
LES ALLIANCES SYNDICALES INTERNATIONALES: ÉTAT DES LIEUX ET ÉVOLUTION HISTORIQUE

Marc-Antonin Hennebert et Mélanie Dufour-Poirier¹

SUMMARY

Labour concerns about globalisation and the rise of multinational corporations are nothing new. Nevertheless, the weight and the intensity of the transformations underway lend urgency to the current situation, inviting more than ever labour organizations to become once for all the proponents of a real transnational opposition through the means of international alliances.

Contrary to all appearances, international labour alliances have got old origins. Some stretch back more than 150 years, which coincides practically with the birth of the labour movement. Others appear to take part of a nascent movement whose long-term survival is still and undoubtedly insecure. This salient observation has allowed us to label the alliances as either belonging to the first or second generation. The former category corresponds to the initial efforts of labour internationalism through the formation of world labour councils. The latter refers to demonstrations of union solidarity that reflect a certain break with the past, their original character and dynamic being largely undeniable. The aim of this paper is, on one hand, to better understand the historical evolution and the continuity of union alliances, as well as the dynamics of their resurgence in the context of globalization. On the other hand, it will bring out the many obstacles associated with their uneven concretization, therefore claiming to shed some light upon their somewhat fragmentary and still defensive nature.

Mots clés: *alliances syndicales internationales, conseils mondiaux, solidarité, renouveau, obstacles, rivalités, devenir syndical.*

Les préoccupations entretenues par les syndicats à l'égard de la mondialisation et de la montée en force des entreprises multinationales ne sont pas nouvelles. On cogite depuis longtemps dans les rangs syndicaux les conditions objectives d'une régulation efficace de ce nouvel ordre économique mondial. Le poids et l'intensité des transformations en cours inscrivent toutefois une certaine urgence à la situation, incitant les organisations syndicales à se faire les promotrices d'un nouveau contre-pouvoir transnational. Dans ce contexte, plusieurs syndicats se sont investis au cours des dernières années dans le développement d'alliances syndicales internationales, qui peuvent être définies comme des regroupements de syndicats de différents pays représentant des travailleurs d'une même entreprise multinationale et cherchant conjointement à constituer un contre-pouvoir syndical au sein de ces entreprises dans le but de faire respecter les droits fondamentaux des travailleurs dans l'ensemble de leurs filiales et établissements.

¹ Les auteurs sont membres du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) et candidats au Doctorat respectivement à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal (marco.hennebert@sympatico.ca) et au Service de l'enseignement de la gestion des ressources humaines du HEC Montréal (melanie.dufour-poirier@hec.ca). Les auteurs tiennent à remercier Gregor Murray, professeur titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal et directeur du CRIMT, pour ses commentaires sur une version antérieure de ce texte.

¹ LES ALLIANCES SYNDICALES INTERNATIONALES : ÉTAT DES LIEUX ET ÉVOLUTION HISTORIQUE MARC-ANTONIN HENNEBERT ET MÉLANIE DUFOUR-POIRIER

L'intérêt à l'égard des alliances syndicales internationales révèle néanmoins un mouvement qui n'en est encore qu'à son réveil et dont on ne peut augurer de la pérennité. En effet, la plupart des luttes transnationales restent fragmentaires et de nature plutôt défensive. En outre, les premières expériences de formation de conseils mondiaux d'entreprise démontrent jusqu'à ce jour que le chemin de la coopération intersyndicale est ponctué de nombreux obstacles. Si les nouvelles formes d'alliances intersyndicales doivent être appréhendées comme le fruit d'une continuité historique, l'histoire de la coopération syndicale mondiale remontant pour certains à plus de cent cinquante ans, c'est-à-dire pratiquement à l'émergence même du mouvement ouvrier, elles présentent également une certaine rupture avec le passé, le caractère original de la dynamique propre à ces nouvelles alliances étant indéniable.

L'objectif de cette présentation, d'ordre assez général, vise à se familiariser davantage avec cet objet de recherche qui semble avoir gagné en importance au cours des dernières années. Dans cet ordre d'idées, nous ferons état du développement historique de ces alliances syndicales, des nombreux obstacles qui ont entravé leur développement, ainsi que du phénomène de leur résurgence en contexte de mondialisation. En regard de cette analyse, nous proposerons une conception de l'évolution de cet espace de coopération intersyndicale comme le fruit de la succession de deux générations d'alliance partageant certaines similitudes, notamment au niveau de l'espace régulateur qui cherche à être investi, mais cultivant également des différences significatives quant au contexte de leur émergence, aux objectifs poursuivis et à leur mode de fonctionnement et de structuration.

LE SYNDICALISME MULTINATIONAL : UN REGARD HISTORIQUE

L'institutionnalisation du syndicalisme multinational et des alliances syndicales internationales ne constitue pas, à proprement parler, un phénomène nouveau. Les premiers instruments permanents et opérationnels mis en place l'ont été durant les années 1960-70, à l'initiative des fédérations syndicales internationales et ont pris le plus souvent la forme de conseils mondiaux d'entreprise (Roberts, 1973; Litvak et Maule, 1972; Cox, 1971). En Amérique du Nord, ces premières initiatives de concertation syndicale transnationale ont résulté dans une large mesure de la position de l'AFL-CIO² et du syndicat américain des salariés de l'automobile (UAW³) qui, confrontés à une concurrence accrue de la part des filiales européennes et craignant la délocalisation d'une partie de leurs emplois, ont suggéré la création de structures de coordination syndicales plurinationales (Roberts, 1973; Cox, 1971). Loin d'embrasser l'idéalisme du projet de construction d'une solidarité ouvrière internationale, la proposition du syndicat américain de l'automobile se voulait beaucoup plus pragmatique puisque poursuivant l'objectif de soutenir les revendications salariales des travailleurs dans les filiales européennes, pour en arriver à une uniformisation des salaires dans l'ensemble des grandes multinationales américaines de l'automobile (Di Ruzza, 1996).

Quoiqu'il en soit, les premiers conseils mondiaux d'entreprise furent créés en 1966 au sein des trois grands de l'automobile, soit Ford, General Motors et le groupe Chrysler-Simca-Roos, sous l'égide des syndicats nord-américains de l'automobile en collaboration avec la Fédération

² *American Federation of Labor and Congress of Industrial Unions.*

³ *United Auto Workers*

internationale des organisations de la Métallurgie⁴ (FIOM) (Bendiner, 1987; Rowan et al., 1980; Northrup et Rowan, 1979). Peu de temps après la création de ces trois premiers conseils mondiaux, de nouveaux syndicats, dont ceux de Volkswagen et Daimler-Benz, ont emboîté le pas et participé à leur tour à la création de structures transnationales de coordination. D'ailleurs, si ce sont les syndicats nord-américains de l'automobile qui ont été les premiers à initier l'émergence d'une nouvelle structure de coordination syndicale calquée sur la dimension des multinationales, les fédérations syndicales internationales (FSI) ont, quant à elles, joué un rôle important en soutenant ces initiatives et en permettant leur diffusion au sein de diverses industries (Windmuller, 1979). Au total, c'est d'ailleurs plus d'une trentaine de conseils mondiaux d'entreprise qui seront institués avant le milieu des années 1970 par les Fédérations syndicales internationales affiliées à la CISL au sein de multinationales appartenant à diverses industries. L'engouement lié au développement des conseils mondiaux a, par ailleurs, conduit à une forme d'extrapolation sur l'itinéraire jugé probable, mais non moins hypothétique, du développement des fonctions de ces conseils. Parmi les initiateurs de cette réflexion, on retrouve sans conteste Charles Levinson (1974) qui, pionnier en la matière, a proposé une catégorisation selon un schéma en trois étapes de l'évolution future de l'action syndicale multinationale, devant aboutir à l'implantation de réelles négociations collectives transnationales⁵. La catégorisation de Levinson a le mérite d'être claire et de forcer la réflexion sur les objectifs et les visées en termes d'actions que devraient entretenir les conseils mondiaux d'entreprises ou toute autre forme d'alliances intersyndicales. Néanmoins, elle revient à construire une image quelque peu idyllique de l'évolution de la démarche de ces alliances internationales. Les faits ont d'ailleurs révélé une distance relativement importante entre les prédictions effectuées quant au développement futur des conseils mondiaux et l'état réel des fonctions qu'ils occupent. Qui plus est, nombre d'études portent un regard excessivement critique sur ces structures intersyndicales, certains soulignant le manque de résultats tangibles liés à leurs activités (Stevis et Boswell, 1997), d'autres fustigeant l'utopisme du projet de négociations intégrées au plan international (Morgan et Blanpain, 1977; Rowan et Northrup, 1975), d'autres encore réduisant carrément l'expérience de leur création à un simple constat d'échec (Di Ruzza, 1996; Rehfeldt, 1993).

⁴ Dans son appellation anglaise : *International Metalworkers' Federation – IMF*.

⁵ Dans un premier temps, il s'agirait d'organiser le soutien international d'un syndicat qui déclencherait un conflit de travail dans une filiale d'un groupe multinational (Rehfeldt, 1993). Le saut quantitatif suivant, comme le précise Levinson (1974), vise à coordonner des négociations collectives simultanées dans plusieurs filiales d'un même groupe dans plusieurs pays. Pour ce faire, les syndicats doivent, entre autres choses, tenter d'harmoniser leurs façons de faire et les principales demandes qu'ils adressent aux directions des différentes filiales de la multinationale visées. Il apparaît par ailleurs de manière assez claire que cette deuxième étape dans l'évolution de l'action syndicale multinationale a pour objectif premier de conduire les conseils mondiaux à l'établissement de véritables négociations intégrées avec les directions des multinationales sur la base de revendications préalablement définies en commun par les différents syndicats impliqués (Rehfeldt, 1993). Cette troisième étape, décisive s'il en est une, implique de la part des syndicats bien plus qu'une simple harmonisation de certaines requêtes ou règles procédurales mais bien le développement de revendications analogues. Ces revendications visent cependant moins les salaires, dont la détermination demeure relative aux conditions des marchés nationaux du travail, que les conditions physiques et matérielles de travail, les normes de santé et sécurité et les prestations complémentaires que touchent les travailleurs. Comprenons ainsi que, globalement, la démarche des conseils mondiaux, telle qu'imaginée par Levinson, consiste à substituer à la fragmentation des négociations collectives au sein des multinationales, d'abord, une négociation coordonnée dans plusieurs pays à la fois, pour finalement en arriver à des négociations réellement intégrées au plan international.

Ainsi, les résultats réels de la première phase de développement d'alliances intersyndicales à l'échelle internationale ont à la fois, peut-on dire, inspiré enthousiasme mais surtout désenchantement auprès des promoteurs d'un nouveau syndicalisme multinational. Enthousiasme vu les bases qu'ont jeté les premiers conseils mondiaux quant à une potentielle coopération intersyndicale au sein des multinationales et la mise en chantier d'un nouvel espace de solidarité plus concret entre travailleurs, et peut-être plus opérationnel, que ceux proposés jusqu'ici par les structures du syndicalisme international. Désenchantement vu les promesses non tenues de ces structures intersyndicales, ou plutôt, l'évolution limitée de leurs fonctions et de leurs contributions, que l'on espérait voir plus significatives, à une éventuelle régulation syndicale de l'entreprise multinationale.

LES LEÇONS DE L'HISTOIRE : BARRIÈRES ET OBSTACLES À LA COOPÉRATION INTERSYNDICALE

Le constat d'échec relatif lié à l'expérience des premiers conseils mondiaux d'entreprise n'apporte pas grand chose à l'analyse. Encore faut-il être en mesure de comprendre les leçons de l'histoire et d'identifier les facteurs qui ont obstrué l'évolution de ces structures intersyndicales et enserré le syndicalisme multinational dans d'étroites limites. Bien heureusement, les études portant sur cette importante question ne font pas figure d'exception. Elles invoquent d'ailleurs tout un ensemble d'obstacles et de barrières à la coopération intersyndicale, dans une présentation qui revêt souvent l'apparence du désordre vu le caractère hétéroclite et étonnamment diversifié des obstacles identifiés. Par souci d'ordonnement, nous distinguerons les obstacles qui tiennent, d'une part, aux acteurs directement impliqués, d'autre part, à la pratique même de la coopération intersyndicale et, enfin, au contexte.

A- Les obstacles liés aux acteurs

Une première série d'entraves à la coopération intersyndicale tient aux comportements et aux stratégies employées par les directions des firmes multinationales. En effet, la reconnaissance et l'efficacité des initiatives de collaboration internationale entre syndicats dépendent, d'une part, de l'acceptation ou du degré de résistance dont font montre les entreprises multinationales à leur égard. En l'absence d'une règle de droit international structurant les rapports entre les directions des firmes multinationales et les représentants syndicaux à l'échelle supranationale, les relations internationales de travail demeurent des relations de fait fondées sur l'interaction de deux parties et structurées par des rapports de force déjà établis par le passé. Or, les syndicats, désireux de s'investir dans la constitution d'alliances ou de structures de représentation transnationale, semblent avoir été plus souvent qu'à leur tour confrontés à un interlocuteur patronal leur étant hostile ou, au mieux, indifférent. Plusieurs études soutiennent d'ailleurs que les directions des firmes multinationales ont toujours été historiquement très réticentes à reconnaître la légitimité des structures de représentation syndicale transnationale et, encore plus rares ont été celles qui ont accepté de prendre part à ces dernières, même de manière informelle ou dans un cadre purement consultatif (Sebbens, 2000 ; Haworth et Ramsay, 1986). En outre, les directions d'entreprises multinationales peuvent jouer sur la perception d'iniquité et l'insécurité des travailleurs, refuser des dates communes d'échéance de conventions collectives, employer des tactiques de comparaisons coercitives et recourir à la sous-traitance afin de complexifier la configuration des réseaux de production et diminuer par le fait même leur vulnérabilité. Le tout dans quel but? Celui parfois ouvertement avoué, de saper toute forme d'unité et de cohésion

⁴ *LES ALLIANCES SYNDICALES INTERNATIONALES : ÉTAT DES LIEUX ET ÉVOLUTION HISTORIQUE* MARC-ANTONIN HENNEBERT ET MÉLANIE DUFOUR-POIRIER

syndicale à l'échelle internationale. Les stratégies sont diverses et, faut-il le reconnaître, ont plus souvent qu'autrement réussi à atteindre leurs objectifs.

Les nombreux obstacles liés aux acteurs directement impliqués dans la pratique de la coopération intersyndicale ne peuvent, par ailleurs, être exclusivement attribués aux stratégies rébarbatives des employeurs. Les syndicats eux-mêmes, ainsi que les travailleurs qui en sont membres, sont également à l'origine de certaines barrières qui se posent à la constitution de réseaux syndicaux transnationaux. À cet égard, de nombreuses études ont fréquemment souligné le manque d'intérêt des travailleurs face à l'établissement de nouvelles structures syndicales internationales, Northrup et Rowan ayant même déjà évalué ce niveau d'intérêt comme étant «*probably close to being nonexistent*» (1979 : 544). En postulant la véracité d'une telle assertion, le risque éventuel pour les syndicats de s'investir dans le développement de réseaux syndicaux transnationaux est celui particulièrement décisif d'une perte de légitimité auprès de leurs membres. On comprend dès lors pourquoi la perception subjective et l'appui défaillant des travailleurs à l'égard de la constitution d'alliances internationales ont souvent été exposés comme représentant des obstacles de taille à la coopération intersyndicale (Ramsay, 1997 ; Press, 1984).

Si les travailleurs peuvent, en certaines occasions, être source d'obstacles à la coopération intersyndicale, il en va de même des organisations syndicales en tant que telles. En effet, le syndicalisme, derrière une unité de façade reposant sur le partage de certains objectifs communs dont celui particulièrement évasif de défense des intérêts généraux des travailleurs, offre un paysage hétéroclite où se côtoie une pluralité d'organisations aux positions idéologiques, aux compositions structurelles et aux orientations d'action fort diverses. Ce pluralisme induit nombre de différences, de rivalités et d'antinomies entre syndicats qui deviennent autant de facteurs susceptibles d'obstruer les voies d'une potentielle coopération inter-organisationnelle (Sebbens, 2000 ; Nissen, 1999).

En outre, la situation difficile que traverse le syndicalisme dans bon nombre de pays peut également représenter une entrave importante au développement de la coopération intersyndicale comme l'indique Lévesque (2004), et ce, pour au moins deux raisons. Premièrement, le manque de ressources de certains syndicats peut conduire à une forme de repli sur soi. Plutôt que de développer de nouvelles alliances et chercher des assises en dehors des sentiers battus, les syndicats en difficulté opteraient pour l'emploi de moyens ou de ressorts qui leur sont plus familiers et dont ils ont déjà fait usage dans le passé. De ce fait, ils réduisent la marge d'incertitudes à laquelle ils sont confrontés, mais suppriment par le fait même toutes possibilités de renouvellement et d'innovation de leurs actions. Deuxièmement, dans un contexte de rareté des ressources, notamment financières, les syndicats se voient parfois confrontés à des choix déchirants, tel que celui de décider soit d'investir dans l'établissement de nouvelles alliances internationales, dont les effets positifs se manifestent généralement à moyen ou à long terme, soit de consolider dans un avenir plutôt rapproché la structure et la qualité des services offerts à leurs membres.

B- Les obstacles de nature institutionnelle

Si les obstacles, liés aux acteurs directement impliqués dans la pratique de la coopération intersyndicale, se veulent imposants en tant que tels, ils doivent en plus se conjuguer à d'autres

types de barrières de nature institutionnelle notamment. Parmi ces limites, on peut d'abord, se référer aux contraintes légales qui se posent à l'organisation d'actions de solidarité au plan international (Servais, 2000; Pankert, 1977). Selon Pankert (1977), les problèmes juridiques soulevés par les actions internationales de solidarité sont d'ailleurs à considérer sous un double aspect. Il faut d'abord être en mesure d'évaluer si le droit de recourir à des actions de solidarité à caractère national n'est pas soumis à des restrictions par les législations nationales.

Après avoir passé en revue certaines règles de droit en vigueur aux États-Unis, en Suède, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en France, en Italie et en Allemagne, Pankert en arrive à la conclusion, réactualisée par Caire (1980) et Servais (2000), que l'aspect licite des actions de solidarité à caractère national est généralement soumis à deux conditions : *«premièrement, le conflit principal lui-même devrait être licite. Cette condition, il est vrai, n'est explicitement énoncée que dans certains pays, mais elle paraît tellement évidente qu'elle semble devoir s'appliquer partout. Deuxièmement, l'action de solidarité devrait avoir un lien relativement étroit avec le conflit principal.»* (1977 : 80). De plus, lorsque le droit d'un pays autorise certaines formes d'actions de solidarité à caractère national, les entraves juridiques à la coopération intersyndicale internationale ne sont pas pour autant totalement esquivées dans la mesure où il faut ensuite voir si l'internationalisation de ces actions ne pose pas de problèmes supplémentaires.

Encore une fois, cette question fait l'objet d'un traitement différent selon les contextes nationaux . Ces considérations légales ne facilitent évidemment pas le développement de l'action syndicale internationale, certains auteurs ayant même déjà conclu à son impraticabilité en raison de ces problèmes d'ordre juridique. Les limites institutionnelles à la coopération intersyndicale ne s'arrêtent cependant pas là. Elles se rapportent aussi à la disparité de structures et de pratiques dans les systèmes nationaux de relations industrielles (Gollbach et Schulten, 2000). Ces disparités se conjuguent d'ailleurs à différents niveaux. En plus des règles de droit qui peuvent limiter les actions de solidarité à caractère national et international, les variations des législations du travail d'un pays à l'autre et les coutumes en matière de relations de travail peuvent, en soi, représenter des entraves à la coopération intersyndicale. La date d'échéance et la durée des conventions collectives, les modalités restreignant l'emploi de moyens de pressions, tels que la grève, la délimitation légale du contenu des conventions collectives, ainsi que la structuration et le militantisme des organisations syndicales et patronales, sont autant d'éléments pouvant présenter de fortes variations au sein des divers systèmes nationaux de relations industrielles (Caire, 1980).

⁶ Pour Pankert, les actions de solidarité à caractère international soulèvent des problèmes généraux de deux ordres : «D'une part, les limites, souvent peu claires et pas toujours concordantes, auxquelles les droits nationaux soumettent le droit de recourir à des actions de solidarité à caractère national semblent devoir s'appliquer également aux actions de solidarité de portée internationale. La solution de ces problèmes exigerait une clarification et une harmonisation des droits nationaux en matière de conflits collectifs. Celles-ci devraient porter non seulement sur les dispositions traitant des conflits de solidarité, mais également sur celles se rapportant aux conflits principaux, puisque les premiers ne semblent pouvoir être licites que si les seconds le sont également. D'autre part, l'internationalisation des actions de solidarité soulève au moins deux questions spécifiques, auxquelles les droits nationaux, pour autant qu'ils en aient traité, n'ont que rarement apporté des solutions identiques : celles de savoir si une action de solidarité devient ou non illicite du seul fait que le conflit principal se déroule à l'étranger, et si le caractère licite du conflit principal doit être déterminé en fonction du droit du pays où a lieu ce conflit ou de celui où survient le conflit de solidarité. La solution de ces problèmes, qui sont beaucoup plus délimités que les précédents, supposerait elle aussi une clarification et une harmonisation des droits nationaux sur les deux points soulevés» (1977 : 82).

⁶ LES ALLIANCES SYNDICALES INTERNATIONALES : ÉTAT DES LIEUX ET ÉVOLUTION HISTORIQUE MARC-ANTONIN HENNEBERT ET MÉLANIE DUFOUR-POIRIER

Enfin, d'autres problèmes institutionnels liés à la pratique de la coopération intersyndicale peuvent être identifiés. Il y a d'abord les problèmes logistiques et les coûts afférents aux rencontres intersyndicales internationales (Nissen, 1999). Si cet obstacle maintient une certaine actualité, l'avènement des nouvelles technologies de communication et de l'information tend néanmoins à diminuer son importance. Il y a ensuite les barrières linguistiques dont il ne faut pas sous-estimer l'aspect contraignant. Certains auteurs ont d'ailleurs remarqué qu'il y avait inégalité notoire entre gestionnaires et travailleurs dans leurs possibilités de s'immiscer dans des relations internationales, les premiers pouvant plus facilement communiquer entre eux en raison de leur maîtrise de plusieurs langues, ou du moins, de celle généralisée de l'anglais (Nissen, 1999 ; Ulman, 1975). En résumé, les distances géographiques, les barrières linguistiques et les questions logistiques constituent autant de facteurs pouvant compliquer l'émancipation de certaines initiatives syndicales de coopération internationale.

C- Les obstacles de nature conjoncturelle

À côté des obstacles institutionnels, des limites d'ordre conjoncturel tenant aux conditions économique, politique et sociale des nations apparaissent tout aussi considérables. Au niveau strictement économique, la disparité des conditions d'emploi et des niveaux de rémunérations entre pays et au sein même des différentes divisions d'une multinationale posent avec acuité le problème entourant la définition d'un dénominateur commun dans la formulation éventuelle de revendications intersyndicales (Ulman, 1974). Plus fondamentalement encore, la modification de la conjoncture économique depuis le début des années 1980 a transformé les conditions d'exercice du syndicalisme multinational selon de nouveaux paramètres qui peuvent lui apparaître défavorables à plusieurs égards.

Cette nouvelle conjoncture économique internationale, à laquelle on prête souvent la qualification fourre-tout de mondialisation, se caractérise par une déréglementation généralisée des marchés financiers et une disparition graduelle des barrières commerciales, phénomène ayant présidé à l'émergence d'un nouveau régionalisme économique. En accentuant les pressions concurrentielles notamment entre blocs régionaux, cette nouvelle conjoncture a heurté de plein fouet certaines industries, particulièrement exposées à la compétition internationale, qui se sont vues dans l'obligation d'entreprendre de profondes restructurations, et parfois d'importantes délocalisations, affectant de ce fait considérablement les ressources et les effectifs des organisations syndicales en place. On attribue également comme caractéristique à la nouvelle donne économique mondiale, une montée relative du chômage et notamment du chômage de longue durée (Stiglitz, 2003). Pour Bourdieu (1998), il s'agit là du fondement ultime de ce nouvel ordre économique, la violence structurelle du chômage, de la précarité et de la menace du licenciement représentant la condition du fonctionnement «harmonieux» du modèle micro-économique individualiste et du nouveau capitalisme. La crainte de se voir exclure du marché du travail, devenue ainsi plus persistante que jamais, a parfois forcé les syndicats à orienter leurs actions vers la défense de l'emploi reléguant le plus souvent le développement d'une solidarité internationale hors du champ de leurs priorités fondamentales.

Cette nouvelle conjoncture économique a également eu un impact majeur sur les frontières du pouvoir des États-Nations et l'orientation de leurs politiques. La financiarisation de l'économie a,

entre autres choses, considérablement transformé les objectifs et les conditions des politiques économiques nationales. À un keynésianisme appliqué de manière généralisée, a maintenant succédé une nouvelle orthodoxie privilégiant stabilité monétaire et compétitivité extérieure (Boyer, 1997). La conséquence première de cette réorientation idéologico-économique a été de délimiter de manière plus restrictive l'autonomie des gouvernements nationaux dans la formulation de leurs politiques publiques et, principalement, de déférer aux valeurs de marchés et au culte de la rentabilité à court terme, un monopole idéologique attaquant directement les valeurs porteuses de solidarité et de cohésion sociale (Théret, 1994). D'un point de vue syndical, nul doute que ce contexte rende encore plus ardue l'établissement de structures de représentation transnationales reposant sur l'émancipation d'une solidarité collective internationale.

LA RÉSURGENCE DES ALLIANCES INTERNATIONALES EN CONTEXTE DE MONDIALISATION

Si les obstacles à la coopération intersyndicale ont su fragiliser et, dans bien des cas, rendre moribondes les premières expériences de construction d'une véritable coopération mondiale en matière d'activité syndicale, le contexte actuel de mondialisation jumelé à la montée en force des firmes multinationales semble avoir réactivé le désir du mouvement syndical de pouvoir compter sur de nouveaux réseaux formels ou informels représentant les travailleurs au service d'une même entreprise (Martinez Lucio et Weston, 1994). De fait, contrairement à ce qui est souvent véhiculé, les stratégies patronales présentent des failles que les syndicats peuvent exploiter. Ces dernières offrent des opportunités d'actions de taille aux syndicats capables de mobiliser activement leurs ressources et de revitaliser leur rapport de force en s'immisçant dans des réseaux d'action de portée internationale (Jacobi, 2004). Ceci revient donc à dire que, bien que le contexte qui entoure la coopération intersyndicale soit parsemé d'embûches, il recèle néanmoins certaines opportunités et facteurs favorables à l'établissement de réseaux syndicaux transnationaux.

Soulignons d'abord que les changements dans l'économie politique mondiale, en homogénéisant les règles liées à la circulation des capitaux et au commerce, confrontent de plus en plus les organisations syndicales à des problèmes communs, comme l'impartition et la flexibilisation des tâches, favorisant ainsi le développement de stratégies concertées et la mise en partage de savoir-faire (Harrod et O'Brien, 2003; Munck, 2002; Waterman, 1998). La reconfiguration des systèmes de production peut également être à la base d'une certaine incitation à la coopération intersyndicale. En effet, les nouveaux réseaux de production, de par l'interdépendance entre les unités de production, revêtent une certaine vulnérabilité puisqu'un arrêt de travail dans un site peut avoir des répercussions beaucoup plus importantes sur l'ensemble du réseau. Cette configuration des systèmes productifs peut ainsi accentuer la dépendance mutuelle entre les travailleurs et les syndicats des différents sites de production et les inviter à mettre en place des structures de concertation et de collaboration. La fin de la Guerre Froide et l'hégémonie maintenant incontestée du système capitaliste ont également contribué à atténuer les oppositions idéologiques entre organisations syndicales et raffermi les possibilités d'ententes et de collaboration entre celles-ci. Enfin, l'émergence des nouvelles technologies de l'information est venue grandement faciliter l'établissement de réseaux d'échanges au sein des entreprises multinationales, certains prévoyant même pour bientôt l'avènement de *comités virtuels* d'entreprise (CISL, 2004).

Évidemment, tout n'est pas au beau fixe. Les obstacles à la coopération intersyndicale persistent encore et toujours. Tout se déroule cependant comme si le mouvement syndical avait, aujourd'hui plus que dans le passé, pris conscience du rôle névralgique que peuvent occuper les structures de coordination au sein des firmes multinationales. En plus du maintien de l'existence de plusieurs conseils mondiaux, on assiste désormais à l'émergence de nombreux réseaux et structures intersyndicales de tout acabit (Blyton et al., 2001; Wilson, 2000).

À ce titre, il faut reconnaître que les processus d'intégration régionale créent de nouveaux espaces de coopération internationale et aident à structurer l'émergence de nouvelles instances de représentation. En Europe, où l'intégration régionale a eu un impact considérable sur les processus de régulation du travail, on constate depuis maintenant plusieurs années l'émergence de nouvelles institutions de coordination, de nouvelles instances de représentations sectorielles, ainsi que l'implantation de comités d'entreprise, soutenue par une obligation juridique de consultation, favorisant le développement de liens inter-continentaux entre syndicats (Hyman, 1999). En Amérique du Nord, où force est de constater l'absence d'un pouvoir étatique transnational structurant, ce type de coordination transfrontalière entre acteurs syndicaux demeure moins fréquent. Des études relativement récentes tendent toutefois à démontrer que, dans le sillage de la signature en 1994 de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail, plusieurs expériences de coordination transnationale et de consultations intersyndicales ont vu le jour et permis, à l'occasion, l'enregistrement de certaines avancées en matière de défense des intérêts des travailleurs au sein des firmes multinationales (Anner, 2000; Armbruster, 1998; Hecker, 1993).

Alors que nombre d'acteurs syndicaux paraissent tentés de se replier sur eux-mêmes et de s'appuyer sur l'efficacité d'outils traditionnels de revendications qui leur avaient permis jadis d'engranger certains acquis sociaux, d'autres ont préféré suivre un chemin différent en cherchant à renouveler leurs schèmes d'actions et à s'investir activement dans le développement de nouvelles solidarités internationales. À cet égard, les exemples sont multiples.

La campagne corporative menée par les UMWA⁷ contre BCOA⁸ démontre que les organisations syndicales peuvent arriver à leurs fins si elles s'avèrent en mesure de tabler sur l'appui de leurs homologues internationaux, coordonner des actions de solidarité transfrontalières et jouer sur l'image publique et la réputation d'une entreprise en organisant une couverture médiatique du conflit dans lequel elles sont impliquées (Zinn, 2000). Nous observons un même renversement du rapport de force dans le conflit survenu chez UPS où les Teamsters –de concert avec la FTI - ont réussi à organiser une grève générale illimitée sur deux continents à la fois (Europe et Amérique du Nord) et à infléchir les visées d'une direction rébarbative à l'amélioration des conditions de travail, à l'octroi de majorations salariales et à la sécurisation du statut des employés à temps partiel (Banks et Russo, 1999).

Mentionnons, dans la même veine, le récent conflit des *dockers* aux États-Unis qui, grâce à des manifestations de solidarité internationale, a réussi à se conclure de manière favorable aux

⁷ *United Mine Workers of America.*

⁸ *Bituminous Coal Operator's Association.*

⁹ Fédération internationale des ouvriers du transport.

⁹ *LES ALLIANCES SYNDICALES INTERNATIONALES : ÉTAT DES LIEUX ET ÉVOLUTION HISTORIQUE* MARC-ANTONIN HENNEBERT ET MÉLANIE DUFOUR-POIRIER

travailleurs, et ce, malgré un contexte politique et institutionnel plutôt favorable aux stratégies d'évitement syndical de la part des employeurs (Lillie et Lucio, 2004). Dans ce cas précis, le syndicat impliqué n'avait guère d'autres choix que de lutter contre l'inertie institutionnelle et la chute de son pouvoir au plan politique en recherchant à diversifier ses appuis à l'international. Ces quelques exemples viennent manifestement démentir le bien-fondé des stratégies de repli et confirmer la faisabilité et la viabilité de l'option syndicale internationale lorsque certaines conditions favorables arrivent à être rassemblées.

De surcroît, une étude menée au Mexique (Dufour-Poirier, 2004; Lévesque et Dufour-Poirier, 2005) nous a confirmé que les alliances internationales sont effectivement porteuses d'un renforcement des schèmes d'actions des syndicats, d'une augmentation effective de leurs capacités de négociation et d'un renouvellement de leur capital politique, lorsque les syndicats parviennent à passer le cap des échanges primaires d'informations. Les syndicats s'impliquant activement à l'intérieur de la coalition soumise à notre analyse nous ont confirmé que leur intégration au sein d'un réseau international s'était traduite par un réel renforcement de leurs capacités de négociation, une revitalisation de leur légitimité institutionnelle et une confiance renouvelée de leurs membres à leur égard. Par contre, les autres, témoignant d'un engagement plus superficiel, n'ont enregistré aucun changement significatif en ce qui a trait à l'efficacité de leur capacité contre-propositionnelle. Certains syndicats, disposant de peu de ressources et contraints d'évoluer dans un contexte leur étant hostile, ont semblé trop obnubilés par les dures réalités de leur quotidien pour être en mesure d'évaluer la pleine potentialité du ressort international ou même s'y intéresser. À l'inverse, les syndicats jouissant de ressources appréciables cherchaient vraiment à refondre leur rapport de force via la construction de réseaux d'échanges de toutes sortes, tant avec des partenaires syndicaux qu'avec des acteurs de la société civile.

Depuis quelques années, la littérature dans le domaine des relations internationales du travail et du syndicalisme multinational fait d'ailleurs état, de manière continue, de nouvelles études de cas venant témoigner de la pertinence pour les syndicats d'une même firme multinationale de réaliser des coalitions par le biais des alliances internationales. Bien que ces expériences restent marginales en regard du nombre d'entreprise multinationales que l'on retrouve aujourd'hui dans l'économie mondiale, ces études rendent compte néanmoins d'une tendance qui semble aller en s'accroissant. Les enseignements empiriques contenus dans ces études démontrent d'ailleurs qu'indépendamment de la multitude d'obstacles se posant à l'encontre de la formation d'alliances internationales, ces dernières parviennent dans certains cas à consolider le rapport de force de certains syndicats à l'égard des directions de firmes transnationales auxquels ils sont confrontés.

Les recherches consultées permettent également de situer ces expériences de concertation en cours en tant que nouvelle génération d'alliance. Premièrement, et contrairement aux objectifs qui ont parfois poussé à la formation des premiers conseils mondiaux d'entreprise (Di Ruzza, 1996), les alliances syndicales internationales qui se sont récemment développées semblent cultiver des visées plus universalistes, ou moins protectionnistes. D'une part, les revendications défendues par les nouvelles formes d'alliances syndicales ne portent généralement pas sur les questions salariales ou encore sur celles des avantages sociaux, mais plutôt sur le respect des droits fondamentaux des travailleurs comme, par exemple, la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. D'autre part, les ambitions d'en

arriver à de réelles négociations transnationales semblent constituer un objectif de moins en moins présent dans l'agenda des organisations syndicales prenant part aux nouvelles structures de représentation internationale.

Deuxièmement, les structures des alliances qui se forment à l'heure actuelle apparaissent globalement moins formelles, c'est-à-dire plus ouvertes que celles qui caractérisaient notamment les conseils mondiaux d'entreprise. Plusieurs cas d'alliances documentés font état, à cet égard, d'une structure transversale jumelant aux organisations syndicales en présence des ONG et autres mouvements de la société civile (Riisgaard, 2005). En outre, les alliances syndicales existantes actuellement le sont dans un contexte où l'essor des technologies de l'information facilitent les échanges internationaux et où les structures du syndicalisme international, que l'on pense notamment aux fédérations syndicales internationales, ont acquis une plus grande expertise et savent peut être aujourd'hui davantage comment soutenir les initiatives syndicales de formation d'alliances internationales. Ceci dit, il ne faut pas idéaliser pour autant ces alliances de deuxième génération qui ne répondent pas à un modèle configurationnel unique, ni de manière systématique aux critères qui viennent d'être présentés.

CONCLUSION

Maintes pistes de renouveau sont à la disposition des syndicats désireux de refondre leur rapport de force face aux directions d'entreprises multinationales. Parmi elles, la construction de nouvelles alliances syndicales au plan international s'impose comme une voie particulièrement prometteuse. Replacées dans le contexte de leur développement historique, il ressort que les premières expériences de concertation intersyndicale au niveau international n'ont pas toujours su combler les attentes entretenues à leur égard. La résurgence du phénomène en contexte de mondialisation nous indique cependant que le passé ne sera peut être pas garant de l'avenir.

En effet, toute une série d'études de cas semble faire état d'un accroissement soutenu des expériences de formation d'alliances entre syndicats au plan international. Comme nous l'avons mis de l'avant, ces études ont notamment le mérite de situer les expériences en cours en tant que nouvelle génération d'alliances se distinguant de la première tant sur les plans (1) des objectifs poursuivis, qui apparaissent moins protectionnistes, (2) des ambitions cultivées, qui n'intègrent plus systématiquement l'instauration de réelles négociations collectives transnationales, (3) de leurs structures, qui se veulent désormais plus souples et plus ouvertes, (4) de leur contexte d'émergence, qui continue d'intégrer des obstacles de taille à la coopération intersyndicale mais qui inclut aussi désormais de puissants incitatifs et facteurs à même de faciliter la concertation internationale.

En somme, un certain nombre d'études empiriques nous rappellent que le choix avisé d'une organisation syndicale de renouveler son influence régulateur et d'inscrire ses actions dans un espace plus large demeure possible, particulièrement lorsque l'on se trouve en présence de syndicats dotés d'importantes ressources. Malgré les apparences parfois trompeuses de la conjoncture actuelle, les syndicats disposent toujours de nombreuses opportunités d'actions. Il est du ressort de ces organisations de contourner les garde-fous de la mondialisation et de s'approprier à leurs manières, c'est-à-dire à la hauteur de leurs ambitions et de leurs possibilités, l'avenue du syndicalisme multinational. Chose certaine, leur insertion dans des réseaux

internationaux s'inscrit dans un processus graduel de renouvellement progressif de leur rapport de force qui ne peut être considéré comme une panacée capable de répondre à tous leurs maux.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ANNER, Mark. 2000. «Local and Transnational Campaigns to End Sweatshop Practices». Dans *Transnational Cooperation among Labor Unions*, Michael E. Gordon et Lowell Turner (dir.), Ithaca, New York, ILR Press.
- ARMSBRUSTER, Ralph. 1998. «Cross-Border Labor Organizing in the Garment and Automobile Industries: The Phillips Van-Heusen and Ford Cuautitlan Cases». *Journal of World-Systems Research*, vol. 4, no. 1, 20-51.
- BANKS, Andrew et RUSSO, John. 1999. «The development of international campaign-based network». *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Summer 1999, 543-568.
- BENDINER, Burton. 1987. *International Labour Affairs : the World Trade Unions and the Multinational Companies*. Clarendon Press & Oxford University Press.
- BLYTON, Paul, MARTINEZ LUCIO, Miguel, McGURK, John et TURNBULL, Peter. 2001. «Globalization and trade union strategy: industrial restructuring and human resource management in the international civil aviation industry». *International Journal of Human Resource Management*, vol. 12, no. 3, 445-463.
- BOURDIEU, Pierre. 1998. *Contre-feux*. Paris, Éditions Raisons d'agir.
- BOYER, Robert. 1997. «Les mots et les réalités». Dans *Mondialisation au-delà des mythes*, Robert Boyer (dir.), La Découverte, Les dossiers de l'état du monde.
- CAIRE, Guy. 1980. *Entreprises multinationales et relations professionnelles*. Paris, CRESST.
- CISL. 2004. *Guide syndical de la mondialisation*. Bruxelles, Confédération Internationale des Syndicats Libres.
- COX, Robert. 1971. «Labor and Transnational relations». *International Organization*, vol. 25, no. 3, 554-583.
- DI RUZZA, Renato. 1996. L'internationalisation de l'économie et la crise du syndicalisme. *L'Homme et la Société*, no. 121-122, juillet-décembre, 117-130.
- DUFOUR-POIRIER, Mélanie. 2004. *Construction des alliances syndicales internationales: le cas du Mexique*. Mémoire de maîtrise, Service de la gestion des ressources humaines, Montréal, HEC Montréal.
- GOLLBACH, Jochen et SCHULTEN, Thorsten. 2000. «Cross-Border Collective Bargaining Networks in Europe». *European Journal of Industrial Relations*, vol. 6, no. 2, 161-179.
- HARROD, John et O'BRIEN, Robert. 2003. *Global Unions ? Theory and Strategies of Organized Labour in the Global Political Economy*. New York, Routledge.
- HAWORTH, Nigel et RAMSAY, Harvie. 1986. «Matching the multinationals: obstacles to international trade unionism». *The International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 6, no. 2, 55-83.
- HECKER, Steven. 1993. «US Unions, Trade and International Solidarity: Emerging Issues and Tactics». *Economic and Industrial Democracy*, vol. 14, no. 3, 355-367.
- HYMAN, Richard. 1999. «National Industrial Relations Systems and Transnational Challenges: An Essay in Review». *European Journal of Industrial Relations*, vol. 5, no 1, 89-110.
- JACOBI, Otto. 2000. «Transnational trade union cooperation at global and European level: opportunities and obstacles». *European Review of Labour and Research*, vol. 1, 12-28.

- LÉVESQUE, Christian. 2004. *Les alliances syndicales internationales : une piste pour le renouveau syndical ?* Présentation dans le cadre du Colloque international sur le renouveau syndical, Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT), HEC-Montréal, 19 novembre.
- LÉVESQUE, Christian et DUFOUR-POIRIER, Mélanie. 2005. «Building North-South international alliances : evidence from Mexico». *Transfer*, vol. 11, no. 4, 531-547.
- LEVINSON, Charles. 1974. *Le contre-pouvoir multinational : la riposte syndicale*. Paris, Le Seuil.
- LILLIE, Nathan et MARTÍNEZ LUCIO, Miguel. 2004. «International Trade Union Revitalization: The Role of National Union Approaches». Dans *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, C. Frege et J. Kelly (dir.), Oxford, Oxford University Press.
- LITVAK, Isaiah A. et MAULE, Christopher J. 1972. «The Union Response to International Corporations». *Industrial Relations*, vol. 11, no. 1, 62-71.
- MARTINEZ LUCIO, Miguel et WESTON, Syd. 1994. «New Management Practices in a Multinational Corporation : The Restructuring of Worker Representation and Rights?». *Industrial Relations Journal*, vol. 25, no. 2, 110-121.
- MORGAN, Alun et Roger BLANPAIN. 1977. *Incidences des activités des entreprises multinationales sur les relations professionnelles et sur l'emploi: étude des problèmes posés*. Paris, Organisation de coopération et de développement économiques.
- MUNCK, Ronaldo. 2002. *Globalisation and Labour: the new Great Transformation*. New York, Zed Books Ltd.
- NISSEN, Bruce. 1999. *Alliances Across the Border: the U.S. Labour Movement in the Era of Globalization*. Center for Labour Research, Florida International University.
- NORTHRUP, Herbert Roof et ROWAN, Richard. 1979. *Multinational collective bargaining attempts : the record, the cases, and the prospects*. Philadelphie, University of Pennsylvania Press.
- PANKERT, Alfred. 1977. «Les actions internationales de solidarité des travailleurs, quelques problèmes juridiques». *Revue internationale du travail*, vol. 116, no. 1, 75-84.
- PRESS, Mike. 1984. «The lost vision: trade unions and internationalism». Dans *For a New Labour Internationalism: a set of reprints and working papers*, Peter Waterman (dir.), The Hague, Ileri.
- RAMSAY, Harvie. 1997. «Solidarity at Last? International Trade Unionism Approaching the Millenium». *Economic and Industrial Democracy*, vol. 18, no. 4, 503-537.
- REHFELDT, Udo. 1993. «Les syndicats européens face à la transnationalisation des entreprises». *Le mouvement social*, no. 162, janvier-mars, (Lettre du Gerpisa).
- RIISGAARD, Lone. 2005. «International Framework Agreements : A New Model for Securing Workers Rights ?». *Industrial relations*, vol. 44, no. 4, 707-737.
- ROBERTS, Bryan C. 1973. «Multinational Collective Bargaining: A European Prospect ?». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 11, no. 1, 1-19.
- ROWAN, Richard, NORTHRUP, Herbert Roof et O'BRIEN, Rae Ann. 1980. *Multinational Union Organizations in the Manufacturing Industries*. Philadelphia, Industrial Research Unit, Wharton School, University of Pennsylvania.
- ROWAN, Richard et NORTHRUP, Herbert Roof. 1975. *Multinational Bargaining in Metals and Electric Industries: Approaches and Prospects*. Philadelphia: University of Pennsylvania, Wharton School, Industrial Research Unit.

- SEBBENS, Trent D. 2000. «Globalization and International Trade Unions : ‘The Working Have no Country’». *New Zealand Journal of Industrial Relations*, vol. 25, no. 3, 231-257.
- SERVAIS, Jean-Michel. 2000. «Labor Law and Cross-Border Cooperation among Unions». Dans *Transnational Cooperation among Labor Unions*, Michael E. Gordon et Lowell Turner (dir.), Ithaca, New York, ILR Press.
- STEVIS, Dimitris et BOSWELL, Terry. 1997. «Labour : From National Resistance to International» Politics». *New Political Economy*, vol.2, no 1, 93-104.
- STIGLITZ, Joseph E. 2003. *Quand le capitalisme perd la tête*. Paris, Édition Fayard.
- THÉRET, Bruno. 1994. «Quel avenir pour l’État-providence dans un contexte d’intégration des marchés nationaux et de restructuration des territoires politiques ?». Dans *L’Amérique du Nord et l’Europe communautaire: Intégration économique, intégration sociale ?*, Dorval Brunelle et Christian Deblock (dir.), Les Presses de l’Université du Québec, Études d’économie politique.
- ULMAN, Lloyd. 1975. «Multinational Unionism: Incentives, Barriers, and Alternatives». *Industrial Relations*, vol. 14, no. 1, 1-31.
- ULMAN, Lloyd. 1974. «The Rise of the International Union ?». Dans *Bargaining without boundaries: the multinational corporation and international labor relations*, Robert James Flanagan et Arnold Robert Weber (dir.), Chicago, University of Chicago Press.
- WATERMAN, Peter. 1998. *Globalization, Social Movements and the New Internationalism*. Continuum International Publishing Group.
- WILSON, John. 2000. «From «Solidarity» to Convergence: International Trade Union Cooperation in the Media Sector». Dans *Transnational Cooperation among Labor Unions*, Michael E. Gordon et Lowell Turner (dir.), Ithaca, New York, ILR Press, 256-291.
- WINDMULLER, John P. 1979. *The Shape of Transnational Unionism : International Trade Secretariats*. Washington D.C., Foreign Publications Group, International Labor Affairs.
- ZINN, Kenneth. 2000. «Solidarity across Borders: The UMWA's Corporate Campaign against Peabody and Hanson PLC». Dans *Transnational Cooperation among Labor Unions*, Michael E. Gordon et Lowell Turner (dir.), Ithaca, New York, ILR Press, 223-237.