

Innovations pour un renouvellement syndical

Gregor Murray* et Jeremy Waddington**

Presque partout dans le monde industrialisé, les conditions de l'après-guerre ont consolidé la position des syndicats et offert suffisamment de possibilités aux syndicalistes d'influencer le développement économique et social. En Europe, l'Etat a renforcé les syndicats grâce à des législations qui leur étaient favorables et en engageant différentes formes d'échanges autour de questions de politique macroéconomique ainsi que de dispositions en matière de bien-être. De tels échanges étaient généralement fondés sur des hypothèses keynésiennes. L'expansion des modes de production de masse fordistes a permis aux syndicats de recruter de façon relativement homogène de nouveaux membres et a encouragé les employeurs à s'engager dans une négociation collective centralisée ou industrielle avec les syndicats. Dans le contexte de l'après-guerre, les syndicats ont agi politiquement afin d'améliorer les dispositions en matière de bien-être et de négocier des améliorations du niveau de vie de leurs affiliés. La nature et la portée précises de ces activités ont été influencées par le régime de régulation nationale au sein duquel elles ont eu lieu ainsi que par la structure du mouvement syndical concerné. Toutefois, le problème qui subsiste est que les syndicats furent alors intégrés dans les différents régimes de régulation nationale et ont fini par en devenir une partie intégrante.

La fin, vers le milieu des années 1970, de la longue période de croissance stable de l'après-guerre a provoqué un certain nombre de développements interdépendants qui ont remis en question la position des syndicats. Parmi ces développements, on retrouve une accélération du rythme de l'internationalisation économique, l'adoption plus largement répandue de politiques néo-libérales, des changements des caractéristiques du travail ainsi que des réformes dans les systèmes de production. Par ailleurs, des procédures associées à la « tertiarisation » ont entraîné des changements dans les frontières internes aux marchés du travail, puisque le secteur industriel était en baisse et que l'emploi dans les services publics, et plus tard dans les services privés, s'est développé davantage. Les différences entre ces trois secteurs sont également devenues plus opaques. Bon nombre de ces processus de « modernisation sociale » ont érodé les milieux socioculturels traditionnels qui étaient les bastions du syndicalisme et le modèle « du père qui va gagner la croûte de la famille », sur lequel le syndicalisme était en grande partie fondé, s'est révélé de plus en plus inapproprié. L'affiliation et la densité syndicales ont diminué suite à ces développements, ce qui a conduit à imposer à certains syndicats spécifiques des limites sévères à leurs ressources matérielles et politiques.

L'effet conjugué de ces développements a amené certains à penser que les syndicats étaient devenus inutiles et anachroniques et là où ils persistent, ils ne seraient plus que

* Directeur au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) et professeur à l'Ecole de relations industrielles à l'Université de Montréal

** Professeur de relations industrielles à l'Université de Manchester et coordinateur de projets pour l'Institut syndical européen pour la recherche, la formation et la santé-sécurité à Bruxelles

des coquilles creuses dans bien des cas (Regini 2003). On a également affirmé que les aspects sociaux du syndicalisme étaient superflus puisque les syndicats sont aujourd'hui considérés par les travailleurs comme une source de services spécifiques plutôt que comme un véhicule du changement social (Schroeder et Weßels 2003); tout comme on a laissé penser que les syndicats n'étaient pas très performants précisément parce qu'ils étaient devenus des prestataires de services et ne parvenaient pas à se connecter avec les mouvements sociaux et communautaires nouveaux susceptibles de déclencher un changement social (Turner 2005). Néanmoins, d'autres soulignent des changements considérables dans la manière dont le travail et l'emploi sont gérés et dénoncent l'incapacité des syndicats d'adopter un nouvel ordre du jour, que ce soit en termes de lieu de travail ou en termes d'identité du marché du travail (Edwards et Wajcman 2005).

C'est avec ces défis à l'esprit et dans un effort de jeter des ponts entre la recherche académique la plus actuelle en matière de travail et d'emploi et les expériences des militants et des permanents syndicaux que le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (ou CRIMT) a convoqué, en novembre 2004 à Montréal, un colloque international sur le renouvellement syndical¹. Les organisateurs ont ressenti le besoin de renforcer les liens entre différentes communautés de recherche au-delà des frontières nationales et entre les gens de terrain et les analystes du monde de la recherche en matière de renouvellement syndical. Bon nombre d'organisations ont approuvé avec enthousiasme ces objectifs, comme on a pu le voir à travers le soutien des syndicats et des organisations partenaires du milieu de la recherche, notamment l'Institut syndical européen. En réponse aux invitations spécifiques et à un appel international pour des articles et des expériences de renouvellement syndical, 250 personnes issues de 15 pays différents ont participé; parmi ceux-ci, on compte des universitaires ainsi que des membres de syndicats et d'autres partenaires communautaires. Un grand nombre de ces 90 contributions sont disponibles sur le site Internet du CRIMT (<http://www.crimt.org/>) et sur un site interactif consacré au renouvellement syndical (<http://www.crimt.org/Unionrenewal.html>). Des articles du colloque paraissent également dans cinq revues internationales sur le monde du travail et les relations industrielles ainsi qu'un ensemble d'études sur le renouvellement syndical au Canada (Kumar et Schenk 2005)². Les objectifs du colloque du CRIMT et ceux de l'ISE sont à ce point compatibles que ce numéro spécial de *Transfer* a été choisi pour être le lieu le plus naturel de l'expression de quelques-uns des résultats de recherche les plus intéressants³.

La littérature qui commence à fleurir sur les réponses syndicales à ces défis met l'accent sur le «renouveau», la «révitalisation», «la restructuration» ou «la réanimation» des syndicats. Dans la plupart des cas, la littérature est surtout de nature nationale plutôt que

1 Cette initiative faisait partie d'un projet d'initiative de recherche commun, lancé par le CRIMT et financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, et intitulé «Rethinking Institutions for Work and Employment».

2 En plus de ce numéro spécial de *Transfer*, voir les numéros à paraître de *Just Labour* (2005), *Labor Studies Journal* (2006), *La Revue de l'IREES* (2006) et *Relations industrielles/Industrial Relations* (2006).

3 Les auteurs ayant contribué à l'élaboration de ce numéro spécial remercient vivement l'ISE pour son soutien au Colloque ainsi que le comité éditorial de *Transfer* pour la révision de la proposition et des textes.

comparative; elle se focalise sur des syndicats individuels plutôt que sur des confédérations ou sur les Fédérations syndicales mondiales (FSM-GUF) et elle a tendance à considérer le renouveau comme quelque chose qui comprend des activités à différents *niveaux* de fonctionnement (Heery *et al.* 2004) ou au sein de différents champs de fonctionnement (Behrens *et al.* 2004). Ce numéro de *Transfer* intègre des aspects de ces analyses dans la mesure où il évalue les tentatives des syndicats de renouveler l'organisation à différents niveaux (sur le plan mondial, Hammer et Levesque et Dufour-Poirier; industriel, Contrepois et Jefferys; régional, Jobert; local et lieu de travail, Brown Johnson et Jarley ainsi que Levesque et Dufour-Poirier) et dans toute une série de domaines (les nouveaux mouvements sociaux, Le Queux; les jeunes travailleurs, Brown Johnson et Jarley; les femmes et les travailleurs immigrés ou les minorités racialisées, Yates).

La reconfiguration des systèmes mondiaux de production est certainement l'une des faces les plus visibles de la restructuration du travail et de l'emploi avec laquelle les syndicats ont actuellement affaire. Des limites qui autrefois étaient fixées pour les entreprises et leur localisation dans l'espace sont beaucoup plus malléables, puisque les nouvelles technologies modifient la nature des relations au sein et entre les entreprises et rendent possible ce genre d'intégration très étendue d'activités de production qui auparavant n'étaient imaginables que dans des entreprises à intégration verticale. De même, une mobilité plus grande du capital et le démantèlement de frontières commerciales permettent de transférer des activités vers des systèmes de production où les coûts sont moindres et de stimuler le développement de systèmes logistiques internationaux toujours plus complexes. L'expansion de l'UE vers l'Europe Centrale et de l'Est offre des exemples éloquentes de ce phénomène dans toute une série d'industries. Ce phénomène ne s'arrête pas aux frontières de l'Europe, puisque des entreprises américaines et canadiennes sous-traitent et/ou délocalisent leurs activités vers l'Amérique latine et l'Asie et les entreprises en Europe délocalisent leurs activités hors d'Europe, soit vers la périphérie (comme en Turquie, les anciennes républiques soviétiques ou l'Afrique du Nord), soit plus loin encore vers des destinations moins chères en Asie. Face à ces tendances, les limites des systèmes traditionnels de représentation des travailleurs – nationaux ou européens – sont évidentes. Plusieurs contributions à ce numéro de *Transfer* nous aident à comprendre ce phénomène.

L'activité syndicale internationale est évidemment considérée comme une condition préalable au renouvellement syndical dans le contexte de la mondialisation, le développement de systèmes de régulation internationale et l'influence de multinationales (Harrod et O'Brien 2002; Munck 2002; van Roozendaal 2002). La négociation de conventions-cadres internationales ont constitué une réponse institutionnelle majeure de la part des Fédérations syndicales mondiales. L'article de Hammer examine l'émergence et le contenu de ces nouvelles conventions collectives mondiales. L'auteur s'attache à évaluer l'adéquation de ce genre de réponse syndicale face aux tendances plus marquées de l'internationalisation des biens et des services. La portée de ces accords reste encore très limitée (Hammer a analysé 38 de ces conventions en juin 2005). La prudence est donc de mise si l'on veut déterminer ce phénomène, qui pour une bonne part n'a été produit que dans le courant des trois dernières années. Hammer a

découvert que deux types de conventions existent sous la même désignation: les conventions 'négociées' qui tendent à apparaître surtout dans les chaînes de montage de production (telles que la fabrication de voitures), dans lesquelles les syndicats sont plus fortement représentés et qui ressemblent fort aux conventions collectives traditionnelles quelle que soit la limitation de leur portée; des conventions de 'droits' sont plus typiques des chaînes de production orientées vers la vente (telles que la distribution dans le commerce de détail) dans lesquelles les syndicats sont beaucoup moins en évidence et la convention n'est souvent que l'extension d'un code de conduite de l'entreprise. Dans les deux cas, le succès relatif de telles «plate-formes» dépend très fortement des capacités de mobilisation et de mise en réseau des travailleurs.

Un des problèmes les plus épineux pour les syndicats du Nord au niveau mondial (c'est-à-dire les économies les plus développées) est leur relation avec les syndicats du Sud (c'est-à-dire les économies les moins développées et les économies nouvellement industrialisées). Ainsi, faut-il voir les syndicats du Sud – souvent bien moins organisés et institutionnalisés que leurs homologues du Nord et trop souvent perméables au patronat et aux autres influences qui paralysent leur autonomie – comme les bénéficiaires de doses philanthropiques de solidarité provenant du Nord ou faut-il les voir comme des concurrents au niveau mondial pour un nombre limité d'emplois? La réalité se situe sans doute quelque part entre ces deux positions, avec un discours qui va plutôt dans le sens de la solidarité et une pratique qui est plus sensible à la concurrence. Face à ce dilemme, la réponse syndicale prédominante du côté du Nord est la nécessité de renforcer la négociation collective libre et d'accroître les capacités des syndicats du Sud. Mais comment est-ce que les syndicats du Sud perçoivent ces mêmes questions? En examinant les sept organisations affiliées à la Fédération internationale des travailleurs de la Métallurgie (FIOM) au Mexique, l'article de Levesque et Dufour-Poirier jette un nouvel éclairage sur la manière dont les syndicalistes des économies nouvellement industrialisées expérimentent l'internationalisation dans un contexte où les Fédérations syndicales mondiales se sont lancées dans des exercices de construction de capacités pour leurs homologues du Sud. Levesque et Dufour-Poirier ont trouvé une série de réponses syndicales locales qui se situent sur une gamme allant du totalement local et défensif jusqu'à l'internationaliste et proactif. Comme celle de Hammer, leur réponse donne à penser que ces orientations sont la conséquence de pouvoirs syndicaux plus ou moins forts qui reflètent à la fois les capacités syndicales existantes et les contingences particulières de l'environnement. Ils pensent que les alliances internationales peuvent représenter une source significative de renouvellement syndical, pour autant que le syndicat du Sud (le Mexique en l'occurrence) ait suffisamment de pouvoir pour commencer. Lorsque tel est le cas, des conceptions élargies de solidarité et d'intérêt peuvent apparaître et c'est apparemment une conclusion qui s'applique aussi bien aux syndicats du Nord qu'à ceux du Sud.

Contrepois et Jefferys abordent deux questions-clés. Comment les syndicats peuvent-ils réagir à la délocalisation? Dans quelle mesure les syndicalistes peuvent-ils relever le défi des nouvelles priorités qui leur sont imposées par la direction sous la forme de politiques alternatives? Ces questions sont examinées dans le contexte des réponses des syndicats nationaux aux développements dans le secteur bancaire en France et au

Gregor Murray and Jeremy Waddington

Royaume-Uni. Leur histoire comparable de restructuration constante des syndicats dans ces deux pays souligne les difficultés de s'opposer à la mondialisation de façon efficace pour leurs membres. Tout en mettant en évidence les efforts visant à développer une critique des tendances dans l'industrie et une vision plus transnationale de l'action syndicale, leur article souligne les difficultés que les syndicats ont de communiquer avec leur base sur certaines des questions-clés et – particulièrement à la lumière de l'importance croissante des structures syndicales générales – d'organiser une coordination transnationale efficace entre les syndicats nationaux au niveau de leur industrie. Selon les auteurs, le succès d'une telle entreprise dépend à la fois d'une organisation plus efficace au niveau local et de la volonté politique de développer des visions alternatives.

La question de visions alternatives se trouve au coeur de l'article de Le Queux qui essaye de comprendre le dialogue des sourds entre les mouvements syndicaux institutionnalisés et les nouveaux mouvements sociaux qui traduisent typiquement la vitalité politique de mouvements tels que les altermondialistes. Dans son rapport sur ces différentes logiques, il se base sur une vaste recherche concernant ceux qui participent à de tels mouvements sociaux contre la mondialisation, qui comptent entre autres parmi eux beaucoup de jeunes travailleurs, ainsi que sur une observation proche de quelques-unes des voies de la revitalisation des syndicats en France. Le Queux identifie différentes lignes de rupture qui caractérisent les deux perspectives: l'utopie par opposition à la régulation; une démocratie participative par opposition à une démocratie représentative; des principes d'organisation organiques et inclusifs par opposition à une représentation corporatiste ou compartimentée; des formes d'action directes et théâtrales par opposition à des formes de conflit institutionnalisées ou rituelles telles que la négociation collective. Alors qu'il s'agit d'un exercice heuristique cherchant à cristalliser des perspectives tout à fait différentes, Le Queux sympathise clairement avec le potentiel transformatif des politiques anti-mondialistes. Suivant à cet égard l'argument développé par Contrepois et Jefferys, il argumente que la direction des syndicats institutionnalisés est prise dans un dilemme en raison de son incapacité de développer des visions alternatives pour la mondialisation et d'où l'intérêt d'incorporer les politiques transformatives des nouveaux mouvements sociaux. Tous les lecteurs ne seront pas prêts à adopter la représentation exagérément typifiée, qu'il reconnaît comme telle lui-même, de la direction des syndicats institutionnels. Néanmoins, son analyse de la logique sous-jacente des mouvements altermondialistes et les contrastes de cette analyse avec d'autres approches syndicales plus traditionnelles s'avérera non seulement très riche d'enseignements pour tout le monde, mais elle nous invitera à réfléchir sur la dynamique du «politique» comme étant au coeur de la revitalisation du syndicalisme.

Des transformations dans les régimes de régulation réordonnent les niveaux de la négociation collective à travers toutes les économies nationales (voir, par exemple, Marginson et Sisson 2004). Le rapport de Jobert concernant le syndicalisme français est particulièrement intéressant parce qu'il aborde ce changement. Comme on le sait, le syndicalisme français est particulièrement faible en termes d'affiliés et virtuellement absent d'une multitude d'entreprises. Jobert identifie trois autres tendances qui exercent une influence déstabilisante sur les syndicats français: la décentralisation de certaines

activités de l'Etat français; le mouvement de la négociation de l'industrie vers l'entreprise et, plus loin encore, vers la négociation sur le poste même de travail; et la décomposition des systèmes de production à intégration verticale en réseaux de producteurs.

Alors que ces changements peuvent être considérés comme de véritables contraintes sur les mécanismes pour la représentation collective et une autre source de déclin des syndicats en France, l'analyse de Jobert donne à penser qu'ils sont aussi ouverts à de nouvelles opportunités d'actions syndicales au niveau régional. Sur base de plusieurs expériences récentes vécues en France afin de protéger l'emploi et d'assurer des initiatives de développement de l'économie telles que les formations, Jobert met en avant un espace émergent et un élan considérable pour le dialogue régional de la part des partenaires sociaux, ce qui pourrait bel et bien constituer une source de renouvellement pour les syndicats en France. Toutefois, il est fort probable que, contrairement aux formes traditionnelles de dialogue entre les syndicats et la direction, ces variantes régionales comportent un plus grand nombre d'acteurs et entraînent des asymétries assez complexes et variables entre les différentes formes de représentation basées sur le lieu de travail, l'entreprise, l'industrie et la région étant donné que les acteurs sociaux cherchent de nouveaux moyens de régulation du travail. Cette analyse s'inscrit certainement dans la logique d'un ensemble plus large de débats sur la re-régulation du travail à l'ère de la mondialisation, de perspectives possibles de nouveaux domaines de négociation en matière de travail et de l'émergence de nouveaux acteurs sociaux.

Le débat a également porté sur toute la série de tactiques et de stratégies adoptées par les syndicalistes au sein des différents régimes réglementaires nationaux pour renouveler l'organisation. Services, recrutement, partenariat au travail, partenariat social, syndicalisme communautaire et syndicalisme de mouvement social figurent parmi la série d'options proposées par la littérature spécialisée (Wills 2002; Waddington 2000; Shostack 1991; Dribbusch 2003). A la lumière des postmodernistes qui font état d'une mentalité civique en déclin et d'une déstructuration du capital social aux Etats-Unis, Brown et Johnson examinent la possibilité d'utiliser la notion de capital social pour y voir une alternative potentielle de renouveau syndical. Sur base d'expériences dans le secteur du détail de l'alimentation et des industries de conditionnement de la viande dans lesquelles un grand syndicat américain est présent, ils affirment que si les syndicats sont capables de préserver et de développer les connaissances et la participation syndicales, il faudrait réintroduire des méthodes du 19^{ème} siècle de syndicalisation des gens en mettant en place des réseaux sociaux denses pour se concentrer sur l'aide mutuelle en plus d'apporter une aide sur le lieu de travail. De tels réseaux denses rassemblant d'une part les jeunes travailleurs et d'autre part, les jeunes travailleurs et les représentants syndicaux locaux s'avèrent fondamentaux si les syndicats veulent être en mesure de mobiliser les travailleurs en faveur des objectifs économiques et politiques. Leurs conclusions interpellent certainement les syndicats dans les problèmes qu'ils rencontrent à engager des jeunes travailleurs dans des projets collectifs traditionnels. De plus, ces problèmes ne sont pas spécifiques aux travailleurs plus jeunes. Comme on a pu l'observer dans un certain nombre de contributions à la présente édition de *Transfer* et plus généralement dans la littérature sur le renouveau syndical (voir par exemple, Lévesque et Murray 2002), le

Gregor Murray and Jeremy Waddington

défi de développer un pouvoir syndical local est lié à la cohésion interne et à la mobilisation des membres. L'article de Brown Johnson et Jarley donne à penser que les réseaux sociaux offrent une des clés pour comprendre cette dimension de renouveau syndical.

L'une des principales critiques du syndicalisme contemporain concerne l'incapacité des syndicats d'aborder la question de la composition sociale d'un marché du travail en constante évolution. Les femmes sont beaucoup plus visibles sur le marché du travail formel. Il en va de même pour les travailleurs provenant de minorités raciales ou ethniques. Si l'on associe la mondialisation à une polarisation sur la bonne ou mauvaise fortune du marché de l'emploi – qui récompense les gagnants et qui punit les perdants – c'est précisément ce groupe qui se retrouve enfermé dans un ghetto de salaires inférieurs et de privation d'une représentation collective efficace. Une question clé concerne alors la capacité des syndicats d'aborder et de saisir à bras le corps la polarisation et la diversité plus grande des marchés contemporains du travail. Ce défi est au coeur de l'article de Yates qui soutient que tout projet de renouvellement syndical doit relever ce défi. Son analyse est particulièrement intéressante parce qu'elle utilise le cas d'un des exemples supposés être les meilleurs de la diversification syndicale à la lumière des changements sur le marché du travail. Le syndicalisme canadien a progressé davantage que beaucoup d'autres syndicats nationaux dans le sens de l'intégration des femmes, des immigrants et des travailleurs allochtones. Toutefois, Yates conseille d'être prudent ici. Dans une analyse systémique des différentes facettes des activités syndicales, en ce compris les structures de syndicalisation et de participation, elle sous-entend, à la lumière des tendances contraignantes du marché du travail, que les types de changements requis pour faire face aux déséquilibres de représentation de ces travailleurs sont à peine suffisants pour entamer la surface du problème. L'argument fondamental est que les syndicats, au Canada et ailleurs, doivent intégrer et refléter les aspirations des nouvelles identités du marché du travail s'ils veulent affronter le défi du renouvellement.

Chacun des ces sept articles fournit une ample matière à réflexion, en mettant en lumière un niveau particulier d'analyse ou un champ d'action dans les débats permanents sur le renouveau et la revitalisation syndicale. Somme toute, ils témoignent de la nature multidimensionnelle des défis à relever et ouvrent des pistes clés pour l'expérimentation et l'innovation qui doivent leur permettre d'élaborer une réponse collective à la restructuration constante de l'économie mondiale.