

## LE RENOUVEAU SYNDICAL ET LA RESTRUCTURATION DU TRAVAIL

*Larry Haiven*  
Associate Professor  
Saint Mary's University, Halifax,  
Canada

*Christian Lévesque*  
Professeur  
École des Hautes Études  
Commerciales,  
Montreal, Canada *and*

*Stéphane Le Queux*  
Senior Lecturer  
Griffith University,  
Brisbane, Australia

*Gregor Murray*  
Professeur  
Université de Montréal,  
Montréal, Canada

---

Quels que soient les contextes nationaux, rares sont ceux aujourd'hui qui se trouvent épargnés par les restructurations économiques et sociales. Il fait sens commun que le compromis keynésien d'après-guerre, à la fois guidé par l'idée d'une croissance distributive et forgé dans le conflit industriel, est sérieusement ébranlé sinon définitivement enterré. Les conséquences, pour les travailleurs, sont lourdes et patentes : exigences croissantes de flexibilité, concessions salariales, atteintes aux avantages sociaux et à la sécurité d'emploi, menace de privatisation des services et donc des emplois publics, délocalisation de la production, etc. Ces facteurs érodent autant qu'ils mettent en doute la capacité représentative des organisations syndicales. Ces dernières se trouvent en effet en dos au mur, dans un contexte où non seulement elles peuvent de moins en moins s'appuyer sur les piliers du passé et où les nouvelles règles du jeu, promues par un capital confiant de sa mondialisation et le plus souvent relayées par les gouvernements (libéraux) en place, leur sont objectivement adverses.

C'est prenant acte d'un tel contexte qu'il s'agit de réfléchir sur la façon dont les syndicats arrivent ou non à relever les défis posés par les restructurations en cours et, ce faisant, parviennent à pérenniser ou bien encore à renouveler la représentation et l'action collective. L'enjeu de ce numéro spécial de *Just Labour* est de participer à cette réflexion à l'appui de six contributions provenant d'horizons variés et abordant chacune des problématiques de l'heure en matière de renouveau syndical. Avant de parcourir les thématiques qui leur

sont sécantes, attardons-nous quelque peu à définir à quoi au juste les syndicats font face.

D'abord, nous l'avons précisé, les piliers socio-économiques du passé sont remis en cause, et avec eux, il en découle, la représentation syndicale. Quels étaient-ils précisément ? Premièrement, les politiques macro-économiques d'inspiration keynésienne permettaient, via les politiques fiscales, d'absorber les contrecoups des cycles d'affaires. Deuxièmement, à l'intérieur de ce contexte macro-économique, la définition de standards minimum en ce qui a trait, par exemple, au temps de travail, aux salaires, aux conditions de santé et de sécurité au travail, offraient aux syndicats un plancher à partir duquel ils pouvaient œuvrer pour une élévation collective des conditions de travail. Troisièmement, les programmes de protection sociale permettaient de socialiser le risque du chômage. Quatrièmement, les lois gouvernant la négociation collective assuraient un accès, certes variable selon les pays, à des mécanismes de revendication et de mobilisation collective, comme elles visaient à garantir la démocratie industrielle par la voie syndicale. Ces quatre piliers constituaient, sans contredit, des leviers fondamentaux pour l'exercice du pouvoir syndical.

Or c'est cet ensemble qui a subi de profonds bouleversements dans les trente dernières années (Shutt 2005). Le plus frappant est la reconfiguration des systèmes de production à l'échelle mondiale qui, avec l'instauration de nouvelles logistiques et la libéralisation des marchés, a conduit à un accroissement de la mobilité du capital lui permettant d'opérer un chantage à l'investissement et à l'emploi, soit pour engager les états dans des logiques de dumping fiscal et social, en particulier en matière de régulation du travail, soit directement auprès des travailleurs et de leurs organisations collectives pour obtenir toutes formes de concessions.

Le secteur public n'est pas resté immune de cette dynamique. Les frontières public/privé sont constamment en proie à reconsidération, parfois comme un moyen aisé de réduire les coûts, parfois pour attirer du capital sans endettement en offrant une main mise sur les monopoles publics, parfois ni plus ni moins par zèle idéologique. Cela va donc de la privatisation tout court au partenariat public-privé à la sous-traitance de certaines activités. La sous-traitance, elle-même, est devenue la grande mode des milieux gestionnaires, souvent pour s'apercevoir après coup qu'ils y sacrifient les compétences nécessaires à l'innovation et qu'au fonds, ils se départissent de la plus-value et donc du business, comme le faisait très tôt remarquer le syndicat européen des travailleurs de l'automobile.

Comment donc en est-on arrivé là ? En premier lieu, l'idéologie néolibérale a pris d'assaut les régimes keynésiens de gouverne macro-économique tout en prônant que les conditions uniques et incontournables pour une poursuite de la croissance se trouvaient dans une réduction du rôle de l'état, une libéralisation des marchés des biens et des services et une dérégulation des

marchés du travail. Dominante, sans être universellement acceptée, il est notable que cette nouvelle orthodoxie a trouvé un écho particulier dans les milieux anglo-saxons (notamment aux USA, en GB, en Australie et en NZ) ainsi que dans plusieurs pays de l'Europe de l'Est.

Ensuite, les conditions générales de travail ont stagné sinon, dans certains cas, subi une érosion qualitative et quantitative (Stone 2004). La précarisation croissante de l'emploi, touchant de plein fouet les nouvelles générations de travailleurs et la remise en cause du temps de travail ou des régimes de retraite en sont des exemples éloquents. Conjointement avec l'érosion de la densité syndicale, cette perte de référence a rendu difficile l'élévation des standards minimum via la négociation collective.

Les gouvernements, par ailleurs, ont communément réduit leurs dépenses publiques, soit sous la contrainte comme dans le cas de la zone Euro, soit pour réintroduire la discipline du marché comme ce fut le cas, de façon emblématique, en Grande Bretagne dans les années 1980. Les tentatives ou initiatives de privatisation partielle ou totale répondent de cette volonté de donner primauté au marché.

Enfin, au moment même où la structure de l'emploi se modifiait, au bénéfice des industries de services, et où sans doute il aurait fallu songer à une adaptation du cadre législatif de la représentation collective, celui-ci s'est trouvé contesté de tous bords. Les remises en cause les plus drastiques des mécanismes de représentation collective et d'accès à la syndicalisation se retrouvent notamment dans les contextes anglo-saxons, avec pour résultat un déclin significatif de la densité syndicale, de plus de la moitié en 20 ans par exemple en Australie (Le Queux et al. 2000). Autre exemple : au Canada, l'état est de plus en plus régulièrement intervenu pour soustraire le droit de grève et imposer des conditions faisant fi des conventions collectives (Haiven et Haiven 2002, Panitch et Swartz 2003). Mais il peut aussi s'agir de petits détails législatifs qui peuvent avoir des effets majeurs : en Ontario et en Colombie Britannique, le changement des règles de certification (du décompte des cartes au vote) a eu un impact net et négatif sur les tentatives de certification syndicale et sur le taux de réussite (Yates 2000, Riddell 2001).

Pas surprenant donc, au vu de cet ensemble, que les syndicats se retrouvent acculés. Or il ne faut pas perdre de vue l'action concomitante de ces facteurs pour comprendre la variété des réponses des organisations syndicales, leurs expérimentations et leurs innovations, leurs luttes pour défendre la justice et la dignité au travail.

C'était ce cadre d'analyse à l'esprit que le Centre interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) a organisé un colloque international sous le thème du renouveau syndical en novembre 2004. Ce colloque visait réunir des experts des relations industrielles, des thématiques de l'emploi, du travail et de la question syndicale et des syndicalistes afin qu'ils puissent partager leurs

recherches et leurs expériences ; l'objectif des organisateurs étant précisément de consolider les liens entre les artisans syndicaux et la communauté de chercheurs, d'horizons nationaux et linguistiques divers mais tous soucieux du renouveau syndical. Les organisations syndicales ont d'ailleurs accueilli avec enthousiasme cette initiative comme le démontre le soutien matériel du Congrès du Travail du Canada (CTC), de la Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec (FTQ), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), du *Global Union Research Network* (GURN) de l'ILO-ACTRAV, parmi d'autres.

Ce fut un succès : plus de 250 personnes participèrent au symposium donnant lieu à 90 présentations. L'objectif était de couvrir un large champ de thèmes : le renouveau syndical, les défis de la restructuration économique, les syndicats et l'action politique, l'organisation du syndicat et de ses membres, la transformation de la vie interne du syndicat, l'édification des alliances et des coalitions. La plupart des contributions sont accessibles sur le site du CRIMT (<http://www.crimt.org/>), se référer en particulier au site du colloque développé par notre collègue Nicolas Roby (<http://www.crimt.org/Renouveausyndical.html>). Des articles issus du colloque vont également paraître dans cinq revues de relations industrielles d'origine et de diffusion internationale, et une collection d'entre eux portant sur des études sur le renouveau syndical au Canada *Paths to Union Renewal: Canadian Experiences*, éditée par Pradeep Kumar et Christopher Schenk (2005) est maintenant disponible. Les objectifs du CRIMT et ceux du *Centre for Work and Society* sont si congruents qu'il nous est apparu tout naturel de monter un numéro spécial pour *Just Labour*. Les éditeurs de ce numéro spécial veulent profiter de l'occasion pour remercier la direction du Centre for Work and Society et les éditeurs de *Just Labour* pour leur intérêt à publier les six articles qui suivent, exceptionnellement rédigés en français ou en anglais et permettant ainsi à élargir l'audience de la revue. Nous tenons également à remercier les évaluateurs externes pour leurs commentaires sur les textes soumis à ce numéro thématique.

Quatre lignes de tension analytique surgirent du symposium et fournissent dans le même temps une grille de lecture des articles qui composent ce numéro spécial. Nous pensons que les pratiques et les projets de renouveau syndical doivent surmonter ces obstacles pour porter fruit.

La première ligne de tension identifiée renvoie au procès de décollectivisation du marché du travail et d'individualisation de la relation d'emploi. Ce qui ressort de l'analyse, c'est qu'il ne s'agit en rien d'un phénomène passif ; il s'agit bien, comme le démontre l'étude de cas de Peetz et Murray en Australie, d'une stratégie active portée par l'acteur patronal, une stratégie de *dis-organising* en quelque sorte qui n'est pas non plus sans rencontrer de résistance. Concrètement, Peetz et Murray relatent, dans les détails, comment une multinationale minière a pris avantage de la nouvelle législation, en particulier la

possibilité d'offrir des contrats individuels (*Australian Workplace Agreements, AWAs*) pour se débarrasser des militants syndicaux.

La deuxième réfère au besoin d'unité, qui exige que les syndicats parviennent à aligner les exigences de solidarité et de démocratie afin d'éviter que le patronat se joue des divisions syndicales, selon le vieil adage « diviser pour mieux régner », comme l'illustre à certains égards l'étude de cas de Catlla en France. Catlla exemplifie ainsi comment Bosh, multinationale allemande, a brandi la menace d'une délocalisation pour obtenir des travailleurs français qu'ils renoncent aux 35 heures sans compensation, contournant les syndicats en s'adressant directement aux travailleurs dans un chantage brut à l'emploi, alors que les centrales syndicales en place s'affrontaient autour de leur répertoire d'action: sauvegarder l'emploi coûte que coûte d'un côté, défendre mordicus le principe des acquis sociaux de l'autre.

La troisième concerne les « patterns de régulation » (Murray et Lévesque 2005) des logiques gestionnaires, entre coopération et résistance, avec le risque, même dans le cas où le syndicat a un agenda indépendant, de se faire absorber par la logique patronale (Clarke et Haiven 1999). Une telle problématique se retrouve dans l'article de Jalette qui extrait la palette des stratégies syndicales face à la sous-traitance au Québec et dans celui d'Olson qui traite d'un partenariat sur la formation aux Etats-Unis. Le premier donne des clés utiles pour comprendre la diversité des rationalités et des réponses syndicales; le second conclut, dans le même sens qu'Haddad (2004), que le partenariat à l'étude porte les germes d'un renouveau syndical.

La dernière, plus ténue peut-être, renvoie aux effets paradoxaux du procès d'homogénéisation résultant de la mondialisation. Pour faire simple: si, d'un côté, les processus de standardisation des sites de production permettent au capital international de jouer l'un contre l'autre, de l'autre, l'homogénéisation qui en découle peut susciter de nouvelles solidarités fondées sur la prise de conscience d'un sort commun, comme ce fut jadis le cas, si l'on y pense bien, lors de l'avènement du taylorisme. Il s'agit donc potentiellement d'une opportunité pour revigorer l'internationalisme syndical, à condition de parvenir à dépasser les logiques centripètes du local. Même si les solidarités s'enracinent sur le local, l'enjeu est de briser l'isolement au moyen d'une mise en connexion avec des réseaux d'information, d'expertise et de solidarité externes, comme le suggère Catlla au plan régional, et comme l'illustrent Lorde, se penchant sur les réseaux de solidarité pan-caraïbéens, et Schmidt, se fondant sur l'expérience du GURN, au plan international; ces derniers insistant sur le rôle clé des nouvelles technologies de l'information à cet égard.

Alors que la mondialisation bat son plein, les syndicalismes se trouvent déstabilisés et font face à l'incertitude. Mais ils ne sont pas de reste, le monde syndical se transforme en un véritable laboratoire social où se bâtissent des résistances et où s'esquissent des alternatives. Nous espérons que ces six articles,

dans leur ensemble, fournissent au lecteur un aperçu pertinent de l'ampleur des défis qui se posent aux syndicats comme de leur ingéniosité, leur détermination à lutter afin de réaffirmer leur importance pour la défense des droits et des intérêts des travailleurs.

## REFERENCES

- Clarke, L., and Haiven, L. 1999. 'Workplace change and continuous bargaining: Saskatoon Chemicals then and now'. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 54: 168-193.
- Haddad, Carol. 2004. "Labor Participation in Plant Modernization: Findings from a Demonstration Project in the Small and Medium-Size Firm Sector." *Labor Studies Journal*. 29(2):55-81
- Haiven, Larry and Judy Haiven. 2002. *The Right to Strike and the Provision of Emergency Services in Canadian Health Care*. (Ottawa, Canadian Centre for Policy Alternatives)
- Kumar, Pradeep and Chris Schenk. 2005. *Paths to Union Renewal: Canadian Experience* (Calgary, Broadview Press)
- Le Queux, Stéphane, Shane Ostenfeld and Mark Bray. 2000. 'Australie : Branlebas de combat pour un renouveau syndical', *Chronique internationale de l'IRES*, No 66 : 84-92.
- Lévesque, Christian et Gregor Murray. 2005. "Union Involvement in Workplace Change: A Comparative Study of Local Unions in Canada and Mexico", *British Journal of Industrial Relations* 43 (3): 489-514.
- Panitch, Leo and Don Swartz. 2003. *From Consent to Coercion: The Assault on Trade Union Freedoms, (3rd ed)* (Toronto, Garamond)
- Riddell, Chris. 2003. "Union Certification Success under Voting versus Card-Check Procedures: Evidence from British Columbia, 1978-1998." *Industrial and Labor Relations Review*. 57(4):493-517.
- Shutt, Harry. 2005. *The Decline of Capitalism: Can a Self-Regulated Profits System Survive?* (London, Zed Books)
- Stone, Katherine V.W. 2004. *From Widgets to Digits: Employment Regulation for the Changing Workplace*. (Cambridge, Cambridge University Press)
- Yates Charlotte. 2000. "Staying the Decline in Union Membership: Union Organizing in Ontario, 1985-99." *Relations industrielles/Industrial Relations* 55 (2): 640-674.