les syndicats, d'autres capitalistes conservateurs rassemblent les financements nécessaires pour se lancer en campagne politique active contre le « libéralisme » du *New Deal* et sa base. Sous l'influence des planteurs du delta du Mississippi au sud-ouest, l'Arkansas est le premier État à légiférer sur le *right to work* (Lichtenstein, 2012 : 253). Ce n'est qu'une question de temps avant que les capitalistes d'autres États, tels que l'Arizona ou le Texas, ne s'engagent aussi activement en politique en faveur de ces mesures, qui non seulement affaiblissent les syndicats en compliquant fortement la collecte des cotisations, mais surtout contribuent à l'établissement d'une « atmosphère sociale antisyndicale » (Barkin, 1961 : 23) puisque ces mesures sont perçues comme un signe de l'hostilité des États à l'égard du syndicalisme.

Même si la plupart des campagnes sont perdues en 1958, les patrons conservateurs ne se laissent pas décourager et continuent à se mobiliser en appui aux lois frauduleusement nommées « *right-to-work laws* » – lesquelles n'ont rien à voir avec une quelconque garantie du « droit au travail », mais ont plutôt pour objectif de créer pour les travailleurs récalcitrants à l'adhésion à un syndicat un droit de bénéficier des avantages négociés par le syndicat sans en être membres et sans assumer les frais de son financement (Brody, 2005 : 130, 140, 152 ; Shermer, 2012a : 118). Le mouvement des patrons conservateurs est apparu au cours des années 1950 et il a connu un essor important au début des années 1960

en se rassemblant notamment à l'occasion de la campagne présidentielle de l'ultraconservateur Barry Goldwater en 1964. À la différence de certains de ses prédécesseurs, tel le sénateur Joseph McCarthy, Goldwater ne se contente pas de soulever le spectre d'une « infiltration communiste » des États-Unis ; il affirme, en faisant écho à Friedrich von Hayek, que le progressisme « libéral » et « syndical » mènent au collectivisme, au socialisme et ainsi au totalitarisme (Shermer, 2012a : 118). Goldwater a beau être écrasé par le candidat démocrate Lyndon B. Johnson, sa campagne conserve l'appui des segments les plus conservateurs des milieux d'affaires et galvanise en outre des milliers d'activistes conservateurs, leur donnant goût pour la politique. Les liens forgés durant la campagne Goldwater survivent en effet à la défaite et joueront un rôle crucial dans l'essor politique vertigineux de Ronald Reagan et de la « Nouvelle Droite ».

TRAJECTOIRE HISTORIQUE CONTRASTÉE ET DÉFAITES POLITIQUES DU SYNDICALISME DANS LE SECTEUR PUBLIC

Dans l'intervalle, c'est la mobilisation et la convergence des réseaux et des organisations conservateurs et libertariens mis en place à partir des années 1950, notamment sous l'égide du National Right to Work Committee (NRWC), qui expliquent l'échec définitif de la loi Clay en 1976 – projet de réforme qui vise à instituer une « loi Wagner pour les agents publics » (McCartin, 2008). Si, dans le secteur privé, on assiste déjà à l'érosion du régime de rapports collectifs du travail et au déclin du syndicalisme au cours des années 1953-1975, une évolution différente se produit dans le secteur public. Au cours de cette période, les agents publics du gouvernement fédéral, des gouvernements des États ou des autorités locales obtiennent le droit de former des syndicats et certains États adoptent des lois accordant le droit de grève aux employés des États et des autorités locales. Un changement radical dans les relations du travail au sein du secteur public se produit ainsi entre 1953 et 1975 (pour d'excellentes synthèses, voir Slater, 2004 : 158 et suiv. ; McCartin, 2008 : 126-129). Au milieu des années 1970, cependant, les espoirs des militants et réformateurs qui s'attendent alors à voir le droit des relations du travail du secteur public s'aligner, à l'échelle nationale, sur les règles

établies du système wagnérien, sont déçus par la contre-offensive du mouvement conservateur, notamment sous la direction du NRWC, qui assure la défaite du projet de loi Clay, intitulé National Public Employee Relations Act (NPERA), qui vise notamment à accorder le droit de grève aux agents publics. Lors des débats au Congrès, les élus républicains se font alors l'écho des arguments développés contre la grève dans les ouvrages et rapports publiés par les conservateurs depuis près de 20 ans. Reconnaître le droit de grève des agents publics, expliquent-ils, reviendrait à compromettre la souveraineté de l'État américain et celle des collectivités locales, lesquels seraient, de fait, contraints de négocier avec des syndicalistes voyous (*union thugs*). Une fois encore, c'est la majorité des citoyens qui souffrirait de la violence de la grève, seule manière pour les dirigeants syndicaux d'imposer leurs exigences aux élus (McCartin, 2008 : 141 ; McCartin et Vinel, 2012 : 245). En 1981, Ronald Reagan met cet argument à profit dans la gestion du conflit des aiguilleurs du ciel.

LES RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL À L'ÈRE DU NÉOCONSERVATISME TRIOMPHANT, 1980-2008

La « révolution conservatrice » reaganienne, l'efflorescence de l'*union busting* et l'approfondissement de la crise syndicale depuis 1980

L'historien Joseph McCartin (2011) estime que l'écrasement de la grève lancée par le syndicat des contrôleurs aériens (Professional Air Traffic Controllers Organization, PATCO) par le président républicain est l'un des événements les plus importants ayant déterminé l'évolution ultérieure des relations du travail aux États-Unis. La défaite de PATCO a un effet dévastateur pour le mouvement syndical à l'échelle nationale. Le déclin très marqué de la militance des syndiqués qui se manifeste immédiatement dans le secteur public participe d'un brusque déclin plus général du recours à la grève aux États-Unis : dans le contexte de la crise qui sévit au cours des années 1979-1982, les employeurs du secteur privé, comme du secteur public, voient dans le recours croissant à des briseurs de grève, qui prennent la forme, légale aux États-Unis, de travailleurs de remplacement permanents, un moyen d'imposer aux

salariés des conditions de travail et de rémunération que la négociation collective ne leur permet pas d'obtenir et y recourent donc plus fréquemment. Paradoxalement, compte tenu du recours systématique aux travailleurs de remplacement permanents qui l'accompagne, la grève s'affirme alors comme une stratégie patronale aux effets dévastateurs. L'échec de la grève PATCO aura des conséquences d'autant plus retentissantes sur l'ensemble des relations du travail du fait que le licenciement des aiguilleurs est interprété par beaucoup d'employeurs comme un feu vert autorisant le rejet pur et simple de toute forme de négociation collective et qu'on observe alors un accroissement majeur des interventions de cabinets spécialisés dans l'« évitement syndical » (*union avoidance*) ou la démolition des syndicats (*union busting*) par l'intermédiaire de violations pures et simples du droit du travail (Logan, 2006 : 665-666 ; McCartin, 2011 : 328, 338)

Si les éléments d'analyse qui précèdent nous permettent de comprendre pourquoi le syndicalisme américain, l'institution de la négociation collective et le recours par les salariés états-uniens à l'action collective déclinent soudainement à partir du début des années 1980, il nous faut en prendre d'autres en compte pour expliquer pourquoi ce déclin s'est poursuivi, à toutes fins pratiques, jusqu'à maintenant. Inquiet devant l'intensification de la concurrence étrangère qui rogne la rentabilité des entreprises, las de l'accumulation des réglementations et des régulations qui obèrent selon la droite leur productivité et sensible à l'émergence d'un nouveau climat politique plus propice à la promotion de ses intérêts, le vieil establishment industriel et financier se montre aussi plus réceptif désormais aux suppliques des entrepreneurs flamboyants de la *Sunbelt* contre l'interférence étatique. Ces derniers éprouvent sans doute d'autant moins de mal à convertir nombre des dirigeants des firmes plus anciennement établies aux doctrines de la « Nouvelle Droite » que la loyauté de certains propriétaires envers le « libéralisme » du *New Deal* n'a jamais été que très limitée et que, dès les années 1950, certains d'entre eux n'ont pas hésité à délocaliser une partie de leurs activités dans le Sud pour y exploiter une main-d'œuvre non syndiquée, plus « docile » et meilleur marché (Friedman, 2012 : 79-97 ; Shermer, 2012b : 91-104). En 1976, l'élection du président démocrate Jimmy Carter porte cette mobilisation patronale en faveur d'une alternative conservatrice au « libéralisme » des démocrates et des syndicats à de nouveaux sommets.

Puis, en 1977, sous l'égide de la National Association of Manufacturers, un « Conseil pour un environnement sans syndicats » (*Council on a Union-Free Environment*) est créé afin de contrer la campagne menée par l'AFL-CIO dans le but de réformer le droit des rapports collectifs du travail. La mesure de l'influence de la « Nouvelle Droite » est bientôt donnée quand, en 1978, les « quatre chevaliers de l'Apocalypse » (NAM, NRWC, US Chamber of Commerce, et Business Roundtable), comme certains de leurs adversaires vont les appeler, neutralisent les efforts déployés par les syndicats et, mollement (Fink 1998), par l'administration Carter en faveur du renforcement du NLRB, qui répertorie à l'époque une explosion du nombre de « pratiques déloyales » patronales (Goldfield, 1987 : 90-91, Tableau 11 ; Goldfield et Bromsen, 2013 : 236, Tableau 1).

Dans la foulée de la quasi-faillite de Chrysler en 1979 et des concessions contractuelles alors obtenues des UAW, s'instaure ensuite ce que l'on a appelé les concessions contractuelles (*concession bargaining*), qui loin d'être simplement causées par la récession de 1979-1982, deviennent un trait permanent des contrats des années 1980 et d'un nombre croissant de ceux qui ont été signés – bon an, mal an – depuis. Sans répéter ce qui a été analysé ailleurs, rappelons en effet que la négociation de contreparties s'est développée dans les secteurs de l'industrie manufacturière où les syndicats étaient fortement implantés (automobile, sidérurgie) puis dans les commerces de gros et de détail et dans tout l'agro-alimentaire. Bientôt, les concessions contractuelles s'étendent à des industries à forte rentabilité presque complètement isolées de la concurrence étrangère tels les métiers du bâtiment et du transport routier (Lichtenstein, 2013a : 225-234). La fin des années 1970 et les années 1980 ne sont pas seulement marquées par l'institutionnalisation des concessions contractuelles : elles donnent aussi lieu à la montée en puissance d'une idéologie conservatrice qui théorise le rejet pur et simple du syndicalisme et de la négociation collective du fait que cette dernière, selon les dires du président du NLRB nommé par Ronald Reagan, Donald Dotson, « signifie fréquemment monopole, destruction du marché » (cité dans Gross, 1995 : 252 ; Gross, 2011 : 215-216 ; Weiler, 1990 : 45, 118-119, 121). Le NLRB joue un rôle beaucoup plus important qu'initialement prévu ; depuis les années 1980, il se politise dans un sens hostile aux syndicats, en particulier du fait que le président Reagan nomme alors comme

membres des amis politiques ouvertement opposés au mouvement syndical et inspirés de la théorie de la « Nouvelle Droite » (Gross, 1995 : 270 ; 2011 : 215).

Quel rapport y a-t-il entre cette théorie et ce qui se passe en réalité dans les relations du travail ? On sait que les employeurs n'ont pas mené l'offensive seulement sur le terrain des concessions depuis le milieu des années 1970, mais qu'ils sont de plus en plus nombreux à avoir tenté, par diverses stratégies, dont le déploiement va en s'accéléralant, de créer un *union-free environment*, en un mot des stratégies visant à se débarrasser des syndicats. « L'hostilité des entreprises au syndicalisme est à la fois théorique et pratique », note Lichtenstein (2012 : 252). Depuis longtemps, « les cadres dirigeants conjuguent la défense d'une vision conservatrice des structures sociales et économiques avec des stratégies pratiques, mises en œuvre sur le lieu de travail, pour repousser les tentatives d'organisation des salariés aux États-Unis ». Bien qu'aucune entreprise n'ait réuni ces deux aspects du combat conservateur avec autant de succès qu'elle, Wal-Mart a servi d'exemple à d'autres entreprises qui l'ont largement suivie à travers l'économie capitaliste des États-Unis, qui est en outre traversée par des changements structurels dont les effets délétères sur les syndicats et la négociation collective sont bien connus. Le phénomène des délocalisations (*offshoring*), qui s'accélère alors en réponse à la concurrence croissante des firmes asiatiques et qui concerne principalement le secteur de la fabrication, suscite à son tour un débat sur la « désindustrialisation de l'Amérique » et sur sa contribution au processus de déclin dont font l'expérience les syndicats industriels depuis le milieu des années 1950. Il est désormais clair qu'alors que l'emploi non syndiqué est demeuré relativement stable dans le secteur manufacturier entre 1977 et 2012, l'emploi syndiqué a pour sa part diminué considérablement, passant de 7,5 millions à 1,5 million (Goldfield et Bromsen, 2013 : 234-235). Dans l'intervalle, le déclin et la dégradation en qualité de l'emploi industriel a pour contrepartie le processus de tertiarisation de l'économie. Or, il est désormais établi que la syndicalisation dans les services rencontre des obstacles particuliers du fait notamment de la fragmentation, de la dispersion et de la précarité des emplois. Cela est vrai même pour de grandes entreprises de services comme Wal-Mart, qui interdit de fait à ses salariés de se syndiquer et en même temps contribue, par sa position centrale dans l'économie capitaliste contemporaine, à la précarisation du travail (Lichtenstein, 2012).

En parallèle à celle des autres services privés, l'expansion de la finance a été d'un tout autre ordre. Elle a pris des dimensions littéralement révolutionnaires en transformant la carte de l'économie américaine et en s'approfondissant quasiment sans interruption à partir des années 1970, nonobstant les impacts destructeurs de ce processus de « financiarisation » sur les performances des entreprises non-financières et les crises récurrentes qu'engendre l'« instabilité systémique » qu'il accroît. Dans le contexte de cette financiarisation de plus en plus poussée du capitalisme américain, les années 1980, 1990 et 2000 sont le théâtre de vagues de restructurations radicales sous la houlette des « sorciers de Wall Street » pendant et entre les crises. Elles se distinguent aussi par l'émergence d'un « marché pour le contrôle des entreprises » qui donne lieu à des licenciements définitifs plutôt que temporaires, à un usage croissant de la flexibilité interne (heures supplémentaires, temps partiel) et externe (travail temporaire et externalisation) et à d'autres transformations du marché du travail qui entraînent la remise en cause progressive des accords négociés antérieurement entre syndicats et employeurs dans les entreprises non financières. Les syndicats doivent notamment accepter des concessions salariales pour protéger l'emploi de leurs membres, tandis que les salariés non représentés par un syndicat voient la qualité de leur couverture sociale se dégrader rapidement. La fermeture des sites et la délocalisation vers des régions à moindres salaires et avantages sociaux sont des initiatives en droite ligne avec la maximisation de la valeur actionnariale, qui touchent davantage les travailleurs syndiqués, compte tenu que les firmes à forte syndicalisation ont tendance à licencier davantage que les autres (Milkman, 2013 : 655).

Du fait même de l'affaiblissement du mouvement syndical perceptible tant par ses alliés que par ses opposants historiques, les campagnes politiques menées afin d'interdire le recours à des travailleurs de remplacement permanents ou de faciliter l'implantation de syndicats dans les entreprises grâce à une procédure d'accréditation simplifiée ont toutes été couronnées par un échec, et ce, même sous les administrations démocrates de Carter, Clinton et Obama (voir e.g. Fink, 1998 ; Lichtenstein, 2011 ; Logan, 2012). Facilitée par ce même affaiblissement du mouvement syndical, la dérive vers la droite du Parti démocrate, du Parti républicain et, avec eux, de l'échiquier politique américain tout entier se poursuit par conséquent. S'il est clair que l'administration

républicaine de George W. Bush s'efforce par tous les moyens de réduire le plus possible les droits des salariés, qu'ils soient ou non syndiqués, c'est sans doute que l'affaiblissement du mouvement syndical, son manque de soutien dans l'opinion et l'absence de soutien réel de la part des démocrates rendent la tâche d'autant plus facile. Il faut par ailleurs souligner la question paradoxale du soutien politique d'une partie des travailleurs à un président qui bafoue leurs intérêts, défend les intérêts des plus riches et contribue à l'établissement d'un climat d'hostilité au mouvement syndical, qui est en outre affaibli par les conditions délétères de l'économie.

L'ANTITHÈSE DU « DIALOGUE SOCIAL », OU LA POLARISATION SOCIOÉCONOMIQUE ET POLITIQUE À L'ÈRE D'OBAMA, 2008-2015

La coalition de droite et sa mobilisation contre les droits des agents publics et l'Employee Free Choice Act (EFCA)

L'éclatement de la bulle financière et ses retombées sur l'« économie réelle », que l'on désigne sous le vocable de « Grande Récession » à partir de 2007, portent vers de nouveaux sommets le sentiment d'insécurité des citoyens américains et provoquent un réflexe de colère que l'élection de 2008 reflète. Le rejet de la politique ploutocratique que George W. Bush incarne, qui se traduit notamment par un « sauvetage » de Wall Street aux frais des contribuables, sans que le Trésor n'utilise sa position en tant qu'actionnaire et créancier pour imposer aux groupes financiers qu'il a sauvés des politiques de prêt qui bénéficieraient à l'économie dans son ensemble (Coates, 2012 : 147), aboutit à ce que personne ou presque, un an plus tôt, n'aurait osé imaginer : l'élection de Barack Hussein Obama aux plus hautes responsabilités. Les espoirs affichés par certains de voir l'administration Obama lancer un « nouveau *New Deal* » sont rapidement déçus. En effet, la tâche s'est retrouvée d'emblée obérée par le très lourd passif dont elle hérite : deux guerres ruineuses, une crise menaçant d'emporter tout le système économique et financier et une polarisation politique extrême qui atteint son paroxysme lorsque, à l'issue des élections de mi-mandat de 2010, les conservateurs républicains (maintenant

en contrôle de la Chambre des représentants) font de Washington la principale ligne de front d'une « guerre de classe unilatérale axée sur l'austérité » qui mine d'autant la capacité de la Maison Blanche de poursuivre efficacement un programme de relance alternatif (Crotty, 2012 : 79, 85-86, 89 ; Coates, 2012 : 145 et 151 ; Pollin, 2013).

Nécessaire pour endiguer les pires effets de la crise financière, le programme de relance de l'administration Obama a d'autant moins de chances d'endiguer la montée du chômage que la crise vient à peine de commencer et que sa portée est contrainte par le déficit abyssal (quelque 1 000 milliards de dollars) que les politiques économiques de droite de ses prédécesseurs lui ont légué (Crotty, 2012 : 85-86). Bientôt, surtout, l'administration Obama découvre la virulence de la colère que sa politique provoque au sein de la coalition de droite, qui se masse à l'autre pôle de l'échiquier politique et qui se compose éclectiquement de « ménages riches, de grandes entreprises, de petites entreprises, de conservateurs idéologiques (comme la droite religieuse et, plus récemment, le *Tea Party*) et de politiciens conservateurs », (Crotty, 2012 : 80 ; Coates, 2012 : 145, 151). Très vite, le mouvement dit du *Tea Party* et son hostilité à l'activisme gouvernemental fédéral sont instrumentalisés tant par les républicains déterminés à ne rien ménager pour voir Obama échouer que par les puissants lobbies capitalistes que sa politique menace. Lors des élections partielles de novembre 2010, les républicains s'emparent de la Chambre. Ils ne reculent, pour ce faire, devant aucun excès pour dénoncer le président et ses alliés et ils profitent de la désaffection des électeurs indépendants ou démocrates dépités d'avoir vu les inégalités et le chômage s'accroître. Mais surtout, ils capitalisent sur des financements, souvent secrets, de puissants intérêts capitalistes que les politiques de l'administration Obama menacent ou qui font la promotion de politiques ultraconservatrices, allant à l'encontre des intérêts de la classe majoritaire des salariés.

Voyant dans le scrutin de 2010 une forme de plébiscite en faveur de leur approche du déficit, les caciques républicains, en alliance de fortune avec les élus républicains ultraconservateurs du *Tea Party* et leurs appuis au sein de la droite dure capitaliste et culturelle, longtemps minoritaires au sein du *Grand Old Party* (GOP), jugent l'heure arrivée pour s'attaquer à la privatisation des grands programmes sociaux. Quand les républicains se décident à révéler leur « plan Ryan » (du nom d'un

de leurs représentants les plus influents, Paul Ryan) de rééquilibrage du budget, il devient évident qu'ils instrumentalisent le déficit fédéral afin d'« affamer la bête » (*starve the beast*) que constitue, à leurs yeux, l'État-providence. Comme le conclut à juste titre l'économiste Robert Pollin (2013: 766), ce qu'illustrent en dernière analyse les attaques sur les syndicats du secteur public, l'offensive plus générale contre les droits des salariés et la manière dont les politiques d'austérité ont été imposées aux États-Unis depuis le début de la « Grande Récession », est le fait indéniable que les élites de ce pays, comme celles des autres pays capitalistes, « sont désireuses de réduire dramatiquement les salaires et d'éviscérer les États-providence dans leurs pays respectifs. Leur but est de réduire de façon permanente les coûts du travail et les impôts, et ainsi d'accroître les profits et assurer des revenus encore plus élevés pour les riches ». C'est de ce désir que découle l'« assaut » qui est bientôt lancé par les républicains contre le secteur public et ses salariés, et qui est coordonné à l'échelle nationale par l'American Legislative Exchange Council (Cantin, 2012: 618). En effet, la bataille très médiatisée du gouverneur du Wisconsin Scott Walker contre les 175 000 employés de cet État au sujet des conventions collectives (Cantin 2012: 62) est suivie en 2011 et 2012 de cas similaires dans au moins 13 autres États dont les « bastions » syndicaux que sont le Michigan et l'Ohio, bien que les électeurs de ce dernier État aient récusé semblable évolution par la voie du *ballot issue* lors des élections générales. Aujourd'hui, 25 États appliquent le modèle du « *right to work* », par lequel, comme on l'a vu, le droit des rapports collectifs du travail limite radicalement les droits syndicaux et cherche à limiter la capacité des organisations de salariés à exercer une pression et influencer l'arène électorale : deux d'entre eux, le Michigan et l'Indiana, y sont parvenus en 2012 et les efforts en ce sens viennent d'aboutir au Wisconsin et se poursuivent au niveau fédéral (Cantin, 2012: 625-626).

Or, pourquoi la droite américaine s'acharne-t-elle à ce point contre des adversaires syndicaux apparemment si faibles ? C'est que les chiffres du taux de syndicalisation ne traduisent pas pleinement la place qu'occupe le mouvement syndical sur l'échiquier politique. Celui-ci est en fait l'un des acteurs les plus puissants lors d'élections, en dehors des candidats à la présidence et des deux grands partis, avec d'une part les millions de dollars déboursés en faveur de candidats et puis des dizaines de milliers de loyaux soldats se mobilisant pour faire élire les « *friends of*

labor» – expression devenue synonyme de l’alliance historique avec le Parti démocrate. Malgré les tensions grandissantes entre les deux confédérations syndicales, l’AFL-CIO et Change-to-Win, fondée en 2005 à partir d’une scission portant entre autres sur le soutien quasi inconditionnel au Parti démocrate, cette alliance semble tenir pour le moment, faute notamment d’alternatives institutionnelles ou insurrectionnelles solides à gauche. L’échec du projet de loi intitulé Employee Free Choice Act (EFCA), cependant, s’ajoute à nombre de déceptions suscitées par l’administration Obama, après tant d’autres vécues sous bien des présidents démocrates avant lui, d’où les interrogations légitimes sur le sens et l’efficacité de ce « partenariat ». L’EFCA proposait deux réformes complémentaires : premièrement, permettre le calcul des effectifs par le *décompte des cartes d’adhésion* (*card check* ou *majority sign up*), afin de donner la possibilité aux syndicats d’éviter la longue attente qui précède l’organisation par le NLRB d’une élection à bulletin secret pour prouver la légitimité du syndicat, période pendant laquelle se joue le travail de sape et d’intimidation des managers sur des salariés captifs ; deuxièmement, donner à une agence fédérale, le Federal Mediation and Conciliation Service, la possibilité d’intervenir directement dans les négociations collectives de la première convention collective pour en dicter les termes si aucun accord n’a été trouvé au bout de trois mois.

Le libre choix, qui est une revendication syndicale, permettrait aux employés de simplement signer une carte demandant d’être représenté par tel syndicat pour la négociation d’une convention collective, sans que la direction de l’entreprise puisse intervenir. Les milieux d’affaires et leurs alliés politiques conservateurs, au contraire, défendent bec et ongles la nécessité de continuer à procéder à des élections à bulletin secret, comme cela se fait dans le domaine politique. Nonobstant la mobilisation à caractère très douteux par ces derniers de l’« esprit » démocratique des libertés garanties par la Constitution des États-Unis d’Amérique et des intentions de ses Pères fondateurs (Orr, 2012 : 298-319), les motifs éminemment partisans de la campagne des conservateurs contre l’EFCA sont désormais évidents à qui veut bien disséquer l’échiquier politique on ne peut plus polarisé des États-Unis : l’objectif n’est autre que de perpétuer le déclin du mouvement syndical et, ainsi, contribuer à priver les élus démocrates d’une source importante de financement. Pour la droite américaine, l’opposition à l’EFCA n’est d’ailleurs

qu'une étape essentielle dans l'adoption d'une refonte antisyndicale du droit du travail qui interdirait le prélèvement des cotisations syndicales à la source et placerait l'ensemble des États américains sous le régime du soi-disant « *right to work* ». Les principaux acteurs jouant un rôle moteur dans l'accélération de cette tendance sont les chambres de commerce et surtout l'ALEC, le lobby d'employeurs réunissant les élus locaux (au niveau des États), et les corporations les plus puissantes du pays afin de rédiger conjointement et de proposer une législation locale favorable aux employeurs. Récemment, les élus municipaux sont à leur tour devenus l'objet de pression de ces différents groupes pour qu'ils prennent des mesures favorables aux employeurs fragilisant les salariés et les syndicats ; ces mesures sont devenues le point focal de nouvelles formes de coalitions néocorporatistes entre militants syndicaux, démocrates et progressistes à l'échelle locale (Lichtenstein, 2011 : 525 ; 2015 : 30 ; Milkman, 2013 : 645-646).

Mobilisation syndicale, alliances communautaires et embryons contemporains d'une version américaine du « dialogue social »

Si le concept de « dialogue social », dans son acception restreinte de « tripartisme national », n'est pas très répandu aux États-Unis, c'est qu'en pratique il n'existe plus d'institutions tripartites regroupant travailleurs, employeurs et gouvernements dans l'optique d'une paix sociale et d'un dialogue entre ces adversaires. Le tripartisme a, en fait, tellement peu d'assises institutionnelles aux États-Unis que le syntagme y est venu à désigner une réalité fort différente de celle qu'il désigne communément en Europe. C'est ainsi qu'il désigne des alliances locales entre syndicats et communautés qui, sans être monnaie courante, renvoient à une conception beaucoup plus inclusive du mouvement qui remettrait en cause l'ordre conservateur établi par divers moyens allant au-delà de la négociation collective et de l'action électorale. Le syndicalisme est de nouveau conçu comme un mouvement social, voire comme un « syndicalisme communautaire » (*community unionism*). Il correspond au minimum à un type de syndicalisme fondé sur l'implication des adhérents et sur le militantisme. Il s'allie en outre à des mouvements sociaux plus larges dans toute la société américaine, voire au-delà, bien que la

construction de solidarité tend de l'ordinaire à se faire à partir de l'échelle locale. L'AFL-CIO a fait de la formation de coalitions syndicats-groupes communautaires une de ses priorités essentielles, notamment pour les fédérations syndicales locales dans son programme de 1998 sur les « villes syndiquées » (*Union Cities*), en rédigeant pour les dirigeants syndicaux des directives sur la manière de construire ces coalitions.

Il existe maints exemples d'alliances réussies entre syndicats et groupes communautaires, dont celui du mouvement contre l'exploitation dans les ateliers clandestins. Dans ce cas, l'alliance entre les syndicats, les étudiants et les groupes défendant les droits de la personne et ceux des immigrants, passe d'un simple problème entre employeurs et salariés à une campagne à l'échelon mondial pour la responsabilité sociale des entreprises multinationales. Confronté à un réseau serré de chambres de commerce et d'élus locaux conservateurs, le mouvement pour un « salaire décent » (*living wage*) a de son côté dû construire un puissant rapport de force organisationnel et militant à un moment où le mouvement syndical se trouvait sérieusement affaibli, à la fois par la délocalisation des emplois industriels, une offensive antisyndicale généralisée et une stratégie défensive qui l'a coupé du nouveau prolétariat précaire et l'a rendu toujours plus captif du Parti démocrate. Dans ce contexte, la construction du rapport de force nécessaire impose une approche novatrice impliquant la formation de coalitions d'un type nouveau entre certaines sections syndicales militantes, des associations communautaires et des groupes religieux progressistes. ACORN (*Association of Community Organizations for Reform Now*) est depuis le début un partenaire actif de ce mouvement. Les alliances locales entre ACORN, le syndicat des travailleurs des services (SEIU), celui des travailleurs de la restauration et de l'hôtellerie (HERE) et celui des travailleurs des collectivités locales (AFSCME) ont mené de nombreuses campagnes victorieuses dans un certain nombre d'États. Elles ont même donné lieu à l'organisation, en 1998, d'une première conférence visant à structurer le mouvement pour un salaire décent au niveau national. Les campagnes **OUR Walmart**, financées par le syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce (UFCW), et **Fight for \$15**, appuyée financièrement par le SEIU, constituent d'autres exemples de la manière dont les syndicats cherchent encore aujourd'hui à fonctionner comme des mouvements sociaux en bonne et due forme (Milkman, 2013 : 660 ; Lichtenstein,

2013a : 262 ; 2015 : 30). Leurs revendications laissent entrevoir un processus de « politisation », voire d'« Européanisation », des relations du travail américaines, par lequel l'État, au niveau local toutefois, en vient à jouer un rôle beaucoup plus important dans la structuration du monde du travail (Lichtenstein, 2015 : 30).

CONCLUSION

Saisissant bien comment l'alliance de plus en plus symbiotique entre le mouvement syndical et le Parti démocrate a pu se construire dans des États à tradition progressiste comme la Californie, le Maryland, le Massachusetts, New York et l'Illinois, le patronat et ses alliés républicains ont actualisé leur bonne vieille condamnation de la politisation du syndicalisme, qui avait notamment fait partie intégrante du mouvement conservateur pour le passage de Taft-Hartley. C'est ainsi qu'ils ont pris l'initiative de diverses manœuvres législatives et référendaires visant la « protection du chèque de paie » (*paycheck protection*) des salariés, en réclamant notamment l'interdiction des dépenses politiques syndicales réalisées avec des fonds issus des cotisations des membres. Le tout dans l'objectif clair, sinon avoué, de limiter la capacité qu'ont acquise de longue date les syndicats de se livrer au lobbying et d'exercer leur influence en période électorale (Cantin, 2012 : 625-626 ; Lichtenstein, 2015 : 31). Ce que Lichtenstein décrit à juste titre comme une « éviscération de la négociation collective tant dans le secteur privé que dans le secteur public amène [toutefois] le mouvement syndical à adopter une stratégie de mobilisation populaire » (Lichtenstein, 2015 : 29 ; Milkman, 2013 : 656). Bien que les conservateurs aient de longue date cherché à dépolitiser les rapports collectifs du travail, notamment à l'époque des amendements Taft-Hartley, ce fut une entreprise vaine et les syndicats américains ont toujours été actifs sous la forme du lobbying et lors des élections afin de réaliser des changements politiques. Le régime de négociation collective hérité du *New Deal* ne semble plus, aujourd'hui, rapporter autant du point de vue des syndiqués. Il n'est plus, comme c'était le cas dans l'immédiat après-guerre, une avenue pour instituer des standards pour l'ensemble des salariés d'une industrie, ou même pour générer des gains matériels substantiels pour les syndiqués. En conséquence, les organisations doivent agir « politiquement, non seulement

pour élire un *friend of labor* plutôt qu'un autre politicien, mais dans le sens plus stratégique découlant du fait que les luttes portant sur les politiques de l'État deviennent une arène centrale des combats économiques et sociaux» (Lichtenstein, 2015 : 30).

Face à l'offensive de la coalition de droite et à la polarisation politique et sociale extrême, qui en découle aujourd'hui aux États-Unis, le processus de politisation et de radicalisation des syndicats pourrait, grâce à un contre-mouvement venant du terrain, les amener à mobiliser, bien au-delà de leur base traditionnelle, tous les opposants à l'ordre conservateur (Milkman, 2013 : 656 ; Lichtenstein, 2013a : 246 ; 2015 : 29). Ce scénario est tout aussi, sinon plus, réaliste que celui porté par l'idéal normatif du « dialogue social », qui vise à remodeler les relations du travail et la protection des travailleurs suivant un projet de « politique sociale » issue, *inter alia* d'un dialogue tripartite. Bien que la plupart des spécialistes américains des relations industrielles persistent à voir dans cette dernière option le scénario idéal et continuent à évoquer la possibilité de sceller aux États-Unis un nouveau « pacte social », considérer le « dialogue social » tant d'un point de vue théorique critique que de celui de l'état actuel des rapports collectifs du travail américains soulève d'emblée un problème politique majeur. En effet, la promotion du « dialogue social » aux États-Unis revient à contester explicitement l'ordre conservateur qui représente le pouvoir économique et qui, en conséquence, modèle les politiques publiques. Par ailleurs, le capitalisme contemporain est caractérisé par une très forte polarisation entre les intérêts des riches et des puissants, d'une part, et la cohésion et la stabilité économique et sociale, d'autre part. Aucun pays capitaliste avancé ne semble mieux illustrer cette polarisation que les États-Unis, ce qui n'en fait pas un terreau fertile pour les réformes envisagées par les promoteurs du « dialogue social ».

BIBLIOGRAPHIE

- Atleson, J. B. (1983), *Values and Assumptions in American Labor Law* (Amherst : University of Massachusetts Press).
- Atleson, J. B. (1998), *Labor and the Wartime State: Labor Relations and Law during World War II* (Urbana : University of Illinois Press).

- Barbash, J. (1961), « Union Response to the “Hard Line” ». *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 1 (1), 25-38.
- Barkin, S. (1961), *The Decline of the Labor Movement, and What Can Be Done About It* (Santa Barbara, Calif.: Center for the Study of Democratic Institutions).
- Brody, D. (1993a), *Workers in Industrial America: Essays on the Twentieth Century Struggle* (New York: Oxford University Press).
- Brody, D. (1993b), « Workplace Contractualism in Comparative Perspective ». *Industrial Democracy in America: The Ambiguous Promise*. N. Lichtenstein et H. J. Harris, (dir.) (New York: Cambridge University Press), 176-205.
- Brody, D. (2005), *Labor Embattled: History, Power, Rights* (Urbana: University of Illinois Press).
- Cantin, É. (2007). *The Poverty of Industrial Democracy: Industrial Capitalism, Trade Unionism and the Construction of Modern Labor Relations Institutions in the United States, c. 1865-1935* Ph.D. dissertation, York University.
- Cantin, É. (2012), « The Politics of Austerity and the Conservative Offensive Against US Public-Sector Unions, 2008-2012 ». *Relations industrielles / Industrial Relations*, 67 (4), 612-632.
- Coates, D. (2012), « Dire Consequences: The Conservative Recapture of America’s Political Narrative ? » *Cambridge Journal of Economics*, 36 (1), 145-153.
- Crotty, J. R. (2012), « The Great Austerity War: What Caused the US Deficit Crisis and Who Should Pay to Fix It ? » *Cambridge Journal of Economics*, 36 (1), 79-104.
- Dawley, A. (1991), *Struggles for Justice: Social Responsibility and the Liberal State* (Cambridge: Harvard University Press).
- Fink, G. M. (1998), « Labor Law Revision and the End of the Postwar Labor Accord ». *Organized Labor and American Politics, 1894-1994: The Labor-Liberal Alliance*. K. Boyle, (dir.) (Albany: State University of New York Press), 239-257.
- Fones-Wolf, E. A. (1994), *Selling Free Enterprise: The Business Assault on Labor and Liberalism, 1945-1960* (Urbana: University of Illinois Press).

- Friedman, T. J. (2012), « Capital Flight, “States’ Rights”, and the Anti-Labor Offensive After World War II ». *The Right and Labor in America*. N. Lichtenstein et E. T. Shermer, (dir.) (Philadelphia: University of Pennsylvania Press), 79-97.
- Galbraith, J. K. & J. K. Galbraith (2010, orig. 1952-1967), *The Affluent Society and Other Writings, 1952-1967* (New York: Penguin).
- Goldfield, M. (1987), *The Decline of Organized Labor in the United States* (Chicago: Chicago University Press).
- Goldfield, M. (2009), « The Impact of Globalization and Neoliberalism on the Decline of Organized Labour in the United States ». *Labour, Globalization and the State*. D. Banerjee et M. Goldfield, (dir.) (New York: Routledge), 121-159.
- Goldfield, M. et A. Bromsen (2013), « The Changing Landscape of US Unions in Historical and Theoretical Perspective ». *Annual Review of Political Science*, 16, 231-257.
- Gross, J. A. (1995), *Broken Promise: The Subversion of U.S. Labor Relations Policy, 1947-1994* (Philadelphia: Temple University Press).
- Gross, J. A. (2011), « The NLRB: Then and Now ». *American Bar Association Journal of Labor & Employment Law*, 26 (2), 213-229.
- Harris, H. J. (1982), *The Right to Manage: Industrial Relations Policies of American Business in the 1940s* (Madison: University of Wisconsin Press).
- Jacoby, S. M. (1991), « American Exceptionalism Revisited: The Importance of Management ». *Masters to Managers: Historical and Comparative Perspectives on American Employers*. S. Jacoby, (dir.) (New York: Columbia University Press), 173-200.
- Kerr, C., J. T. Dunlop, F. H. Harbison et C. A. Myers (1960), *Industrialism and Industrial Man: The Problems of Labor and Management in Economic Growth* (Cambridge: Harvard University Press).
- Kochan, T. A. (2012), « Collective Bargaining: Crisis and its Consequences for American Society ». *Industrial Relations Journal*, 43 (4), 302-316.
- Kochan, T. A., H. C. Katz et R. B. McKersie (1994, orig. 1986), *The Transformation of American Industrial Relations* (Ithaca, N.Y.: ILR Press).
- Lichtenstein, N. (1989), « From Corporatism to Collective Bargaining: Organized Labor and the Eclipse of Social Democracy in the Postwar Era ».

- The Rise and Fall of the New Deal Order*. S. Fraser et G. Gerstle, (dir.) (Princeton : Princeton University Press), 122-152.
- Lichtenstein, N. (2002), « Politicized Unions and the New Deal Model : Labor, Business, and Taft-Hartley ». *The New Deal and the Triumph of Liberalism*. S. M. Milkis et J. M. Mileur, (dir.) (Amherst, Mass. : University of Massachusetts Press), 135-165.
- Lichtenstein, N. (2011), « Labour, Liberalism and the Democratic Party : A Vexed Alliance ». *Relations industrielles / Industrial Relations*, 66 (4), 512-534.
- Lichtenstein, N. (2012), « Wal-Mart, John Tate, and their Anti-Union America ». *The Right and Labor in America*. N. Lichtenstein et E. T. Shermer, (dir.) (Philadelphia : University of Pennsylvania Press), 252-275.
- Lichtenstein, N. (2013a), *State of the Union : A Century of American Labor* (Princeton : Princeton University Press).
- Lichtenstein, N. (2013b), « The United States in the Great Depression : Was the Fascist Door Open ? » *Routes Into the Abyss : Coping with Crises in the 1930s*. H. Konrad et W. Maderthaner, (dir.) (New York : Berghahn Books), 115-126.
- Lichtenstein, N. (2015), « Why Labor Moved Left ». *Dissent*, 63 (3), 26-33.
- Logan, J. (2002), « Consultants, Lawyers, and the "Union Free" Movement in the USA since the 1970s ». *Industrial Relations Journal*, 33 (3), 197-214.
- Logan, J. (2006), « The Union Avoidance Industry in the United States ». *British Journal of Industrial Relations*, 44 (4), 651-675.
- Logan, J. (2012), « "All Deals Are Off" : The Dunlop Commission and Employer Opposition to Labor Law Reform » *The Right and Labor in America*. N. Lichtenstein et E. T. Shermer, (dir.) (Philadelphia : University of Pennsylvania Press), 276-295.
- Maier, C. S. (1984), « Preconditions for Corporatism ». *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*. J. H. Goldthorpe, (dir.) (Oxford : Oxford University Press), 39-59.
- McCartin, J. A. (2008), « "A Wagner Act for Public Workers" : Labor's Deferred Dream and the Rise of Conservatism, 1970-1976 ». *Journal of American History*, 95 (1), 123-148.

- McCartin, J. A. (2011), *Collision Course: Ronald Reagan, the Air Traffic Controllers, and the Strike that Changed America* (New York: Oxford University Press).
- McCartin, J. A. et J.-C. Vinel (2012), « "Compulsory Unionism": Sylvester Petro and the Career of the Anti-Union Idea, 1957-1987 ». *The Right and Labor in America*. N. Lichtenstein et E. T. Shermer, (dir.) (Philadelphia: University of Pennsylvania Press), 226-252.
- Milkman, R. (2013), « Back to the Future? US Labour in the New Gilded Age ». *British Journal of Industrial Relations*, 51 (4), 645-665.
- Northrup, H. R. (1961), « Management's "New Look" in Labor Relations ». *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 1 (1), 9-24.
- Orr, S. (2012), « Is Democracy in the Cards? A Democratic Defense of the Employee Free Choice Act ». *The Right and Labor in America*. N. Lichtenstein et E. T. Shermer, (dir.) (Philadelphia: University of Pennsylvania Press), 296-320.
- Phillips-Fein, K. (2006), « American Counterrevolutionary: Lemuel Ricketts Boulware and General Electric, 1950-1960 ». *American Capitalism: Social Thought and Political Economy in the Twentieth Century*. N. Lichtenstein, (dir.) (Philadelphia: University of Pennsylvania Press), 249-270.
- Pollin, R. (2013), « Austerity Economics and the Struggle for the Soul of US Capitalism ». *Social Research: An International Quarterly*, 80 (3), 749-780.
- Pope, J. G. (2002), « The Thirteenth Amendment Versus the Commerce Clause: Labor and the Shaping of the Post-New Deal Constitutional Order, 1921-1950 ». *Columbia Law Review*, 102 (1), 1-122.
- Pope, J. G. (2006), « Worker Lawmaking, Sit-Down Strikes, and the Shaping of American Industrial Relations, 1935-1958 ». *Law & History Review*, 24 (1), 45-113.
- Quan, K. (2000), « Social Dialogue in the United States » *Labour Education*, 2000 (3), 45-50.
- Richards, L. (2008), *Union-Free America: Workers and Antiunion Culture* (Urbana: University of Illinois Press).

- Rogers, J. (1990), « Divide and Conquer: Further “Reflections on the Distinctive Character of American Labor Laws” ». *Wisconsin Law Review*, (2), 1-147.
- Rogers, J. (1995), « United States: Lessons from Abroad and Home ». *Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*. J. Rogers et W. Streeck, (dir.) (Chicago, Ill.: University of Chicago Press), 375-410.
- Rosenfeld, J. (2014), *What Unions No Longer Do* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press).
- Shermer, E. T. (2012a), « “Is Freedom of the Individual Un-American?”: Right-to-Work Campaigns and Anti-Unions Conservatism, 1948-1958 ». *The Right and Labor in America*. N. Lichtenstein et E. T. Shermer, (dir.) (Philadelphia: University of Pennsylvania Press), 114-136.
- Shermer, E. T. (2012b), « “Take Government Out of Business by Putting Business into Government”: Local Boosters, National CEOs, Experts, and the Politics of Midcentury Capital Mobility ». *What’s Good for Business: Business and American Politics since World War II*. K. Phillips-Fein et J. E. Zelizer, (dir.) (New York: Oxford University Press), 91-106.
- Slater, J. E. (2004), *Public Workers: Government Employee Unions, the Law, and the State, 1900-1962* (Ithaca, N.Y.: ILR Press).
- Slater, J. E. (2012), « Public Sector Labor in the Age of Obama ». *Indiana Law Journal*, 86, 189-229.
- Slichter, S. H. (1961, orig. 1948), « Are We Becoming a Laboristic State? » *Potentials of the American Economy: Selected Essays*. S. H. Slichter et John T. Dunlop, (dir.) (Cambridge: Harvard University Press).
- Stone, K. V. W. (2000), « Labor and the American State: The Evolution of Labor Law in the United States ». *The Rise and Development of Collective Labour Law*. M. v. d. Linden et R. Price, (dir.) (New York: P. Lang), 351-375.
- Strauss, G. (1995), « Is the New Deal System Collapsing? With What Might It Be Replaced? » *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 34 (3), 329-349.
- Summers, C. W. (1979), « Industrial Democracy: America’s Unfulfilled Promise ». *Cleveland State Law Review*, 28, 29-49.

- Tomlins, C. L. (1985), *The State and the Unions: Labor Relations, Law, and the Organized Labor Movement in America, 1880-1960* (New York: Cambridge University Press).
- Ulman, L. (1987), « Who Wanted Collective Bargaining in the First Place? » *Contemporary Economic Policy*, 5 (4), 1-11.
- Weiler, P. C. (1990), *Governing the Workplace: The Future of Labor and Employment Law* (Cambridge: Harvard University Press).
- Wilentz, S. (2008), *The Age of Reagan: A History, 1974-2008* (New York, NY: Harper).

QUASI-DISPARITION DE LA GRÈVE ET RÉGIME NÉOLIBÉRAL DE RELATIONS DU TRAVAIL

LE CAS DU QUÉBEC, 1960-2014

Paul-André Lapointe

Université Laval, Québec

Comment expliquer la quasi-disparition de la grève dans les pays occidentaux au terme d'un déclin continu qui s'est échelonné au cours des 40 dernières années? Est-ce la conséquence de la transformation des relations du travail vers un dialogue social accru qui, dans les négociations collectives, aurait remplacé l'argument de la force par la force des arguments, consacrant ainsi la suprématie de «l'agir communicationnel» dans les relations entre les acteurs sociaux appelés à «accorder mutuellement leurs plans d'action sur le fondement de définitions communes des situations» (Habermas, 1987 : 295-296)? La quasi-disparition de la grève serait alors la conséquence d'une «civilisation» des relations du travail qui aurait «évolué le long d'un continuum allant de conflits impliquant la violence et parfois des morts [...] à l'expression plus «civilisée» de différends réglés par la seule voie du dialogue» (Bilodeau et Sexton, 2013 : 26). Cette thèse est directement inspirée des pluralistes américains qui, dans les années 1960, soutenaient l'atténuation, voire la

disparition, des conflits de travail dans le sillage de l'industrialisation (Kerr *et al.*, 1964 ; Ross, 1960). Force est-il de rappeler que la prédiction des pluralistes américains a été, à peine une décennie plus tard, impitoyablement contredite par la résurgence de l'activité gréviste dans les années 1970 qui, dans tous les pays capitalistes développés, a alors connu un sommet demeuré inégalé depuis ce temps (Velden, *et al.*, 2007).

Au moment où la Cour suprême du Canada vient de constitutionnaliser le droit de grève, il est, par ailleurs, paradoxal de soutenir que sa disparition puisse être associée à une civilisation des relations du travail. En janvier 2015, la Cour suprême du Canada a statué sur la cause opposant la Fédération du travail de la Saskatchewan contre le gouvernement de la même province, au sujet d'une loi adoptée par l'Assemblée législative provinciale interdisant le droit de grève aux travailleurs du secteur public affectés aux services essentiels. Les syndicats soutenaient que cette loi était inconstitutionnelle parce qu'elle aurait contredit l'article 2d) de la Charte canadienne des droits et libertés reconnaissant le droit d'association comme un droit fondamental. Dans son jugement qui accueille favorablement la requête syndicale, la Cour suprême affirme que :

Le droit de grève est essentiel à la réalisation de ces valeurs [celles qui sont contenues dans la Charte] par voie de négociation collective, car il permet aux travailleurs de cesser le travail de manière concertée en cas d'impasse de cette négociation collective. En recourant à la grève, les travailleurs s'unissent pour participer directement au processus de détermination de leurs salaires, de leurs conditions de travail et des règles qui régiront leur vie professionnelle. Ainsi, le recours possible à la grève fait en sorte que les travailleurs peuvent, par leur action concertée, refuser de travailler aux conditions imposées par l'employeur. Cette action concertée à l'occasion d'une impasse se veut une affirmation de la dignité et de l'autonomie personnelle des salariés pendant leur vie professionnelle.

Le droit de grève favorise aussi l'égalité dans le processus de négociation. La Cour reconnaît depuis longtemps les inégalités marquées qui façonnent les relations entre employeurs et salariés, ainsi que la vulnérabilité des salariés dans ce contexte. La grève ne garantit pas en soi qu'un conflit de travail sera réglé d'une certaine manière, ni même du tout, mais elle permet aux travailleurs de négocier davantage sur

un pied d'égalité relativement à leurs conditions de travail. (Cour suprême du Canada, 2015, 249)

À l'encontre des thèses sur la pacification des conflits de travail, nous soutenons que la nouvelle dynamique des conflits de travail s'insère dans le processus d'émergence et de consolidation d'un régime néolibéral de relations du travail, considéré comme une composante essentielle du néolibéralisme qui, à partir des années 1980, s'est progressivement développé sur les décombres du fordisme en crise. Le néolibéralisme repose sur un certain nombre de principes généraux qui influencent considérablement la nature de l'État social et celle du régime de relations du travail. Il vise en premier lieu à renforcer la suprématie du marché dans la production des biens et services et dans la régulation des échanges et de la relation d'emploi. Sur le plan des objectifs de la politique macroéconomique, le néolibéralisme propose la substitution de la stabilité des prix et de la lutte contre l'inflation au plein-emploi et à la lutte contre le chômage. À la recherche d'une plus grande flexibilité dans le domaine de l'emploi, il contribue à une remarchandisation du travail et cherche à réinstaurer le marché au titre de principal régulateur du prix du travail et du chômage qui seraient artificiellement élevés à cause des politiques de protection de l'emploi et des revenus qui entravent son libre fonctionnement. En général, il s'agit d'adopter des politiques favorables aux mondes de la finance et des entreprises et qui contribuent à l'affaiblissement de l'État social. Les trois piliers de ce dernier sont remis en question. Les services publics (santé, services sociaux, éducation, transports publics et infrastructures) sont l'objet d'une privatisation croissante. Les mesures de protection de l'emploi (normes minimales du travail, obligations des employeurs en cas de licenciements; assurance-chômage; aide sociale et salaire minimum) sont considérablement atténuées. Enfin, le cadre institutionnel de régulation des rapports entre le capital et le travail perd continuellement de son effectivité, devant « l'incessante évolution des formes d'emploi [des formes d'entreprise, des activités économiques, du commerce et des technologies] et la redoutable stagnation des lois du travail »¹. Si bien que ces dernières ne sont plus en mesure d'assurer un véritable équilibre des pouvoirs entre les salariés et les employeurs (Bresser-Pereira, 2010; Crow et Albo, 2005; Harvey, 2014; Lee Mudge,

1. Titre des actes du 56^e Congrès des relations industrielles, du Département des relations industrielles de l'Université Laval (Bernier *et al.*, 2001).

2008; McBride *et al.*, 2007; Stanford et Vosko, 2004; Stockhammer, 2009; Streeck, 2014).

Le régime néolibéral de relations du travail se caractérise fondamentalement par un déséquilibre du rapport de force favorable au patronat, par la diminution de la présence syndicale, par la réduction de la fréquence et de l'intensité des conflits de travail, par le poids accru des lock-out dans l'ensemble des conflits de travail et par la prédominance d'enjeux cruciaux comme la sous-traitance et l'emploi. Le nouveau régime de relations du travail atténue considérablement le rôle du syndicalisme dans le partage des gains de productivité et, en conséquence, dans l'amélioration des salaires. Il diminue aussi grandement l'effet syndical sur la réduction des inégalités de revenus. En somme, la capacité du syndicalisme de soustraire les salaires de la concurrence entre les entreprises est énormément affaiblie.

Le déflationnisme des économies nationales capitalistes, qu'accompagnèrent un chômage incompressible et permanent, et des réformes néolibérales des marchés du travail et du droit du travail, provoqua effectivement un recul, dans le monde entier, de l'organisation syndicale, qui interdit pratiquement d'utiliser comme une arme la grève dans les conflits portant sur le travail et la répartition. En conséquence, les grèves disparurent quasiment les années suivantes. (Streeck, 2014: 63)

Dans cette contribution, nous allons nous concentrer sur l'évolution de l'intensité des arrêts de travail et sur la présentation de certains conflits de travail. Après une brève revue de la littérature scientifique portant sur l'évolution récente de l'intensité des arrêts de travail dans les pays industrialisés, nous approfondirons l'étude de cette évolution au Québec, pour la période 1960-2014.

1. FACTEURS ASSOCIÉS À L'INTENSITÉ DES ARRÊTS DE TRAVAIL

Dans tous les pays industrialisés, les arrêts de travail ont connu une évolution similaire au cours des dernières années. Après une croissance modérée dans les années d'après-guerre jusqu'à la fin des années 1960,

l'intensité des conflits enregistre une forte poussée dans les années 1970, avant de chuter plus ou moins brutalement selon les pays dans les décennies suivantes (Godard, 2011 ; Piazza, 2005 ; der Velden *et al.*, 2007). Comment expliquer cette évolution ? Nombre de publications se sont penchées sur cette question. D'entrée de jeu, pour expliquer un phénomène structurel il est permis d'exclure les facteurs conjoncturels, comme les variations du cycle économique (Kaufman, 1992), largement utilisées dans les approches classiques en relations industrielles.

Dans un article récent s'appuyant sur la contribution majeure de Richard Hyman, *Strikes*, parue en 1972, au zénith de l'intensité gréviste, John Godard (2011) se demande ce que sont devenues les grèves. En tant qu'illustration la plus évidente du conflit, structurel pourrait-on ajouter, au cœur des relations industrielles, les grèves ont toujours été l'objet d'une attention spéciale, tant dans le monde de la recherche que chez les praticiens. Leur déclin persistant au cours des 40 dernières années signifie-t-il la disparition du conflit, consacrant ainsi la suprématie des thèses unitaristes sur les thèses conflictualistes dans le champ des relations industrielles ? En vue de répondre à cette question, Godard explore quatre pistes à la recherche de la présence du conflit dans le monde du travail. Il suppose alors que le conflit aurait revêtu des formes alternatives (1), que ses causes fondamentales en milieu de travail se seraient considérablement atténuées, assurant ainsi le « le triomphe du capitalisme » (2), que le conflit serait devenu si réprimé qu'il aurait pris des formes dysfonctionnelles (3) ou, enfin qu'il serait tout simplement entré dans une phase d'hibernation, attendant le dégel pour se manifester de nouveau (4).

En prenant appui sur ces pistes explorées par Godard, il est possible de regrouper, en quatre grandes catégories, les facteurs associés à la quasi-disparition des grèves (tableau 6.1) : 1) la dynamique interne des relations du travail qui aurait conduit à une pacification des relations entre les parties ; 2) les nouvelles caractéristiques du travail et de la main-d'œuvre qui auraient entraîné une désaffection à l'égard de l'action collective et une adhésion aux nouveaux modes de gestion des entreprises ; 3) l'élargissement du répertoire des conflits au travail dont certaines formes se seraient substituées à la grève ; 4) enfin, la dynamique d'accumulation du capitalisme qui permettrait de distinguer des cycles de

longue durée et différents régimes de relations du travail qui se caractérisent chacun par une intensité variable des grèves. Dans les prochains paragraphes, nous allons approfondir davantage chacun de ces facteurs qui représentent autant de thèses explicatives de la quasi-disparition des grèves.

TABLEAU 6.1 TYPOLOGIE DES FACTEURS ASSOCIÉS À L'INTENSITÉ DES GRÈVES

| PISTES EXPLORÉES PAR GODARD (2011) À LA RECHERCHE DU CONFLIT EN MILIEU DE TRAVAIL | TYPOLOGIE PROPOSÉE |
|---|--|
| Formes alternatives à la grève | Dynamique des relations du travail |
| Triomphe du capitalisme | Nouvelles caractéristiques du travail et de la main-d'œuvre |
| Formes dysfonctionnelles | Élargissement du répertoire des conflits au travail (avec inclusion des formes alternatives) |
| Le conflit est entré dans une phase d'hibernation | Dynamique de l'accumulation du capitalisme |

Selon la première thèse, qui s'inscrit dans le prolongement des travaux anciens sur la dynamique de l'industrialisation (Kerr *et al.*, 1964) et qui s'appuie sur des travaux plus récents sur les nouvelles approches en relations du travail (Fisher et Ury, 1981), il règnerait une grande paix industrielle qui serait le fruit de dispositifs plus efficaces de résolution pacifique des conflits de travail. Les négociations collectives auraient atteint un stade de maturité grâce à l'expérience et aux compétences acquises par les négociateurs, bénéficiant en outre d'une bien meilleure formation qu'auparavant. Une capacité accrue de bien lire la conjoncture et de décoder correctement les stratégies de la partie adverse éviterait les erreurs d'appréciation qui pourraient conduire au déclenchement de grèves inutiles, n'accordant aucun gain aux salariés qui s'y engageraient (Mauro, 1982, revisitant le modèle de John R. Hicks formulé en 1932). À cela s'ajoutent une plus grande transparence des parties et le recours

accru à de nouvelles méthodes de « négociations basées sur les intérêts » et censées procurer aux parties des solutions mutuellement bénéfiques, des solutions dites « gagnantes-gagnantes » (Cutcher-Gershenfeld et Kochan, 2004; Deschênes *et al.*, 2000; Mckersie *et al.*, 2008). Tout cela contribuerait à une pacification et à une civilisation des relations du travail, démontrant ainsi la suprématie du dialogue social sur les rapports de force. Dans le cas des États-Unis, où elles seraient utilisées dans la moitié des négociations en vue du renouvellement des conventions collectives dans le secteur manufacturier, les négociations intégratives se conjuguent généralement avec des négociations distributives, reposant sur le rapport de forces. Toutefois, elles auraient un effet sur la moindre occurrence des grèves (Cutcher-Gershenfeld et Kochan, 2004). C'est ce que souligne également une étude portant sur le Québec qui associe les nouvelles approches de négociations et l'allongement de la durée des conventions collectives à la réduction de l'intensité des arrêts de travail et à la détérioration des conditions d'emploi (Laroche, 2013). Bien qu'elles aient connu une diffusion importante tant aux États-Unis qu'au Québec dans les années qui ont suivi leur apparition, ces nouvelles approches ont toutefois perdu de leur intérêt dans les années récentes (Cutcher-Gershenfeld et Kochan, 2004; Dignard *et al.*, 2005).

Contrairement à la thèse des gains mutuels qu'elles seraient supposées engendrer (Kochan et Osterman, 1994), ces nouvelles approches ne s'accompagnent pas vraiment de gains importants pour les salariés, du moins si l'on en juge par l'évolution des conditions de travail et d'emploi au Québec, au cours des 15 dernières années, alors que les salaires des travailleurs syndiqués se sont enlisés dans la stagnation, pendant que ceux des travailleurs non syndiqués enregistraient une croissance substantielle (Lapointe, 2014b : graphique 26, 47). Cette évolution soulève une question majeure concernant la diffusion des nouvelles approches de négociations : sont-elles portées par une avancée de la rationalité et du dialogue social ou sont-elles imposées par les employeurs et acceptées avec résignation par les syndicats, dans un contexte de déséquilibre des pouvoirs en faveur du patronat ? En somme, la pacification est peut-être bien davantage forcée que volontairement consentie. En faisant référence aux travaux de R. Hyman sur les grèves, Godard distingue deux types de pacification : 1) la pacification vertueuse, des « Trente

Glorieuses», où la croissance des salaires était programmée dans les conventions collectives et où les salaires, alors considérées comme un facteur d'accroissement de la consommation, stimulaient la production ; 2) la « pacification coercitive », typique du néolibéralisme dans lequel le patronat, assisté de l'État, impose la pacification grâce à son pouvoir de négociation, que renforcent la mondialisation et la financiarisation, et grâce à des interventions législatives qui limitent l'exercice du droit de grève dans le secteur public (Godard, 2011 : 280). D'ailleurs, quelques auteurs rappellent l'usage abusif des lois spéciales de l'État au Canada et au Québec qui ont grandement contribué à la pacification forcée des relations du travail (Panitch et Swartz, 2013 ; Petittclerc et Robert, 2013 ; Sran *et al.*, 2014 : tableau 3, 31). Enfin, dans le dialogue social, et dans les négociations collectives, fussent-elles raisonnées ou non, les rapports de domination, loin d'être absents comme le suppose le postulat d'égalité des acteurs sur lequel reposent ces approches, sont manifestes dans le pouvoir qu'ont les employeurs d'imposer aux syndicats leur définition des problèmes et leur cadrage des situations (Bourdieu, 1997 ; Kelly, 1998).

Alignée sur le post-modernisme (Kelly, 1998 : 108-125), la deuxième thèse explicative du déclin abrupt de l'action collective et des grèves concerne les nouveaux modes de gestion des ressources humaines et la nouvelle composition de la main-d'œuvre. En offrant aux salariés un travail qui permettrait la mise à contribution de leurs qualifications et la réalisation de leurs attentes et en leur donnant l'occasion de s'exprimer auprès d'une direction qui les écouterait attentivement, les nouveaux modes de gestion désamorçeraient les conflits à la source. Ils conviendraient particulièrement bien à une nouvelle main-d'œuvre plus individualiste, moins attirée par l'action collective et le syndicalisme et davantage soucieuse de la réalisation de soi à l'occasion du travail. En d'autres termes, les sources de pacification auraient pris une telle importance qu'elles auraient éliminé le conflit (Godard, 2001 : 294). Au Québec, cette thèse de la rencontre harmonieuse entre les nouveaux modes de gestion et les aspirations d'une nouvelle génération de travailleurs est mise de l'avant dans certains travaux portant sur la signification du travail (Mercure et Vultur, 2010). Force est d'accueillir cette thèse avec grand scepticisme. D'une part, derrière la supposée rencontre

harmonieuse entre les intérêts des employeurs et ceux des employés se cachent des phénomènes importants de soumission et de résignation face à la détérioration des conditions de travail et d'emploi, notamment l'intensification du travail et l'accroissement de l'insécurité d'emploi (Green, 2006; Kalleberg, 2011 et 2009; McGovern *et al.*, 2007; Vosko, 2006). D'autre part, en référence à Bourdieu, on ne peut pas négliger la présence d'une violence symbolique au travail qui amène les salariés à accepter comme légitime une représentation de la réalité véhiculée par les directions d'entreprise, selon laquelle les phénomènes et leurs conséquences, plus ou moins négatives sur le travail et l'emploi, sont attribués à des facteurs hors de la portée des acteurs sociaux (Bourdieu, 1997). En d'autres termes, les directions d'entreprise n'auraient aucune responsabilité dans la détérioration des conditions de travail et d'emploi. Dans sa théorie de la mobilisation, Kelly insiste par ailleurs grandement sur l'importance de pouvoir attribuer aux employeurs et à l'État les causes de l'injustice vécue au travail; cette attribution représente une condition incontournable pour la mobilisation des salariés (Kelley, 1998: 44 et suivantes; Kelly, 2011).

Selon la troisième thèse portant sur l'élargissement du répertoire des conflits au travail, loin d'avoir disparu dans le sillage du déclin des grèves, ces derniers auraient au contraire revêtu des formes alternatives. Certaines formes plus anciennes, comme l'absentéisme, le roulement de la main-d'œuvre, la grève du zèle ainsi que le recours aux griefs et aux plaintes devant les organismes administratifs appropriés auraient connu une croissance proportionnelle à l'affaiblissement de l'activité gréviste. Alors qu'il est aisé d'attribuer, aux griefs et aux plaintes, un caractère de protestation contre les politiques et les pratiques de la gestion, c'est moins évident dans le cas de l'absentéisme et du roulement de la main-d'œuvre. Quant à la grève du zèle, contrairement aux autres pratiques, c'est très difficile à mesurer. Seuls les griefs et les plaintes pourraient être considérés comme des pratiques mesurables et clairement assimilables aux conflits au travail (Godard, 2001). D'ailleurs, dans le cas de la Grande-Bretagne, Kelly démontre bien un accroissement des plaintes associées à l'injustice au travail dans les années 1980 et 1990 (1998: 44-45). Néanmoins, Godard (2011) en conclut que l'explication de la réduction draconienne de l'activité gréviste par le développement de

formes alternatives de conflit au travail est somme toute très limitée. Selon d'autres auteurs (Bélangier et Thuderoz, 2010), le répertoire des conflits au travail se serait élargi avec la prise en compte de nouvelles formes, davantage individuelles, comme le cynisme, la distance, le renoncement et la rébellion. Ces formes seraient davantage le fait des travailleurs du savoir dont le travail s'insère dans un régime de responsabilisation qui se démarque du régime d'assujettissement, caractéristique du travail manufacturier sous le fordisme. Dans le régime de responsabilisation, les formes d'opposition individuelle alternatives à la grève comptent notamment le retrait, l'irrévérence et la récalcitrance. Certes, difficiles à mesurer, toutes ces formes traduisent néanmoins une individualisation des conflits au travail. Selon la théorie de la mobilisation, elles découlent manifestement de l'injustice perçue au travail. Mais, pour qu'elles se transforment en une action collective, il serait nécessaire de réunir d'autres conditions : émergence d'une identité collective parmi les salariés qui reconnaissent partager les mêmes intérêts; attribution des causes de l'injustice à la direction de l'entreprise ou à l'État; croyance en la possibilité de changer le cours des choses et d'obtenir des gains, renvoyant ainsi à la structure d'opportunité; présence d'un leadership capable de faire émerger et de renforcer ces conditions (Kelly, 1998; Tilly, 1978). En conséquence, les formes d'opposition individuelle ne peuvent pas être mises sur le même plan que les grèves et ne peuvent donc pas en représenter un substitut. L'ampleur qu'elles prennent constitue plutôt un symptôme de la cause fondamentale associée au déclin des grèves, soit l'accroissement majeur du déséquilibre des pouvoirs entre les employeurs et les salariés qui rend de plus en plus difficiles l'action collective et l'exercice de la grève. La dernière thèse nous amène précisément à explorer cette cause fondamentale.

La quatrième thèse soutient que l'intensité des grèves varie selon la dynamique de l'accumulation du capitalisme et les régimes de relations du travail qui en découlent. En adoptant une perspective historique, Kelly (1998: 83-107, et 2011) considère que les relations industrielles évoluent selon les mêmes cycles de longue durée que ceux qui ont été mis à jour par Kondratieff dans le champ de l'économie. L'alternance des phases ascendante et descendante en économie correspond dans les relations industrielles à une alternance entre des périodes de mobilisation

ouvrière et de contre-mobilisation de la part du patronat et de l'État. En outre, les périodes de transition entre les phases ascendante et descendante se distinguent par une montée de la mobilisation ouvrière et syndicale, qui se traduit notamment par un accroissement de l'intensité des grèves. C'est alors l'inflation, comme stratégie patronale pour maintenir le taux de profit tendanciellement en déclin, qui stimule la combativité des travailleurs, dans un contexte où le pouvoir de négociation est favorable aux syndicats. La montée de la mobilisation ouvrière et syndicale provoque une contre-mobilisation des employeurs et de l'État. Par ailleurs, à chaque cycle économique de longue durée est associé un régime spécifique de relations du travail. Tandis que le type de régime de relations du travail correspondant à une phase d'expansion est variable selon les époques historiques, les régimes de relations du travail qui prennent place dans les phases descendantes se singularisent autour d'un trait fondamental. Ils sont davantage façonnés par les intérêts des employeurs, étant donné que ces derniers profitent d'une situation de chômage élevé pour imposer leur pouvoir et leur hégémonie.

L'une des principales critiques que l'on puisse adresser à la thèse de Kelly sur les cycles de grève de longue durée, c'est son faible pouvoir prédictif, car la durée des cycles et des périodes de transition est imprécise. Il est, en conséquence, difficile de prévoir l'évolution des périodes de transition et les retournements de cycle (Dibben et Wood, 2011 : 35). Il devient alors problématique de qualifier la situation contemporaine. Est-ce qu'on est toujours dans une phase descendante qui durerait depuis la fin des années 1970 ? Est-ce qu'on est en phase ascendante ? Si oui, depuis quand ? Est-ce qu'on est encore en phase de contre-mobilisation patronale et étatique ? Est-ce qu'on est en présence d'un nouveau régime de relations du travail ?

Pour surmonter ces difficultés associées à la périodisation et à la caractérisation de la période contemporaine, il est nécessaire de mettre en correspondance l'évolution des relations du travail avec celle du capitalisme. En nous appuyant sur les travaux de la théorie de la régulation, nous pouvons alors considérer que le capitalisme est entré dans un nouveau régime d'accumulation, le capitalisme financiarisé (Amable *et al.*, 2005 ; Boyer, 2011 et 2005 ; Duménil et Lévy, 2014 ; Lapointe, 2014a et 2013 ; Stockhammer, 2009). Ce dernier se caractérise par une domination de la

finance et de la mondialisation sur les relations inter-entreprises, l'État et le rapport salarial. Dans un mouvement intense de fusions et d'acquisitions, les entreprises se concentrent sur leurs activités principales («*core business*»), en faisant appel à la sous-traitance pour se délester des activités considérées comme périphériques. Elles localisent en outre leurs unités de production selon les différents territoires, à la recherche des plus bas coûts de main-d'œuvre, des meilleurs avantages fiscaux et des infrastructures les plus accueillantes que les divers États pourraient leur offrir. En accroissant la compétition sur le marché interne, par l'entrée de nouveaux producteurs et par l'augmentation des importations en provenance des pays à bas salaires, et en menaçant de délocaliser la production vers ces mêmes pays, la mondialisation entraîne une pression à la baisse sur les salaires et incite les syndicats à accepter des concessions salariales en vue de protéger l'emploi (Piazza, 2005). Dominé par le néolibéralisme, l'État s'est engagé dans des politiques de privatisation des services publics, de dérégulation du marché du travail et de réduction des protections sociales (Harvey, 2014). Le rapport salarial est désormais considéré comme un simple coût qu'il faut réduire au minimum. Il est devenu une variable d'ajustement, comme l'attestent les nombreux licenciements collectifs, engendrés par le recours à la sous-traitance et par la délocalisation de la production et des services (Weil, 2014). Les innovations sociales, axées sur la démocratisation du travail et qui n'ont toujours représenté que des «îlots d'innovations», ont cédé la place au «*lean management*» et à ses stratégies de réduction des coûts de main-d'œuvre qui dominent très largement dans les milieux de travail (Lapointe et Cucumel, 2016). Les conflits de travail changent de nature. Les grèves sont davantage des grèves défensives, tandis que les lock-out prennent de l'importance et sont, pour le patronat, le moyen privilégié pour imposer son ordre du jour, dont l'enjeu le plus important concerne la sous-traitance et la réduction des coûts du travail (Lapointe, 2014a). Le syndicalisme affaibli est de plus en plus exclusif: il tente de protéger ses acquis et n'a plus la capacité d'exercer un effet d'amélioration sur les conditions des plus démunis parmi les salariés. Sans surprise, les inégalités de revenus se sont grandement accrues au cours des dernières années (Lapointe, 2014a).

La succession du capitalisme financiarisé au fordisme constitue une période de transition. Dans le domaine des relations du travail, cette dernière a consisté en l'affaiblissement du syndicalisme et en la détérioration des conditions de travail et d'emploi. À la suite de l'intense mobilisation ouvrière et syndicale des années 1970, point culminant de la crise du fordisme, la transition au capitalisme financiarisé, caractérisée par la contre-mobilisation patronale et étatique, s'est échelonnée sur plus d'une vingtaine d'années. Les années 2000 consacraient donc la domination du capitalisme financiarisé. C'est l'histoire de cette transition, sur le plan des relations du travail et de la conflictualité sociale, qui fait l'objet de cette contribution.

2. RÉDUCTION DE LA FRÉQUENCE ET DE L'INTENSITÉ DES ARRÊTS DE TRAVAIL AU COURS DES 50 DERNIÈRES ANNÉES AU QUÉBEC ET AU CANADA

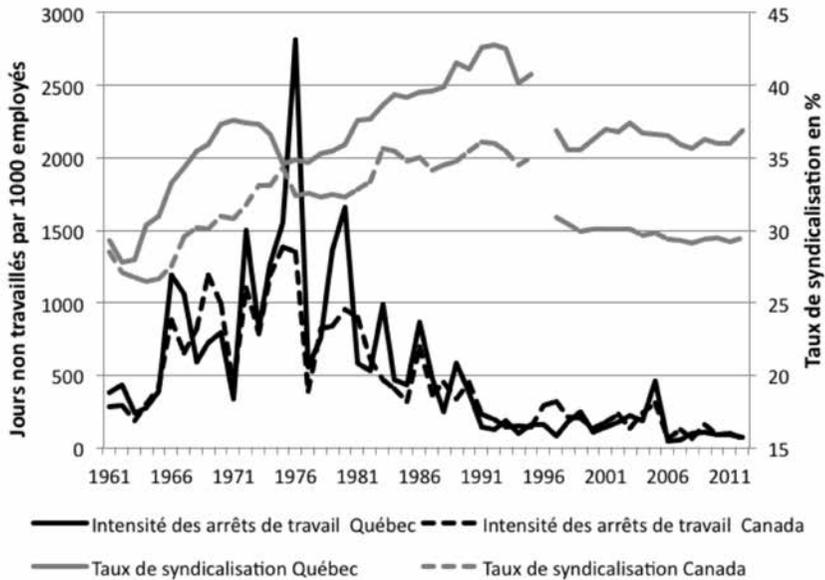
Quelques précisions méthodologiques et conceptuelles s'imposent avant d'entrer dans le vif du sujet. Les arrêts de travail incluent tant les grèves que les lock-out. Plusieurs indicateurs sont utilisés pour mesurer l'ampleur du phénomène. La *fréquence* concerne le nombre d'arrêts de travail au cours d'une période donnée. La durée réfère au nombre de jours durant lesquels se prolonge un arrêt de travail. Chaque arrêt de travail implique un certain nombre de travailleurs que l'on considère comme étant les travailleurs touchés. L'indicateur le plus fréquemment retenu pour fins de comparaison internationale et pour construire des séries chronologiques est l'*intensité* des arrêts de travail. Il se définit comme le multiple du nombre de jours non travaillés pour cause d'arrêts de travail et du nombre de travailleurs touchés divisé par le nombre total d'employés; le tout est multiplié par 1 000. Cela donne le nombre de jours-personnes non travaillés pour cause d'arrêts de travail par 1 000 employés. Telle est la mesure internationale retenue (van der Velden 2007: 15-16).

Pour les années antérieures à 1961, la reconstitution d'une série chronologique dépasserait les limites de cette contribution, compte tenu que

les données ne sont pas aisément accessibles. Malgré le recours à des sources différentes et l'usage de méthodes également différentes, certaines publications permettent néanmoins d'établir des cycles de grève de longue durée (Brym, 2009; Cruikshank et Kealy, 1987; Rouillard, 1983). Après un sommet atteint au début des années 1900, l'intensité des arrêts de travail chute jusqu'au début des années 1920, exception faite de l'année 1919, en ce qui concerne l'ensemble du Canada où prit place la grève générale de Winnipeg. Dans le sillage de la répression qui suivit, l'intensité des arrêts de travail stagne entre les années 1920 à 1940, période marquée par la grande crise des années trente, pendant lesquelles le taux de chômage atteignit des sommets inégalés. Le début des années 1940 se caractérise par un retournement du cycle des grèves, qui se distingue notamment par la mise en vigueur en 1944 d'un nouveau régime de relations du travail, plus favorable aux syndicats et inspiré du Wagner Act, adopté une dizaine d'années plus tôt aux États-Unis. L'intensité des arrêts de travail reprit alors une courbe ascendante qui s'intensifia de manière importante dans les années 1960 et 1970.

L'intensité des arrêts de travail a considérablement chuté depuis le milieu des années 1970, tant au Québec qu'au Canada. Toutefois, cette évolution n'est pas vraiment reliée à celle du taux de syndicalisation qui continuera à croître quelques années, voire plusieurs années, après le début du déclin de l'intensité des arrêts de travail et qui par la suite connaîtra une diminution beaucoup moins prononcée que celle de l'intensité des arrêts de travail (graphique 6.1). Après avoir atteint un point culminant de 2 810 jours non travaillés pour cause d'arrêts de travail par 1 000 employés en 1976, l'intensité des arrêts de travail au Québec a considérablement chuté pour atteindre, en 2012, 61 jours non travaillés par 1 000 employés. Quant au taux de syndicalisation, il enregistra son score le plus élevé au début des années 1990, tant au Canada qu'au Québec, avant de décliner de manière marquée au milieu des années 1990 pour s'enliser ensuite dans la stagnation, voire dans un léger déclin, pour le reste de la période. Le nombre d'arrêts de travail, pour sa part, connaît une évolution similaire, quoique légèrement moins prononcée (graphique 6.2).

GRAPHIQUE 6.1 INTENSITÉ DES ARRÊTS DE TRAVAIL ET TAUX DE SYNDICALISATION, QUÉBEC ET CANADA, 1961-2012



Note : Les données sur les arrêts de travail ne concernent que les entreprises assujetties au Code du travail du Québec. Les données sur la syndicalisation proviennent de deux sources différentes avec leur méthodologie spécifique : pour la période 1961 à 1995, Calura recueille ses données auprès des organisations syndicales ; alors que l'EPA, pour les années 1997-2012, les recueille auprès des salariés. Cela explique sans doute une partie du déclin observé entre 1995 et 1997. Enfin, l'année 1996 est manquante, n'étant couverte par aucune des enquêtes.

Calculs de l'auteur

Sources :

- Taux de syndicalisation : Québec : 1960-1975 : Rouillard, 2004, Annexe 2, 288 ; Canada : 1960-1975 : OECD, StatExtracts (2012) ; Canada et Québec : 1976-1995 : CANSIM, tableau 279-0025 (Calura) et 1997-2013 : CANSIM, EPA, tableau 282-0220
- Jours-personnes non travaillés pour cause d'arrêts de travail : Statistique Canada, CANSIM, tableau 278-0009,
- Emploi : 1961-1975 : Salariés non agricoles, Statistique Canada, CANSIM : Tableau 281-0015 ; 1976-2011 : Employés, Statistique Canada, CANSIM : Tableau 282-0012.

GRAPHIQUE 6.2 NOMBRE D'ARRÊTS DE TRAVAIL AU QUÉBEC, 1961-2013



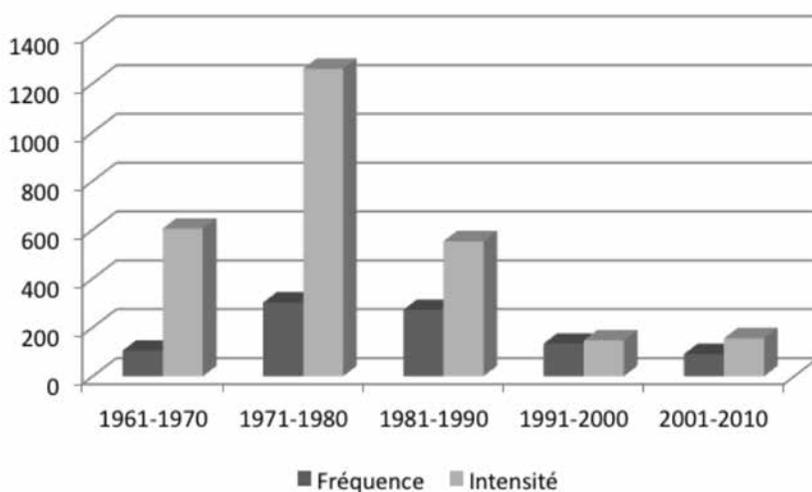
Calculs de l'auteur.

Sources : Rouillard, 2004, Annexe 3, 291-295 ; Labrosse, 2009 : tableau 1, 5 ; Labrosse et Bélanger, 2014 : tableau 1, 5.

L'intensité moyenne par décennie se distingue de manière contrastée (graphique 6.3). Dans l'histoire des 50 dernières années des conflits de travail au Québec, on peut distinguer quatre grandes périodes :

- Les années 1960 et 1970 : l'offensive syndicale dans le cadre d'un syndicalisme inclusif; le secteur public est la locomotive du progrès;
- Les années 1980 : la contre-offensive étatique pour casser la dynamique du secteur public;
- Les années 1990 : l'incapacité du secteur privé de prendre la relève du secteur public; un syndicalisme qui devient de plus en plus exclusif;
- Les années 2000 : la contre-offensive patronale dans le secteur privé.

GRAPHIQUE 6.3 FRÉQUENCE ET INTENSITÉ DES ARRÊTS DE TRAVAIL, EN MOYENNE PAR DÉCENNIE, QUÉBEC, 1961-2010



Calculs de l'auteur

Sources : graphiques 1 et 2.

3. LES ANNÉES 1960 ET 1970 : L'OFFENSIVE SYNDICALE DANS LE CADRE D'UN SYNDICALISME INCLUSIF

Dans les années 1960, le taux de syndicalisation est en croissance et l'intensité des arrêts de travail augmente aussi. On assiste également à une réforme du cadre institutionnel avec l'adoption du Code du travail en 1964 qui accorde le droit de grève aux employés du secteur public. D'ailleurs, au cours de cette période, le sommet dans l'intensité des arrêts de travail, enregistré en 1966 et 1967, correspond à deux arrêts de travail importants des employés du secteur public : la grève des 32 500 employés d'hôpitaux en 1966 qui durera trois semaines et les arrêts de travail sporadiques des 15 000 enseignants qui, à l'automne 1966 et à l'hiver 1967, totaliseront une quarantaine de jours (CSQ sd ; Dionne, 1991 : 52). Pour l'année 1966, les grèves des employés d'hôpitaux

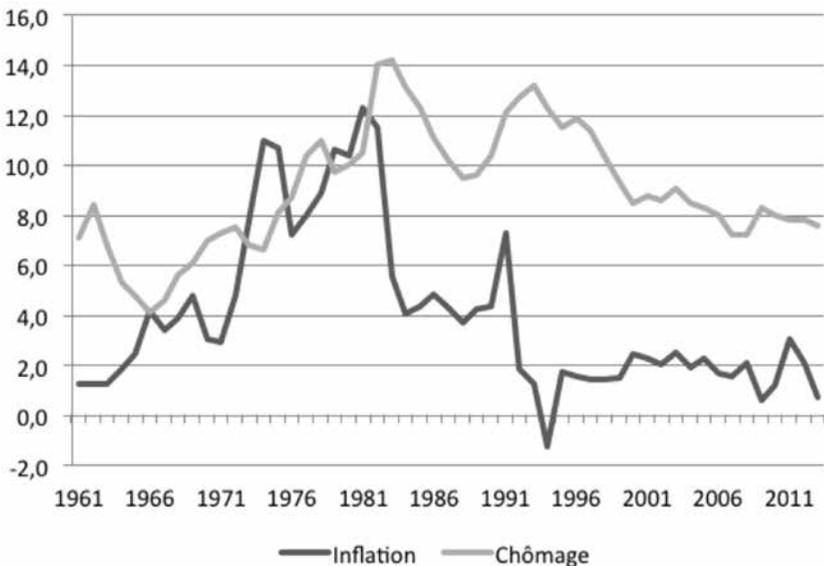
et des enseignants occasionneront plus du quart des jours-personnes non travaillés pour cause d'arrêts de travail (calculs de l'auteur, CANSIM, tableau 278-0009). Au cours de la décennie 1960, les travailleurs syndiqués enregistrent des gains importants, comme l'indique notamment la progression des salaires. Dans le secteur public, les syndiqués effectuent un rattrapage salarial pour rejoindre les travailleurs du secteur privé, ce qui se traduit par des gains substantiels, et ils font en outre une première avancée sur la sécurité d'emploi (CSQ, sd; Dionne, 1991 : 102; Rouillard, 1989 : 376-379).

La conflictualité dans les relations du travail est grandement alimentée, dans les années 1970, par l'inflation qui décolle littéralement au cours de cette période pour atteindre des records qui ne seront dépassés qu'au tout début de la période suivante. Le taux d'inflation annuel, qui avait dans la décennie précédente quitté son niveau plancher, grimpe subitement à 11 % en 1974, un sommet autour duquel il gravitera jusqu'au début de la décennie suivante. Simultanément, le taux de chômage poursuit la remontée, qu'il avait amorcée dans la décennie précédente, pour osciller autour de 10 % dans la seconde moitié des années 1970 (graphique 6.4).

Les années 1970 sont dénommées les « années de feu », parce qu'elles se distinguent par la plus grande intensité dans les arrêts de travail, que le Québec ait jamais connue, bien que l'on enregistre une baisse du taux de syndicalisation (voir plus haut le graphique 6.1). De grands conflits y prennent place. Les 210 000 syndiqués du secteur public forment le premier front commun et font grève au printemps 1972. L'ensemble des arrêts de travail auxquels ils participent compte pour les trois quarts des jours-personnes perdus pendant cette année. Deux autres rondes de négociations dans le secteur public se dérouleront pendant les années 1970. Celle de 1979-1980 sera également l'occasion de nombreux arrêts de travail, dont l'un touchera, à la fin de janvier 1980, l'ensemble des enseignants de la CEQ et durera 11 jours. Cette année représente d'ailleurs le deuxième sommet dans l'intensité des arrêts de travail et les grèves dans le secteur public y ont contribué pour le tiers du temps perdu en raison de conflits de travail. Outre des améliorations substantielles dans les conditions de travail (réduction du ratio maître/élèves dans l'éducation, sécurité d'emploi et vacances, notamment), les résultats des négociations dans le secteur public dans les années 1970 se traduiront par des gains importants au regard de la rémunération, comme l'indique entre autres l'obtention d'un plancher salarial rehaussé d'une

négociation à l'autre : le salaire hebdomadaire de base a d'abord été porté à 100 \$ pour ensuite être remonté à 165 et 265 \$ dans la dernière année des conventions signées en 1972, 1976 et 1979 (CSQ, sd; Dionne, 1991 : 54 et 103-104). Ces gains obtenus par les syndicats du secteur public témoignent d'une politique salariale inclusive poursuivant trois grands objectifs : 1) la réduction des écarts salariaux ; 2) le partage des richesses en indexant les salaires réels sur la croissance de la productivité et 3) le rehaussement des salaires dans le reste de l'économie en faisant du secteur public la « locomotive du progrès » qui tire vers le haut les conditions d'emploi de l'ensemble des salariés (Beaucage, 1989 : 57-59; Bouchard, 1982 : 415). On était alors vraiment en présence d'un syndicalisme inclusif, dont les améliorations obtenues par les groupes les plus puissants, qui le composent, sont diffusées aux salariés disposant d'un plus faible pouvoir de négociation. D'ailleurs, l'un des slogans du premier front commun était « Nous, le monde ordinaire » (CSN et CEQ, 1979 : 186).

GRAPHIQUE 6.4 INFLATION ET CHÔMAGE, QUÉBEC, 1961-2013



Calculs de l'auteur.

Sources : Statistique Canada, CANSIM, tableaux 236-0021 et 282-0002.

Dans un texte publié en 1982, Lucien Bouchard, l'un des négociateurs du gouvernement à l'époque et futur premier ministre du Québec (1996-2001), décrira ainsi la stratégie inclusive des syndicats du secteur public dans les années 1970 :

Au fur et à mesure que les résultats des négociations laissent en arrière le niveau de rémunération du secteur privé, les centrales syndicales substituèrent à leur objectif initial de rattrapage une nouvelle justification : les négociations du secteur public furent ainsi présentées comme un instrument de promotion sociale, utilisé comme charrue pour ouvrir le chemin aux salariés du secteur privé.

En même temps, le discours devint de plus en plus politique. Cette politisation a même donné lieu, à certains moments, à des attaques systématiques contre le parti au pouvoir. Ce fut notamment le cas, paradoxalement, durant la ronde de 1976, où les syndicats ont obtenu du gouvernement leur meilleur règlement dans l'histoire du régime. (Bouchard, 1982 : 415)

En effet, les syndicats ont obtenu une augmentation salariale de 48 % sur quatre ans dans la ronde de négociations 1975-1976 (CSQ, Sd).

Dans une conjoncture inflationniste, l'une des revendications majeures du mouvement syndical qui deviendra un enjeu majeur dans plusieurs arrêts de travail est l'indexation des salaires, un gain qui sera notamment obtenu par le premier front commun des syndicats du secteur public en 1972 (CSQ, Sd). D'ailleurs, en octobre 1976, il y aura une grève générale d'une journée dans l'ensemble du Canada pour protester contre la politique gouvernementale de contrôle des prix et des salaires, mise en vigueur l'année précédente par le gouvernement fédéral (Brym, 2009 : 53). Au Québec, 250 000 syndiqués ont alors débrayé. Cette même année, qui succède à deux années où l'inflation a dépassé le cap de 10 %, se tient la plus importante grève dans l'industrie de la construction : 60 000 travailleurs sont touchés pour une durée de 30 jours ouvrables et revendiquent notamment le maintien d'écart salariaux réduits entre les manœuvres et les ouvriers de métier (Delagrave et Pilon, 2009 : 88-89). La grève de la construction est responsable de près de 30 % des jours-personnes non travaillés pour cause d'arrêts de travail, en 1976. L'autre grand conflit de l'année, c'est la grève à l'Alcan au Saguenay-Lac-St-Jean. D'une durée de six mois, elle implique 10 000 travailleurs qui revendiquent principalement l'indexation des salaires. Cet arrêt de

travail est responsable du cinquième des jours-personnes non travaillés au cours de cette année. Aux arrêts de travail dans la construction et à l'Alcan est attribuable la moitié des jours-personnes non travaillés en 1976.

D'autres conflits majeurs prendront place dans les années 1970, dont la célèbre grève à l'United Aircraft en 1974 et 1975 qui a duré une vingtaine de mois, pendant lesquels l'entreprise a opéré grâce à l'embauche de travailleurs de remplacement. C'est l'un des conflits les plus violents et les plus longs de l'histoire du syndicalisme québécois. Les grévistes revendiquaient notamment l'introduction de la formule Rand et le précompte syndical², que l'United Aircraft était alors l'une des rares entreprises québécoises à n'avoir pas encore mis en vigueur (CSN et CEQ, 1979 : 191-193 ; Rouillard, 1989 : 454-457). Ce conflit donnera lieu, deux ans plus tard, à une modification du Code du travail afin d'interdire l'embauche de briseurs de grève et de rendre obligatoire la formule Rand de même que le précompte syndical.

4. LES ANNÉES 1980 : LA CONTRE-OFFENSIVE ÉTATIQUE POUR CASSER LA DYNAMIQUE DU SECTEUR PUBLIC

Les années 1980 sont des années de recul dans l'activité gréviste : l'immense vague qui s'était gonflée dans les années 1960 et 1970 s'effondre dans la décennie suivante. Dans le sillage de l'émergence du capitalisme financiarisé, les politiques gouvernementales placent au premier rang de leur priorité la lutte contre l'inflation au détriment du chômage qui accèdera à des sommets jamais atteints, depuis la grande crise des années trente. En effet, le taux de chômage à partir de la fin des années 1970 se maintient pour une longue période, en fait jusqu'à la fin des années 1990, au-dessus de 10 %. En 1983, il atteint 14,3 %. Quant à l'inflation, après avoir poursuivi sa lancée des années précédentes et avoir

2. La formule Rand est ainsi dénommée en raison du nom du Juge qui rendit une décision, en 1946, obligeant les travailleurs non membres d'un syndicat, mais couverts par la convention de ce syndicat, à payer la cotisation syndicale établie par le syndicat. Quant au précompte syndical, il représente la retenue de la cotisation syndicale par l'employeur qui la verse ensuite au syndicat (Hébert *et al.*, 2003 : 89 et 90).

touché son point le plus élevé en 1982, avec un taux annuel de 12,3 %, elle chutera brusquement pour osciller autour de 4,5 % pour le reste de la décennie (graphique 6.4, plus haut).

La conjoncture économique affaiblit considérablement le pouvoir de négociation des syndicats, et dans une telle situation, les travailleurs sont moins enclins à faire la grève. Les conflits demeurent nombreux, à peine une chute de 10 % par rapport à la moyenne de la décennie précédente ; par contre, la chute de l'intensité est beaucoup plus prononcée, si bien qu'elle ne représente plus que la moitié de la moyenne de la décennie précédente (graphique 6.3, plus haut). En revanche, le taux de syndicalisation continue sa progression régulière amorcée au milieu de la décennie antérieure, passant de 37,6 % à 41,1 % (graphique 6.1, plus haut).

Dans le secteur public, les années 1980 se caractérisent par le repli et le recul, face à la contre-offensive de l'État pour récupérer les gains réalisés par les syndicats dans les années antérieures, particulièrement au chapitre des salaires. Après le rattrapage effectué dans les premières rondes de négociations, les salaires des syndiqués du secteur public auraient à compter du milieu des années 1970 devancé ceux des syndiqués du secteur privé. L'écart entre les salaires du public et ceux du privé aurait alors atteint un sommet de 16 % et il aurait diminué par la suite pour se situer à 11 % au début des années 1980 (Bouchard, 1982 : 415). Pendant les négociations de 1982-1983, dans un contexte de crise économique sévère avec des taux de chômage de 14 %, le gouvernement cherche à réduire sa masse salariale en récupérant les augmentations salariales déjà négociées par une compression salariale de 20 % dans les trois premiers mois de 1983 et en proposant un gel salarial pour les années à venir (CSQ, Sd). Le gouvernement veut renverser la politique salariale syndicale, en laissant les mécanismes du marché fixer les salaires dans le privé et en alignant les salaires du public sur ceux du privé.

Il craint que les gains économiques des fronts communs et les objectifs sociaux poursuivis (salaire minimum, réduction des écarts de salaires, congés maternité, etc.) aient un effet d'entraînement sur les autres salariés, ce qui, croit-il, menace la capacité concurrentielle des entreprises québécoises. Selon la logique gouvernementale, il appartient aux entreprises et aux forces du marché de déterminer

les niveaux de rémunération des salariés; l'État, pour sa part, doit se contenter de demeurer neutre. (Rouillard, 1989 : 392)

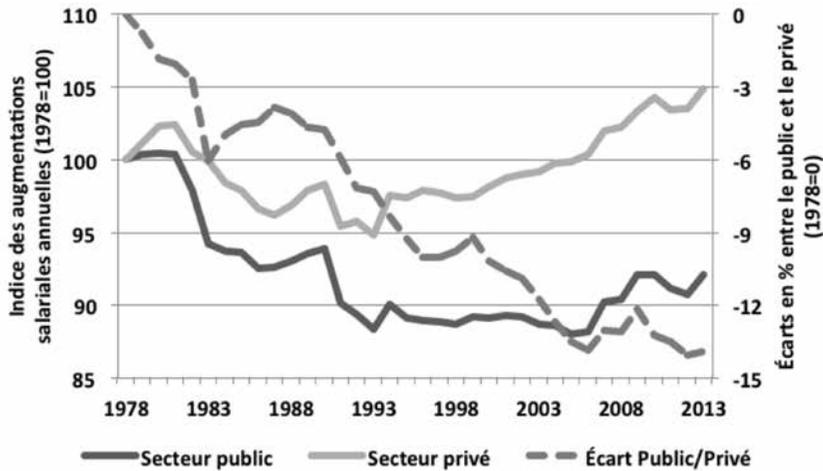
Pour imposer sa logique, le gouvernement aura recours à des lois spéciales et à des décrets pour déterminer les conditions d'emploi des syndiqués du secteur public, marginalisant ainsi la libre négociation collective et limitant considérablement l'exercice du droit de grève³, qui sera en outre de plus en plus étroitement balisé par la nécessité d'assurer des services essentiels en cas d'arrêts de travail. C'est pour ainsi dire le début d'une ère qui se poursuivra jusqu'à aujourd'hui (Petitclerc et Robert, 2013). En 1985, une révision du régime de négociation dans le secteur public viendra retirer le droit de grève sur les salaires les deuxième et troisième années de la convention. En conséquence, cela « vise à placer définitivement la rémunération des employés de l'État à la remorque de celle des entreprises privées » (Rouillard, 1989 : 392).

En rétrospective, l'État a gagné son pari contre ses employés syndiqués. En effet, à partir de 1981, les salaires réels des syndiqués du secteur public ont brusquement régressé dans les quelques années suivantes de 7,5 % pour se maintenir pratiquement à ce niveau durant tout le reste de la décennie (graphique 6.5). Ils vont continuer leur recul de quelques points dans la décennie suivante, pour stagner jusqu'en 2013, avec toutefois de petites oscillations à la hausse ou à la baisse selon les années. En conséquence, le retard accumulé, depuis 1978, par rapport au secteur privé syndiqué sera de 14 % en 2013.

Selon une autre source, soit l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR), créé au milieu des années 1980 et ensuite intégré à l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et dont l'objectif est de produire des données comparatives sur la rémunération des employés du secteur public avec ceux du privé, le différentiel de rémunération, concernant l'ensemble des employés syndiqués et non syndiqués, a ainsi évolué. Il était de -8,4 % en l'an 2000, il s'est creusé davantage au milieu de la décennie 2000 pour remonter à -11,7 en 2013 (ISQ, travail et rémunération, diverses années).

3. Le même phénomène, que Panitch et Swartz (1984) ont qualifié de « permanent exceptionalism », est observé dans les autres provinces canadiennes.

GRAPHIQUE 6.5 CUMUL DES AUGMENTATIONS SALARIALES ANNUELLES RÉELLES, SECTEUR PRIVÉ ET SECTEUR PUBLIC, CONVENTIONS COLLECTIVES DE 500 EMPLOYÉS OU PLUS, QUÉBEC, 1978-2013



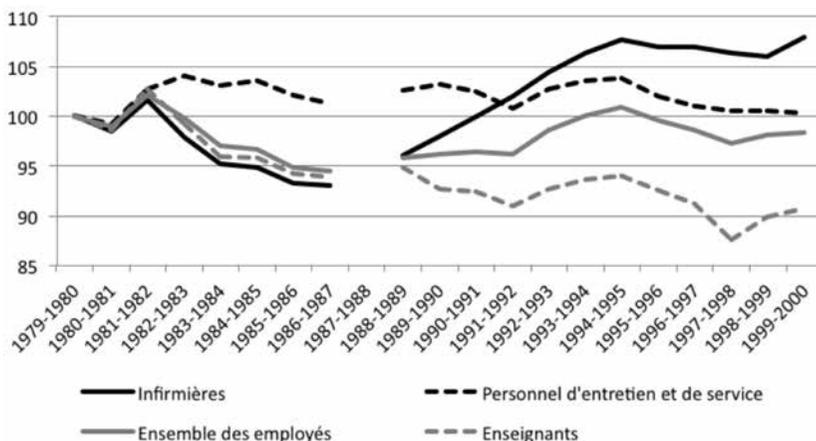
Calculs de l'auteur.

Sources : Statistique Canada, CANSIM, tableaux 282-0008 et 326-0021.

Les syndiqués du secteur public ont tenté en vain de résister à la contre-offensive gouvernementale. Ils ont débrayé au début de l'année 1983. Ces arrêts de travail représentent près de 60 % de la totalité des jours-personnes perdus au cours de cette année. Les grévistes ont dû retourner au travail à la suite d'une loi spéciale considérée comme la plus répressive à ce jour dans le monde du travail. Elle servira d'inspiration pour toutes les autres lois spéciales qui vont suivre à chaque fois qu'il y aura grève dans les écoles et dans les hôpitaux (notamment en 1986, en 1989 et en 1999) (Petitclerc et Robert, 2013). En septembre 1989, les infirmières feront une grève illégale de 11 jours qui, à elle seule, représente 40 % des jours-personnes perdus au cours de cette année. Elles retournent au travail sous le coup d'une loi spéciale. Elles enregistrent toutefois certains gains sur le plan salarial en vue de rattraper les salaires de leurs collègues des autres provinces canadiennes. Outre un forfaitaire de 4 %, elles ont obtenu un redressement important des échelles salariales. Ces gains se sont traduits par une augmentation substantielle de

leur rémunération annuelle au cours des années suivantes. En fait, les infirmières sont les seules à avoir enregistré une augmentation de leur salaire réel; ce dernier qui avait chuté de 10 % dans les années 1980 a remonté considérablement dans la décennie suivante, si bien qu'il est en l'an 2000 supérieur de 7,8 % en comparaison de ce qu'il était à la fin des années 1970. À l'opposé, la chute du salaire annuel réel des enseignants amorcée dans les années 1980 s'est poursuivie dans les années suivantes et au final leur salaire en 2000 est inférieur de 9,3 % comparé à son niveau de 1979 (graphique 6.6). Mais, pour obtenir des gains substantiels à la suite des arrêts de travail en 1989, les infirmières ont dû supporter à leur retour au travail des sanctions sévères, dans le cadre de la loi 160 adoptée en 1986 et qui peut être réactivée sur décision du Conseil des ministres, soit la suspension du précompte syndical et la perte individuelle d'une année d'ancienneté par jour de grève. L'ancienneté perdue leur sera rendue quelques années plus tard (Leclerc et Quimper, 2000: 188).

GRAPHIQUE 6.6 SALAIRE ANNUEL MOYEN*, SELON CERTAIN GROUPES D'EMPLOI, QUÉBEC, 1979-1980 À 1999-2000. (DOLLARS CONSTANTS DE 1999-2000) (1979-1980 = 100)



* Selon les données du Conseil du Trésor, Gouvernement du Québec. Masse salariale du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante. Masse salariale (excluant le temps supplémentaire et les primes) divisé par les effectifs en équivalent temps complet. Les données sont manquantes pour les années 1987-1988.

Calculs de l'auteur.

Source : ISQ, 2006 : Annexe C, 50-51.

Dans le secteur privé, le conflit de travail le plus important est celui de la construction qui prend place en 1986. Il s'agit de grèves et de lock-out. Les syndiqués revendiquent une augmentation salariale de 5 % la première année et pour les années suivantes l'indexation à laquelle s'ajouterait une augmentation de 2 %, à titre d'enrichissement. Manifestement, les syndicats cherchent à réintroduire la formule fordiste des augmentations salariales⁴. Or, au terme d'arrêts de travail qui se sont déroulés sur deux mois (mai et juin) et qui ont provoqué la perte de plus d'un million de jours-personnes, soit plus de la moitié de la totalité des jours perdus pour arrêts de travail en 1986, ils ont été forcés de retourner au travail par une loi spéciale. Ils ont finalement obtenu une augmentation salariale de 3 % par année pour une convention collective de deux ans (Delagrave et Pilon, 2009 : 121-123). En fait, cette augmentation du salaire nominale signifie une diminution du salaire réel, car le taux d'inflation annuel pour ces années se situe à 4,8 % (1986), 4,3 % (1987) et 3,7 % (1988) (voir plus haut le graphique 6.4).

5. LES ANNÉES 1990 : L'INCAPACITÉ DU SECTEUR PRIVÉ DE PRENDRE LA RELÈVE DU SECTEUR PUBLIC ; UN SYNDICALISME QUI DEVIENT DE PLUS EN PLUS EXCLUSIF

Dans les années 1990, la fréquence et l'intensité des arrêts de travail diminuent considérablement. La fréquence annuelle moyenne des arrêts de travail est réduite de moitié par rapport à la décennie précédente, tandis que l'intensité moyenne a diminué de 75 %. Pour sa part, le taux de syndicalisation continue à croître pour atteindre son point culminant en 1992 avec 42,8 %, à partir duquel il connaîtra une chute progressive de 6,5 points de pourcentage jusqu'à la fin de la période (voir plus haut le graphique 6.1). Après avoir subi la contre-offensive de l'État et des employeurs, notamment dans la construction, et encaissé des reculs, le mouvement syndical met entre parenthèses l'activité gréviste. Cette

4. Rappelons que cette formule d'augmentation salariale était la suivante : AIF (« *Annual Improvement Factor* », soit l'équivalent de la croissance de la productivité) + COLA (« *Cost Living Adjustment* », soit l'équivalent de l'indexation des salaires sur l'inflation) (Lapointe, 2013 : 105).

dernière est à son plus bas niveau depuis les années 1960, bien que le taux moyen de syndicalisation soit de 7 points de pourcentage plus élevé (39,3 % dans les années 1990 et 32,3 % dans les années 1960, voir le graphique 6.1, plus haut).

Pour illustrer la dynamique des conflits de travail au cours de cette période, quatre cas ont été retenus, parce qu'ils illustrent bien l'évolution du syndicalisme vers une forme fragmentée et exclusive : les travailleurs de l'Alcan au Saguenay, les travailleurs du papier, les téléphonistes et les techniciens de Bell et, enfin, les infirmières.

À l'automne 1995, les 3 000 travailleurs de l'Alcan au Saguenay ont débrayé pendant une dizaine de jours. L'accord qui a permis le retour au travail comporte une augmentation salariale de 2,1 %, 2,3 % et 2,6 % respectivement pour chacune des trois années du contrat. Ces augmentations dépassent le taux d'inflation qui était alors de 1,7 % (1995), 1,6 % (1996) et 1,5 % (1997). En outre, il est ajouté au salaire horaire de base une prime moyenne de 1,05 \$ l'heure pour tenir compte des nouvelles responsabilités assumées à la suite d'une réorganisation du travail, ce qui représente une augmentation moyenne d'environ 5 % (CCT, Employés horaires, SECAL et SNEAA⁵ 1995-1998 ; Lapointe, 1995 : 7-10). La suite de ce conflit est intéressante. Le conflit occasionna des pertes importantes à l'entreprise, dues aux coûts énormes entraînés par le redémarrage de la production. En conséquence, l'entreprise a conclu en 1998 avec ses syndicats une entente sur la stabilité opérationnelle d'une durée de 18 ans. L'entreprise recherchait, en outre, une paix industrielle prolongée pour lui permettre de procéder à la fermeture des vieilles usines et à leur remplacement par de nouvelles usines, dont l'opération devait exiger un volume considérablement réduit de main-d'œuvre (Martel et Deschênes, 1998 : 6-14). En vertu de cette entente, les parties ne renoncent pas à leur droit de grève et de lock-out et elles s'engagent par contre, à « tout mettre en œuvre pour que le renouvellement des conventions s'effectue sans qu'il ne soit nécessaire de recourir au traditionnel rapport de force, tels la grève, le lock-out ou les moyens de pression ». Cet engagement est rendu possible grâce à l'octroi de la sécurité d'emploi aux salariés « qui répondent à des besoins permanents et continus » et

5. Conventions collectives de travail (CCT) entre la Société d'électrolyse et de chimie Alcan (SECAL) et le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida (SNEAA).

grâce à la mise en place d'une formule d'établissement des paramètres d'une « rémunération globale et compétitive ». Il s'agit alors de « définir un groupe de grandes entreprises québécoises, représentatives de divers secteurs d'activités, avec lesquelles nous entendons, paritairement et à tous les trois ans, comparer notre rémunération totale en espèces et nos avantages sociaux afin de s'assurer qu'ils demeurent compétitifs » (Entente cadre relative à la stabilité opérationnelle, entre SECAL et le SNEAA, 18 février 1998). De la sorte, les deux enjeux majeurs étaient d'une certaine manière exclus de la négociation collective. Sur le plan salarial, ces syndicats ne sont plus à l'avant-garde pour établir de nouveaux standards ; ils sont à la remorque des autres groupes syndiqués. Ils sont assurés d'avoir les meilleurs salaires, sans avoir à lutter pour les obtenir. Cela affaiblit grandement la mobilisation syndicale locale et la dynamique syndicale globale d'amélioration des conditions d'emploi. Par ailleurs, l'entreprise a pu assurer la sécurité d'emploi sans trop de problèmes. Hormis, un conflit en 2004, qui a pris la forme spectaculaire de l'occupation de l'usine Jonquière pendant près d'un mois, pour protester contre le non-respect du calendrier de fermeture des vieilles salles de cuves Soderberg, il n'y a pas eu de conflit au sujet de la sécurité d'emploi (Brault, 2004). Le nombre d'employés sur la liste protégée⁶ s'est réduit considérablement grâce à l'attrition, fortement alimentée par des départs assistés à la retraite, encouragés par des primes substantielles. En fait, il a diminué plus rapidement que les besoins d'opération et pour les combler, l'entreprise a systématiquement fait appel à des sous-traitants et à des agences d'emploi temporaire, dont les employés n'ont aucune sécurité d'emploi et bénéficient de salaires qui représentent entre la moitié et les deux tiers de ceux des travailleurs à l'emploi de l'entreprise donneur d'ordre. Si bien qu'aujourd'hui, on peut estimer à près de 30 % la proportion des emplois dans les anciennes usines qui sont ainsi précarisés et sous-payés (CCT, Rio Tinto Alcan et TCA-SNEAA, 2006 et 2012). L'entreprise projette d'étendre ce modèle d'affaires dans la nouvelle usine de remplacement et dans ses usines plus récentes déjà

6. Cette liste contient le nom des personnes à l'emploi de l'entreprise au moment de la signature de l'entente de stabilité opérationnelle en 1998, entente qui accompagne le renouvellement de la convention collective qui se terminera en 2003. À son échéance, cette dernière sera prolongée jusqu'en 2006.

en opération⁷. Les travailleurs syndiqués de l'Alcan au Saguenay se sont ainsi résignés à une « capitulation tranquille » et se sont retranchés dans un syndicalisme exclusif.

En second lieu, penchons-nous sur la grève des travailleurs du papier, membres du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) (qui a fusionné avec les TCA en 2013 pour former UNIFOR), qui regroupe environ 75 % des travailleurs du secteur au Québec. Historiquement, c'étaient les travailleurs les mieux payés dans l'industrie manufacturière au Québec. Dans ce secteur, les négociations sont de type sectoriel. Le syndicat choisit une entreprise cible avec laquelle il signe une convention-type qui est ensuite étendue à l'ensemble du secteur. En 1998, le syndicat a ciblé Abitibi Consolidated (qui en 2007 fusionnera avec Bowater pour devenir AbitibiBowater, qui a tout récemment changé son nom pour Produits forestiers Résolu). En 1998, le SCEP déclenche une grève de cinq mois (du 15 juin au 20 novembre) qui a impliqué 2 495 travailleurs dans les usines de Beupré, Chandler, Grand-Mère, Shawinigan et Trois-Rivières. Cette grève représente le tiers des jours-personnes perdus au cours de cette année. L'objectif de la grève est de préserver la négociation-type que les entreprises voulaient faire disparaître afin de pouvoir moduler les conditions d'emploi selon les usines. Les syndiqués réussissent à maintenir les négociations de type sectoriel, mais ce niveau de négociation s'affaiblira au cours des années suivantes, car l'enjeu de la sous-traitance, qui prendra une importance grandissante, sera progressivement transféré aux négociations locales. Au chapitre des salaires, les syndiqués obtiennent, pour un contrat de six ans, des augmentations qui seront insuffisantes pour simplement couvrir l'inflation. Pour la première année, 1998, ils reçoivent un montant forfaitaire qui n'est pas intégré aux échelles salariales, et pour les cinq autres années de la convention collective, ils obtiennent 2 % d'augmentation par année (*Le Soleil*, 20 novembre 1998, B1). Au total, pour ces années, le salaire horaire s'accroîtra de 10,4 %, tandis que l'inflation connaîtra une croissance de 12,9 %. Ceci signifie donc un recul salarial

7. DA12, Rio Tinto Alcan, « Emplois au Complexe Jonquière Bilan au terme du projet AP50 », document déposé le 16 novembre 2010, Bureau d'audiences publiques sur l'environnement, Rapport 274, *Projet de construction de l'usine AP50 du complexe Jonquière à Saguenay, Rapport d'enquête*, mars 2011.

de 2,5 %. En 2004, les négociations se sont déroulées selon la forme habituelle et les syndiqués ont obtenu des augmentations salariales de 11 % pour un contrat de cinq ans (*Le Devoir*, 8 juillet 2004). Comme l'inflation a été de 9,6 %, au cours de la même période (2004-2008), les syndiqués ont enregistré un gain salarial réel de 1,4 %, compensant en partie la perte encaissée dans l'entente précédente. Toutefois, considérant les difficultés qu'ont connues les entreprises à la fin des années 2000, qui ont conduit les principales entreprises à se mettre sous la protection de la Loi sur les arrangements avec les créanciers de compagnie (LACC), l'entente de 2010-2014 a été marquée par des concessions importantes. Les salaires ont été réduits de 10 %; les deux années suivantes, il y a eu un gel salarial et les augmentations pour les deux dernières années sont de 1 % (2013) et de 1,5 % (2014). Compte tenu de l'inflation, cela représente un recul salarial de 15,3 % pour les années 2009-2013. À ces concessions, s'ajoute l'introduction d'une échelle salariale spécifique pour les nouveaux salariés qui seront embauchés après la signature de la convention collective; les nouveaux employés auront à leur embauche, un salaire inférieur de 30 % et mettront 4 500 heures de travail avant de rattraper le salaire régulier (Mémoire d'entente entre AbitibiBowater et les syndicats affiliés à la FTFP/CSN des usines Clermont, Alma, Kénogami et Laurentide, Québec, 13 mars 1980⁸). C'est là un autre exemple de recul syndical et de syndicalisme exclusif.

Notre troisième cas concerne les téléphonistes et les techniciens de Bell qui font une grève d'un mois au printemps 1999. La grève implique 2 400 téléphonistes et 7 000 techniciens au Québec et en Ontario, affiliés au SCEP. Le principal enjeu concerne la sécurité d'emploi et la sous-traitance. Les grévistes protestent contre le fait que Bell s'apprête à créer une coentreprise afin de sous-traiter ses services d'assistance-annuaire. Environ 1 500 emplois de téléphoniste seraient transférés à cette nouvelle entreprise avec des salaires inférieurs de 40 %. L'entente, qui a mis fin à la grève, est fort différente selon les groupes d'employés. Elle ne pose aucune limite à l'entreprise dans la poursuite de son projet de sous-traitance. En conséquence, 1 400 téléphonistes perdront leur

8. L'entente avec les syndicats CSN est la même que celle intervenue avec les syndicats affiliés au SCEP.

emploi et auront toutefois la possibilité de poser leur candidature chez le sous-traitant. Celles qui conserveront leur poste verront leur salaire gelé pendant les trois premières années du contrat et indexé au coût de la vie pour les deux dernières années d'un contrat de cinq ans. Enfin, les téléphonistes mises à pied bénéficieront d'une prime de départ représentant 19 mois de salaire. Quant aux techniciens, tous les emplois sont maintenus et ils bénéficient d'augmentations salariales de 2,4 % pour chacune des trois premières années du contrat et de 3 % pour chacune des deux dernières (*Le Devoir*, 9 avril 1999, A6 et 11 mai 1999 A1). En conséquence, la solidarité syndicale est plutôt mise à mal !

En 1999, les infirmières reprennent la lutte pour l'amélioration de leurs conditions de travail. Elles choisissent encore une fois de faire cavalier seul dans une grève illégale de 23 jours, ce qui représente le cinquième des jours-personnes perdus en raison d'arrêts de travail cette année-là. La grève représente une défaite. Forcées de retourner au travail sous le poids des sanctions imposées par la fameuse loi 160, les infirmières devront se contenter des résultats obtenus quelques mois plus tard dans l'accord entre le gouvernement et les grandes centrales syndicales. Les offres salariales présentées au début des négociations, soit 5 % pour trois ans, ont été bonifiées à 9 % pour quatre ans (Lafrance, 2002 ; Dubuc, 1999). En fait, ce n'était même pas suffisant pour couvrir l'inflation. Par contre, dans les faits, les infirmières, à la suite de leur lutte en 1989 sont les seules employées du secteur public qui ont réussi à améliorer leur rémunération dans la décennie 1990 (voir plus haut le graphique 6.6). Cette ronde de négociations du secteur public a démontré toutes les difficultés relatives à la construction d'un véritable front commun et à la mobilisation de l'ensemble des salariés du secteur public. Force est de constater la fragmentation du mouvement syndical dans le secteur public entre les trois grandes centrales (CSN, CSQ et FTQ) et la multitude de fédérations syndicales indépendantes dont le nombre et le poids relatif s'accroîtront jusqu'à aujourd'hui. On compte sept grandes organisations syndicales indépendantes qui représentent des employés qui sont aujourd'hui impliqués dans les négociations du front commun qui regroupent au total près de 185 000 membres (tableau 6.2), soit environ 40 % des syndiqués concernés par les négociations dans le secteur public. Au début des années 1970, les trois centrales représentaient

la presque totalité des employés syndiqués du gouvernement et de ceux qui œuvraient dans les écoles et les hôpitaux. Même les employés d'Hydro-Québec coordonnaient leurs stratégies avec le front Commun, sans toutefois en faire partie⁹. La situation est bien différente aujourd'hui. Certaines organisations syndicales indépendantes pèsent lourdement, tant sur le plan des effectifs qu'au regard du rôle stratégique qu'elles remplissent dans la dispensation des services. C'est le cas de la FIQ qui n'hésite pas à faire cavalier seul pour tenter d'obtenir des gains supérieurs aux autres groupes de salariés.

TABLEAU 6.2 EFFECTIFS DES SYNDICATS INDÉPENDANTS IMPLIQUÉS DANS LES NÉGOCIATIONS DU SECTEUR PUBLIC, QUÉBEC, 2013

| | |
|---|----------------|
| Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) | 59 463 |
| Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) | 35 125 |
| Fédération autonome de l'enseignement (FAE) | 32 000 |
| Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) | 29 000 |
| Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) | 20 086 |
| Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ) | 8 000 |
| TOTAL | 183 674 |

Calculs de l'auteur.

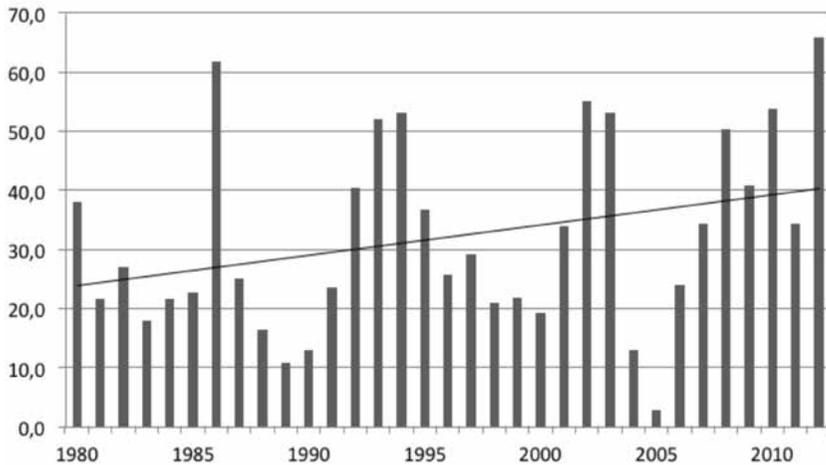
Sources : Gouvernement du Canada, Programme du travail, *Répertoire des organisations syndicales au Canada*, 5 avril 2013. http://www.travail.gc.ca/fra/ressources/info/outils/repertoire_organisations_syndicales/organisations.shtml

9. Dans les deux premières rondes de négociations du front Commun en 1972 et en 1976, la coordination entre les syndicats d'Hydro-Québec et le front Commun était importante. Par la suite, il y a eu une distanciation progressive entre les deux groupes : le renouvellement des conventions collectives n'était plus synchronisé, les syndicats d'Hydro-Québec devenant tout à fait indépendants des négociations dans le secteur public (Gaudet, 1997). Les syndicats d'Hydro-Québec, qui occupent une position stratégique dans les activités du gouvernement, sont depuis plusieurs années complètement à l'écart des fronts communs dans le secteur public. Cette situation qui s'apparente à celle des infirmières contribue à affaiblir le syndicalisme dans le secteur public.

6. LES ANNÉES 2000 : LA CONTRE-OFFENSIVE PATRONALE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Les années 2000 sont considérées comme «les années de lockouts» (Valérie Dufour, *Le Devoir*, 21 décembre 2012). Hormis le pic de 2005, dû à une grève dans le secteur public, l'intensité gréviste diminue considérablement. La moyenne de l'intensité pour la décennie se situe à 156. Si l'on retirait l'année 2005, elle baisserait à 122, comparativement à 147 pour la décennie précédente. Le nombre de conflits régresse également de façon appréciable, passant en moyenne de 134 dans les années 1990 à 91 dans les années 2000 (voir plus haut le graphique 6.3). Dans les conflits de travail des années 2000, les lock-out prennent de plus en plus d'importance. En ajoutant aux lock-out les cas où, dans un arrêt de travail, il y a simultanément déclenchement d'une grève et d'un lock-out, on peut observer une croissance de la proportion de lock-out au Québec dans la totalité des jours-personnes perdus en raison d'un arrêt de travail. La courbe de tendance indique que l'on est passé d'un niveau de 25 % en 1980 à 40 % en 2013 (graphique 6.7). La moyenne annuelle par décennie s'accroît d'une manière considérable : 26,3 % dans les années 1980, 31,6 % dans les années 1990 et 36 % dans les années 2000 (incluant 2011 et 2012). En excluant l'année 2005, où les arrêts de travail dans le secteur public ont compté pour 77 % de l'intensité des conflits de travail, la proportion des lock-out serait de 41,7 % au cours des 12 dernières années.

GRAPHIQUE 6.7 PART (%) DU TEMPS PERDU POUR CAUSE DE LOCK-OUT* SUR L'ENSEMBLE DU TEMPS PERDU POUR CAUSE D'ARRÊTS DE TRAVAIL, QUÉBEC, 1980-2012



* Lock-out: renvoie ici autant au conflit de travail qui implique seulement un lock-out qu'au conflit impliquant à la fois un lock-out et une grève.

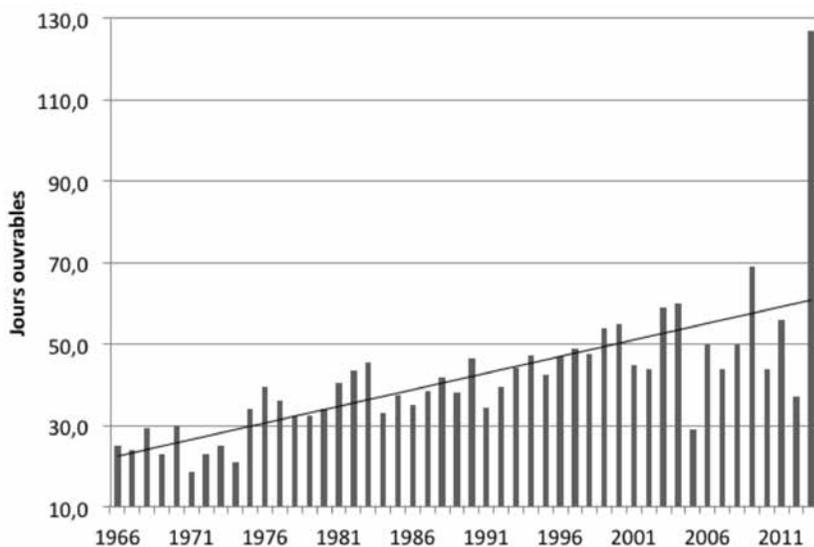
Calculs de l'auteur.

Sources: Calcul de l'auteur. ISQ, 2005: Annexes 4.4 et 4.5, 280-283; ISQ, 2010: tableaux 5.1, 5.2 et 5.3, 219-221; Larente, 2011: tableau 6, 10; Larente, 2012: tableau 6, 10; Labrosse et Bélanger, 2014: tableau 6, 10.

Enfin, on observe tout au long des années étudiées une croissance de la durée des arrêts de travail. Les conflits sont moins nombreux (voir plus haut le graphique 6.2), mais ils durent plus longtemps (graphique 6.8). La durée des conflits est passée de 25 à 121 jours ouvrables entre 1966 et 2013. En moyenne, elle s'est accrue d'une décennie à l'autre, progressant de 26,3 jours ouvrables dans les années 1960, à 29,6 dans les années 1970, à 39,3 dans les années 1980, à 46 dans les années 1990, à 49,4 dans les années 2000 et à 73,3 dans les trois premières années de la décennie 2010. Des années d'après-guerre jusqu'au début des années 1980, la durée des conflits de travail au Canada était associée positivement au taux de chômage: lorsque celui-ci était élevé, la durée des conflits de travail l'était également et quand il était faible, les arrêts de travail duraient

moins longtemps (Harrison et Stewart, 1989). Or, même si le taux de chômage décroît à partir de 1993, la durée des arrêts de travail continue de s'allonger (graphique 6.9). On observe le même phénomène dans l'ensemble du Canada (Brym, 2009). Cela indique bien l'émergence d'un nouveau régime de relations du travail, caractérisé par un durcissement des conflits de travail, tel que mesuré par l'augmentation de la durée des conflits (Boivin et Sexton, 2007; Brym *et al.*, 2013; Jalette *et al.*, 2008; Rouillard, 2003) et par un accroissement de la part relative des lock-out dans l'ensemble des arrêts de travail (graphique 6.10).

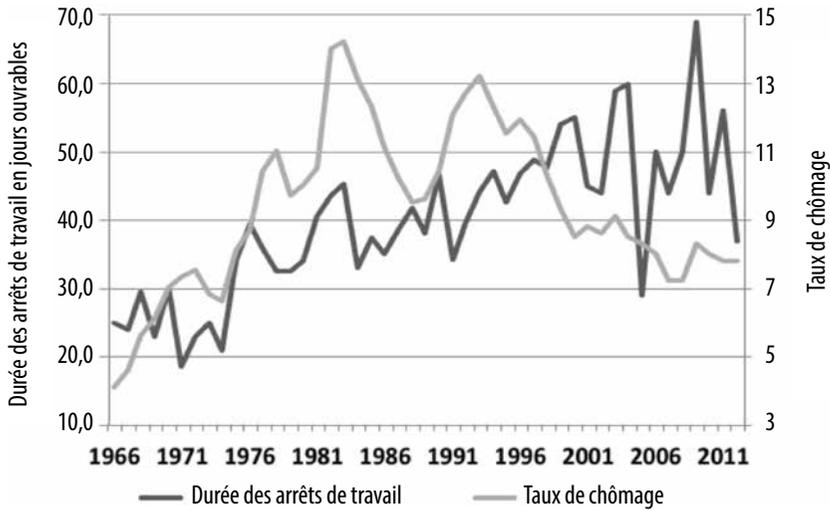
GRAPHIQUE 6.8 DURÉE DES CONFLITS DE TRAVAIL EN JOURS OUVRABLES, QUÉBEC, 1966-2013.



Note : pour les années 1966 à 1979, il s'agit des entreprises assujetties au Code du travail du Québec (Boivin, 1996).

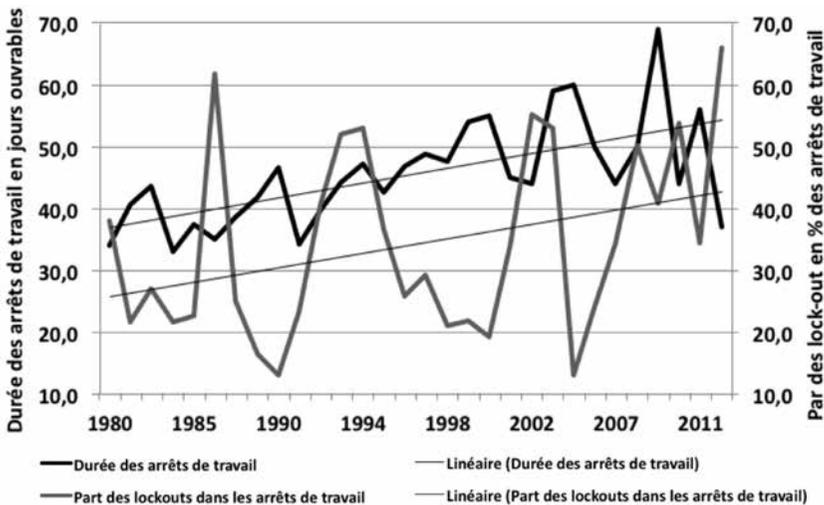
Sources ISQ, 2005 : Annexes 4.4 et 4.5, 280-283 ; Labrosse *et al.*, 2009 : tableau 1, page 5 ; Labrosse et Bélanger, 2014 : tableau 1, page 5 ; Boivin, 1996 : figures 4, 11.

GRAPHIQUE 6.9 DURÉE DES ARRÊTS DE TRAVAIL ET TAUX DE CHÔMAGE, QUÉBEC 1966-2012



Sources : graphiques 3 et 7.

GRAPHIQUE 6.10 DURÉE DES ARRÊTS DE TRAVAIL ET PART RELATIVE DES LOCK-OUT DANS LES ARRÊTS DE TRAVAIL, QUÉBEC, 1980-2012



Calculs de l'auteur.

Note : Les années où la moitié et plus des jours perdus pour arrêts de travail sont attribuables aux grèves du secteur public ont été retirées, parce que le droit au lock-out n'existe pas dans le secteur public. Il s'agit des années 1983, 1989 et 2005 où la part relative des arrêts de travail dans le secteur public est respectivement de 57,3 %, 49,9 % et 77 %.

Sources : graphiques 6 et 7

Dans le Code du travail, le lock-out est défini comme « le refus par un employeur de fournir du travail à un groupe de salariés à son emploi en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail » (Cdt, a1h). Le recours au lock-out indique la volonté d'un employeur de prendre l'initiative et d'amener les salariés à son emploi à accepter les conditions qu'il propose. Dans l'histoire des conflits de travail jusqu'au tournant du siècle, les lock-out étaient peu nombreux et étaient responsables d'une faible proportion de l'intensité des conflits (Rouillard, 1983 : 224). Ils étaient utilisés par les employeurs pour inciter les salariés à accepter les offres patronales. Dans les années 2000, les employeurs y ont recours pour imposer des concessions aux travailleurs. Il s'agit moins de concessions salariales, que les salariés acceptent souvent d'emblée pour protéger le maximum d'emplois. Le compromis de la modération salariale, voire de la réduction salariale, contre l'emploi se réalise dans la négociation collective, sans qu'il y ait généralement conflit. Justement dans ce cas, les salariés estiment qu'ils n'ont pas le choix compte tenu de leur faible pouvoir de négociation, à moins que les réductions demandées soient vraiment substantielles. Par contre, pour faire accepter aux salariés une réduction de l'emploi, en conséquence de l'acceptation d'un recours étendu à la sous-traitance afin de réduire les coûts de main-d'oeuvre en remplaçant de bons emplois syndiqués par de mauvais emplois non syndiqués, c'est plus difficile et les employeurs sont dans certains cas obligés de recourir au lock-out. Ce dernier porte également atteinte à la survie du syndicat qu'il cherche à affaiblir. Quand l'enjeu du lock-out est la sous-traitance, cette atteinte est encore plus forte car si l'employeur réussit à imposer ses conditions, il y aura en conséquence une réduction plus ou moins importante des emplois syndiqués, au profit de l'accroissement du recours à la sous-traitance. Cela a donné lieu, dans les années récentes, à de longs conflits qui le plus souvent se sont soldés par la défaite des syndicats.

Au cours des dernières années, soit depuis 2001, on dénombre sept lock-out d'importance majeure qui se distinguent en outre par leur durée¹⁰ (tableau 6.3) :

10. Les données proviennent des bilans annuels des arrêts de travail du ministère du Travail du Québec et des publications mensuelles de ce même ministère sur les arrêts de travail

TABLEAU 6.3 PRINCIPAUX LOCK-OUT AU QUÉBEC, 2000-2014

| EMPLOYEUR | JOURS/ PERSONNES PERDUS | NB DE SALARIÉS | DÉBUT | DURÉE |
|-------------------------|-------------------------------|-------------------|------------|-----------|
| Vidéotron | 511346 | 2113 | 2002-05-08 | 12 mois |
| Concessionnaires SLSJ | 321106 | 444 | 2013-03-05 | 34 mois |
| Journal de Montréal | 196245 | 245 | 2009-01-24 | 26 ½ mois |
| Concessionnaires Québec | 167450 | 850 | 2002-12-11 | 9 ½ mois |
| Rio Tinto Alcan Alma | 148733 | 755 | 2012-01-01 | 6 ½ mois |
| Péto Canada | 103268 | 245 | 2007-11-17 | 13 mois |
| Journal de Québec | 74339 | 171 | 2007-04-22 | 15 ½ mois |

Sources : Bilans annuels des arrêts de travail du ministère du Travail du Québec et des publications mensuelles de ce même ministère sur les arrêts de travail.

- 2002-2003 : Vidéotron. Le lock-out dure un an : il débute le 8 mai 2002 et se termine le 2 mai 2003. Il implique plus de 2 100 travailleurs membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), affilié à la FTQ. En 2002, il représente 361 276 jours/personnes perdus sur 1 021 831 jours/personnes perdus au total, soit 35,4 % de l'ensemble. En 2003, il totalise 150 070 jours/personnes perdus sur 879 004 dans l'ensemble. La sous-traitance représente l'enjeu principal de ce lock-out qui se termine par une victoire syndicale. Mais, il y aura quand même la perte de 268 postes syndiqués. (*Le Devoir*, 22 mars 2003, C1 et 13 mai 2003, B3)
- 2003 : Concessionnaires d'automobiles de la région de Québec. Le lock-out est déclenché le 11 décembre 2002 et il prend fin le 28 septembre 2003. Il implique 850 travailleurs, affiliés à la CSD. Il dure neuf mois et demi et il représente une perte de 167 450 jours/personnes. Il se déroule autour de deux enjeux majeurs : les horaires de travail et la sous-traitance. C'est une victoire syndicale. En 2003, ce conflit et celui de Vidéotron représentent 35 % de tous les jours/personnes perdus.

- 2006-2007 : *Journal de Québec*. Le lock-out concerne près de 200 travailleurs, affiliés à la FTQ. Il dure 15 mois et demi, du 22 avril 2007 au 7 août 2008. Pendant le lock-out, Quebecor continue la production du *Journal* grâce aux NTIC qui permettent de contourner les dispositions de la loi anti-briseurs de grève. C'est une défaite syndicale.
- 2007-2008 : Pétro-Canada. D'une durée de 13 mois, du 17 novembre 2007 au 23 décembre 2008, il implique 175 travailleurs affiliés au SCEP. Il porte sur les salaires, la durée de la convention et le respect de l'entente cadre. Il se termine par une victoire syndicale.
- 2009-2011 : *Journal de Montréal*. Le lock-out, qui touche 245 travailleurs, affiliés à la CSN, débute le 24 janvier 2009 et il prendra fin le 4 avril 2011. L'enjeu majeur est la sous-traitance. Après un peu plus de deux ans de résistance, il se termine par une défaite amère : 75 % des salariés perdront leur emploi. Pendant le lock-out, Quebecor continue la production du journal grâce aux NTIC qui permettent de contourner les dispositions de la loi anti-briseurs de grève.
- 2012 : Rio Tinto Alcan, usine Alma. Le lock-out, dont l'enjeu est la sous-traitance, concerne 755 travailleurs membres du Syndicat des Métallos (FTQ). D'une durée de près de 7 mois, il est déclenché le 1^{er} janvier 2012 et se termine le 22 juillet 2012. Les travailleurs ont empêché l'entreprise d'introduire le modèle mis en œuvre à l'usine Jonquière, située dans la même région à une trentaine de kilomètres, mais ils n'ont toutefois pas pu freiner la progression de la sous-traitance. Alors que dans les années 1970 et 1980, les travailleurs des usines Alma et Jonquière négociaient en front commun, ils sont depuis les années 1990 profondément divisés. En outre au Saguenay-Lac-St-Jean, il n'y avait que deux usines jusqu'aux années 1980, tandis qu'aujourd'hui, l'entreprise opère quatre usines : deux usines (Jonquière et Laterrière) sont syndiquées aux Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA), l'une est syndiquée aux Métallos (Alma) et la quatrième est non syndiquée (Grande-Baie). Profitant de cette division, l'entreprise a d'abord imposé son modèle de sous-traitance aux usines Jonquière et Laterrière. Pendant le lock-out à l'usine Alma, les autres usines régionales ont continué à produire à leur pleine capacité. Il est ironique que dans ce conflit le

syndicat ait consacré beaucoup d'efforts pour construire une solidarité internationale, par l'intermédiaire des fédérations syndicales internationales, auprès des syndicats des multiples usines de l'entreprise œuvrant aux quatre coins de la planète, alors que la solidarité syndicale régionale était à son niveau le plus bas entre deux syndicats appartenant à la même centrale syndicale et représentant des travailleurs d'usines différentes au sein de la même entreprise dans la même région et situées à moins de 50 kilomètres les unes des autres!

- 2013 : Le lock-out chez les concessionnaires d'automobiles au Saguenay-Lac-St-Jean implique 25 garages et 444 employés, excluant les vendeurs. Il a débuté en mars 2013 et il se terminera à la fin de janvier 2016. Il aura duré 34 mois. C'est le plus long conflit d'importance que le Québec n'ait jamais connu. Au total, ce sont plus de 320 000 jours/personnes qui auront été perdus à la suite de ce lock-out. En 2013, il cumule 93 033 jours-personnes perdus, ce qui représente 9,7 % de la totalité des jours personnes-perdus. En excluant la grève de la construction (175 000 travailleurs touchés pendant deux semaines, soit 688 259 jours personnes perdus), cette proportion s'élèverait à 32 %. En 2014, il représente 42 % des jours/personnes perdus. Les deux principaux enjeux sont la sous-traitance et les horaires de travail. Pendant toute la durée du conflit, les concessionnaires n'ont pas vraiment été affectés, car ils continuaient à vendre des véhicules neufs et détournaient leurs clients vers les garages indépendants pour l'entretien de leur véhicule (Labrosse et Bélanger, 2014 : tableau 6, 10 ; Labrosse et Bélanger, 2015 : tableau 7 ; Lapointe, 2015 ; Travail, Emploi et Solidarité sociale Québec, 2015). À la fin, grâce à l'appui d'une loi spéciale obligeant à une médiation entre les parties sous menace de l'imposition du contenu de la convention collective par un arbitre de différend, la résistance des syndiqués aura été victorieuse. Mais, la victoire a un certain goût amer, car il n'y aura que 126 travailleurs qui retourneront au travail ; quant aux autres, ils devront attendre d'être rappelés, sans qu'aucune date ne soit précisée (Gagnon, 2016).

Parmi ces sept lock-out, six ont comme enjeu principal la sous-traitance et la protection des emplois. En outre, trois de ces lock-out (Videotron, Journal de Québec et Journal de Montréal) impliquent Quebecor, la

plus grande entreprise de presse et de télécommunications au Québec et au Canada, qui contrôle 45,4 % des tirages de la presse quotidienne de langue française au Québec (Brin, 2008 : 204) et dans laquelle le gouvernement du Québec était le principal actionnaire, par l'intermédiaire de la Caisse de dépôt et de placement du Québec (CDPQ) qui, jusqu'en 2012, détenait 45,2 % des actions (CDPQ, 2012). Dans ces conflits de travail, les enjeux sont majeurs et pour bien en saisir la teneur, étudions davantage l'un d'eux, soit le lock-out au *Journal de Québec*.

Le *Journal de Québec* employait avant le déclenchement du lock-out 280 salariés syndiqués, regroupés en quatre syndicats affiliés au SCFP : 28 vendeurs d'annonces, 69 journalistes et photographes, 115 imprimeurs et 68 employés de bureau. Les négociations ont débuté à l'automne 2006 et l'employeur a déposé ses offres finales au début de l'hiver suivant. À la fin de février 2007, un vote est organisé sur ces offres : seuls les vendeurs les acceptent à une très faible majorité ; les trois autres groupes les rejettent à la quasi-unanimité. Deux mois plus tard, soit le 22 avril 2007, la direction du journal décrète un lock-out pour les employés de bureau, les journalistes et photographes. Quelques heures plus tard, les imprimeurs votent la grève à 97 % (SCFP, 2008).

Le principal enjeu concerne le nouveau modèle de production d'un journal que la direction veut imposer au syndicat. En faisant appel aux NTIC, ce nouveau modèle permet la multiplication des plateformes de diffusion et la réduction importante des effectifs. Dans ce cadre, la nouvelle ou l'article produit par un journaliste n'est plus l'exclusivité du journal ou du média pour lequel travaille ce journaliste. Le produit journalistique circule facilement et peut être utilisé simultanément sur plusieurs plateformes. Dans le cas de Quebecor, cela est extrêmement important, car l'entreprise possède plusieurs journaux, une station de télévision, un média électronique qui produit des nouvelles par Internet et une agence de presse. D'ailleurs, on peut faire de plus en plus appel à des journalistes qui travaillent pour des agences de presse approvisionnant plusieurs médias. En outre, le travail du journaliste est redéfini. En incorporant la prise de photos, il devient plus polyvalent, tandis que les emplois de photographe sont appelés à disparaître. En couvrant davantage d'événements, le journaliste voit son métier perdre de sa substance, car il y a moins de place pour l'analyse, la vérification des sources, la confrontation des points de vue différents et la mise en contexte des

informations recueillies. Enfin, le journal se concentre sur son métier principal et il se déleste des activités considérées périphériques qui sont données en sous-traitance. Pour les employés de bureau, cela menace notamment les emplois affectés à la production des petites annonces. Du côté des imprimeurs, il faut contribuer à la rentabilité de l'imprimerie, en acceptant d'autres contrats que la production du journal, sinon le service d'impression pourra être imparti (Direction de Quebecor Média, 2008).

Dès le déclenchement du lock-out, la direction du journal a publié un communiqué dans lequel elle informait ses lecteurs et ses annonceurs « que le Journal ne subira aucune interruption de publication et que les mesures mises en place permettront de continuer d'offrir un produit d'excellente qualité » (Corporation Sun Média, 2007). Durant tout le lock-out, la direction n'a pas cessé de publier le journal. Celui-ci est imprimé dans une petite ville au nord de Montréal, les petites annonces sont traitées dans un centre d'appel situé près d'Ottawa, pendant que la mise en page est faite à Toronto. Le contenu du journal est pour une certaine part écrit par une poignée de cadres. Mais, la direction du journal a recours pour la plus grande part de son contenu à des agences de presse dont la principale a été créée peu de temps avant le déclenchement du lock-out. Pour les photos, il est fait appel à une agence spécialisée. Le journal ne semble pas avoir été affecté par le conflit : le tirage est demeuré le même, alors que les annonceurs sont restés fidèles. En fait, le lock-out sera pour l'entreprise l'occasion d'expérimenter son nouveau modèle d'affaires (CRT, 2008 ; *Le Soleil*, 21 avril 2008).

Le syndicat a porté plainte devant la Commission des relations du travail (CRT) pour l'usage de travailleurs de remplacement en ce qui concerne les employés de la principale agence de presse créée quelque temps avant le lock-out. La décision favorable de la CRT a été renversée par la Cour d'appel, dont la décision a été confirmée par la Cour supérieure, car les journalistes de remplacement n'ont jamais travaillé dans l'établissement où le lock-out a été déclaré. La demande du syndicat pour être entendu devant Cour suprême a été rejetée (SCFP, 2012).

L'entente intervenue après 16 mois de lock-out incorpore plusieurs éléments du nouveau modèle de production du journal. Les journalistes manient désormais l'appareil photo, bien que les photographes soient

protégés par un plancher d'emploi, le « multiplateforme » est désormais accepté. Malgré le maintien du service des petites annonces, le nombre total d'emplois sera néanmoins réduit. Du côté syndical, on mentionne la possibilité d'une réduction touchant une trentaine de postes, soit par impartition de services ou par rationalisation d'autres services (*Le Devoir*, 3 juillet 2008 et 28 septembre 2008). Pour Quebecor, ce n'est que la première manche d'un conflit qui se poursuivra l'année suivante au *Journal de Montréal*, où l'entreprise décrètera un lock-out qui va durer plus de deux ans. Au terme de ce dernier, les emplois seront réduits de 75 % ; en effet, seulement 63 salariés sur 255 conserveront leur emploi (*La Presse*, 28 février 2011, A9).

Certes, Quebecor et son PDG ont-ils été à l'avant-garde d'un combat patronal pour imposer un nouveau modèle d'affaires dans le domaine des médias et des télécommunications, mais leur modèle s'est aussi progressivement diffusé dans les autres entreprises du secteur. En conséquence, la présence syndicale a passablement diminué. Dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs, auquel appartiennent les entreprises de presse et de télécommunication, le taux de couverture syndicale est passé de 40,7 % en 1997 à 32,2 % en 2013. Dans les années 1970, les entreprises de presse et de télécommunication représentaient l'un des secteurs privés où le syndicalisme était le plus fortement implanté, après la construction et le secteur manufacturier ; il a connu le déclin le plus important au cours des dernières années (graphique 6.11).

Des grèves importantes dans le secteur public se déroulent en 2005. Bien qu'elles représentent 77 % des jours-personnes perdus au cours de cette année, les grèves du secteur public sont bien loin d'avoir la même ampleur que celles des années 1970 et 1980. Les négociations dans le secteur public se termineront par un décret, d'une durée de cinq ans, qui comportera un gel salarial les deux premières années et des augmentations de 2 % pour chacune des trois années subséquentes (CSQ, sd). En tenant compte de l'inflation, les salaires dans le secteur public ont reculé de 2,4 % entre 2005 et 2009. Dans la ronde de négociations de 2010, l'entente intervenue comporte des augmentations salariales de 7 % sur cinq ans (Perrier et Piote, 2011). Mais, cela sera très certainement inférieur au taux d'inflation, car déjà, à la fin de 2013, le coût de la vie avait atteint 7,1 % et il restait encore une année à la durée de la convention (voir plus haut le tableau 6.4).

GRAPHIQUE 6.11 TAUX DE COUVERTURE SYNDICALE, SELON CERTAINS SECTEURS, QUÉBEC, 1997-2013



Calculs de l'auteur.

Sources : Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0078

Un autre conflit de travail dans les années 2000 est digne d'un grand intérêt, parce qu'il témoigne d'une exploration de voies nouvelles de la part du syndicalisme. Il s'agit des négociations regroupées dans le secteur hôtelier qui entraîneront des arrêts de travail à l'été 2008. Les syndiqués sont affiliés à la Fédération du commerce (CSN) qui regroupe la plupart des grands hôtels au Québec. La grève est notamment déclenchée dans cinq grands hôtels de la région de Montréal. Elle implique 1 200 travailleuses pendant des périodes variables. La grève la plus longue aura lieu au Reine Élisabeth de Montréal et les 407 employées touchées arrêteront le travail pendant quatre mois. L'un des enjeux principaux des négociations dans le secteur hôtelier concerne les charges de travail, soit le nombre de chambres à faire par employée par quart de travail. Au final, les résultats des négociations sont considérés comme une victoire syndicale (Piotte, 2009).

CONCLUSION

Le déclin prononcé des grèves au Québec au cours des dernières années dissimule une véritable transformation des relations du travail. Mais, cette transformation est loin de présager la disparition des conflits du travail et de représenter une avancée du dialogue social entre les partenaires sociaux, pour le plus grand bénéfice de l'ensemble des travailleurs. Si le dialogue social avait été porteur d'une plus grande démocratisation du travail et d'une amélioration des conditions de travail et d'emploi du plus grand nombre, le cas des travailleurs de l'Alcan au Saguenay en serait très certainement un exemple patent. Car, l'entreprise et le syndicat ont été les précurseurs des négociations basées sur les intérêts, en s'appropriant cette méthode dès le début des années 1980. Après quelques épisodes tumultueux, qui se sont déroulés dans la grève de 1995 et l'occupation de l'usine en 2004, le dialogue social a repris son cours au milieu des années 2000. Mais, les fruits du dialogue social sont plutôt amers. Ce dernier a donné lieu à l'acceptation de la part du syndicat d'un nouveau modèle d'affaires qui s'est traduit, certes, par la consolidation du statut des salariés syndiqués, dont le nombre s'est réduit considérablement, mais au prix d'un recours massif à des travailleurs précaires et mal payés. Le cas des travailleurs de l'Alcan au Saguenay illustre bien une dérive du syndicalisme vers une forme « d'égoïsme local », pour reprendre l'expression de Palier et Thelen (2010) dans leur analyse de l'évolution de la coopération patronale-syndicale dans la métallurgie et dans l'industrie automobile en Allemagne.

La transformation qu'ont connue les relations du travail résulte plutôt de la transition d'un régime plus favorable aux salariés à un autre largement dominé par les employeurs. Cette interprétation de l'histoire récente du travail au Québec s'insère dans la thèse des cycles de longue durée de la dynamique du capitalisme et des relations industrielles. Les années 1960 et 1970, caractérisées par une grande mobilisation ouvrière, portée par un syndicalisme inclusif, représentent la fin du régime fordiste auquel succédera un régime néolibéral, porté par une contre-mobilisation patronale et étatique qui vise à affaiblir le syndicalisme.

Cette contre-mobilisation s'est déroulée en trois actes. Au premier acte, la politique salariale inclusive du front commun des syndicats dans

le secteur public a été cassée. Le gouvernement, à coups de décrets et de lois spéciales, a imposé sa propre politique salariale, consistant à laisser le marché fixer les salaires et à aligner les salaires du public sur ceux du privé, avec un certain retard afin que cela exerce une pression à la baisse de l'ensemble des salaires. Or, ce marché, il était de plus en plus dominé par la mondialisation et la financiarisation qui rompent, au profit du patronat, l'équilibre des pouvoirs, si cher aux concepteurs du Wagner Act. L'effritement de la solidarité, à la suite de la segmentation du mouvement syndical qu'illustrent l'émergence et le développement du syndicalisme indépendant, ont facilité la mise en œuvre de la logique étatique. Au deuxième acte, le syndicalisme dans le secteur privé s'est avéré incapable de prendre la relève du secteur public, à titre de locomotive du progrès. Dans la métallurgie, dans le papier et dans les télécommunications, l'évolution vers un syndicalisme exclusif s'est confirmée. Incapables de contrecarrer la logique des employeurs, les syndicats se sont repliés sur la protection des acquis des salariés les mieux protégés : les employés réguliers contre les précaires (Alcan au Saguenay), les plus anciens contre les nouveaux (secteur du papier) et les plus qualifiés contre les moins qualifiés (Bell). Parfois, le syndicat a été incapable de bien protéger les plus anciens, comme dans le cas du papier. Au troisième acte, le patronat dans le secteur privé s'est carrément tourné vers la contre-offensive contre un syndicalisme affaibli. Il n'a pas hésité à recourir aux lock-out pour imposer ses conditions, notamment pour accroître davantage la sous-traitance.

En somme, un nouveau régime de relations du travail s'est consolidé au cours des dernières années. Dans ce cadre, l'intensité des conflits de travail, fortement en déclin, n'est plus scandée par les cycles économiques. Elle est plutôt, dans une très large mesure, conditionnée par les initiatives patronales, comme l'indique l'importance prise par les lock-out qui s'accompagne d'un accroissement de la durée des conflits. La sous-traitance se profile comme un enjeu majeur des lock-out. Elle porte atteinte non seulement à la pérennité des syndicats, dont les effectifs sont réduits par le transfert des emplois, mais aussi à la qualité des emplois, puisqu'elle implique la substitution de mauvais emplois à de bons emplois. Doté d'un pouvoir de négociation de plus en plus affaibli, le syndicalisme se cantonne dans un syndicalisme exclusif, cherchant à protéger les acquis de ses membres les mieux protégés dont le nombre se

réduit constamment. C'est le cas dans les secteurs qui jadis étaient le fer de lance du mouvement syndical, comme la métallurgie, le papier ainsi que l'information et les télécommunications. Quant au secteur public et à la construction, l'arsenal des lois spéciales de retour au travail empêche les syndicats de jouer un rôle d'avant-garde dans les relations du travail et dans l'amélioration des conditions d'emploi.

Le cas du Québec illustre bien l'incapacité de transformer une présence syndicale forte en un levier pour l'amélioration des salaires et des conditions de travail. Non seulement, faut-il avoir un pouvoir associatif élevé, comme l'indique un taux de syndicalisation élevé, mais il faut aussi pouvoir mobiliser les membres et disposer d'un pouvoir de négociation supérieur, ou du moins égal, à celui des employeurs (Grumbrell-Mccormick et Hyman, 2013). À une époque où les négociations étaient davantage regroupées, dans le cadre de « *pattern bargaining* » mis en œuvre dans les secteurs où les syndicats étaient les plus fortement implantés, la métallurgie, la fabrication automobile et le papier, voire le secteur public au Québec, les gains obtenus dans ces secteurs se diffusaient à l'ensemble du monde syndical et du monde du travail. Mais, encore faut-il avoir un projet de société, comme c'était le cas à l'époque des premiers fronts communs dans le secteur public. On était alors en présence d'un syndicalisme inclusif.

En reconstituant l'histoire des relations du travail au Québec, par le biais de ses conflits, il est apparu que les logiques d'action des principaux acteurs ont joué un rôle majeur dans l'émergence et la consolidation d'un nouveau régime de relations du travail qui s'est construit sur l'affaiblissement du syndicalisme. C'est là une contribution importante. Car, trop souvent, des causes hors de la portée de l'action des acteurs sociaux, tels la mondialisation, la composition de la main-d'œuvre et les changements technologiques, sont invoquées, ce qui contribue ainsi à la naturalisation des phénomènes qui en découlent et au développement du fatalisme.

Le syndicalisme est indéniablement à la croisée des chemins. Comment un syndicalisme incapable d'améliorer les conditions de travail et d'emploi du plus grand nombre, ou tout simplement de ses membres, peut-il maintenir et accroître son membership ? La trajectoire du déclin, illustrée par le syndicalisme aux États-Unis, représente-t-elle l'avenir du

syndicalisme au Québec et au Canada? Au contraire, les syndicalismes québécois et canadien sauront-ils poursuivre une trajectoire singulière? Les dernières négociations dans le secteur public, qui se sont accompagnées d'une grande mobilisation des syndiqués tout en suscitant une réelle sympathie de la population envers les revendications syndicales, auront-elles posé les premiers jalons d'une nouvelle trajectoire de renforcement du syndicalisme?

BIBLIOGRAPHIE

- Amable Bruno, Ekkehard Ernst et Stephano Palombarini. 2005. « How do financial markets affect industrial relations: an institutional complementarity approach ». *Socio-Economic Review*, 2(2), 311-330.
- Beaucage, André. 1989. *Syndicats, salaires et conjoncture économique. L'expérience des fronts communs du secteur public québécois de 1971 à 1983*. Québec: Les Presses de l'Université du Québec.
- Bélanger, Jacques et Christian Thuderoz. 2010. « Le répertoire de l'opposition au travail ». *Revue française de sociologie*, 51 (3), 427-460.
- Bernier, Jean, Rodrigue Blouin, Gilles Laflamme, Fernand Morin et Pierre Verge, (dir.) 2001. *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Bilodeau, Pier-Luc et Jean Sexton, 2013. *Initiation à la négociation collective*. 2^e éd. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Boivin, Jean. 1996. Conflit et coopération dans les rapports de travail. *Innover pour gérer les conflits*. J. Bélanger, C. Bernier, J. Boivin, L. Chrétien et J. Sexton, (dir.) Québec: Les Presses de l'Université Laval, 5-25.
- Boivin, Jean et Jean Sexton. 2007. Le système des relations du travail en mutation: pour le meilleur ou pour le pire?. *Nouvelles dynamiques des relations du travail*. J. Boivin et al., (dir.) Québec: Presses de l'Université Laval, 9-25.
- Bouchard, Lucien. 1982. « À quand la maturité? ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, 27 (2), 411-420.

- Bourdieu, Pierre. 1997. *Méditations pascaliennes*. Édition revue et corrigée, 2003. Paris: Seuil.
- Boyer, Robert. 2011. *Les financiers détruiront-ils le capitalisme?* Paris: Economica.
- Boyer, Robert. 2005. «From Shareholder Value to CEO Power: The Paradox of the 1990s». *Competition and change*, 9 (1), 7-47.
- Brault, Serge. 2004. *La fermeture de l'usine Arvida d'Alcan à Ville Saguenay*. Rapport au Gouvernement du Québec, mars 2004, 47 pages.
- Bresser-Pereira, Luiz Carlos. 2010. «The global financial crisis, neoclassical economics and the neoliberal years of capitalism». *Revue de la régulation*, 7 (1^{er} semestre 2010), 1-30.
- Brin, Colette. 2008. «L'empire Quebecor: poids du papier, promesses d'un nouveau réseau et relance d'une formule à succès». *L'état du Québec 2009*. Institut du Nouveau Monde. Montréal: Fides, 202-206.
- Brym, Robert. 2009. Affluence, Power, and Strikes in Canada, 1973–2005. *Social Inequality in Canada: Patterns, Problems, Policies*, 5^e éd. E. Grabb et N. Guppy, (dir.) Toronto: Pearson Prentice Hall, 45-60.
- Brym, Robert, Louise Birdsell Bauer et Mitch McIvor. 2013. «Is Industrial Unrest Reviving in Canada? Strike Duration in the Early Twenty-First Century». *Revue Canadienne de sociologie/Canadian Review of Sociology*, 50 (2), 227-238.
- Caisse de dépôt et de placement du Québec (CDPQ). 2012, «Rachat partiel du placement de la la Caisse de dépôt dans Québecor Média», <http://www.lacaisse.com/fr/nouvelles-medias/communiqués/rachat-partiel-placement-caisse-depot-dans-quebecor-media>, consulté le 1^{er} juillet 2014.
- Crow, Dan et Greg Albo. 2005. «Neo-Liberalism, NAFTA, and the State of the North American Labour Movements». *Just Labour*, 6 et 7 (automne 2005), 12-22.
- Commission des relations du travail (CRT), 2008. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2808 et section locale 1450 c Le journal de Québec, une division de Corporation Sun Média*. QCCRT 0534.
- Corporation Sun Média. 2007. «Corporation Sun Média décrète un lock-out au Journal de Québec», 22 avril 2007, <http://www.marketwired.com/>

- press-release/Corporation-Sun-Media-decrete-un-lock-out-au-Journal-de-Quebec-647197.htm, consulté le 26 juin 2014.
- Cour Suprême du Canada. 2015. «Sask. Fed. of Labour c. Saskatchewan». [2015] 1 R.C.S., 245-330. <https://www.canlii.org/fr/ca/csc/doc/2015/2015csc4/2015csc4.pdf>, consulté le 20 janvier 2015.
- CSN (Confédération des syndicats nationaux) et CEQ (Centrale de l'enseignement du Québec). 1979. *150 ans de lutte Histoire du mouvement ouvrier au Québec (1825-1976)*. Montréal: co-édition CSN et CEQ.
- CSQ (Centrale des syndicats du Québec). Sd (sans date). *Résultats des rondes de négociations 1967-2005*. http://www.seel.qc.ca/fileadmin/user_upload/syndicats/z45/N%C3%A9gociations/resultat_ronde_de_n%C3%A9gociation_1967-2005.pdf, consulté le 26 juin 2014.
- Cruikshank, Douglas et Gregory S. Kealy. 1987. «Strikes in Canada, 1891-1950: I. Analysis». *Labour/Le travail*, 20, 85-125.
- Cutcher-Gershenfeld, Joel et Thomas A. Kochan. 2004. «Taking Stock: Collective Bargaining at the Turn of the Century». *Industrial and Labor Relations Review*, 58(1), 3-26.
- Delagrave, Louis et Jean-Luc Pilon. 2009. *Histoire des relations du travail dans la construction au Québec*. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Deschênes, Pierre, Jean-Guy Bergeron, Reynald Bourque et André Briand. 2000. *Négociation en relations du travail: nouvelles approches*. Deuxième édition. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Dibben, Pauline et Geoffry Wood. 2011. «Union renewal: objective circumstances and social action». *The International Handbook of Labour Unions Responses to Neo-Liberalism*. G. Gall et al., (dir.) Cheltenham, UK et Northampton, MA, USA: Edward Elgar, 29-43.
- Dignard, Jacques, Gilles Dulude, Michel Grant, Patrice Jalette, Pierre-David Tremblay et Tania Claes. 2005. *Relations du travail au Québec Bilan et perspectives d'avenir*. Rapport du comité de travail de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec. Montréal: OCRHRIAQ
- Dionne, Bernard. 1991. *Le syndicalisme au Québec*. Montréal: Boréal.
- Direction de Quebecor Média. 2008. «Le point sur le conflit au Journal de Québec». *Journal de Québec*, 23 avril 2008, <http://www.newswire.ca/>

fr/story/361035/texte-publie-ce-matin-dans-le-journal-de-quebec-par-la-direction-de-quebecor-media-le-point-sur-le-conflit-au-journal-de-quebec, consulté le 26 juin 2014.

- Dubuc, Pierre. 1999. « Premier bilan de la grève des infirmières ». *L'Aut' Journal*, n° 182, septembre 1999.
- Duménil, Gérard et Dominique Lévy. 2014. *La grande bifurcation En finir avec le néolibéralisme*, Paris, La découverte.
- Fisher, Roger et William Ury. 1981. *Getting to Yes*. Boston : Houghton Mifflin.
- Gagnon, Mélyssa. 2016. « Les employés de garage disent oui à 94 % ». *Le Quotidien*, 23 janvier 2016.
- Gaudet, Francis. 1997. *Une histoire de lute...* Montréal : Section locale 1500, SCFP. <http://www.scfp1500.org/wp-content/uploads/2013/05/Historique-1500.pdf>, consulté le 6 juin 2016.
- Godard, John. 2011. « What Has Happened to Strikes? ». *British Journal of Industrial Relations*, 49 (2), 282-305.
- Green, Francis. 2006. *Demanding Work The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton et Oxford : Princeton University Press.
- Gumbrell-McCormick, Rebecca et Richard Hyman. 2013. *Trade Unions in Western Europe Hard Times, Hard Choices*. Oxford : Oxford University Press.
- Habermas, Jürgen. 1987. *Théories de l'agir communicationnel*. Tome 1. Paris : Fayard.
- Harrison, A. et M. Stewart. 1989. « Cyclical Fluctuations in Strike Durations ». *American Economic Review*, 79(4), 827-841.
- Harvey, David. 2014. *Brève histoire du néo-libéralisme*. Paris : Les Prairies Ordinaires.
- Hébert, Gérard, Reynald Bourque, Anthony Giles, Michel Grant, Patrice Jalette, Gilles Trudeau et Guylaine Vallée. 2003. *La convention collective au Québec*. Boucherville (Québec) : Gaëtan Morin Éditeur.
- ISQ (Institut de la statistique du Québec). 2010. *Annuaire québécois des statistiques du travail Portrait des principaux indicateurs des conditions et de la dynamique du travail*. vol. 6, n° 2. Québec : Gouvernement du Québec.

- ISQ. 2006. « Étude sur l'évolution du pouvoir d'achat des salariés de l'administration québécoise durant la décennie 1990 ». *Travail et rémunération*. Québec: Gouvernement du Québec.
- ISQ. 2005. *Annuaire québécois des statistiques du travail Portrait historique des conditions et de la dynamique du travail*. vol. 1, n° 2. Québec: Gouvernement du Québec.
- Jalette, Patrice, Reynald Bourque et Mélanie Laroche. 2008. « Les relations du travail au Québec: évolution récente et perspectives ». *Effectif*, 11 (2).
- Kalleberg, Arne L. 2011. *Good Jobs Bad Jobs The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russel Sage Foundation.
- Kalleberg, Arne L. 2009. « Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition ». *American Sociological Review*, 74 (1), 1-22.
- Kaufman, Bruce. 1992. Research on Strike Modes and Outcomes in the 1980's: Accomplishments and Shortcomings. *Research Frontiers in Industrial Relations and Human Resources*. D. Lewin, O. S. Mithcell et D. Sherer, (dir.) Madison: IRRA, 77-129.
- Kelly, John. 2011. *The International Handbook of Labour Unions Responses to Neo-Liberalism*. G. Gall (dir.) et al., Theories of collective action and union power. Cheltenham, UK et Northampton, MA, USA: Edward Elgar, 13-28.
- Kelly, John. 1998. *Rethinking Industrial Relations Mobilization, Collectivism and Long Waves*. Londres et New York: Routledge.
- Kerr, Clark, John Dunlop, Frederick Harbison et Charles Myers. 1964. *Industrialism and Industrial Man: the Problems of Labor and Management in Economic Growth*. New York: Oxford University Press.
- Kochan, Thomas A. et Paul Osterman. 1994. *The Mutual Gains Enterprise Forging a Winning Partnership among Labor, Management and Government*. Boston: Harvard Business School Press.
- Labrosse, Alexis, avec la collaboration de Joanne Turgeon et Katia Bélanger. 2009. *Les arrêts de travail au Québec Bilan de l'année 2008*. Québec: Travail Québec, Direction de l'information sur le travail.

- Labrosse, Alexis et Katia Bélanger. 2015. *Les arrêts de travail au Québec Bilan de l'année 2014*. Travail, Emploi et Solidarité sociale Québec : Secrétariat du travail, Direction de l'information sur le travail.
- Labrosse, Alexis et Katia Bélanger. 2014. *Les arrêts de travail au Québec Bilan de l'année 2013*. Travail Québec : Direction de l'information sur le travail.
- Lafrance, Louis. 2002. « Des luttes sociales sans direction précise ». *L'annuaire du Québec 2001*. Montréal : Fides, 382-287.
- Lapointe, Paul-André. 2015. « Deux ans de lockout et de résistance. Le conflit de travail des employés de garage du Saguenay-Lac-St-Jean est l'un des plus importants au Québec ». *Le Devoir*, 25 mars 2015, A7.
- Lapointe, Paul-André. 2014a. *Au Québec, est-ce que l'enrichissement profite vraiment à tous ?*, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), Montréal : IRIS, 35 p., http://www.ledevoir.com/documents/pdf/iris_enrichissement.pdf, consulté le 6 juin 2016.
- Lapointe, Paul-André. 2014b. *Nouveau régime de relations du travail*. Cahier de transfert CT-2014-010, ARUC – *Innovations, travail et emploi*, Département des relations industrielles, Université Laval, 101 p., http://www.aruc.rlt.ulaval.ca/sites/aruc.rlt.ulaval.ca/files/61097_cahier_congres_no4_lapointe_web_01-15_vfinale2.pdf, consulté le 30 janvier 2016.
- Lapointe, Paul-André. 2013. La qualité de l'emploi au Québec : portrait, évolution et causes. *La qualité du travail et de l'emploi au Québec Données empiriques et cadres conceptuels*. P.A., Lapointe, (dir.) Québec : Presses de l'Université Laval, 57-129.
- Lapointe, Paul-André. 1995. « Après 15 ans de paix syndicale, les négociations à l'Alcan, la ronde de 1995 ». *Le Grief Relations industrielles*, Automne 1995, 6-10.
- Lapointe, Paul-André et Guy Cucumel. 2016. « An alternative typology for teamwork ». *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 12 (1), 50-73.
- Lee Mudge, Stéphanie. 2008. « The State of the Art What is neo-liberalism ? ». *Socio-Economic Review*, 2008 (6), 703-731.
- Larente, Gabrielle. 2012. *Les arrêts de travail au Québec Bilan de l'année 2011*. Québec : Travail Québec.

- Larente, Gabrielle. 2011. *Les arrêts de travail au Québec Bilan de l'année 2010*. Québec: Travail Québec.
- Laroche, Mélanie. 2013. « La concertation dans les milieux de travail au Québec: quels impacts dans les accords négociés? ». *Regards sur le travail*, 9(2), 1-14.
- Leclerc, Michel et Michel Quimper. 2000. *Les relations du travail au Québec*. Québec: Les Presses de l'Université du Québec.
- Martel, Gérald et Pierre Deschênes. 1998. « Alcan et la stabilité opérationnelle ». *Effectif*, 1 (2), 6-12.
- Mauro, Martin J. 1982. « Strikes as a Result of Imperfect Information ». *Industrial and Labor Relations Review*, 35(4), 522-538.
- McBride, Stephen, Kathleen McNutt, et Russell Williams. 2007. Tracking Neo-Liberalism Labour Market Policies in the OECD Area. *Neo-Liberalism, State Power and global Governance*. S. Lee et S. McBride, (dir.) Dordrecht, The Netherlands: Springer, 79-93.
- McGovern, Stephen Hill, Colin Mills et Michael White. 2007. *Market, Class and Employment*. Oxford: Oxford University Press.
- McKersie, Robert B., Teresa Harpe, Thomas A. Kochan, Adrienne E. Eaton, George Strauss et Morgenstern, Marty. 2008. « Bargaining Theory Meets Interest-Based Negotiations: A Case Study ». *Industrial Relations*, 47 (1), 66-96.
- Mercure, Daniel et Mircea Vultur. 2010. *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Québec: Les Presses de l'Université Laval.
- Palier, Bruno et Kathleen Thelen. 2010. « Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany ». *Politics & Society*, 38 (1), 119-148.
- Panitch, Leo et Donald Swartz. 2013. « The Continuing Assault on Public Sector Unions ». S. Ross et L. Savage, (dir.). *Public Sector Unions in the Age of Austerity*. Toronto: Halifax et Winnipeg: Fernwood Publishing, 31-45.
- Panitch, Leo et Donald Swartz. 1984. « Towards Permanent Exceptionalism: Coercition and Consent in Canadian Industrial Relations ». *Labour/Le travail*, 13, (printemps), 133-157.

- Perrier, Yvan et Jean-Marc Piotte. 2011. « Front commun : des négociations historiques ? ». *L'état du Québec 2011*. Institut du Nouveau Monde. Montréal : Boréal, 242-247.
- Petitclerc, Martin et Martin Robert. 2013. « Les lois spéciales, le droit de grève et la transformation néolibérale de la société québécoise ». « L'état du Québec 2013-2014 ». Institut du Nouveau Monde. Montréal : Boréal, 387-392.
- Piotte, Jean-Marc. 2009. « Les victoires des employées de l'hôtellerie québécoise ». À Babord ! N° 28, février/mars. <http://www.ababord.org/spip.php?article842>, consulté le 1^{er} juillet 2014.
- Piazza, James A. 2005. « Globalizing Quiescence: Globalization, Union Density and Strikes in 15 Industrialized Countries ». *Economic and Industrial Democracy*, 26(2), 289-314.
- Ross, Arthur M. 1960. « Changing Patterns of Industrial Conflict ». *Monthly Labor Review*, 83 (3), 229-237.
- Rouillard, Jacques. 2004. *Le syndicalisme québécois: deux siècles d'histoire*. Montréal : Boréal.
- Rouillard, Jacques. 2003. « Relations de travail : enjeux de taille ». *L'Annuaire du Québec 2004*. Montréal : Fides, 326-337.
- Rouillard, Jacques. 1989. *Histoire du syndicalisme québécois*. Montréal : Boréal.
- Rouillard, Jacques. 1983. « Le militantisme des travailleurs au Québec et en Ontario, niveau de syndicalisation et mouvement de grèves (1900-1980) ». *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 37 (2), 201-225.
- Sexton, Jean et Jean Boivin. 2007. Le système québécois de relations du travail en mutation : pour le meilleur ou pour le pire ? *Nouvelles dynamiques des relations du travail*. J. Boivin et al., (dir.) Québec : Presses de l'Université Laval, 9-25.
- Sran, Garry, James Clancy, Derek Fudge et Michael Lynk. 2014. Why Unions Matter Unions, Income Inequality, and Regressive Labour Laws. *Unions Matter*. M. Behrens, (dir.) Toronto : Between the lines, 13-42.
- Stanford, Jim et Leah. F. Vosko. 2004. « Challenging the Market : The Struggle to Regulate Work and Income ». *Challenging the Market : The Struggle to Regulate Work and Income*. J. Stanford et L.F. Vosko, (dir.). Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, , 3-32.

- Stockhammer, Engelbert. 2009. *The finance-dominated accumulation regime, income distribution and the present crisis*, Department of Economics Working Paper Series, Vienna University of Economics & B.A., Working Paper no 127.
- Streeck, Wolfgang. 2014. *Du temps acheté La crise sans cesse ajournée du capitalisme démocratique*. Paris: Gallimard.
- Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). 2012. « Lock-out au Journal de Québec en 2007-2008 – La Cour suprême refuse d’entendre les plaidoiries des syndiqués », 5 avril 2012. <http://scfp.qc.ca/la-cour-supreme-refuse-dentendre-les-plaidoiries-des-syndiques/>, consulté le 6 juin 2016.
- Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). 2008. « Le lock-out au Journal de Québec aura bientôt un an », SCFP, 15 avril 2008. <http://scfp.qc.ca/communiqués/le-lock-out-au-journal-de-quebec-aura-bientot-un-an/>, consulté le 6 juin 2016.
- Tilly, Charles. 1978. *From Mobilization to Revolution*. New York: McGraw-Hill.
- Travail, Emploi et Solidarité sociale Québec, 2015. *Les arrêts de travail (données mensuelles), Août 2015*. Secrétariat du travail: Direction de l’information sur le travail. https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/arrets_travail/ArretsMensuels_201508.pdf, consulté le 30 octobre 2015.
- Velden Van Der, Sjaak, Heiner Dribbusch, Dave Lyddon et Kurt Vandaele (dir.), 2007. *Strikes around the World Case-Studies of 15 Countries*. Amsterdam: Aksant.
- Vosko, Leah F. (dir.), 2006. *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. Montréal: McGill-Queen’s University Press.
- Weil, David. 2014. *The Fissured Workplace*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

LE DIALOGUE SOCIAL AU BRÉSIL : CORPORATISME ET PARTENARIAT EN MILIEU DE TRAVAIL

Lorenzo Frangi

UQAM, Québec

Le Brésil a été l'objet de plusieurs recherches sur le dialogue social et la participation sociale. Les sciences sociales ont étudié et valorisé plusieurs moments de dialogue et de collaboration qui se sont développés entre organismes publics, privés et non-gouvernementaux (e.g. Kruljac, 2012; Fruet, 2005; Tremblay and Gutberlet, 2012). En focalisant notre attention sur le dialogue social propre aux relations industrielles, le Brésil apparaît comme un pays qui a été capable d'introduire au fil du temps des changements mais qui, en même temps, reste caractérisé par une profonde continuité (Antunes et Santana, 2014).

L'analyse du développement historique des relations industrielles au Brésil nous permettra de mettre en évidence les caractéristiques, les limites et les avantages du dialogue social à différents paliers. Notre étude sera donc capable de souligner les éléments de continuité, les changements au fil du temps et les développements plus récents. Notre attention se concentre par la suite sur les milieux de travail et notamment sur un aspect spécifique du dialogue social, celui du partenariat. Ce chapitre est développé à partir d'une importante étude des relations du travail brésiliennes au cours des dix dernières années (2006-2016),

d'une collaboration continue avec des centres de recherche universitaires brésiliens sur le travail et, plus spécifiquement, à partir de deux ans de recherche de terrain au Brésil.

1. CHANGEMENTS ET CONTINUITÉ DANS LES RELATIONS INDUSTRIELLES BRÉSILIENNES

Tel qu'illustré par le graphique 7.1, l'histoire du développement économique et des relations du travail au Brésil peut essentiellement être divisée en trois phases : la Vieille République (bleu), les régimes populistes et dictatoriaux (brun) et la Nouvelle République (vert).

GRAPHIQUE 7.1 LES TROIS MOMENTS DU DÉVELOPPEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES AU BRÉSIL

| 1889-1930 | 1930-1945 | 1945-1964 | 1964-1985 | 1985... |
|--|---|-----------------------------|--|--|
| Vieille République | Période Vargas | République populiste | Dictature Militaire | Nouvelle République |
| Première industrialisation | Substitution des importations (marché interne et développement industriel géographiquement concentré) | | | Epoque néolibérale (ouverture au marché global et Brésil puissance internationale) |
| Immigrants | Ouvriers urbains | | | Travailleurs précaires |
| Spontanéisme des luttes ouvrières | 1943 <u>Consolidação das Leis do Trabalho</u> | | 1978-84 <u>Nouveau syndicalisme</u> | 1988 Nouvelle Constitution <u>Mesures de flexibilisation</u> |

Graphique développé par Lorenzo Frangi (2016) en s'inspirant d'une présentation de Marcia Silveira (2013)

1.1 La Vieille république : le rébellisme

De l'indépendance du pays (1822) jusqu'à l'entrée au pouvoir de Vargas (1930), l'économie brésilienne reposait essentiellement sur l'agriculture, en particulier à des fins d'exportation (Kaufman, 2004). Une agriculture qui jusqu'en 1888 était encore centrée sur un système de production esclavagiste. Cependant, une industrie manufacturière fragile naquit au début du XX^e siècle dans les grandes villes du pays. La plupart des travailleurs de ces usines étaient des immigrants nouvellement arrivés. Plusieurs venaient d'Europe et apportèrent avec eux des références, souvent floues, aux idées socialistes et anarchistes assimilées dans leur pays d'origine. Nombre d'entre eux devinrent des meneurs de grèves qui avaient alors lieu à São Paulo et dans quelques-unes des autres grandes villes du pays. Cette période de l'histoire du travail est alors marquée en grande partie par le spontanéisme et le « rébellisme » plutôt qu'une coordination de l'action syndicale, d'un côté, et par la répression patronale et étatique, de l'autre (Toledo, 2004 ; Hardman, 2003).

1.2 De Vargas à la fin de la dictature militaire

1.2.1 L'origine du corporatisme dans les relations industrielles brésiennes...

Ce n'est que dans les années 1940 que les relations industrielles apparaissent au Brésil, sous une forme notamment corporatiste. Cette orientation corporatiste, qui s'est prolongée jusqu'à aujourd'hui, marque l'origine du dialogue social dans ce pays (Schneider, 2004 ; Lang et Gagnon, 2009).

Le gouvernement populiste de Vargas poursuit un projet de renforcement de l'économie du pays par une politique de substitution des importations. Vargas favorise ainsi l'industrie nationale, accorde des subventions étatiques aux grandes entreprises privées et encadre les relations industrielles et ses acteurs. Les tensions et les grèves spontanées qui ont caractérisé le début de l'industrialisation ont été les éléments déclencheurs pour le gouvernement Vargas. Il y avait une forte nécessité d'avoir un cadre législatif qui puisse assurer une paix industrielle

durable, pour ne pas entraver le développement économique du pays (Alexander, 1962 ; Evans, 1995).

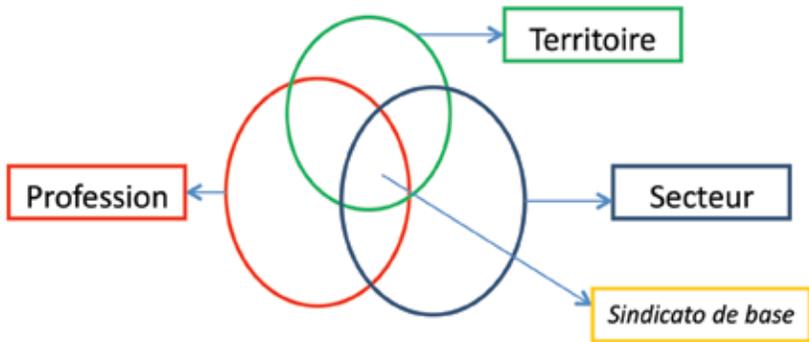
Le gouvernement Vargas adopte donc une approche très directive dans les relations du travail, en s'inspirant directement de la *Carta del Lavoro* de Mussolini. Avec la promulgation de la CLT (*Consolidação das leis do Trabalho*), en 1943, il établit un véritable code du travail, qui inclut et systématise plusieurs lois sur le travail. Ce code identifie les acteurs collectifs des relations industrielles, précise leurs caractéristiques et définit les procédures pour assurer leur reconnaissance. Il comporte aussi une description des actions et des interactions qui sont permises aux acteurs des relations industrielles. La nature particulière de ce code du travail fait en sorte que les relations industrielles brésiliennes se distinguent très nettement de celles qui existent dans la plupart des pays occidentaux. Premièrement, la loi occupe une place prépondérante quant à la définition des relations du travail au détriment du dialogue entre les parties. Ainsi, contrairement à un modèle de relations du travail fondé sur le volontarisme, où la grande majorité des règles du travail sont le résultat du dialogue social entre syndicats et associations patronales, le Brésil est défini comme étant un modèle légiféré de relations du travail (Noronha, 2006). Deuxièmement, les syndicats et les associations patronales au Brésil n'ont pas émergé sur la base d'un mouvement indépendant et auto-organisé de la société civile, mais ont été créés et encadrés « d'une façon démiurgique » par l'État. Et cela afin d'éviter une auto-organisation des travailleurs en syndicats « par le bas » qui aurait pu être nuisible au développement industriel (French, 2001). Cette formation hétéronome est considérée comme une « malformation à la naissance » des relations industrielles brésiliennes qui persiste jusqu'à présent (Cardoso, 2003)¹.

Plus particulièrement, deux principes fondamentaux de la CLT marquent la structure corporatiste des relations industrielles brésiliennes : l'unicité syndicale (*unicidade sindical*) et la taxe syndicale (*imposto sindical*). Dans un secteur, sur un territoire et, dans la plupart du temps aussi, pour une profession spécifique, il ne peut exister, selon le premier principe, qu'un seul syndicat (*sindicato de base*) représentant les travailleurs

1. C'est à cause de cette approche directive dans les relations du travail en soutien ouvert au patronat que Vargas a été surnommé « le père des pauvres » du Brésil (Vianna, 1976).

(graphique 7.2). La délimitation du territoire dans la loi reste assez vague. Mais, il s'agit généralement d'une municipalité ou de plusieurs municipalités contiguës. Cependant beaucoup d'autres découpages territoriaux s'appliquent également (Cardoso et Gindin, 2009).

GRAPHIQUE 7.2 STRUCTURE DES SYNDICATS DE BASE BRÉSILIENS



Les syndicats pour être légalement reconnus doivent être accrédités par le ministère du Travail. Au moment de l'enregistrement, la loi n'exige pas des preuves de représentativité du syndicat, mais elle requiert seulement qu'une vérification soit faite afin de s'assurer qu'il n'y a pas déjà un syndicat enregistré pour représenter les mêmes travailleurs. Une fois l'accréditation obtenue, le syndicat a le droit de recevoir la taxe syndicale (*imposto sindical*). Il s'agit d'une taxe publique imposée à tous les travailleurs représentés, indépendamment du fait qu'ils soient membres ou non d'un syndicat. C'est donc l'État qui récolte les recettes fiscales syndicales (équivalentes à une journée de travail par année par travailleur représenté) et qui les achemine ensuite aux syndicats. Cette taxe publique a donc dissocié la relation directe entre la performance syndicale, la densité syndicale et les ressources financières disponibles pour les syndicats. Même si les personnes qui adhèrent sont en mesure de contribuer directement au syndicat avec une somme modique additionnelle, ce montant demeure très secondaire pour les syndicats par rapport aux revenus perçus par la taxe syndicale. Le grand nombre de syndicats de *base* qui caractérise le mouvement syndical et les relations

industrielles est la conséquence des deux principes fondamentaux de la CLT (Cardoso et Gindin, 2009).

Ce « *patchwork syndical* » se reflète dans le « Frankenstein de la négociation » (Cardoso, 2003)². La loi couvre à peu près tout l'espace des relations du travail, et la place limitée laissée au dialogue social entre les acteurs collectifs se borne aux interactions entre chaque syndicat de base et les associations patronales respectives. La loi ne reconnaît pas le droit de négociation aux instances syndicales supérieures (comme les centrales) et inférieures (comme les représentants syndicaux dans le milieu de travail) (Amadeo et Camargo, 1993). Ainsi, sans compter les quelques exceptions d'anciennes sociétés d'État ou subventionnées par l'État (ex. Banco do Brasil et PetroBras), il n'y a aucune convention collective uniformisée au niveau national ou super-territorial, ni au niveau d'une entreprise ou d'un établissement. Les conventions collectives sont en général composées d'un petit nombre de pages et les normes établies, la plupart du temps, ne sont qu'une réaffirmation de la lettre des lois du travail³. La dynamique des négociations, qui se déroulent au niveau de chaque syndicat de base, qui en général ont lieu annuellement et qui peuvent être conclues en peu de rencontres, a été centrée sur l'indexation des salaires au taux d'inflation, sans toutefois que cet objectif ne soit toujours atteint (Noronha, 2006).

Finalement, nous devons souligner que la loi ainsi que la jurisprudence brésiliennes ne comportent pas de droit pour les travailleurs d'avoir des comités d'entreprise au niveau local qui pourraient agir comme des espaces de dialogue social direct avec le patronat local. Depuis la structuration corporatiste du syndicalisme brésilien, les syndicats sont largement des acteurs externes aux milieux de travail et ne connaissent pas directement les dynamiques de production et de gestion internes de l'entreprise. Les interactions syndicales avec les employeurs sont quasiment limitées au renouvellement de la convention collective. En conséquence, Antunes et Santana (2014) soulignent qu'il s'agit d'un syndicalisme qui n'a pas de racines dans les milieux de travail.

2. Comme dans le corps de Frankenstein, composé de plusieurs morceaux différents, dans un milieu de travail nous retrouvons l'application de plusieurs conventions collectives.

3. Il faut noter que le fait de reproduire les clauses de la loi dans une convention collective a aussi pour but de maintenir vivante la clause si la loi change.

1.2.2 Le nouveau syndicalisme

La politique de substitution des importations, poursuivie par différents gouvernements depuis les années 1940 jusqu'aux années 1980, n'a pas seulement renforcé au fil du temps l'industrie brésilienne mais, effet secondaire, elle a aussi assuré la croissance des travailleurs dans les usines concentrées dans les grandes villes du centre-sud du pays. L'ouvrier urbain devient donc la figure prépondérante dans le marché du travail dans la deuxième phase du développement des relations industrielles brésiliennes, contribuant ainsi à élargir la base syndicale.

L'émergence de la nouvelle figure ouvrière se conjugue, à la fin des années 1970 et au début des années 1980, avec les ressentiments des mesures liberticides adoptées par la dictature militaire, notamment envers les syndicats et les travailleurs. Dans ces conditions, les syndicats poursuivent un parcours de radicalisation idéologique et de confrontation sociale. Ils veulent se défaire de la cage corporatiste étatique dont ils sont prisonniers ; ils veulent se renouveler pour devenir un mouvement qui met en œuvre et soutient un changement social radical (d'où le nom de « nouveau syndicalisme »).

Dans ce moment historique, la fragmentation typique de la structure syndicale brésilienne trouve contrepoids dans l'établissement d'une nouvelle centrale syndicale, la Central Única dos Trabalhadores (CUT). Celle-ci devient un point de référence national pour plusieurs *sindicatos de base* et pour ceux qui contestent la dictature. La CUT donne un nouvel élan au syndicalisme brésilien, en prenant la direction des actions communes à suivre pour le grand mouvement social qui conteste la dictature. Dans les milieux de travail nous assistons à plusieurs grèves et actions de luttes, notamment dans le grand ABC pauliste (ceinture de municipalité autour de la ville de Sao Paulo où se concentrent les plus grandes industries du pays, entre autres dans le secteur de l'automobile). Ces actions ne visent pas seulement un changement de la dynamique des relations du travail. Les syndicats deviennent un « estuaire conjoncturel » de la lutte pour la démocratisation du pays (Alves, 2001 ; Santana et Rodrigues, 1999).

Cette période représente l'âge d'or du syndicalisme brésilien. L'Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) estime que la densité syndicale a alors atteint 32 %. Il s'agit surtout d'une affiliation motivée par un

engagement idéologique des travailleurs. Ce sont des années de progrès dans la négociation collective qui s'accompagnent de l'instauration de comités d'entreprise dans des grandes usines métallurgiques autour de la ville de Sao Paulo (Sluyter-Beltrão, 2010).

1.3 Le retour de la démocratie (Nouvelle République)

Une fois la dictature renversée, la démocratie est rétablie en 1985 et scellée par une nouvelle constitution en 1988. Bien que des dispositions liberticides concernant les syndicats soient abrogées, la constitution ne change pas la structure corporatiste des relations industrielles établie par Vargas. Les deux piliers de la structure corporatiste des relations industrielles (*unicidade sindical* et *imposto sindical*) demeurent inchangés. Bien qu'il y ait eu des expériences de comité d'entreprise et de dialogue social dans certains milieux de travail dans le cadre du nouveau syndicalisme, aucun droit n'a rendu obligatoires ces dispositifs dans les nouvelles lois qui ont rétabli la démocratie au Brésil. Le cadre des relations du travail demeure le même. Le travail est resté à l'écart du grand changement social apporté par la démocratisation. Les syndicats semblent avoir profondément contribué à l'instauration de la démocratie dans la société, mais celle-ci s'est « arrêtée aux portes des entreprises », comme l'exprime d'une manière emblématique un représentant syndical fortement engagé dans les grèves de l'époque et conséquemment condamné à la prison par le régime militaire (Frangi, 2011 : 55).

Au cours des années 1980, les syndicats sont encore portés par l'élan du nouveau syndicalisme, tandis que la radicalisation idéologique est toujours présente dans leur discours. Cependant, des signes d'affaiblissement des syndicats commencent à devenir évidents. Les syndicats persistent avant tout comme une institution externe au milieu de travail, alors que les quelques expériences de comité d'entreprise, qui ont émergé durant l'âge d'or du syndicalisme, deviennent de plus en plus une exception. L'expérience du nouveau syndicalisme se montre fragile dans sa diffusion. Bien que mouvement d'agrégation social très marquant, la pénétration idéologique du milieu syndical apparaît largement limitée aux alentours de São Paulo. Les années 1980 représentent une transition vers une période très difficile pour le syndicalisme brésilien (Seidman, 1994; Mattos, 2009).

Dans les années 1990 jusqu'au début des années 2000, l'économie brésilienne entame un changement majeur, délaissant complètement la substitution des importations pour s'ouvrir au marché mondial. Une politique néolibérale inspirée du Consensus de Washington devient donc l'objectif principal du pays, notamment sous le gouvernement de Fernando Enrique Cardoso (Weyland, 2007). La poursuite de cette politique ne tarde pas à avoir des conséquences négatives sur le marché de travail. Le chômage et l'informalité connaissent un accroissement considérable. Les grandes entreprises publiques ou subventionnées par l'État, moteur de l'économie industrielle dans la phase de la substitution des importations, subissent un processus intense de privatisation, de restriction des subventions et de réorganisation. Grâce à un contexte législatif qui favorise les mesures de flexibilisation, les grandes entreprises manufacturières introduisent le modèle de la production allégée, réduisent leurs effectifs et recourent massivement à la sous-traitance. Le travailleur précaire devient de plus en plus le profil prévalent sur le marché de travail brésilien (Druck *et al.*, 2007).

Les conséquences pour les syndicats sont dévastatrices. De protagonistes du changement social vers une démocratie accrue, les syndicats deviennent des acteurs de plus en plus marginaux au sein de la société brésilienne (Antunes, 2007 ; Alves 2000). L'insatisfaction envers les syndicats de la part des travailleurs, qui vivent les conséquences négatives du virage néolibéral, s'accroît en raison d'une perception d'incompétence syndicale dans l'atténuation de l'impact du néolibéralisme sur le travail et l'emploi (Santana et Ramalho, 2003). La densité syndicale s'affaïssit pour osciller entre 10 % et 15 % (estimation Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). Le militantisme, qui a aminé les syndicats de la fin des années 1970 jusqu'au début des années 1980, s'effrite progressivement. Bien que son discours soit encore teinté de militantisme, le syndicalisme se retrouve en position défensive et en situation de « gestion du possible » (Cook, 1998 ; Galvão, 2014).

D'un côté, les syndicats cherchent à subsister dans les milieux de travail moins exposés, notamment dans le secteur public. Le noyau des travailleurs visés par les syndicats passe donc progressivement des cols bleus de l'industrie manufacturière aux cols blancs des services de l'État (Murillo et Schrank, 2010 ; Silva, 2001).

D'un autre côté, pour justifier leur présence auprès des travailleurs, les syndicats investissent de plus en plus dans l'offre de services. La plupart des travailleurs s'affilient alors, parce que les syndicats fournissent des avantages (tels que l'accès à des infrastructures de soccer, des maisons de vacances ainsi que des rabais sur les frais universitaires et sur l'assurance santé) et des services (en particulier des services juridiques dans des cas reliés au travail), et non pour des visions idéologiques ou politiques partagées. Au fil des années 1990, le changement dans l'affiliation syndicale n'a pas été que quantitatif, il a été aussi qualitatif, en ce sens que l'affiliation repose désormais sur les services offerts et non plus sur l'adhésion à un projet de société (Pochmann et Borges, 2002; Pochmann, 2007).

La capacité de la CUT dans la coordination des différentes *sindicatos de base* s'est progressivement affaiblie. En outre, une nouvelle centrale syndicale (Força Sindical), animée par une approche idéologique plus conservatrice, est fondée avec le soutien politique du gouvernement (Cardoso, 1999). La fragmentation des syndicats n'est pas juste au niveau des centrales. Le retour à la démocratie et l'affaiblissement du contrôle étatique sur le processus d'accréditation ont eu comme conséquence l'éclatement du nombre de *sindicatos de base*. Un grand nombre de causes sont soumises auprès de la justice du travail pour demander l'accréditation d'un nouveau syndicat, enlevant ainsi des affiliés à un syndicat déjà existant. Le résultat est que plus de 20 000 syndicats sont reconnus à la fin des années 1990 (Menezes-Filho *et al.*, 2005). Cette pluralité devient très évidente aussi dans les grandes entreprises. Par exemple, dans le cas d'une société manufacturière multinationale possédant 10 usines au Brésil, on a compté plus de 120 syndicats (Frangi, 2012). Plus particulièrement au niveau de l'établissement, à Diadema (municipalité industrielle proche de la ville de São Paulo), six syndicats furent reconnus avec non seulement une profession ou un secteur spécifiques, mais aussi un territoire de référence différent⁴. Cette

4. Il y avait dans le même établissement: le syndicat des ingénieurs de l'État de Sao Paulo, le syndicat des téléphonistes de Diadema, le syndicat des camionneurs de Diadema, le syndicat des travailleurs de l'industrie chimique de la Région du Grand ABC, le syndicat des travailleurs administratifs de Diadema, et le syndicat des travailleurs techniques de la Région du Grand ABC. Parmi ceux-ci, deux sont affiliés à la CUT, deux autres à FS, un cinquième à une autre centrale et le dernier n'est pas affilié à une centrale.

fragmentation des syndicats de base ne peut qu'affaiblir le mouvement syndical dans son ensemble.

Inspiré par la flexibilisation de l'organisation de travail et la décentralisation de la négociation collective, le gouvernement néolibéral permet aux entreprises de développer leurs propres négociations avec un *sindicato de base* pour avoir une convention collective d'entreprise (nommée *Acordo coletivo*) et pour ainsi ne pas appliquer la convention collective (*convenção coletiva*), plus large, propre au secteur et au territoire (et, parfois, propre également à la profession) de référence (e Silva, 2014). Nous assistons donc à une fragmentation accrue du « frankenstein » de la négociation collective.

1.4 Des développements plus récents

En réponse à la perte de membres, à l'effritement du militantisme et à la difficulté de faire contrepoids aux conséquences négatives du virage néolibéral, les syndicats ont tenté de perdurer comme institution sociale importante sur la scène nationale et locale en s'impliquant davantage sur la scène politique. Cela est particulièrement manifeste depuis l'arrivée au pouvoir de Lula en 2003, président candidat pour le PT (Partido dos Trabalhadores) et issu du milieu syndical de la CUT. Plusieurs leaders syndicaux assument des charges politiques au niveau fédéral ainsi qu'à celui des États ou des municipalités gouvernés par des coalitions rattachées au PT (D'Araujo, 2009).

Bien que les politiques adoptées par les gouvernements du PT ne montrent pas des contre-virages brusques par rapport à la direction néolibérale (Mollo et Saad-Filho, 2006; Lanzaro, 2008), des espaces de dialogue social au niveau central et à celui des États s'ouvrent. Le gouvernement établit des sommets tripartites pour débattre des enjeux du travail et des enjeux sociaux (par exemple le Forum National do Trabalho et le Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social, au niveau fédéral, ou les Câmaras setoriais au niveau de l'État de Sao Paulo). Bien que le syndicalisme ait pu bénéficier d'occasions de participation et d'influence (Dulci, 2010), il s'agissait de dynamiques de consultation et non de prise de décision législative demeurée l'apanage exclusif du gouvernement (Riethof, 2004; Galvão, 2014).

Plusieurs projets et débats politiques animés se sont efforcés de changer la *Consolidação das Leis do Trabalho* pour se défaire de la structure corporatiste des relations industrielles encore en place et promouvoir un pluralisme syndical authentique. Cependant, les principes fondamentaux sont demeurés inchangés à travers le temps (notamment *unicidade* et *imposto sindical*) et la « malformation à la naissance » des relations industrielles est encore bien vivante (Galvão, 2007). Le syndicalisme brésilien vit donc un lien de double ancrage dans la dimension étatique : un premier par sa nature corporatiste depuis son origine et un deuxième pendant les gouvernements du PT.

Les efforts dédiés par les syndicats à la participation dans l'espace de dialogue-consultation créé par l'État leur ont laissé moins de ressources à investir pour regagner prise sur les lieux du travail. Leurs efforts sont maintenant principalement investis dans le développement de relations politiques. Au final, il ne reste qu'un syndicalisme gravement touché par le virage néolibéral, dont la légitimité, conforme à ses origines, est externe aux milieux de travail, au sein desquels il a été incapable de regagner de l'influence et de s'enraciner (Murillo et Schrank, 2010).

Cet ancrage politique n'a pas été sans créer des débats très tendus au sein de la CUT, qui demeure la plus grande centrale syndicale au Brésil. Cette centrale a été, à maintes reprises, ébranlée par des scissions et des divergences. Trois autres centrales sont nées d'une scission d'avec la CUT (Conlutas, Intersindical et CTB), proposant un programme idéologiquement orientée plus à gauche. En plus, en 2008, le gouvernement a reconnu la possibilité aux centrales syndicales de s'accréditer auprès du ministère du Travail (si elles atteignent une représentation de 7 % des *sindicatos de base* au Brésil, issus de différents secteurs et régions) et ainsi pouvoir recevoir un pourcentage de la taxe syndicale. Cela a donc stimulé des divisions au niveau des centrales, qui s'ajoutent aux divisions au niveau des *sindicatos de base* (Galvão, 2014).

Cependant, les bonnes performances économiques du Brésil depuis la moitié des années 2000 ont eu des effets positifs sur la popularité de Lula et aussi sur le soutien de l'opinion publique envers les syndicats (Frangi et Memoli, 2014). La densité syndicale a connu une légère croissance, portant le taux de syndicalisation à près de 19 % en 2007, et des

améliorations, en terme de rattrapage de l'inflation, ont été obtenues dans plusieurs conventions collective (DIEESE, 2008 ; 2013).

2. ESPACES LIMITÉS DE DIALOGUE SOCIAL DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL

2.1 Limites et distance

Dans les conditions actuelles, trois forces principales semblent avoir un impact majeur sur la possibilité de développer le dialogue social dans les milieux de travail. Elles représentent autant de caractéristiques de la société brésilienne : 1) un cadre corporatiste des relations industrielles, 2) la prévalence d'une approche antagoniste de la part des représentants syndicaux et 3) le dualisme social.

Comme il a été présenté, la « malformation à la naissance » des relations industrielles brésilienne demeure, dans ces principaux aspects, encore forte. Les syndicats restent des institutions externes au milieu de travail. Bien qu'il y ait des délégués syndicaux parmi les travailleurs des grandes entreprises et dans le secteur public, le dialogue social est une prérogative des *sindicatos de base*. Cependant, des travailleurs fortement rattachés aux syndicats utilisent parfois leur participation au comité d'entreprise de santé et sécurité (CIPA)⁵ comme une opportunité pour présenter des revendications à connotation syndicale (Frangi, 2014 ; Lang et Gagnon, 2009). Cela demeure toutefois des expériences limitées et c'est principalement attribuable à l'absence de lois qui obligeraient le patronat local à ouvrir des espaces de dialogue social au niveau de l'entreprise. Les nombreuses divergences au sujet de l'organisation du travail, qui apparaissent quotidiennement entre la direction et les travailleurs, dans les milieux de travail, ne peuvent ainsi s'exprimer par le biais d'une voix syndicale qui puisse réagir sur le champ (Druck *et al.*, 2007).

5. La CIPA est une commission interne à l'entreprise pour la prévention des accidents au travail. Elle est composée de représentantes de l'employeur et des employés.

En outre, dans les milieux de travail où la direction ouvre des espaces de participation à des représentants syndicaux locaux, ces derniers ne sont pas capables de dépasser une approche de « coopération conflictuelle » (Alves, 2001). Bien que les syndicats aient été affaiblis dans le sillage du virage néolibéral, le discours syndical d'opposition et de militantisme n'a pas complètement disparu dans les quelques milieux de travail où les syndicats sont encore présents depuis l'avènement du nouveau syndicalisme, comme on peut l'observer dans la ceinture industrielle autour de São Paulo (Kaufman, 2004). Cette position idéologique des syndicats réduit la possibilité d'envisager un dialogue social dans les milieux de travail.

La faible présence du dialogue social dans les milieux de travail ne peut pas être dissociée du contexte socio-économique national. Le Brésil est considéré comme le pays emblématique des économies de marché hiérarchiques (Schneider, 2009 ; Schneider et Karcher, 2010). La concentration de la richesse est une preuve parmi les plus évidentes de la structure sociale hiérarchisée. En référence au coefficient de Gini, le Brésil est, selon la Banque mondiale, l'un des pays les plus inégalitaires au monde⁶. Cette grande concentration de richesse est la conséquence de plusieurs dualismes qui caractérisent la société brésilienne. Au nombre de ces derniers, l'éducation et la séparation entre les classes sociales sont remarquables. D'une part, l'éducation dans les cycles de base se distingue par des disparités majeures entre les écoles publiques de basse qualité et les écoles privées de haut niveau accessibles uniquement à l'élite (Frigotto et Gentili, 2006 ; Carvalho de Mello *et al.*, 2011). D'autre part, les classes populaires et les classes aisées se cantonnent dans des réseaux sociaux différents partageant des valeurs et des attitudes divergentes (Bourguignon *et al.*, 2007 ; Reis, 2011). De plus, la société brésilienne est caractérisée par un des plus hauts taux de méfiance au monde (selon les données du *World Values Survey* pour 2006, seuls 9,4 % des Brésiliens expriment leur confiance envers les autres). Dualismes et manque de confiance pénètrent aussi les milieux de travail et caractérisent les relations entre

6. L'indice de Gini, pour le revenu disponible, au Brésil en 2009 est de 0,54 (données de la banque mondiale, <http://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?page=1>, consulté le 11 juin 2016. À des fins de comparaison, il est la même année au Danemark de 0,24 ; en France de 0,30 ; au Canada de 0,32 et aux États-Unis de 0,38, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=BLI&lang=fr>, consulté le 11 juin 2016.

patronat et travailleurs. Des grandes divergences qui rendent encore plus difficile la possibilité même d'envisager le dialogue social local.

2.2 Les évidences limitées de partenariat

Quant au partenariat, considéré comme une forme de dialogue social fondé sur un rapprochement étroit entre patronat et syndicat et sur une relation basée sur la confiance (Eaton *et al.*, 2004; Guest et Peccei, 2001; Rubinstein et Kochan, 2001), il n'est donc pas surprenant qu'on en constate l'existence au Brésil dans seulement un petit nombre de cas. Ceux-ci ont été principalement observés dans des grandes corporations multinationales ayant leur siège social, selon la classification bien connue de Hall et Soskice (2001), dans les pays à « économie de marché coordonnée ». Le partenariat observé est le résultat de la diffusion des politiques de responsabilité sociale d'entreprise dans les filiales étrangères (Rolfen, 2013), ne constituant pas une dynamique autonome issue de la collaboration entre les travailleurs et la direction dans les lieux de travail brésiliens. Deux cas ont notamment reçu une attention particulière : Basf et Mercedes-Benz. Ces deux multinationales sont allemandes et ont atteint de meilleurs résultats grâce au partenariat chez leurs filiales situées dans la région du grand ABC pauliste.

Veiga et Martin (2009) considèrent le cas Basf comme étant l'exemple le plus positif de partenariat au pays. Basf comptait plus de 3 000 employés en 2005 et essaya de mettre en œuvre les politiques de partenariat dans chacune des quatre filiales de la compagnie (São Bernardo, Maua, Camaçari, Guaratinguetá). Il faut souligner que des efforts furent entrepris par la division brésilienne de la multinationale afin de gérer le partenariat au niveau national, développant ainsi des dynamiques cohérentes pour les quatre filiales. Le « *patchwork* syndical » créa de sérieux problèmes pour arrimer les différents intérêts et positions syndicales, une fois venu le temps de se regrouper et de négocier avec la direction nationale. En conséquence, le partenariat fut favorisé principalement au niveau de chaque filiale.

Les résultats, au regard du niveau de partenariat atteint, furent en général limités et différents selon les filiales. C'est seulement dans la filiale où il y avait un comité d'entreprise, en place depuis la phase du nouveau syndicalisme, qu'il y a eu des avancées dans le niveau de collaboration

entre le syndicat et la direction. En revanche, dans les autres filiales, la portée du partenariat s'est avérée très limitée, tandis que prévalait un style de gestion hiérarchique. En outre, comme l'ont souligné les gestionnaires, le manque de connaissances, tant stratégiques qu'élémentaires, a constitué un empêchement pour une participation syndicale proactive dans les espaces de dialogue devant conduire à une prise de décision concernant l'amélioration de l'organisation du travail dans les filiales (Veiga et Martin, 2009).

Le partenariat survenu à la filiale de Mercedes-Benz de São Bernardo (grand ABC pauliste) est aussi une conséquence de la diffusion de la politique de responsabilité sociale d'entreprise qui vise à stimuler la participation des travailleurs (Nogueira, 2009). Les dirigeants syndicaux du comité d'entreprise, établi dans les années du nouveau syndicalisme, ont été consultés et impliqués à l'occasion des principales phases de l'implantation du modèle de production allégée dans l'usine. La participation du comité d'entreprise à cette démarche partenariale a été durement critiquée à l'intérieur de la fédération et de la confédération syndicale auxquelles le syndicat local était affilié. Leur participation a été qualifiée de concessions consenties aux gestionnaires. Ce malaise des instances syndicales supérieures, motivées à la base par une approche syndicale de confrontation, a limité la portée possible de l'espace de dialogue social. Dans cette expérience de partenariat, il a été également démontré que le comité d'entreprise ne possédait pas suffisamment de ressources pour acquérir des compétences et des connaissances susceptible de lui permettre de développer des contre-propositions aux propositions patronales. L'espace de dialogue social a donc été largement dominé par l'introduction du programme de la multinationale pour réorganiser le travail. Peu de modifications substantielles aux plans de l'entreprise ont été proposées du côté syndical. De plus, l'approche militante et radicale encore bien vivante dans les discours syndicaux ne permet qu'un seul type d'implication, soit la « coopération conflictuelle » (Nogueira, 2009, p. 596), tandis que la coopération sincère avec la direction est exclue. Dans les relations entre les parties, la méfiance s'est donc imposée au détriment de la confiance.

Ces deux exemples apparaissent fort éloignées des cas de partenariat où « les deux parties prennent conscience et assument la responsabilité des problématiques qui traditionnellement n'engageaient que la

responsabilité d'une d'entre elles» (Brock et Lipsky, 2003 : 5-6, traduction libre). Dans le cadre de relations du travail où les espaces de dialogue social sont presque inexistantes au niveau du milieu de travail, les quelques espaces qui s'ouvrent se caractérisent par une influence syndicale limitée. Bien loin de constituer une dynamique de coopération motivée par la résolution conjointe des problèmes et fondée sur une démarche autonome au niveau du milieu de travail, à l'image des nombreux cas étudiés dans les pays occidentaux par Richardson *et al.* (2005), le partenariat apparaît, plutôt, comme le fruit d'une politique appliquée par la filiale, imposée par le siège social étranger et introduite avec une faible participation du syndicat.

CONCLUSION

Le dialogue social au Brésil est en même temps prisonnier du passé et prometteur pour le futur. Nous assistons à la persistance d'un système de relations industrielles à structure corporatiste issu de l'action démiurgique de l'État et inspiré par la législation fasciste de Mussolini (notamment dans ses deux principes fondamentaux, soit l'*unicidade sindical* et l'*imposto sindical*). La grande place qu'occupe la loi dans la réglementation des relations industrielles laisse peu d'espace au dialogue entre les parties. Si l'élan politique du nouveau syndicalisme a défié ces caractéristiques (fin des années 1970-début des années 1980), sa portée s'est effritée au fil des années 1990 à la suite du tournement néolibéral.

L'éloignement de la base et l'affaiblissement de l'affiliation militante ont incité les syndicats à chercher de nouvelles stratégies d'organisation et de nouveaux espaces de dialogue social depuis la fin des années 1990. D'une part, les syndicats ont investi davantage dans les services offerts aux membres. D'autre part, ils ont cherché à maintenir leur présence dans le secteur public et surtout à devenir des acteurs du futur par leur participation à des espaces de dialogue social qui se sont ouverts au niveau politique, notamment après l'élection de Lula. Bien qu'il ne s'agissait pas alors d'une participation à la prise de décision, qui se serait butée de toute façon à la définition d'un nouveau cadre législatif, cette participation a tout de même procuré aux syndicats des possibilités importantes d'influence sur la scène politique, auparavant inconnues.

L'avenir du dialogue social au Brésil reste ouvert et plusieurs défis se présentent à différents paliers. Au niveau local, les syndicats peuvent demeurer une institution influente s'ils réussissent à développer des compétences et une nouvelle approche au dialogue qui puisse soutenir une participation proactive (et pas juste passive) dans des espaces de dialogue sur l'organisation du travail. Les *sindicatos de base* doivent se concentrer sur la reconstruction et la valorisation d'une relation plus étroite avec les milieux de travail. Les *sindicatos de base* doivent savoir donc « traverser les portes » des entreprises et développer davantage la négociation collective pour contribuer à une amélioration des conditions de travail. Ils ne doivent pas non plus se limiter aux secteurs moins exposés aux conséquences du virage néolibéral (comme notamment le secteur public et parapublic), mais ils doivent concentrer leurs efforts surtout dans les secteurs qui ont été les plus touchés par la flexibilisation intense, qui a été introduite notamment à partir des années 1990. Au niveau des centrales, les pourparlers sur l'opportunité de surpasser l'unicité syndicale et la taxe syndicale pour se défaire de la structure corporatiste deviennent de plus en plus importants. Cependant, ces pourparlers doivent atteindre un moment de convergence et d'action commune. Sur le plan politique national, les centrales doivent aussi savoir institutionnaliser les moments et les lieux de dialogue social établis pendant le gouvernement du PT, puisque la continuité au pouvoir d'un parti qui a toujours eu des liens forts avec le syndicat n'est pas garantie.

Ces propositions représentent des axes de stratégie syndicale qui peuvent renforcer la pertinence sociale du syndicat notamment pour diminuer les inégalités économiques et sociales. Bien que le Brésil ait vécu, dans les dernières années, une période de grand développement économique, qui lui a permis d'accéder aux premières places dans l'économie mondialisée, ces inégalités restent parmi les plus élevées au monde.

Bibliographie

- Alexander, Robert Jackson. 1962. *Labor Relations in Argentina, Brazil, and Chile*. McGraw-Hill.
- Alves, Giovanni. 2000. « Do « novo sindicalismo » à « concertação social » : ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil (1978-1998) ». *Revista de Sociologia e Política*, 15,111-124.

- Alves, Giovanni. 2001. «Toyotismo e neocorporativismo no sindicalismo do século XXI». *Outubro, São Paulo*, 5, 47-58.
- Alves, Maria Helena Moreira. 2001. «Interclass alliances in the opposition to the military in Brazil: consequences for the transition period». *Power and Popular Protest: Latin American Social Movements*. S. Eckstein, (dir.) Berkeley: University of California Press, 278-298.
- Amadeo, Edward J. et José Márcio Camargo. 1993. «Labour legislation and institutional aspects of the Brazilian labour market». *Labour* 7(1), 157-180.
- Antunes, Ricardo, (dir.) 2007. *Riqueza e miseria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo editorial.
- Antunes, Ricardo, et Marco Aurélio Santana. 2014. «The Dilemmas of the New Unionism in Brazil Breaks and Continuities». *Latin American Perspectives*, 41(5), 10-21.
- Bourguignon, François, Francisco H.G. Ferreira, et Marta Menendez. 2007. «Inequality of opportunity in Brazil». *Review of Income and Wealth*, 53 (4), 585-618.
- Brock, Jonathan, et David B. Lipsky. 2003. *Going public: the role of Labor-Management Relations in delivering quality government services*. Ithaca: Cornell University Press.
- Cardoso, Adalberto Moreira 1999. *A trama da modernidade. Pragmatismo sindical e democratização no Brasil*. Rio de Janeiro: Revan.
- Cardoso, Adalberto Moreira. 2003. *A década neoliberal ea crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo.
- Cardoso, Adalberto, et Julián Gindin. 2009. *Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared*. Ginevra: ILO.
- Carvalho de Mello, José M., Anne-Marie Maculan, et Thiago Borges Renault. 2011. «Brazilian Universities and their Contribution to Innovation and Development». *Universities in Transitions, the Changing for Academic Institutions*. B. Göransson et C. Brundenius, (dir.) New York: Springer, 53-76.
- Cook, Maria Lorena. 1998. «Toward Flexible Industrial Relations? Neo-Liberalism, Democracy, and Labor Reform in Latin America». *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 37 (3), 311-336.

- D'Araujo, Maria Celina Soares. 2009. « A elite dirigente do governo Lula ». Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, CPDOC.
- DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos). 2008. « Balanço das negociações dos reajustes salariais em 2007 ». *Estudos e Pesquisas*, 38, 1-18.
- DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos). 2013. « Balanço das negociações dos reajustes salariais de 2012 ». *Estudos e Pesquisas*, 64, 1-27.
- Druck, Graça Maria, Tânia Franco, et Angela Borges. 2007. *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Dulci, Luiz Soares. 2010. « Participação e mudança social no governo Lula ». *Brasil entre o passado eo futuro*. E. Sader et MA Garcia, (dir.) São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo/Boitempo. 133-52.
- e Silva, Leonardo Mello. 2014. « The State, Unions, and Work Reorganization Lessons from Today's Brazil ». *Latin American Perspective*, 41(5), 22-41.
- Eaton, Susan C., Saul A. Rubinstein et Robert B. McKersie. 2004. « Building and sustaining labor-management partnerships: Recent experiences in the US ». *Advances in Industrial & Labor Relations*, 13, 137-156.
- Evans, Peter B. 1995. *Embedded autonomy: states and industrial transformation*. Princeton: Princeton University Press.
- Frangi, Lorenzo. 2011. « Multinazionali e lavoratori: un confronto di human resource management tra italia e brasil ». PhD dissertation, Università degli Studi di Milano.
- Frangi, Lorenzo. 2012. « Variedade de capitalismo e gestão de recursos humanos: O caso das filiais de três multinacionais no Brasil ». *Economia Global e Gestão*, 17 (1), 83-102.
- Frangi, Lorenzo. 2014. « Introducing Workers' Embedded Agency: Insights from the Brazilian Subsidiaries of a Multinational Corporation ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, 69(1), 60-86.
- Frangi, Lorenzo, and Vincenzo Memoli. (2014) « Confidence in Brazilian Unions A Longitudinal Analysis ». *Latin American Perspectives*, 41(5), 42-58.

- French, John D. 2001. *Afogados em leis: a CLT ea cultura política dos trabalhadores brasileiros*. São Paulo : Fundação Perseu Abramo.
- Frigotto, Gaudêncio and Pablo Gentili, (dir.) 2006. *A cidadania negada*. Políticas de exclusão na educação e no trabalho. São Paulo : Cortez editora.
- Fruet, G. Maya. 2005. « The low-income housing cooperatives in Porto Alegre, Brazil: a state/community partnership ». *Habitat International*, 29(2), 303-324.
- Galvão, Aandréia. 2007. *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. Rio de Janeiro : Revan-FAPESP.
- Galvão, Andréia. 2014. « The Brazilian Labor Movement under PT Governments ». *Latin American Perspectives*, 41(5), 184-199.
- Guest, David E., et Riccardo Peccei. 2001. « Partnership at work: mutuality and the balance of advantage ». *British Journal of Industrial Relations*, 39 (2), 207-236.
- Hall, Peter A. et David Soskice, (dir.) 2001. *Varieties of capitalism: the institutional foundation of comparative advantage*. Oxford : Oxford University Press.
- Hardman, Francisco Foot. 2003. *Nem pátria, nem patrão! Memória operária, cultura e literatura no Brasil*. São Paulo : SciELO-Ed. UNESP.
- Kaufman, Bruce E. 2004. « Industrial relations in Asia, Africa and Latin America ». *The global evolution of industrial relation, Events, ideas and the IIRA*. B.E. Kaufman, (dir.) Geneva : International Labour Organization, International Labour Office, 489-548.
- Kruljac, Shani. 2012. « Public-Private Partnerships in Solid Waste Management: Sustainable Development Strategies for Brazil ». *Bulletin of Latin American Research*, 31(2), 222-236.
- Lang, Karen, et Mona-Josée Gagnon. 2009. « Brazilian Trade Unions : In (In) Voluntary Confinement of the Corporatist Past ». *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 64 (2), 250-269.
- Lanzaro, Jorge. 2008. « La socialdemocracia criolla ». *Nueva sociedad*, 217, 40-58.
- Mattos, Marcelo Badaró. 2009. *Trabalhadores e sindicatos no Brasil*. São Paulo : Editora Expressão Popular.

- Menezes-Filho, Naercio, Helio Zylberstajn, H., José P. Chahad, et Elaine Pazello. 2005. Unions and the economic performance of Brazilian establishment. *What Difference Do Unions Make? Their Impact on Productivity and Wages in Latin America*. Peter Khun et Gustavo Márquez, (dir.) Washington D.C. : Inter-American development Bank, 77-100.
- Mollo, Maria de Lourdes Rollemberg, et Alfredo Saad-Filho. 2009. « Neoliberal economic policies in Brazil (1994–2005): Cardoso, Lula and the need for a democratic alternative ». *New Political Economy*, 11(1), 99-123.
- Murillo, Maria Victoria. 2005. « Partisanship amidst convergence: The politics of labor reform in Latin America ». *Comparative Politics*, 37(4), 441-458.
- Murillo, M. Victoria and Schrank Andrew. 2010. « Labor Organizations and Their Role in the Era of Political and Economic Reforms ». *How Democracy Works, Political Institutions, Actors, and Arenas in Latin American Policymaking*. C. Scartascini, E. Stein et T. Mariano, (dir.) Cambridge, MA : Inter-American Development Bank et David Rockefeller Center for Latin American Studies at Harvard University, 247-268.
- Nogueira, Arnaldo J.F.M. 2009. « Relações de trabalho em uma empresa global: novo paradigma ou neocorporativismo? ». *Caderno CRH*, 22(57), 581-600.
- Noronha, Eduardo G. 2006. *O modelo legislado de relações de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro.
- Pochmann, Márcio, et Altamiro Borges. 2002. « Era FHC »: a regressão do trabalho. São Paulo: CES, Centro de Estudos Sindicais.
- Pochmann, Márcio. 2007. *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Reis, Elisa P. 2011. « Elite perceptions of poverty and inequality in Brazil ». *The great gap: Inequality and the politics of redistribution in Latin America*. M. Blofield, (dir.) Pennsylvania: The Pennsylvania University Press, 89-108.
- Richardson, Mike, Paul Stewart, Andy Danford, Stephanie Tailby, et Martin Upchurch. 2005. « Employees' Experience of Workplace Partnership in the Private and Public Sector ». *Partnership and the Modernisation of*

- Employment Relations*. M. Martínez Lucio et M. Stuart, (dir.) Abingdon : Routledge, 210–25.
- Riethof, Marieke. 2004. « Changing strategies of the Brazilian labor movement: from opposition to participation ». *Latin American Perspectives*, 31(6), 31-47.
- Rolfesen, Monica. 2013. « Transfer of labour-management partnership in multinational companies ». *Industrial Relations Journal*, 44(3), 316-331.
- Rubinstein, Saul A., et Thomas A. Kochan. 2001. *Learning from Saturn: Possibilities for corporate governance and employee relations*. Cornell : Cornell University Press.
- Santana, Marco A., et Jacomé I. Rodrigues. 1999. « Política e história em disputa : o “novo sindicalismo” ea ideia de ruptura com o passado ». *O novo sindicalismo : vinte anos depois*. J.I. Rodrigues, (dir.) Petrópolis : Vozes/Educ/Unitrabalho, 133-162.
- Santana, Marco Aurélio, et José Ricardo Garcia Pereira Ramalho. 2003. *Além da fábrica : trabalhadores, sindicatos ea nova questão social*. São Paulo : Boitempo Editorial.
- Schneider, Ben Ross. 2004. *Business politics and the state in twentieth-century Latin America*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Schneider, Ben R. 2009. « Hierarchical market economies and Varieties of capitalism in Latin America ». *Journal of Latin America Studies*, 41(3), 553-575.
- Schneider, Ben R. et Sebastian Karcher. 2010. « Complementarities and continuities in the political economy of labour markets in Latin America ». *Socio-Economic Review*, 8(4), 623-651.
- Seidman, Gay W. 1994. *Manufacturing militance : workers’ movements in Brazil and South Africa, 1970-1985*. Princeton : Univ of California Press.
- Silva, Sidney J. da 2001 « Companheiros servidores : o vaço do sindicalismo do setor público na CUT ». *Revista Brasileira de Ciências Sociais* 16 (46) : 130–146.
- Sluyter-Beltrão, Jeffrey. 2010. *Rise and decline of Brazil’s new unionism : The politics of the Central Única dos Trabalhadores*. Ginevra : Peter Lang.

- Toledo, Edilene. 2004. *Anarquismo e sindicalismo revolucionário, trabalhadores e militantes em São Paulo na Primeira República*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo.
- Tremblay, Crystal, et Jutta Gutberlet. 2012. « Empowerment through participation: assessing the voices of leaders from recycling cooperatives in São Paulo, Brazil ». *Community Development Journal*, 47(2), 282-302.
- Veiga, J. P. Cândia, et Scott B. Martin. 2009. « Corporate Employee Representation, Union Strategies, and Third-Party Union-Linked Monitoring Germany's BASF in Brazil as a Critical Case Study ». *Labor Studies Journal*, 34(3), 363-384.
- Vianna, Luiz Werneck. 1976. « Liberalismo e sindicato no Brasil. » Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Weyland, Kurt Gerhard. 2007. « The Political Economy of Market Reform: A Revival of Structuralism? » *Latin American Research Review*, 42(3), 235-250.

LA TRANSFORMATION DU DIALOGUE SOCIAL À L'ÈRE DE LA DÉMOCRATIE CONSERVATRICE.

CONTRAINTES FINANCIÈRES ET INNOVATIONS SYNDICALES¹

Frédéric Hanin

Université Laval, Québec

INTRODUCTION

Le dialogue social est un ensemble de dispositifs, à travers la construction (imposée ou spontanée) d'un espace de dialogue entre des acteurs collectifs (désignés ou élus), afin de construire un accord politique autour de règles collectives dans un contexte où il existe des positions antagonistes sur des enjeux économiques. Comprendre les enjeux du

1. L'auteur tient à remercier les évaluateurs du texte pour la qualité de leurs commentaires, ainsi que les collègues du département des relations industrielles, notamment Étienne Cantin, Jean-Noël Grenier, Pier-Luc Bilodeau et Paul-André Lapointe. Les erreurs et omissions qui pourraient demeurer sont de la responsabilité de l'auteur.

dialogue social nécessite donc d'analyser le contexte socio-économique dans lequel il se déroule et les formes qu'il peut prendre.

Nous aborderons dans ce chapitre les liens entre la transformation sociale et le dialogue social à travers trois hypothèses de recherche.

H1 : Le cadre du dialogue social est déterminé par le modèle d'économie politique qui prévaut dans la société.

Le dialogue social n'est pas seulement un processus sociopolitique d'échange entre des acteurs sociaux (des organisations qui ont des responsabilités à la fois économiques et sociales) du monde du travail. C'est également un processus qui mobilise des conceptions politiques de la société autour des conflits et des problèmes sociaux du monde du travail (Lordon, 2008). Dans le cadre de ce chapitre, nous opposerons deux visions d'économie politique de la société : le paradigme progressiste et le paradigme conservateur (West, 1990). La question qui nous intéresse ici est celle de savoir quels sont les effets de l'approche conservatrice de la régulation sur le dialogue social. Faut-il conclure à une remise en cause du dialogue social ou bien existe-t-il de nouvelles formes du dialogue social qui pourraient néanmoins conserver le contenu et les objectifs que le dialogue social avait dans la période progressiste ?

H2 : Le passage du paradigme progressiste au paradigme conservateur a pour effet de transférer les enjeux politiques vers le dialogue social au détriment de la dimension politique de la négociation collective.

Les acteurs sociaux doivent-ils participer et promouvoir des initiatives de dialogue social dans le contexte politique actuel, ou bien est-il plus important de communiquer au grand public des idées fortes et de contester les réformes avancées par les gouvernements sans espérer les améliorer par le dialogue social ?

H3 : Le dialogue social est un concept qui peut être analysé selon deux approches différentes, soit dans une perspective fonctionnaliste comme une modalité de diffusion d'un consensus déjà existant dans la société, soit dans une perspective constructiviste comme une socialisation de l'expression de droits fondamentaux des travailleurs dans une société marquée par l'asymétrie entre les contraintes financières et les besoins sociaux.

L'enjeu pour les organisations sociales, et particulièrement dans le monde du travail, est de savoir si l'on doit continuer à adhérer au dialogue social basé sur le modèle traditionnel du corporatisme² ou bien si l'on doit plutôt s'impliquer dans des initiatives de démocratie directe et des campagnes publiques de communication, au risque de délégitimer les formes institutionnalisées du dialogue social, héritées de la période corporatiste, que sont la négociation collective, la gestion paritaire des programmes sociaux, les commissions parlementaires et les sommets socio-économiques.

La période récente de l'histoire sociale depuis la crise économique et financière de 2007-2008 offre un « beau » paradoxe pour les chercheurs. Comment expliquer, en effet, qu'à l'heure de la démocratie directe et participative, les conséquences économiques et sociales de la crise sont presque toujours envisagées sur le mode de la concession, de la remise en cause des acquis sociaux et de la réduction des déficits publics et de la fonction publique ? Faut-il croire que le renforcement de la démocratie directe et participative est nécessairement associé à l'introduction de politiques conservatrices ? Dans les années 1980, la crise économique s'est accompagnée de la mise en place de politiques économiques conservatrices dont la remise en cause des partenaires sociaux, notamment syndicaux et populaires, a été un élément central. Au début des années 1990, la crise économique s'est accompagnée de la mise en place de politiques auxquelles l'on a généralement accolé l'étiquette de « néolibérales » pour signifier la remise en cause des politiques sociales sur la base d'un retour aux fondements d'économie politique de la pensée libérale du XIX^e siècle construits par les économistes et les hommes politiques anglais. Dans les deux cas, c'est le cadre analytique progressiste fondé en grande partie sur la théorie keynésienne (Dostaler et Hanin, 2005) qui a été remis en cause.

Dans les années 2000, notamment après la crise financière de 2007-2008, de nombreuses remises en causes des acquis sociaux ont été envisagées, mais cette fois avec une légitimité démocratique nouvelle tirée

2. On peut définir rapidement le dialogue social dans le corporatisme à partir de trois caractéristiques : la diversité des acteurs sociaux concernés par un problème social et connaissant les différents enjeux associés à ce problème ; le monopole ou oligopole de représentation reconnu par l'État ; la confidentialité et la centralisation de la négociation (Hanin, 2012b).

de l'utilisation massive de consultations, sondages, pétitions, sommets et autres modes de communication qui permettent de légitimer dans l'espace social le lien entre la « base » sociale et les « élites » politiques. Pour caractériser cette nouvelle ère de gouvernement, nous utiliserons le concept de démocratie conservatrice (Boily, 2010)³. D'autres auteurs ont recours au concept de néoconservatisme⁴, de néolibéralisme⁵ et de dé-démocratisation pour analyser les mêmes phénomènes (Brown, 2007).

L'approche conservatrice de la démocratie transcende les clivages politiques habituels, notamment celui entre la droite et la gauche. Dans les partis de gauche, en particulier les partis sociaux-démocrates, on nomme souvent cette évolution de « social libéralisme » pour signifier une triple adhésion : à la mondialisation commerciale et financière, à la réduction de la dette publique par la réduction des dépenses publiques et à une réduction du débat public et du pluralisme social (Chaumeron *et al.*, 2001 ; Simmons *et al.*, 2008). On a ainsi vu, dans plusieurs pays, les coalitions entre les partis de gauche devenir de plus en plus fragiles ou de plus en plus difficiles à réaliser. Dans les partis de droite, il s'agit d'un courant de pensée qualifié souvent de libertarien ou de burkéen⁶ pour signifier l'adhésion à un programme politique fort de lutte contre les acquis de la période progressiste et au retour aux bases traditionnelles de la société : la religion, la famille et la promotion sociale par la réussite économique (Nadeau, 2010). On a ainsi vu les partis situés à droite de l'échiquier politique être réformés de l'intérieur par ce courant de

-
3. D'autres auteurs font référence à la « mort » de l'élite progressiste (Hedges, 2012).
 4. Reprenant Fukuyama (2006), Brown définit le néoconservatisme comme une croyance en « la possibilité de lier pouvoir et moralité ». Il ajoute : « [Le néoconservatisme] assigne plutôt à l'État et à ses lois la tâche d'orienter la société voir [sic] le monde entier sur le plan moral et religieux, et donne ainsi son approbation au pouvoir et à l'autorité de de l'État, contrairement à toute notion proprement libérale. » (Brown, 2007, p. 76)
 5. Brown définit le néolibéralisme à travers trois caractéristiques : 1) « les marchés libres, le libre-échange et la rationalité d'entreprise y sont envisagés comme des choses qui sont accomplies et normatives, promulguées par des lois et par des politiques sociales, et non pas comme un simple fait de la nature » ; 2) « l'État lui-même n'a pas pour tâche de faciliter l'économie, mais plutôt de se construire et de se considérer lui-même en tant que marché [...] » ; 3) « la rationalité politique néolibérale produit des critères de gouvernance du même type [que l'entreprise privée], c'est-à-dire des critères de productivité et de rentabilité. » (Brown : 2007, 70-71).
 6. En référence au philosophe irlandais Edmund Burke (1727-1797).

pensée (Williamson *et al.*, 2011). Cette nouvelle ère s'accompagne d'un dialogue social « ouvert » à de nouveaux espaces socio-économiques et portant sur de nouveaux enjeux comme la compétitivité, la dette publique, la régulation fédérale ou encore le territoire (Jobert, 2007).

Le chapitre est organisé en trois parties. La première partie portera sur la transformation du dialogue social sous l'effet de la remontée du conservatisme. La seconde partie offre une illustration de cette transformation à travers le cas du Québec. La troisième partie analysera l'évolution des espaces et des enjeux du dialogue social.

1. L'ÉVOLUTION DU DIALOGUE SOCIAL : DE L'ÈRE PROGRESSISTE À L'ÈRE CONSERVATRICE

Cette première section vise à expliquer la déstabilisation du dialogue social à travers le passage de la démocratie progressiste à la démocratie conservatrice qui se base sur une certaine interprétation de la démocratie directe pour promouvoir des transformations majeures des politiques publiques. Nous illustrerons le phénomène au Canada à partir d'exemples dont nous pensons qu'ils ont une portée plus générale pour les pays de l'OCDE.

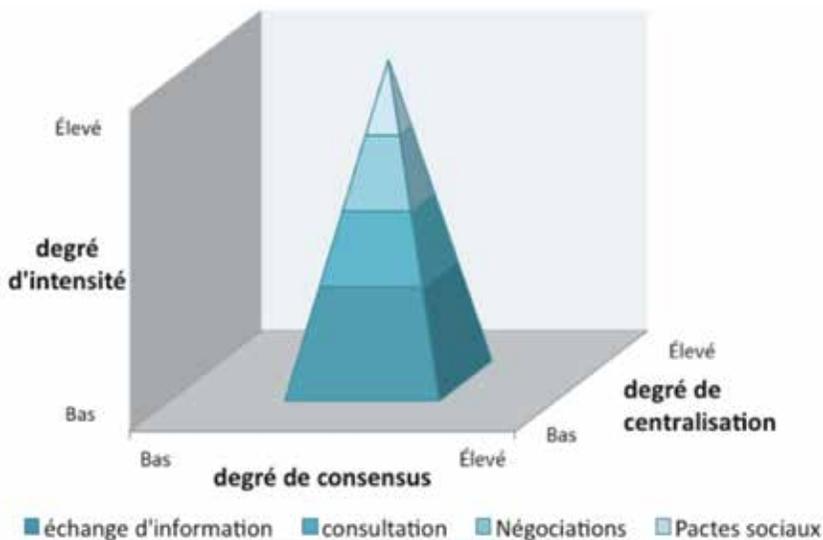
1.1 Le dialogue social au cœur de l'héritage de la régulation fordiste

Le dialogue social est défini dans la perspective de l'Organisation internationale du travail (OIT) comme « toutes les formes de négociations, de consultations, ou d'échanges d'informations entre les représentants de l'État, des employeurs, des travailleurs, sur des sujets d'intérêt commun d'ordre économique et social ». (Fashoyin, 2004). Il se différencie de la négociation collective par son aspect non distributif, c'est-à-dire qu'il ne concerne pas directement le partage de la valeur ajoutée dans les entreprises ou les droits de gestion et de subordination de la main-d'œuvre dans le cadre de la relation d'emploi. Cependant, comme la négociation collective, le dialogue social appartient à la sphère de la démocratie représentative puisqu'il est mis en œuvre par des représentants du monde du travail qui appartiennent à des organisations intermédiaires

(associations, syndicats, corporations professionnelles, etc.) qui sont censées être représentatives d'intérêts collectifs qui participent à la construction de l'intérêt commun, et qui sont donc reconnues à ce titre comme des acteurs sociaux.

La Graphique 8.1 propose une représentation des dimensions et des différentes formes du dialogue social dans la perspective de l'OIT.

GRAPHIQUE 8.1 UNE REPRÉSENTATION DU DIALOGUE SOCIAL



Source : inspiré de Ishikawa, 2003 ; Ebbinghaus, 2006.

Dans l'approche du dialogue social selon le modèle de l'OIT, on distingue plusieurs formes du dialogue social selon l'intensité des relations, depuis l'échange d'informations jusqu'aux pactes sociaux qui demandent le niveau de confiance le plus élevé. On peut également représenter le dialogue social selon le degré de consensus entre les acteurs et le degré de centralisation. La forme pyramidale du graphique provient d'une relation en « cloche » dans laquelle on cherche à identifier un niveau moyen de dialogue social, ni trop faible, ni trop élevé. Ce modèle peut

ensuite servir de base à des réformes du dialogue social dans un pays en particulier ou bien encore à établir des comparaisons internationales.

Le dialogue social appartient à la sphère de la démocratie représentative, c'est-à-dire un ensemble de dispositifs institutionnels qui visent à assurer la démocratisation des conditions de travail (Coutu et Murray, 2010) et l'amélioration de la vie démocratique en améliorant l'efficacité des politiques publiques à travers le dialogue entre les représentants de l'État, les élus parlementaires et l'expression des « problèmes du travail ». Le dialogue social est ainsi au centre de la construction de la régulation, entendue comme une synthèse entre deux dimensions contradictoires de la norme : une dimension symbolique fondée sur le caractère universel et général de la loi ; une dimension technique qui, au contraire de la première dimension, est marquée par le caractère spécifique et technique des enjeux sociaux (Supiot, 2002). L'apport du dialogue social à la construction de la régulation est de produire un cadre politique - nécessairement provisoire et articulant les deux dimensions qui sont habituellement en contradiction l'une avec l'autre - qui va permettre ensuite la production de normes dans le but de transformer les pratiques du monde du travail.

Le modèle corporatiste sera longtemps dominant comme outil de légitimation et de construction du dialogue social (Hanin, 2012b). La diversité des acteurs qui participent au dialogue social permet au gouvernement de profiter de leur expertise des problèmes sociaux et de « tester » la réaction et les effets des futures politiques publiques. Cette dimension du dialogue sociale reconnaît ainsi la contribution des acteurs collectifs à la construction des savoirs sur le monde du travail. En effet, ce dernier est loin d'être « transparent » compte tenu des nombreuses dispositions contractuelles ou institutionnelles qui visent à garantir la sécurité de la propriété et de l'entreprise privées (Bakan, 2004).

La seconde caractéristique importante du modèle corporatiste de dialogue social est le monopole-oligopole de représentation (et/ou de négociation) accordé par l'État à des organisations intermédiaires qui trouvent ainsi une légitimité supplémentaire comme acteur de la transformation sociale et pas uniquement en tant que représentantes d'intérêts particuliers.

La troisième dimension du modèle corporatiste est la centralisation et la confidentialité des délibérations qui conduiront à la production d'un cadre politique pour l'élaboration et la production de futures normes. On peut ainsi parler de « boîte noire », dès lors qu'il s'agit d'analyser la construction du dialogue social. Le modèle général de la négociation sera ainsi d'autant plus centralisé que le modèle corporatiste sera ancré dans les différents pays. La centralisation de la négociation vise à éviter que des acteurs sociaux puissent à posteriori contester et remettre en cause le cadre général adopté à l'issue du processus (Baccaro, 2000).

Le dialogue social sera au cœur de la régulation de l'emploi dans la période « fordiste ». Le tableau suivant (tableau 8.1) présente les principales dimensions de la régulation de l'emploi et les formes du dialogue social qui y sont associées.

TABLEAU 8.1 LES FORMES DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA RÉGULATION FORDISTE

| DIMENSION DE LA RÉGULATION DE L'EMPLOI | FORMES DU DIALOGUE SOCIAL |
|--|--|
| La gouvernance de l'entreprise | La représentation des salariés (co-détermination) |
| Les politiques sociales | La représentation des acteurs sociaux dans les instances de gouvernance des organismes |
| La législation du travail | Les enquêtes et commissions parlementaires, les organismes aviseurs |
| Le droit du travail | Les tribunaux et instances de règlement des conflits |
| La gestion des crises sociales | Sommets socio-économiques |
| La planification économique | Les consultations pré-budgétaires avec les acteurs sociaux |

Source : Auteur.

La présence du dialogue social au cœur de la régulation de l'emploi dans la période fordiste va souvent se traduire par des perspectives accrues de

mobilité professionnelle : entre le secteur public et le secteur privé ; entre des postes d'exécution et des postes de représentants, d'élus ou encore d'autorité administrative ; entre des emplois manuels et des emplois intellectuels. C'est l'ensemble de la régulation de l'emploi qui bénéficiera ainsi des effets induits du dialogue social, notamment dans le modèle « canonique » du corporatisme.

Au Canada, on retrouve une perspective progressiste sur le dialogue social dans le champ des relations industrielles, notamment à travers le concept de citoyenneté industrielle (Arthurs, 2010). La citoyenneté industrielle, complémentaire de la citoyenneté politique et de la citoyenneté sociale, repose sur trois piliers :

1. Un droit à la sécurité économique sanctionné par des instances particulières au monde du travail et dotées de pouvoirs coercitifs ;
2. Des emplois à long terme dans des établissements de grande taille dont la principale incertitude porte sur le niveau d'activité (soutenu par des investissements privés et publics) et non pas sur le niveau d'externalisation ;
3. Un consensus entre l'État et la société civile sur la participation citoyenne et la mobilisation politique en échange de la paix sociale dans le monde industriel et d'une participation au financement de la protection sociale.

Arthurs (2010) rappelle que le concept de citoyenneté suppose toujours l'appartenance à quelque chose de plus vaste que la sphère des intérêts individuels. L'héritage de la citoyenneté industrielle se retrouve par exemple dans le débat sur la force des droits constitutionnels pour conserver les piliers de la régulation industrielle. Pour certains, ce sont des droits fondamentaux qui délimitent le nouveau cadre de la régulation industrielle, alors que pour d'autres les chartes ne sont pas suffisantes pour conserver l'héritage progressiste dans le monde du travail.

On retrouve encore aujourd'hui des éléments d'héritage du modèle corporatiste du dialogue social. Bien souvent ce sont des éléments coupés de leur contexte étant donné que la régulation de l'emploi s'est profondément transformée sous l'effet d'abord du néolibéralisme et plus récemment de la démocratie conservatrice.

1.2 Le dialogue social à l'ère de la société conservatrice

La déstabilisation du dialogue social à l'ère de la société conservatrice provient d'une transformation politique de la régulation dans le monde du travail. Un nouveau programme politique s'impose sur des bases radicalement différentes de l'ère progressiste (Dobbin & Sutton, 1998).

On peut définir le conservatisme comme un mouvement politique de contestation du rôle des organisations intermédiaires dans la régulation sociale (Himmelstein, 1992). Entre l'individu et les dirigeants (politiques, économiques, communautaires), il ne doit pas y avoir d'instances collectives qui servent habituellement à prendre connaissance, documenter, évaluer, négocier la nature des enjeux sociaux et le degré d'intervention des dirigeants. Dans la société conservatrice, la légitimité publique, qu'elle vienne du processus démocratique ou encore de la gouvernance économique, est au service de la remise en cause des acquis sociopolitiques de la période progressiste lorsqu'ils interfèrent avec les intérêts des dirigeants ou avec le droit individuel de ne pas participer à des instances collectives.

Le Tableau 8.2 présente les formes du dialogue social dans la régulation conservatrice.

TABLEAU 8.2 LES FORMES DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA RÉGULATION CONSERVATRICE

| DIMENSION DE LA RÉGULATION DE L'EMPLOI | FORMES DU DIALOGUE SOCIAL |
|--|---|
| La gouvernance de l'entreprise | La gouvernance actionnariale |
| Les politiques sociales | Centralisation gouvernementale |
| La législation du travail | Droit de véto individuel dans les actions collectives |
| Le droit du travail | Relations contractuelles |
| La gestion des crises sociales | La communication |
| La planification économique | La compétitivité |

Source : Compilation de l'auteur.

Dans le domaine de la gouvernance de l'entreprise, c'est l'actionnaire qui est le dirigeant légitime au travers d'un suffrage censitaire lui permettant de voter en fonction de son pouvoir financier (Hanin, 2012a).

Dans le domaine des politiques sociales, la centralisation gouvernementale est devenue la norme pour la réforme des politiques sociales. Ce sont souvent les conseillers proches du président ou du premier ministre qui sont les acteurs dominants, au détriment des ministres responsables et des fonctionnaires « de terrain » qui sont rattachés aux différents ministères et organismes.

Dans le domaine de la législation du travail, il s'agit de restreindre au maximum la portée des rapports collectifs du travail, aussi bien pour la représentation des travailleurs, la négociation collective, que pour l'action sociopolitique des syndicats. Le droit du travail est alors ramené à la forme des relations contractuelles, avec comme modèle sous-jacent le droit commercial.

La gestion gouvernementale s'inscrit ainsi dans un contexte de contrôle de la communication au détriment de la connaissance des enjeux sociaux. Conserver la confiance des milieux d'affaire est plus important que la mobilisation collective. Dans cette perspective, la consultation du secteur privé est pour les dirigeants, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, un impératif pour ne pas être associé aux instances intermédiaires au sein des organisations qui portent nécessairement des intérêts particuliers contraires aux principes de justice et d'efficacité que l'on retrouve dans le concept de juste part (Robichaud et Turmel, 2012).

En ce qui a trait à la planification économique, le nouveau cadre d'analyse conservateur réfute la possibilité de réguler l'activité économique à l'échelle nationale. Le budget de l'État n'est pas différent du budget d'un ménage (Boily, 2013: 73). L'intégration économique des États à l'économie mondiale est telle qu'il n'est plus possible de stimuler l'activité économique par la demande intérieure et les multiplicateurs keynésiens. L'objectif premier du budget de l'État est de dégager des surplus budgétaires afin de réduire le montant de la dette publique, sans même tenir compte de sa proportion dans le PIB.

L'ère de la société conservatrice comme matrice dominante de l'espace public et des politiques publiques a conduit à une transformation profonde du cadre de pensée des relations entre l'activité économique et les aspects sociaux de la relation à l'emploi⁷. En tenant compte de cette transformation, on peut ensuite analyser la transformation du dialogue social *in situ* sans perdre de vue la nature politique des relations entre les acteurs collectifs.

1.3 Politisation du dialogue social et dépolitisation de la négociation collective

Cette section est consacrée à la distinction entre la négociation collective et le dialogue social. Nous voulons montrer ici que l'approche conservatrice tend à augmenter les différences entre les deux car elle impose une hiérarchie plus forte en soumettant la négociation collective aux conditions du dialogue social.

Le Tableau 8.3 présente un cadre d'évaluation de la négociation collective et du dialogue social afin d'identifier les principales différences entre les deux formes d'action collective (Commons, 1950).

Dans la conception conservatrice de la société, la négociation collective et le dialogue social s'opposent dès lors que l'on conçoit la société comme une communauté de ménages (familles) qui partage des valeurs communes sans qu'il n'existe de débat entre des positions contradictoires. L'intérêt général s'oppose alors aux intérêts collectifs, notamment ceux des associations, organisations, syndicats qui partent d'une connaissance de « terrain » des problèmes sociaux – notamment grâce à l'implication de leurs membres – et qui emploient une démarche inductive pour faire reconnaître des enjeux de société. Les acteurs de la négociation collective se trouvent alors dans l'impossibilité de faire reconnaître

7. Sur le plan culturel, la nouvelle ère conservatrice réfute l'existence d'une communauté de destin au profit d'un renforcement des liens communautaires, qu'ils soient religieux, territoriaux, ou identitaires, au détriment de la tradition canadienne d'accueil (de réfugiés par exemple) et d'interventions humanitaires à l'extérieur des frontières. Ce nouveau « régionalisme » au sein d'un grand ensemble transcendantal (en référence à la royauté par exemple) traduit bien la redéfinition de l'identité culturelle prônée par le nouveau paradigme conservateur qui réfute la pertinence des médiations sociales portées par des institutions comme le système d'éducation, les arts et les sciences.

ces enjeux dans le processus de dialogue social et se retrouvent avec le même statut de « groupe d'intérêt » que n'importe quelle organisation, sans égard à leur représentativité.

TABLEAU 8.3 LA DISTINCTION ENTRE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET LE DIALOGUE SOCIAL

| | LA NÉGOCIATION COLLECTIVE | LE DIALOGUE SOCIAL |
|-------------------|------------------------------|--------------------------|
| PROBLÈMES SOCIAUX | Intérêts collectifs | Intérêt général |
| ÉCONOMIE | Partage de la valeur ajoutée | Structure économique |
| DÉMOCRATIE | Démocratie industrielle | Démocratie parlementaire |
| REPRÉSENTATION | Indirecte | Directe |

Source : Fashoyin, 2004 ; Arthurs, 2010.

Le dialogue social devient d'autant plus dominant qu'il est proche des gouvernements et des relations politiques. C'est ce qui incite souvent les acteurs du monde du travail à participer aux différentes formes du dialogue social, avec l'espoir de reconstruire une relation avec le monde politique qu'ils avaient à l'ère progressiste en soutenant même explicitement des partis politiques lors des campagnes électorales et au moment de l'élection. Cependant, si le dialogue social sert à déterminer le cadre institutionnel des rapports collectifs du travail, il définit désormais des normes (le déficit zéro pour l'État par exemple) et non plus un espace pour la négociation collective. D'où l'impossibilité pour les organisations qui défendent des positions minoritaires de s'insérer dans le processus du dialogue social et de faire reconnaître leur point de vue. Elles sont condamnées à sortir du processus si elles ne veulent pas se retrouver en contradiction entre le mandat défini par les membres et les résultats du processus de dialogue social.

Le nouveau cadre conservateur favorise la démocratie directe, qu'elle soit basée sur l'opinion publique et des campagnes de communication directe dans les médias ou encore sur des campagnes électorales à partir d'un programme se résumant à quelques priorités. L'administration

publique se trouve ainsi remise en question par la centralisation des décisions au sein du bureau du premier ministre ou du président, au détriment des différents ministères. Les politiques publiques sont repensées sur le modèle du taux unique ou de la prestation unique qui favorisent une plus grande liberté de choix des familles, avec une fiscalité ainsi régressive plutôt que progressive.

Dans ce nouveau contexte politique, la négociation collective se trouve amputée de sa dimension sociale et des fondements politiques qui avaient fait sa force comme forme de socialisation dans le monde du travail, et plus largement dans le monde économique. Elle devient un « pur » instrument technique de détermination des conditions de travail et d'emploi, au même titre que les différentes méthodes de management participatif que l'on associe au micro-corporatisme. La négociation collective devient une forme de représentation du personnel, en concurrence avec d'autres formes lorsqu'elles existent, ou au risque d'avoir une négociation collective « factice » contrôlée par une des parties, l'employeur ou l'association professionnelle par exemple. Le monopole de représentation syndicale, dans les systèmes de relations industrielles où il existe, devient l'objet de contestations, car il n'apparaît plus légitime. Il est alors associé à un privilège des organisations syndicales et une taxe sur la masse salariale plutôt qu'un instrument de solidarité et d'amélioration des conditions de vie des salariés représentés.

2 LA TRANSFORMATION DU DIALOGUE SOCIAL : LE CAS DU QUÉBEC

Les débats sur la profondeur de la « révolution » conservatrice au Canada sont appelés à demeurer étant donné la difficulté qu'il y a à faire une évaluation globale des transformations économiques et sociales impliquées dans l'évolution des politiques publiques des différents gouvernements qui se sont succédé depuis les années 1980. On peut néanmoins affirmer qu'une nouvelle ère de la régulation sociale s'est mise en place durant ces années et qu'elle a atteint une cohérence interne plus forte depuis la fin des années 1990. C'est ce que nous allons illustrer à partir de l'analyse de la transformation du cadre du dialogue social au Québec pendant cette période.

2.1 Les réformes des politiques publiques de compétence fédérale

Un certain nombre de politiques publiques au Québec, comme la santé, ou encore la formation, sont encadrées par des ententes ou des législations de compétence fédérale.

Au Canada, l'ère conservatrice est symbolisée par le Parti conservateur, au pouvoir de 2006 à 2015, qui vient d'une alliance du Reform Party avec le Parti progressiste-conservateur alors en déclin. Cette nouvelle unité reflète de manière plus large un nouveau consensus autour de valeurs économiques, politiques, et culturelles. Les changements dans les politiques publiques correspondent à un nouveau cadre d'analyse des liens entre l'économie, la démocratie et la société profondément différent de l'ère progressiste.

Stephen Harper parle ainsi du style albertain de gouvernement comme « la combinaison de l'esprit individualiste d'entreprise américain et de la tradition britannique de coopération et d'ordre » (Boily, 2013, p. 185, traduction personnelle). L'absence de régulation de l'État fédéral permettrait ainsi de réduire les services publics universels et de favoriser l'investissement étranger dans les entreprises au niveau provincial. On assiste ainsi à un retour du modèle de développement économique des « *staples* » qui était en place avant les différentes « révolutions tranquilles » qui se sont déroulées au Québec ou en Alberta et qui repose sur l'exploitation des ressources naturelles sans réelle seconde transformation ni contrôle de la richesse créée (Stanford, 2008).

Pour l'élection de 2006, le Parti conservateur du Canada annonçait cinq priorités : la réduction de la TPS, un crédit d'impôt pour la famille, la lutte contre la criminalité, une loi sur la responsabilité et la réduction des listes d'attente dans la santé (Boily, 2013). Le budget est voté à partir d'un document unique qui contient l'ensemble des réformes à venir, de manière à limiter au minimum le processus d'évaluation parlementaire. Le gouvernement fédéral se retire ainsi du financement du dialogue social, que ce soit pour évaluer les programmes gouvernementaux (en environnement, en arts, en science, etc.) ou encore pour soutenir les organisations qui participent au débat public (partis politiques, syndicats, organisations non gouvernementales, organismes statistiques, etc.).

Le Tableau 8.4 offre une illustration de la situation particulière du Canada à la suite de la domination de la pensée conservatrice dans les politiques publiques du gouvernement fédéral du Canada. Le Canada qui a été un des premiers pays à mettre en œuvre des politiques keynésiennes est également l'un des premiers à avoir adopté le nouveau cadre d'analyse conservateur.

TABLEAU 8.4 DONNÉES ÉCONOMIQUES SUR LE REVENU ET LE CAPITAL DANS QUATRE PAYS DE L'OCDE

| 1970-2010 | TAUX DE CROISSANCE ANNUEL MOYEN DU REVENU NATIONAL (DONT TAUX DE CROISSANCE DE LA POPULATION) | TAUX D'ÉPARGNE PRIVÉE NETTE | DONT ÉPARGNE DES ENTREPRISES (PART DANS L'ÉPARGNE TOTALE) | CAPITAL NATIONAL / REVENU (1970-2010) | PART DES 0,1 % LES PLUS RICHES DANS LE REVENU NATIONAL (1971-2008) |
|------------|---|-----------------------------|---|---------------------------------------|--|
| États-Unis | 2,8 (1,0) | 7,7 | 3,1 (40) | 4,04-4,31 | 1,91-7,82 |
| France | 2,2 (0,5) | 11,1 | 2,1 (19) | 3,51-6,05 | 2,07-2,61 |
| Canada | 2,8 (1,1) | 12,1 | 4,9 (40) | 2,84-4,12 | 2,0-4,9 |
| Allemagne | 2,0 (0,2) | 12,2 | 2,8 (23) | 3,09-4,13 | 4,4-4,0 |

Source : Données statistiques disponibles dans Piketty, 2013.

Le Canada apparaît ainsi comme le meilleur des deux mondes du point de vue des détenteurs de capitaux. De 1970 à 2010, le Canada a connu un taux de croissance du revenu national comparable à celui des États-Unis et plus généralement des pays anglo-saxons, en raison notamment d'une politique d'immigration qui a favorisé une forte croissance de la population. La part de l'épargne des entreprises dans l'épargne totale le classe également dans les modèles de capitalisme dits « libéraux ». Le Canada a également un taux d'épargne privée nette qui le rapproche des économies européennes comme l'Allemagne ou, dans une moindre mesure, la France que l'on classait souvent dans la catégorie des modèles de capitalisme de marchés coordonnés. La combinaison des

deux modèles explique l'importance du taux d'épargne des entreprises et la forte croissance des inégalités sociales mesurée par la part des 0,1 % les plus riches dans le revenu national. Les inégalités sociales demeurent toutefois moins fortes au Canada qu'aux États-Unis, mais cette part des plus riches dans le revenu national est devenue relativement semblable dans les deux pays à la fin de la période 1970-2010, alors qu'au début elle était la plus faible au Canada sur les quatre pays considérés.

2.2 Le cas des sommets socio-économiques de 1996

L'analyse longitudinale de la transformation sociale est toujours un exercice périlleux, car il est toujours difficile de dater précisément le début d'un phénomène social. Dans le cas du dialogue social au Québec, on peut cependant retenir un événement fondateur de la transformation du dialogue social sur des bases radicalement nouvelles avec le passage de la confrontation au partenariat social (Raymond, 2013). Il ne s'agit pas ici d'une analyse historique des événements, mais plutôt d'une validation empirique du cadre d'analyse conservateur qui a été présenté dans la section précédente.

Le concept de partenariat social se définit comme « une orientation stratégique qui présume que les salariéEs et les patrons partagent un intérêt commun fondamental, celui de favoriser la compétitivité de l'entreprise « nationale ». Cette perspective est également celle du gouvernement. Le mouvement syndical se préoccupe donc de la « compétitivité nationale » et accepte de faire des sacrifices pour permettre l'assainissement des finances publiques, entre autres au nom des retombées futures pour ses membres, notamment dans le domaine de l'emploi » (Raymond, 2013 : 17-18).

Le Tableau 8.5 présente les dimensions du dialogue social à l'ère conservatrice et les formes correspondantes au Québec dans le contexte des sommets socio-économiques et des développements dans les politiques publiques qui en ont découlé.

Une première caractéristique du cadre politique du dialogue social lors des sommets économiques est l'importance des contraintes financières à travers les agences de notation (Sinclair, 2005). La cote de crédit du Québec devient la norme de l'action gouvernementale : elle possède

l'avantage d'apparaître comme une évaluation « objective » de la santé économique du gouvernement⁸. En 1995, Moody's évaluait la cote des titres du Québec au niveau A2 (6^e niveau sur 7). En 2007 et encore aujourd'hui, la cote de Moody's est Aa2 (3^e niveau sur 7).

TABLEAU 8.5 LA TRANSFORMATION DU DIALOGUE SOCIAL AU QUÉBEC

| FORMES DU DIALOGUE SOCIAL | CAS DU QUÉBEC 1996-1999 |
|---|---|
| La gouvernance actionnariale | Agences de notation |
| Centralisation gouvernementale | Loi sur le déficit zéro et réduction de l'autonomie financière des ministères et organismes |
| Droit de véto individuel dans les actions collectives | Droit individuel à la retraite anticipée |
| La communication | La concertation |
| La compétitivité | L'externalisation des services |

Source : Compilation de l'auteur.

Une seconde caractéristique du nouveau cadre politique du dialogue social est la mise en place d'une loi anti-déficit pour le budget du Québec (Godbout, 2008). La principale utilisation qui a été faite de la loi concerne le contrôle des dépenses de programmes. En effet leur poids dans le PIB est resté stable, soit autour de 18 % depuis 1997. La Loi n'interdit pas d'augmenter les investissements financés par emprunt. La dette totale est ainsi passée de 98,4 milliards de dollars en 1998 à 125,2 milliards de dollars en 2007-2008, mais le ratio Dette/PIB est passé de 52,2 % à 42,7 % dans la même période. Il faut souligner que la loi sur le déficit zéro a augmenté l'effet des notations financières par les agences de crédit, car une grande partie des emprunts sont financés sur les marchés financiers étrangers par des investisseurs qui suivent les avis des agences de notation. L'autre élément qui permet de comprendre le

8. Le gouvernement suit l'évaluation de la cote de crédit publiée par 5 agences de notation : Moody's, S&P, Fitch, DBRS et Japan Credit Rating Agency.

nouveau cadre politique de la Loi sur le déficit zéro est la conception de l'État: «l'État québécois ne peut plus être celui des années 1960 ou 1970, fini l'État-providence. Place à l'État catalyseur, à l'État facilitateur: État à la mesure de nos moyens». (Jacques Léonard, cité dans Desrosiers, 1997) C'est donc la conception keynésienne de l'État qui est ainsi remise en cause avec le refus de considérer que l'État peut avoir un effet d'entraînement sur l'économie à travers l'effet multiplicateur de la dépense publique.

Le principal effet des sommets économiques sur le plan de l'emploi a été la réduction de la taille de la fonction publique. Pour assainir les finances publiques, le gouvernement a deux options: 1) procéder à des licenciements ou à la non-reconduction de contrats alors qu'il y a 200 000 employés qui n'ont pas de sécurité d'emploi; 2) mettre en place un programme de départs anticipés, notamment en utilisant les surplus actuariels des régimes de retraite afin de mettre en place un programme spécial d'incitations financières à la retraite. Il est prévu au départ que 13 000 personnes pourront prendre une retraite dès 50 ans avec une bonification financière. Au total, ce seront 36 884 personnes qui partiront à la retraite dans un contexte de dégradation des conditions de travail dans le secteur public et surtout parapublic, les secteurs de la santé et de l'éducation représentant 89 % des départs (Raymond, 2013). Cette seconde solution était présentée par les syndicats comme un moyen d'éviter la réouverture des conventions collectives et le recours à la grève pour défendre les emplois. C'est donc une stratégie de concertation patronale-syndicale qui a été privilégiée avec une forte dimension d'individualisation des dispositions des conventions collectives.

Les sommets socio-économiques de 1996 se déroulent également dans le contexte d'une nouvelle stratégie de communication en matière de relations industrielles en privilégiant la concertation sur la confrontation. On peut mesurer l'écart entre les deux stratégies à partir des citations qui sont présentées dans le Tableau 8.6.

La quasi-exclusivité du discours sur la concertation de la part des participants aux sommets socio-économiques ne doit pas faire oublier qu'il existait à l'époque d'autres approches sur le plan de la communication avec le public et les employés du gouvernement. Il n'y a donc pas de déterminisme absolu d'une stratégie par rapport à une autre, mais plutôt

un cadre politique qui favorise et légitime une stratégie plutôt qu'une autre. Le discours sur la concertation se situe d'ailleurs paradoxalement au même moment où les relations du travail dans les établissements du secteur public se dégradent. Il n'y a donc pas un discours plus « réaliste » qu'un autre.

TABLEAU 8.6 LES STRATÉGIES DE COMMUNICATION DANS LE CADRE DES SOMMETS SOCIO-ÉCONOMIQUES

| DISCOURS DE CONFRONTATION | DISCOURS DE CONCERTATION |
|---|--|
| <p>« Les syndicats devraient profiter de cette tribune pour pointer du doigt les patrons exploités et rappeler aux banques qu'elles forment de mauvais corporatistes, car elles résistent à la syndicalisation. Il faudrait fesser fort » (Marcel Pépin, cité dans Raymond, 2013 : 87).</p> | <p>« La concertation en matière d'économie et d'emploi, déclare-t-elle en novembre de la même année, favorise la démocratie industrielle et la démocratie tout court. [...] L'importance que les partenaires socio-économiques prennent dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies d'emploi et de croissance économique ne porte pas préjudice au gouvernement. Bien au contraire. Elle permet à celui-ci d'être plus efficace et plus performant en lui permettant d'adopter des politiques qui suscitent une large adhésion et de les implanter rapidement. » (Bellemare, 12 novembre 1996)</p> |

Les sommets socio-économiques ont été également un moment important de légitimation d'un modèle d'analyse économique fondé sur la compétitivité, en rupture avec l'approche habituelle du modèle québécois de développement. Pour le gouvernement du Québec, comme pour le gouvernement fédéral quelques années plus tôt, il s'agit d'externaliser les services publics – par le virage ambulatoire dans la santé, par les services d'employabilité dans le domaine de l'emploi, par le renforcement des liens entre les employeurs et les établissements dans le secteur de l'éducation, par le développement des appels d'offres pour la fourniture des services publics, par le développement des emplois à statuts temporaires dans la fonction publique – afin d'améliorer la performance économique de l'État. C'est sur cette base, validée par la concertation pendant les sommets socio-économiques, que l'administration des

services publics sera pensée jusqu'à la crise financière de 2007-2008 et la crise de confiance reliée à l'octroi de contrats dans le secteur de la construction. Entre-temps, la modification de l'article 45 du Code du travail a réduit la protection syndicale dont bénéficiaient les employés en cas de sous-traitance.

À partir du cas du Québec, on peut conclure que la transformation du dialogue social à l'ère de la pensée conservatrice forme un nouveau système d'économie politique dans lequel la mobilisation des acteurs sociaux est au service de la réduction des déficits budgétaires du gouvernement et de la mise en œuvre d'une politique de contractualisation des services publics. L'exemple des sommets socio-économiques de 1996 au Québec permet d'observer la mise en pratique d'un programme gouvernemental et sociétal qui influencera durablement l'ensemble des décisions concernant l'administration publique.

2.3 Une cartographie de la dynamique du dialogue social au Québec

Le dialogue social s'est développé à la faveur du développement des tensions entre les différentes formes de la régulation du monde du travail dans les sociétés contemporaines. Dans cette section, nous proposons une cartographie des formes du dialogue social à partir de l'exemple du Québec ainsi qu'une analyse des différentes forces qui sous-tendent la diversification du dialogue social.

Le Tableau 8.7 présente une cartographie des principales formes du dialogue social au Québec.

Une première source de développement du dialogue social associe la dimension sectorielle et la dimension globale. C'est notamment le cas des initiatives de l'OIT pour la signature d'accords internationaux secteur par secteur. Il s'agit d'adapter les relations professionnelles (industrielles) au développement de chaînes de valeur internationales et au commerce international intrasectoriel avec le recentrage des grandes entreprises sur les activités stratégiques pour la création de valeur. Ces accords visent à donner une forme de responsabilité sociale aux multinationales (Verge et Dufour, 2003) dans des secteurs qui connaissent

une concentration croissante de la propriété à la faveur de fusions et acquisitions internationales.

TABLEAU 8.7 UNE CARTOGRAPHIE DU DIALOGUE SOCIAL AU QUÉBEC

| | GLOBAL | LOCAL |
|------------|---|--|
| SECTEUR | FSI, OIT | CSMO CCTM Commissions parlementaires |
| TERRITOIRE | ANACT Accords de mobilité de la main-d'œuvre | CPMT régionales Tables régionales |

Source : Auteur.

Une seconde source de développement du dialogue social associe la dimension territoriale et la dimension globale. Ce sont les formes de dialogue social qui sont associées à la signature d'accords commerciaux internationaux et qui peuvent inclure des collaborations entre les États sur le plan du monde du travail. On retrouve une telle instance de concertation dans le cadre de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) signé en 1994 dans le cadre des négociations sur l'ALENA. On assiste également à la signature d'ententes de mobilité internationale de la main-d'œuvre entre le Canada et des pays européens dans le cadre de la négociation d'un accord de libre-échange Canada-Union européenne. Le dialogue social consiste principalement à créer un cadre de comparaison et d'évaluation des caractéristiques nationales dans le monde du travail afin de favoriser la mobilité internationale des travailleurs et l'uniformisation de la réglementation de l'emploi pour faciliter la mobilité internationale des entreprises.

Une troisième source de développement du dialogue social associe la dimension territoriale et la dimension locale dans le contexte de

l'augmentation de la régulation régionale. Au Québec, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), née de l'entente Canada-Québec de transfert des compétences en matière de services publics de recherche d'emplois et de formation de la main-d'œuvre, est structurée autour de commissions régionales dans lesquelles siègent notamment les trois acteurs traditionnels du dialogue social. Il s'agit ainsi d'apporter une régulation régionale du marché du travail à travers les instances gouvernementales qui ont été décentralisées depuis les années 1990.

Une quatrième source de développement du dialogue social associe la dimension sectorielle et la dimension locale à travers par exemple les comités sectoriels de main d'œuvre (CSMO) au Québec. Ces comités regroupent les employeurs, les syndicats et les représentants gouvernementaux concernés par le développement économique d'un secteur en particulier. Cette forme du dialogue social, qui concerne généralement les domaines de l'emploi hors de la négociation collective (notamment les salaires et les avantages sociaux), s'inscrit dans les politiques industrielles de développement de grappes industrielles (Porter, 1996).

La diversification des formes du dialogue social correspond à différentes dynamiques économiques et politiques qui contribuent à une spécialisation croissante des instances de régulation du monde du travail. On peut se demander si cette diversification a pour conséquence d'améliorer la régulation ou bien au contraire de la fragiliser à travers un éclatement des « lieux » de concertation, avec des ressources humaines et financières limitées, et l'absence de mandats spécifiques qui contribue à accroître l'importance des négociations au niveau directement politique hors des instances du monde du travail. Pour les acteurs, notamment l'acteur syndical, la diversification des formes du dialogue social s'est traduite par une augmentation des ressources consacrées par les centrales syndicales ou les fédérations sectorielles à la préparation et à la participation à chacune des instances puisqu'il est difficile de savoir *a priori* quelles sont celles qui auront le plus d'impact sur les conditions de travail et d'emploi.

3 LE DIALOGUE SOCIAL COMME SOLUTION DE RECHANGE POLITIQUE À LA DÉMOCRATIE CONSERVATRICE

Le développement d'une approche conservatrice du dialogue social basée sur la remise en cause des acquis sociaux et l'absence d'autonomie budgétaire pour permettre aux acteurs sociaux de construire l'avenir économique et social n'est pas l'unique approche possible. Comme souvent dans les sciences sociales, un même concept peut servir à construire une solution de rechange à la vision dominante.

3.1 Le dialogue social comme contestation de l'arbitraire financier

Le dialogue social est un concept qui a souvent été mobilisé pour démontrer la continuité profonde qui existerait entre la déclaration de Philadelphie concernant les buts et objectifs de l'organisation internationale du travail (1944) et les formes contemporaines de relations entre les acteurs sociaux qui permettent une acceptation sociale de nouvelles contraintes financières ou encore de réformes de la protection sociale. Cette mobilisation avant tout politique et symbolique du dialogue social sert alors à montrer que les principes fondamentaux de l'OIT⁹ n'ont pas été abandonnés, même dans un contexte de concessions salariales, de réduction de l'emploi ou de privatisation de la protection sociale.

Il existe pourtant une autre mobilisation symbolique du concept de dialogue social dans le respect de « l'esprit de Philadelphie » (Supiot, 2010).

[...] renouer avec l'impératif de démocratie sociale ne peut se limiter à chanter les bienfaits du dialogue social ou du tripartisme institué à l'OIT. Cela oblige à créer les conditions d'une prise en compte

9. « a) Le travail n'est pas une marchandise ; b) la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu ; c) la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous ; d) la lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque nation et par un effort international continu et concerté dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs, coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des décisions de caractère démocratique en vue de promouvoir le bien commun. » (Déclaration de Philadelphie concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail (1944).

permanente de l'expérience concrète des effets de la globalisation au regard de l'objectif de justice sociale. Ce qui suppose de sortir la démocratie sociale du ghetto où elle est aujourd'hui enfermée [...]. La question urgente est celle des relations à établir entre, d'un côté, ces deux formes de représentation délibérative [démocratique et sociale] et, de l'autre, les représentations quantifiées de l'état du monde que l'idéologie de la gouvernance fétichiste soustrait à tout processus délibératif. (Supiot, 2010: 126-127)

Dans cette perspective, l'exigence de dialogue social de la part des acteurs collectifs prend une dimension d'économie politique dès lors que ce sont les cadres économiques et financiers qu'il s'agit de contester. Le dialogue social sert alors à construire une représentation des effets sociaux des règles – législatives, financières, administratives, commerciales – afin de développer une vision alternative à la perspective conservatrice.

La démocratie sociale, fondée sur le principe « un groupe social, une voix » vise à construire une représentation de la diversité des situations sociales pour contester une vision homogène majoritaire des enjeux sociaux. Dans le processus de dialogue social, il s'agit de construire des coalitions d'acteurs qui pourront arriver à un projet alternatif par la délibération collective, afin de parvenir à un consensus qui permette de favoriser la justice sociale face aux intérêts financiers et économiques dominants.

Le dialogue social s'appuie sur la mobilisation sociale pour mettre en œuvre les principes de la Déclaration de Philadelphie sans partir du principe que l'énoncé des principes peut suffire à assurer la justice sociale, mais plutôt que les formes institutionnelles du dialogue social sont autant d'occasions de construire un projet de transformation sociale.

3.2 Le dialogue social comme source d'innovations syndicales

Nous voulons analyser dans cette section les formes d'innovations syndicales en montrant que l'analyse des innovations permet d'apporter une perspective différente de celle du « partenariat » sur le dialogue social (Hanin, 2013).

Le dialogue social ne se résume pas à l'acceptation de compromis plus ou moins avantageux pour les organisations et les membres qu'elles représentent avec l'idée sous-jacente que le niveau de démocratie locale est généralement faible dès lors que l'on entre dans un processus de dialogue social. Nous prenons ici un point de vue différent en abordant le dialogue social sous l'angle de la socialisation des relations professionnelles, qu'elle passe par la négociation collective ou encore par l'action sociopolitique.

La littérature oppose généralement deux dimensions de l'action syndicale : le syndicalisme d'affaires associé à la négociation collective et le syndicalisme d'engagement social associé à l'action sociopolitique (Paquet, *et al.*, 2004). Ces deux dimensions sont pourtant constitutives du syndicalisme même si une dimension peut être plus forte que l'autre selon les syndicats et les secteurs d'activité, le secteur public étant plus souvent associé à l'action sociopolitique compte tenu de la nature politique de l'État.

Le Tableau 8.8 présente une typologie des innovations syndicales associées à la négociation collective et à l'action sociopolitique.

TABLEAU 8.8 TYPOLOGIE DES INNOVATIONS SYNDICALES

| | NÉGOCIATION COLLECTIVE | ACTION SOCIOPOLITIQUE |
|--------------|--|---|
| RELATIONS | Coordination de la négociation collective locale | Enquêtes sociales / Campagnes publiques |
| ACTEURS | Nouveaux acteurs | Alliances, coalitions |
| INSTITUTIONS | Régimes de rapports collectifs | Socialisation du capital |

Source : Auteur.

La socialisation de la négociation collective peut apparaître comme une idée vague et en dehors du champ traditionnel des relations du travail qui s'intéresse aux résultats de la négociation collective, à sa mise en œuvre et à son déroulement.

Il existe depuis longtemps différents modes de coordination de la négociation collective locale : « *pattern bargaining* », mécanisme de table centrale – tables sectorielles, implication des conseillers syndicaux des centrales syndicales dans les négociations locales pour assurer l'équité entre les conventions collectives locales, début et fin des conventions collectives aux mêmes dates pour favoriser l'adoption d'une plate-forme nationale dans les négociations locales.

Toutes ces formes de négociations collectives coordonnées supposent en amont des négociations collectives et souvent, pendant les négociations, des formes de dialogue à l'intérieur comme à l'extérieur même des deux parties impliquées dans les négociations. Sur le plan interne, il doit exister des formes de concertation – comités de négociation, conseils confédéraux, réunions spéciales – pour permettre aux membres (directement ou indirectement) d'exprimer leurs préoccupations vis-à-vis de la négociation collective en cours. Sur le plan externe, les organisations interviennent dans les médias pour répondre aux questions, pour dénoncer des situations, ou pour avancer des propositions qui faciliteront la signature d'une convention collective. La négociation collective implique donc toujours des formes de dialogue social, mais sans que les deux formes de relations sociales ne s'opposent.

Dans le cadre de la négociation collective, l'importance du dialogue social peut aller jusqu'à inclure de nouveaux acteurs dans le processus de la négociation collective (Michelson, *et al.*, 2008). C'est souvent le cas dans des territoires mono industriels dans lesquels la négociation collective ne peut se passer sans des rencontres (formelles ou informelles) avec des élus locaux, régionaux, des groupes communautaires ou toute autre partie prenante de la vie publique. Dans le cadre des campagnes syndicales, le dialogue peut être engagé avec des fournisseurs, des sous-traitants, des propriétaires immobiliers, des groupes communautaires, des clients, des actionnaires, afin de les sensibiliser aux enjeux de la négociation collective et d'améliorer le climat social de la négociation (Stavis et Creation, 2009). Cette forme de « socialisation » de la négociation permet alors d'améliorer la compréhension du contexte de la négociation collective de la part des parties et de développer des capacités de mobilisation sociale.

La socialisation de la négociation collective peut ainsi permettre d'innover jusque dans la définition d'un cadre institutionnel complet pour la négociation collective sous la forme d'un véritable régime de rapports collectifs alternatif ou inspiré du Code du travail pour s'adapter aux particularités des relations économiques et sociales du travail afin d'améliorer la négociation collective des conditions d'emploi et de travail (Legault et D'Amours, 2011).

L'action sociopolitique des syndicats est une autre dimension de leur activité dans laquelle on retrouve des liens avec le dialogue social dès lors qu'il prend une dimension davantage publique que privée. En effet, l'activité syndicale est de plus en plus vécue sous la forme d'un dialogue avec la société dans toutes ses composantes, et pas seulement avec les employeurs et les gouvernements. Dans une certaine mesure, le dialogue social se rapproche du dialogue civique ou démocratique (Dufresne et Maggi-Germain, 2014). C'est dans cette perspective que le dialogue social se rapproche le plus de la perspective de l'innovation sociale.

La présence des acteurs sociopolitiques dans le dialogue social se fait dans le cadre de campagnes publiques dans lesquels on cherche à créer des alliances, des coalitions, des fronts communs pour influencer le cadre politique d'analyse d'un enjeu social (Tattersall, 2013). Cela peut prendre différentes formes allant de la contestation d'une proposition gouvernementale ou législative, jusqu'à l'information sur de nouvelles problématiques sociales.

Dans le monde du travail, le principal enjeu de l'action sociopolitique demeure la socialisation du capital, c'est-à-dire la capacité à dissocier la propriété du capital et les modalités d'usage du travail – par la démocratisation des organisations, la reconnaissance des droits collectifs, et l'accès à la protection sociale – au-delà de la forme purement contractuelle des relations économiques inspirée du libéralisme classique et du droit civil. Dans cette perspective, le dialogue social est une forme de contestation sociale de la domination des contraintes financières sur le travail et l'emploi (Lazzarato, 2013).

CONCLUSION

La démarche de cette recherche consistait à analyser la transformation du dialogue social dans le contexte du passage du paradigme progressiste au paradigme conservateur qui s'est fait au tournant des années 1990. L'analyse des enjeux socio-économiques a pris plus d'importance pour les acteurs sociaux, avec la montée des contraintes financières et des restructurations d'entreprises, dans le secteur privé, puis des politiques dans le secteur public. Le gouvernement n'est plus un acteur qui soutient le dialogue social, mais un acteur qui contourne ou contrôle le dialogue social afin de favoriser l'acceptation de contraintes budgétaires et financières par la population. Dans ce contexte, le dialogue social ne peut plus servir à aborder des questions sociales comme la redistribution de la richesse, le renforcement des politiques sociales par la cogestion des programmes par les acteurs sociaux, ou encore la responsabilité sociale des entreprises.

Cette économie politique du dialogue social a un impact sur la négociation collective. On assiste premièrement à sa dépolitisation, c'est-à-dire que la négociation doit s'adapter aux contraintes financières extérieures sans remettre en question ni le modèle économique ni l'expression des opinions particulières des individus. Deuxièmement, on assiste à son éclatement en raison d'une multiplication des niveaux et des domaines qui peuvent être abordés dans le cadre du dialogue social. L'exigence nouvelle de transparence des relations industrielles est l'expression de cette ambition d'une « pure » relation de représentation sans ambition de transformation sociale de la part des acteurs sociaux, notamment de la part des organisations syndicales (Jackson, 2013). La négociation collective se trouve ainsi réduite à sa « plus simple expression » avec une contrainte très forte sur les matières à incidences monétaires (notamment la rémunération globale, la sous-traitance, et les frais de « gestion » de la convention collective) et des règles collectives pour les clauses normatives.

Le dialogue social n'est pourtant pas un concept complètement subordonné au cadre d'économie politique conservateur. Il peut également être une source d'innovations syndicales et sociales dès lors qu'il est rattaché aux racines de la Déclaration de Philadelphie de l'Organisation

internationale du travail adoptée en 1944. C'est moins le strict respect des droits d'expression et d'association que l'amélioration de la justice sociale qui peut servir de support au dialogue social. Pour les acteurs, il faut alors être en mesure de construire une analyse alternative au cadre conservateur, aussi bien à travers les instances du dialogue social que dans les organisations en favorisant l'expression collective et la contestation des injustices.

Bibliographie

- Arthurs, H. W., 2010. « La nouvelle économie et le déclin de la citoyenneté au travail ». Dans : *Travail et citoyenneté. Quel avenir?* M. Coutu et G. Murray (dir.) Québec: Presses de l'Université Laval, 43-67.
- Baccaro, L., 2000. « Centralized collective bargaining and the problem of 'compliance': Lessons from the Italian experience ». *Industrial and Labor Relations Review*, 53 (4), 579-601.
- Bakan, J., 2004. *The corporation: The pathological pursuit of profit and power*. Toronto: Viking Canada, 12 novembre 1996.
- Bellemare, D., 1996. « Dans la foulée du Sommet sur l'économie et l'emploi ». *Le Devoir*, 12 novembre.
- Boily, F., 2010. *Le conservatisme au Québec. Retour sur une tradition oubliée*. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Boily, F., 2013. *La droite en Alberta. D'Ernest Manning à Stephen Harper*. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Brown, W., 2007. « Le cauchemar américain: le néoconservatisme, le néolibéralisme et la dé-démocratisation des États-Unis ». *Raisons politiques*, 28 (4), 67-89.
- Chaumeron, Jean-Claude et al. 2001. *Pour un plein emploi de qualité. Critique du social-libéralisme, à propos du rapport Pisani-Ferry*, Paris: Fondation Copernic.
- Commons, J. R., 1950. *Economics of Collective Action*. New York.: MacMillan.
- Coutu, M. et Murray, G., 2010. *Travail et citoyenneté. Quel avenir?*. Québec: Presses de l'Université Laval.

- Desrosiers, E. (1997). « Le débat idéologique ». dans *l'année politique du Québec 1996-1997*. http://www.pum.umontreal.ca/apqc/96_97/desrosie/desrosie.htm, consulté le 14 juin 2016.
- Dobbin, F. et Sutton, J. R., 1998. « The Strength of a Weak State: The Rights Revolution and the Rise of Human Resources Management Divisions ». *American Journal of Sociology*, 104 (2), 441-476.
- Dostaler, G. et Hanin, F., 2005. « Keynes et le keynésianisme au Canada et au Québec ». *Sociologie et sociétés*, 37(2), 153-181.
- Dufresne, A. et N. Maggi-Germain (dir.), 2014. *Les Relations Professionnelles en Europe et en Amérique Latine*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Ebbinghaus, B., 2006. *Reforming Bismarckian corporatism: The changing role of social partnership in continental Europe*. Harvard University, juin 16-17, s.n., 255-278.
- Fashoyin, T., 2004. « Coopération tripartite, dialogue social et développement national ». *Revue internationale du travail*, 143(4), 371-403.
- Fukayama, Francis. 2006. *America at the Crossroads: Democracy, Power and the Neoconservative Legacy*. New Haven : Yale University Press.
- Godbout, L., 2008. « La loi sur l'équilibre budgétaire : au service de la protection du bien commun ». *Éthique publique*, 10 (1), 52-61.
- Hanin, F. 2013. « Intégration économique, mondialisation et conflictualité sociale : défis et perspectives de l'amélioration des conditions de travail dans le cas des centres commerciaux ». *Pour une nouvelle mondialisation Le défi d'innover*. J.L. Klein (dir.) Québec : Presses de l'Université du Québec, 121-138.
- Hanin, F., 2012b. *D'où vient l'emploi? Marché, État et Action collective*. Québec : Presses de l'Université Laval, 2^e édition.
- Hanin, F., 2012a. La financiarisation de la gouvernance des entreprises et ses impacts sur le dialogue social. *Les relations industrielles face aux enjeux du monde du travail*. P.A. Lapointe (dir.) Québec : Presses de l'Université Laval, 116-136.
- Hedges, C., 2012. *La mort de l'élite progressiste*. Montréal : Lux.
- Himmelstein, J. L., 1992. *To the Right: The transformation of American Conservatism*. Berkeley : University of California Press.

- Ishikawa, J., 2003. *Key Features of National Social Dialogue: A Social Dialogue Resource Book*. Genève : Internation Labour Office.
- Jackson, A., 2013. Up against the wall : the political economy of the new attack on the canadian labour movement. *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, 20 (été), 51-63.
- Jobert, A., 2007. *Les nouveaux cadres du dialogue social: Europe et territoire*. Bruxelles: Peter Lang.
- Lazzarato, M., 2013. « Naissance de la biopolitique, à la lumière de la crise ». *Raisons politiques*, 2013/4 (51), 51-61.
- Legault, M. J. et D'Amours, M., 2011. « Représentation collective et citoyenneté au travail en contexte de projet ». *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 66 (3), 655-677.
- Lordon, F., 2008. « Qu'est-ce qu'une économie politique hétérodoxe ? ». *Conflits et pouvoirs dans les institutions du capitalisme*. F. Lordon (dir.) Paris: Les presses de la fondation nationale de SciencesPo, 303-339.
- Michelson, G., Jamieson, S. et Burgess, J. d., 2008. *New Employment Actors: Developments from Australia*. Bruxelles: Peter Lang.
- Nadeau, C., 2010. *Contre Harper. Bref traité philosophique sur la révolution conservatrice*. Montréal: Boréal.
- Paquet, R., Tremblay, J.-F. et Gosselin, É., 2004. « Des théories du syndicalisme. Synthèse analytique et considérations contemporaines ». *Relations industrielles / Industrial Relations*, 59(2), 295-320.
- Piketty, T., 2013. *Le capital au XXI^e siècle*. Paris: Éditions du Seuil.
- Porter, M. E., 1996. « Competitive advantage, agglomeration economies, and regional policy ». *International regional science review*, 19(1-2), 85-90.
- Raymond, G., 2013. *Le « partenariat social »*. *Sommet socio-économique de 1996, syndicats et groupes populaires*. Ville Mont-Royal: M éditions.
- Robichaud, D. et Turmel, P., 2012. *La juste part. Repenser les inégalités, la richesse et la fabrication des grille-pains*. Montréal: Atelier 01.
- Simmons, B. A., Dobbin, F. et Garrett, G., 2008. *The global diffusion of markets and democracy*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Sinclair, T. J., 2005. *The New Masters of Capital. American Bond Rating Agencies and the Politics of Creditworthiness*. Ithaca : Cornell University Press.
- Stanford, J., 2008. « Staples, deindustrialization, and foreign investment : Canada's economic journey back to the future ». *Studies in Political Economy*, 82 (automne), 7-34.
- Stevis, D. et Creation, J., 2009. *International framework agreements and global social dialogue : lessons from the Daimler case*. Genève : ILO.
- Supiot, A., 2010. *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*. Paris : Éditions du Seuil.
- Supiot, A., 2002. *Critique du Droit du travail*. Paris : PUF.
- Tattersall, A., 2013. *Power in coalition : Strategies for strong unions and social change*. Ithaca : Cornell University Press.
- Verge, P. et Dufour, S., 2003. *Configurations diversifiées de l'entreprise et droit du travail*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- West, R., 1990. « Progressive and Conservative Constitutionalism ». *Michigan Law Review*, 88, 641-721.
- Williamson, V., Skocpol, T. et Coggin, J., 2011. The Tea Party and the remaking of Republican conservatism. *Perspectives on Politics*, 9 (1), 25-43.

NOTES BIOGRAPHIQUES

Jean-Patrick Brady est doctorant à l'École nationale d'administration publique (ENAP). Il possède une maîtrise et un baccalauréat en politique appliquée de l'Université de Sherbrooke. Boursier du Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC), il est aussi chercheur boursier à la Chaire de recherche du Canada en économie politique internationale et comparée et boursier de l'Observatoire de l'administration publique à l'ENAP. Ses travaux de recherche portent sur les groupes de pression et plus précisément sur les syndicats du secteur public. Sa thèse analyse les mécanismes de concertation entre l'État, les syndicats et le patronat au Québec et en Suède.

Étienne Cantin est politologue (B.A., Université Laval, 1998 ; M.A., York University, 2000 ; Ph.D., York University, 2007) et professeur agrégé au Département des relations industrielles de l'Université Laval. Il est spécialiste de l'économie politique, de l'histoire politique et de la sociologie politique des relations du travail, du syndicalisme et du droit du travail aux États-Unis et au Canada. Ses enseignements et ses recherches dans les champs interdisciplinaires des relations industrielles et des « études internationales du travail » l'ont aussi amené à se pencher sur certains pays d'Europe et d'Asie, dans une perspective comparatiste.

Anne Dufresne, docteure en sociologie, est chercheure au Groupe de recherche pour une stratégie économique alternative (GRESEA), chargée de cours à l'Université catholique de Louvain (UCL) et chercheure associée à l'Institut de recherche économique et sociale (IRES-France).

Ses travaux portent sur le syndicalisme européen, en particulier sur le dialogue social européen, la coordination des négociations collectives et les mobilisations sociales transnationales. Elle a notamment dirigé, avec J. Vandewattyne, « Le syndicalisme en quête d'autonomie et de renouvellement en Europe : études de cas : Grèce, Espagne, Portugal et France » – Symposium in *Relations industrielles/Industrial Relations*, 70 (2), printemps 2015, 201-387.

Lorenzo Frangi est professeur adjoint en relations du travail au Département d'organisation et ressources humaines, ESG-UQAM, et membre de la direction de l'Association canadienne des relations industrielles. Il détient un doctorat en sociologie du travail de l'Université de Milan et a été étudiant postdoctoral aux HEC-Montréal et au CRIMT. Le professeur Frangi analyse et compare les relations du travail et le syndicalisme dans plusieurs pays. Son expertise porte sur le soutien de la société envers les syndicats, les conflits de travail et les nouvelles formes d'activisme visant l'amélioration des conditions de travail. Auteur de plusieurs contributions scientifiques publiées en cinq langues et parues dans diverses revues dont *Economic and Industrial Democracy*, *Relations industrielles/Industrial Relations*, *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, *Transfer* et *Latin American Perspectives*.

Corinne Gobin est maître de recherche du Fonds national de la recherche en Belgique en sciences politiques. Elle travaille à l'Université libre de Bruxelles. Elle suit depuis 20 ans les activités de l'Union européenne dans le domaine de la politique sociale afin de comprendre comment et pourquoi se démantèlent l'État social et la démocratie. Elle a publié de très nombreux articles et chapitres d'ouvrages sur le sujet. Elle a également travaillé sur l'évolution et la transformation de la Confédération européenne des syndicats auprès de l'Union européenne de 1958 à nos jours.

Frédéric Hanin est professeur agrégé au Département des relations industrielles de l'Université Laval, chercheur régulier au Centre de recherche sur les innovations sociales et à l'ARUC – *Innovations, travail et emploi*. Il est directeur scientifique de l'Observatoire de la retraite en collaboration avec l'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC).

Paul-André Lapointe détient un doctorat en sociologie de l'UQAM. Il est professeur titulaire au Département des relations industrielles de l'Université Laval. Il enseigne la sociologie du travail et des organisations ainsi que la sociologie économique. Il est co-directeur de l'ARUC – *Innovations, travail et emploi*. Il est également chercheur régulier au CRISES et chercheur-associé à l'IRIS. Il s'intéresse particulièrement au syndicalisme, aux inégalités, à la sécurisation des trajectoires professionnelles et à la qualité du travail et de l'emploi. Il a publié *La qualité du travail et de l'emploi au Québec* (2013) aux Presses de l'Université Laval.

Jean-Marie Pernot est diplômé de l'École nationale de statistiques et d'administration économique (ENSAE). Entré à l'INSEE en 1973, il s'investit dans le syndicalisme, d'abord comme secrétaire de son syndicat puis comme permanent, en 1985, en même temps qu'il devient secrétaire général de la Fédération des finances et des affaires économiques de la CFDT. En 1991, il quitte ses fonctions et opère une reconversion professionnelle à Science Po, au Centre d'étude de la vie politique française (CEVIPOF). Il soutient un doctorat de science politique en 2001, alors qu'il a rejoint depuis 1998 l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES). Retraité en 2014, il est aujourd'hui chercheur associé à l'IRES et au Centre d'histoire sociale du XX^e siècle.

Udo Rehfeldt, né en Allemagne en 1948, est chercheur à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) à Noisy-le-Grand (près de Paris). Après des études de sciences politiques à Berlin et Paris, il a travaillé comme chercheur dans différentes universités allemandes, puis en France où il a également enseigné les relations industrielles comparées, dernièrement à l'Université Paris-Ouest. Il collabore avec l'Institut syndical européen (ETUI) de Bruxelles, dans le cadre d'un réseau d'experts sur la participation des salariés. Ses thèmes de recherche sont les relations industrielles comparées et internationales, notamment les comités d'entreprise européens et les accords d'entreprise transnationaux.

DIALOGUE SOCIAL, RELATIONS DU TRAVAIL ET SYNDICALISME

Perspectives historiques et internationales

Mis en avant par l'Union Européenne, depuis le milieu des années quatre-vingt, et par l'Organisation internationale du travail qui, dix ans plus tard, en a fait l'un des piliers de son agenda du travail décent, le dialogue social est l'objet de controverses, qui se sont amplifiées au sortir de la plus grande crise économique (2007-2009) que le capitalisme occidental ait connue depuis les années trente. Considéré par les uns comme un progrès démocratique, associant d'une manière consensuelle les partenaires sociaux à la résolution de problème, le dialogue social est vu par les autres comme un dispositif porteur de concessions salariales, imposées par les entreprises et l'État, animés par les logiques de la compétitivité et de l'austérité, auxquelles les syndicats sont incités, voire contraints, d'adhérer. Non seulement les mots ont-ils changé, mais les choses aussi ne sont pas demeurées en reste. Dans le sillage de la libéralisation des marchés, de la financiarisation, de la montée du néolibéralisme et du déclin du syndicalisme, les stratégies des acteurs et les rapports sociaux ont profondément évolué, si bien que l'on peut parler de l'émergence d'un nouveau régime capitaliste et d'un nouveau régime de relations du travail. Pour faire le point sur toutes ces évolutions qui ont marqué les systèmes de relations professionnelles au cours des dernières décennies, cet ouvrage réunit des spécialistes français, belges et québécois qui se penchent sur les relations du travail et sur le syndicalisme en Europe, dans les pays nordiques, en Allemagne, en France, aux États-Unis, au Québec et au Brésil.

www.pulaval.com

ISBN 978-2-7637-3243-5



9 782763 732435



Presses de
l'Université
Laval

Relations industrielles