

Sous la direction de
PAUL-ANDRÉ LAPOINTE

DIALOGUE SOCIAL, RELATIONS DU TRAVAIL ET SYNDICALISME

Perspectives historiques
et internationales



**UNIVERSITÉ
LAVAL**

Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi



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

Sous la direction de
PAUL-ANDRÉ LAPOINTE



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



Presses de
l'Université Laval

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

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



Maquette de couverture: Laurie Patry

Conception graphique et mise en pages: Danielle Motard

ISBN: 978-2-7637-3243-5

ISBN PDF: 9782763732442

© Les Presses de l'Université Laval 2016

Tous droits réservés. Imprimé au Canada

Dépôt légal 4^e trimestre 2016

Les Presses de l'Université Laval

www.pulaval.com

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



TABLE DES MATIÈRES

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

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



INTRODUCTION

Paul-André Lapointe

Université Laval, Québec

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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