

Discrimination syndicale et formes d'anti- syndicalisme dans le monde Repères internationaux et parcours de lecture

Thomas Amossé, Jean-Michel Denis

► **To cite this version:**

Thomas Amossé, Jean-Michel Denis. Discrimination syndicale et formes d'anti- syndicalisme dans le monde Repères internationaux et parcours de lecture. Travail et Emploi, DARES, 2017, La discrimination syndicale en question : un panorama international, pp.5-16. <hal-01491093>

HAL Id: hal-01491093

<https://hal-enpc.archives-ouvertes.fr/hal-01491093>

Submitted on 20 Mar 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Introduction

Discrimination syndicale et formes d'antisindicalisme dans le monde

Repères internationaux et parcours de lecture

*Thomas Amossé**, *Jean-Michel Denis***

Le dernier numéro de la revue *Travail et Emploi* l'a montré à partir de la situation française : même dans un pays où la présence syndicale bénéficie du soutien de l'État depuis de nombreuses décennies, les opinions comme les pratiques antisyndicales sont fortement répandues (AMOSSÉ, DENIS, 2016). Elles prennent notamment la forme de discriminations, qui s'exercent aujourd'hui encore fréquemment sur les lieux de travail à l'égard des salariés et des représentants syndiqués. Pour l'étranger, le bilan est encore plus sombre : rares sont les pays où l'activité syndicale et les personnes qui l'exercent bénéficient d'un appui institutionnel à même de compenser l'hostilité des employeurs. Les exemples de découragement et de répression du syndicalisme, quand ce n'est pas son élimination ou son interdiction, abondent. Cette situation montre combien les compromis trouvés après-guerre dans les « économies avancées » ont eu du mal à se diffuser dans le monde, et même à s'y maintenir.

La « liberté d'association », dont les principes sont énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies, est de fait reconnue depuis près de soixante-dix ans. Le droit de s'organiser en syndicats, de négocier collectivement et de faire grève en constitue les piliers. Ils sont posés par deux conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) : la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948) et la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949). Depuis 1998, toutes deux sont intégrées à l'ensemble des huit conventions posant les principes et droits fondamentaux du travail, censées être respectées par tous les États membres. Pour autant, plus de vingt d'entre eux ne les

* Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) ; thomas.amosse@cee-recherche.fr.

** Université Paris Est Marne-la-Vallée ; jean-michel.denis@u-pem.fr.

ont pas ratifiées¹. Et ce nombre passe à plus d'une trentaine pour celle relative au droit syndical, ce qui en fait la moins acceptée des huit conventions fondamentales. La liste des pays concernés témoigne des deux principales formes d'opposition – autoritaire et néolibérale² – au syndicalisme : en Arabie saoudite, en Chine ou en Iran, c'est la liberté politique qui accompagne le syndicalisme qui est redoutée, et réprimée ; aux États-Unis, en Corée du Sud ou en Nouvelle-Zélande, c'est l'association des travailleurs, vue comme une entrave à la liberté économique, qui pose problème.

S'agissant non plus seulement des droits et des principes mais de leur application effective, la situation n'est pas meilleure. Dans le dernier rapport qu'elle consacre à la question, l'OIT montre que les entorses en matière de liberté d'association relèvent tout autant de la responsabilité des pouvoirs politiques que de la concurrence économique mondialisée (2008, p. X, résumé). L'exercice du droit syndical est ainsi pris en étau entre une restriction des libertés politiques et civiques dans nombre d'États autoritaires, certains appartenant à l'ancien bloc communiste, et le souhait de ne pas brider l'économie dans les pays d'orientation néolibérale. C'est précisément cette tension qui sert de fil directeur à notre court (et non exhaustif) panorama introductif de la discrimination et de la répression syndicales dans le monde³. Sont mobilisés à cette fin des rapports d'organisations internationales – comme l'OIT ou la Confédération syndicale internationale⁴ (CSI) – et des travaux de recherche, parfois réalisés en dépit du peu d'informations disponibles⁵. Le numéro proposera ensuite quatre études de cas nationales originales (Royaume-Uni, Canada, Espagne et Turquie), qui rendent compte de façon approfondie de la diversité des formes d'antisindicalisme. Nous en présentons un parcours de lecture en fin d'introduction.

Entre violence politique, contrôle étatique et pressions économiques, la voie étroite du syndicalisme dans les pays en voie de développement

La majorité des pays qui n'ont pas ratifié la convention de l'OIT relative au droit syndical sont, soit des pays en proie à des violences internes, soit des pays qui

1. Sur les 189 États que compte l'OIT : la liste des pays ayant ratifié l'une ou l'autre des conventions peut être obtenue sur le site <http://www.ilo.org>, consulté le 9 novembre 2016.

2. Par ce terme, nous désignons ici à la fois un mode d'organisation économique et une doctrine politique qui se sont développés à partir des années 1970 en s'appuyant sur les préceptes de l'économie néoclassique qu'ont par exemple portés Milton Friedman et Friedrich Hayek. Il va de soi que la notion mérite une définition et une discussion bien plus approfondies que cette introduction ne le permet.

3. Ces quelques pages ne prétendent aucunement à l'exhaustivité. Il s'agit ici de fournir aux lecteurs des éléments permettant de comprendre les conditions dans lesquelles l'activité syndicale peut, ou non, s'exercer dans le monde.

4. Il s'agit de la première organisation syndicale internationale, créée en 2006, qui représente d'après ses propres comptages quelque 175 millions d'adhérents dans 156 pays (CSI, 2013).

5. Nous le verrons, dans de nombreuses régions du monde, l'absence de liberté syndicale est de fait un corollaire de l'absence de liberté d'expression, comme le montre par exemple l'évolution de la situation en Turquie.

peuvent être qualifiés de régimes autoritaires. Dans ces États, le syndicalisme n'est pas nécessairement absent : d'après la veille effectuée par la CSI auprès de quatre-vingt-sept pays particulièrement exposés à une violation des droits syndicaux (2013), aucun n'interdit formellement les organisations syndicales. Mais les violences sont telles à leur égard que l'activité syndicale ne peut y être exercée qu'au péril de sa vie : c'est par exemple le cas du Guatemala et de la Colombie, où les assassinats de syndicalistes se comptent par dizaines (*ibid.*, p. 20 et 50).

Dans les pays moins marqués par les violences politiques, celles s'exerçant contre les syndicalistes sont également moindres. Mais le syndicalisme n'y est pas pour autant libre. Il est sous contrôle en l'absence de cadre démocratique. Ce qui est redouté, ce n'est alors pas tant que les syndicats freinent le développement économique, mais qu'ils encouragent les aspirations à plus de liberté et soient ainsi un facteur de troubles pour les pouvoirs en place. La répression syndicale peut alors prendre deux formes : des mesures de rétorsion à l'égard des syndicats indépendants, quand ils existent et la promotion de syndicats liés au pouvoir. Ainsi, selon la CSI, au Zimbabwe : « Les forces de sécurité s'ingèrent régulièrement dans les activités syndicales [...] à la suite de déclarations critiques sur les politiques gouvernementales », tout comme « en Iran [où] le gouvernement [...] a interdit aux syndicats de critiquer les politiques économiques » (*ibid.*, p. 8-9). L'ingérence des pouvoirs publics peut donc reposer sur la force. Mais elle peut aussi s'appuyer sur le droit, comme en Géorgie où, suite à son arrivée au pouvoir en 2006, le gouvernement du président Saakachvili a « vidé de sa substance le Code du travail en violation directe des conventions de l'OIT [...] que la Géorgie a pourtant ratifiées » (*ibid.*, p. 33).

En Chine, c'est une autre forme de contrôle du syndicalisme qui a été suivie et l'histoire politique permet de comprendre la situation de monopole syndical du pays. Comme le relève Chloé FROISSART :

« Bien que la Chine n'ait cessé d'évoluer vers une économie capitaliste depuis la réintroduction de l'économie de marché en 1978, le système institutionnel et idéologique qui régit les relations professionnelles demeure profondément ancré dans son passé communiste. [...] Il n'existe [...] pas de liberté syndicale ni de droit de grève. La Fédération nationale des syndicats chinois (FNSC), organisation de masse créée par le Parti et qui lui est toujours entièrement subordonnée, réunit tous les syndicats. Si la Loi sur les syndicats (1992, révisée en 2001) leur donne le droit de se former au niveau des usines, c'est à la condition qu'ils obtiennent l'approbation des échelons supérieurs de la FNSC et qu'ils reconnaissent son rôle dirigeant. Aussi toute tentative de fonder un syndicat indépendant a-t-elle toujours été sévèrement réprimée. »

(FROISSART, 2014, p. 44 et 45)

Dans un vaste ensemble de pays, le contrôle politique du syndicalisme ne vise pas seulement à contenir la liberté d'expression des travailleurs et à prévenir les aspirations démocratiques. Il cherche aussi parfois à éviter que les syndicats ne gênent les intérêts économiques liés au pouvoir, comme dans certaines grandes entreprises nationales ou des secteurs considérés comme vitaux pour l'économie. C'est par exemple le cas

en Russie où l'une des plus grandes compagnies pétrolières du pays a menacé de renvoi des travailleurs qui tentaient d'adhérer à des syndicats (CSI, 2013, p. 73). Des situations proches sont observées dans des régimes autoritaires qui entendent protéger des investissements de multinationales exploitant les ressources du pays ou ayant délocalisé certains sites de production. Ainsi, malgré des améliorations récentes du droit syndical, Myanmar (la Birmanie) se caractérise toujours par des possibilités très limitées pour les travailleurs d'améliorer leurs conditions de travail en s'organisant collectivement (*ibid.*, p. 24-25).

Mais c'est bien au-delà des seuls régimes autoritaires que le fonctionnement de l'économie pèse sur les libertés syndicales. L'Inde, parfois considérée comme la plus grande démocratie du monde en raison des élections législatives qui s'y tiennent librement depuis 1951, en fournit un exemple frappant. Le pays n'a ratifié aucune des deux conventions de l'OIT relatives à la liberté d'association. Les droits d'organisation, de négociation collective et de grève y sont limités tant au niveau de la législation que de la pratique : dans les nouveaux secteurs de l'économie, comme les centres d'appels ou les télécommunications, les employeurs entravent souvent la formation des syndicats ; dans les exploitations produisant du thé ou sur les sites de production d'entreprises étrangères, les employeurs mettent fréquemment en place des *lock-out*⁶ pour répondre aux grèves ; plus grave encore, chaque année des milliers de personnes sont arrêtées et détenues en raison de conflits du travail (CSI, 2011). De nombreux pays, dont des démocraties, sont ainsi amenés à limiter les libertés syndicales pour préserver leur place dans la division internationale du travail : les entreprises étrangères exigent que soit maintenu un strict contrôle des coûts de production, donc des salaires, et ne souhaitent pas avoir à engager d'investissements coûteux pour améliorer les conditions de travail.

Offensive néolibérale et inflexion sociale-démocrate, le syndicalisme en sursis dans les économies avancées

L'influence de l'économie sur la conduite, et parfois même sur l'existence de l'action syndicale, s'exerce au cœur du néolibéralisme. Elle s'est tout particulièrement développée aux États-Unis depuis la fin des années 1970, même si des organisations liées au patronat visant à limiter l'influence des syndicats de salariés ont été créées antérieurement, dès 1965, comme le *Labor Study Group*⁷. La brutale offensive anti-syndicale connue alors par l'industrie américaine poursuivait deux buts : la désyndicalisation des entreprises où les salariés étaient organisés collectivement et l'absence d'implantation syndicale sur de nouveaux lieux de travail. Rick FANTASIA et Kim VOSS

6. Le *lock-out* est la fermeture provisoire d'un site de production, décidée par l'employeur pour répondre à un conflit collectif. Cette forme de « grève patronale » est interdite en France et dans la plupart des pays européens.

7. Et même si la répression du mouvement syndical est inscrite au cœur de l'histoire sociale américaine (ZINN, 2002).

(2004, p. 71) le montrent : les votes de « décertification⁸ » ont fortement crû à partir de 1977. Rapportées au nombre déclinant d'entreprises syndiquées, les atteintes au droit syndical ont également progressé sur cette période (*ibid.*, p. 74).

L'activité d'« empêchement syndical⁹ » s'est ainsi construite comme un secteur économique à part entière aux États-Unis, comprenant des consultants, des juristes, des psychologues du travail et des entreprises de gestion de crise (LOGAN, 2006). À l'image de l'emblématique *West Coast Industrial Association*, les techniques mises en œuvre par ces entreprises s'apparentent à une forme de « terrorisme économique au travail » comme l'indiquent les documents analysés par Rick FANTASIA (2001, p. 8-17). Les pratiques dont il fait état en attestent puisqu'il y est question de l'art de briser les grèves, de manœuvres dilatoires afin de freiner les recours juridiques, de la surveillance, du fichage et du licenciement des salariés syndiqués, des investissements différenciés dans les sites de production selon leur degré de syndicalisation, des contre-campagnes de syndicalisation, etc. Tous les moyens sont bons pour éviter qu'un syndicat ne s'implante ou ne se maintienne dans l'entreprise ou l'établissement. Au milieu des années 2000, les trois quarts des entreprises faisant face à un « risque syndical¹⁰ » ont toujours recours à des prestataires qui appliquent ces méthodes (LOGAN, 2006), la proportion ayant même été de neuf sur dix dans les années 1980 et 1990 (FANTASIA, 2001, p. 13). Dans un récent numéro d'*Agone*, Émilien JULLIARD (2013) montre que ces pratiques ont bien toujours cours.

Cette offensive patronale contre les syndicats de salariés a bénéficié aux États-Unis d'une certaine bienveillance – et même d'encouragements – de la part des pouvoirs publics. En effet, depuis le *National Labor Relations Act* qui a reconnu le statut légal des syndicats en 1935 et a ainsi interdit les pratiques déloyales utilisées par les employeurs à leur encontre, les amendements prévus dans la loi Taft-Hartley de 1947 et de nombreuses décisions de la Cour suprême ont de fait limité le droit à la syndicalisation (PELTZMAN, 2014). Tout récemment, bien que soutenue par le parti démocrate, la réforme fédérale de l'*Employee Free Choice Act* n'a finalement pas été votée en 2009. Elle entendait renforcer les pénalités financières contre les entreprises ne respectant pas le droit syndical. L'asymétrie des ressources économiques affaiblit ainsi de plus en plus les capacités d'organisation des confédérations syndicales, qui ne disposent par ailleurs pas de financements publics et n'ont plus, dans un nombre croissant d'États, le droit d'exiger des cotisations des salariés qu'ils représentent¹¹ (*ibid.*). Malgré une

8. Ces élections sont engagées par les employeurs qui entendent mettre en minorité les organisations syndicales dans leur entreprise et ainsi revenir sur l'obligation qu'ils ont à négocier avec elles pour la détermination des salaires et des conditions de travail.

9. Littéralement *union avoidance industry* en américain.

10. Sont ainsi désignées les entreprises ou administrations où des syndicats cherchent à s'implanter, qui sont de l'ordre de 1 500 par an entre 2006 et 2015 d'après les rapports annuels du *National Labor Relations Board* (données accessibles à l'adresse <https://www.nlr.gov>). Le taux de syndicalisation est de 11 % en 2015 (6 % dans le secteur privé) après avoir dépassé les 20 % jusqu'au début des années 1980 (données accessibles à l'adresse <https://www.bls.gov>).

11. La volonté d'asphyxier financièrement les syndicats en les poursuivant en justice suite aux grèves qu'ils organisent, au nom du coût supporté par les employeurs, n'est pas spécifique aux États-Unis. De telles pratiques ont par exemple été observées au Royaume-Uni et, tout récemment, en Corée du Sud.

tentative de relance du mouvement syndical à l'orée du millénaire marquée par des campagnes de mobilisation s'appuyant sur les communautés locales et parfois sur les clients, comme dans le commerce et la restauration (TURNER *et al.*, 2001 ; HOQUELET, 2014 pour une illustration récente), le déséquilibre des forces semble bel et bien durable, et au désavantage des syndicats.

C'est que derrière le jeu politique se cache une bataille idéologique, qui a initialement opposé les spécialistes des sciences économiques, et que l'on peut schématiquement retracer en deux séquences. Dans un premier temps, comme le rappelle Gerald FRIEDMAN (2013), les sciences économiques ont été dominées par les institutionnalistes, à l'image d'un Richard Ely, fondateur de l'*American Economic Association* en 1885, qui défendit les syndicats dans les années 1930 contre la doctrine du « laissez-faire » et le pouvoir des très grandes entreprises. Ce n'est que dans un second temps, avec l'avènement de l'économie néoclassique, quatre décennies plus tard, que les syndicats ont été majoritairement considérés comme des obstacles au libre fonctionnement du marché du travail. Des néoinstitutionnalistes tels que Richard FREEMAN et James MEDDOFF (1984) ont certes avancé que les avantages (notamment salariaux) négociés par les syndicats avaient comme contrepartie la productivité plus élevée des travailleurs plus stables et mieux organisés. Mais leurs positions sont restées minoritaires au sein des économistes du travail. Elles sont en tout cas insuffisantes, d'un point de vue normatif, pour contrer le puissant mouvement antisindical qui se diffuse, non seulement dans les usines et les fermes des pays en voie de développement, mais aussi dans les économies avancées.

L'ouvrage de synthèse coordonné par Gregor GALL et Tony DUNDON (2013) en donne plusieurs exemples édifiants, qui montrent les campagnes « au vitriol¹² » conduites contre les syndicats en Corée du Sud, au Royaume-Uni ou encore en Australie. Dans ce dernier pays, Rae COOPER et ses coauteurs (2009) ont précédemment mis en évidence la responsabilité des gouvernements conservateurs en fonction entre 1996 et 2007, qui ont incité et parfois même fait pression sur les employeurs afin qu'ils développent des stratégies antisyndicales. De nouveaux marchés s'ouvrent ainsi pour les entreprises américaines de l'*union avoidance industry*, qui font face au déclin de leur marché domestique (LOGAN, 2006). Au-delà d'un possible effet direct (négatif) de la mondialisation et de la financiarisation sur la syndicalisation (VACHON *et al.*, 2016), ces entreprises concourent à l'internationalisation de l'antisindicalisme. Elles contribuent à la diffusion d'un dogme qui s'appuie sur les thèses économiques néoclassiques au sein desquelles les syndicats sont présentés comme des ententes anticoncurrentielles qui diminuent la performance économique des entreprises¹³, ce qu'elles ne pourraient plus se permettre dans une économie ouverte.

12. Des *vitriolics campaigns* selon les termes des coordonnateurs.

13. Au niveau macro-économique, selon certaines des doctrines qui inspirent au milieu des années 1990 l'Organisation pour la coopération et le développement économique (LAYARD *et al.*, 1991), les systèmes de relations professionnelles favorisant la présence de syndicats sont considérés comme à même de peser négativement sur l'économie des pays concernés, en raison de leur tendance inflationniste qui déplacerait le niveau de chômage structurel.

Les derniers développements de cette bataille idéologique voient s'affronter de nouveaux principes et droits fondamentaux. Ce n'est plus seulement le collectif (toujours suspect) et l'individuel (préférable) qui sont opposés, mais la liberté de s'associer (comme travailleur) et celle d'entreprendre, de produire et de commercer (comme employeur). C'est désormais la liberté d'expression qui est mobilisée pour remettre en cause la légitimité des conventions de l'OIT relatives au droit d'association. L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a ainsi récemment changé de position concernant les campagnes d'antisindicalisation (COMPA, 2013) : elle revendique la reconnaissance à l'échelle internationale des méthodes actuellement en vigueur aux États-Unis, demandant par exemple le droit pour les employeurs d'organiser des réunions d'information obligatoires afin d'indiquer aux salariés les conséquences négatives qu'aurait la présence syndicale dans leur entreprise¹⁴. L'antisindicalisme serait donc bien plus qu'une opinion. Il deviendrait une information que les employeurs peuvent et doivent même partager avec l'ensemble des salariés¹⁵, quitte à violer en pratique les principes de liberté d'association posés par l'OIT. Sur le plan des principes, cette offensive est fondamentale : elle nie toute spécificité à la position de subordination instaurée par la condition salariale, suivant en cela le courant des *Law and Economics* qui s'est développé depuis les années 1970 (SUIPOT, 2015). Face à cette tentative patronale d'étendre la vision états-unienne comme un nouveau standard international, les organisations syndicales en reviennent à la position de l'OIT, rappelant que la liberté d'expression en entreprise doit s'arrêter là où commence le droit des travailleurs à s'organiser (COMPA, 2013, p. 19).

Dans ce contexte, l'Europe, notamment dans sa partie occidentale et continentale, apparaît comme un îlot de protection institutionnelle du syndicalisme¹⁶. Même si l'on est désormais bien loin de son apogée des années 1960 à 1985 (PIGENET *et al.*, 2005), il y est globalement soutenu par les partis sociaux-démocrates et la gauche anticapitaliste. Et il reste une composante centrale de la régulation paritaire (avec les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs) de l'emploi, du travail et de la protection sociale. Élément d'une démocratie sociale prévoyant un droit d'expression pour ses salariés, le syndicalisme indépendant est majoritairement considéré comme un bien public faisant partie d'un modèle social où il n'est pas seulement question de liberté et de performance économiques, mais aussi de justice sociale avec une maîtrise des inégalités de revenus, et une attention à la précarité des emplois et à la soutenabilité

14. Il s'agit des *captive audience meetings*, réunions reconnues comme légales aux États-Unis en 1992 (PELTZMAN, 2014) et dont l'OIE entendrait exporter le modèle (cf. le dossier spécial qu'a consacré en 2008 la revue *Comparative Labour Law and Policy Journal* à cette thématique ["The Captive Audience", n° 29]).

15. Ces réunions seraient un devoir pour les employeurs, dans la mesure où ils ont à cœur de défendre les intérêts de leurs salariés (cf. OIE [2011], "A Response by the International Organisation of Employers to the Human Rights Watch Report 'A Strange Case: Violations of Workers' Freedom of Association in the United States by European Multinational Corporations'", publié dans un numéro spécial de la revue *International Labour and Social Policy Review*, http://www.uschamber.com/sites/default/files/comments/IOE_HRW_Response.pdf, consulté le 9 novembre 2016).

16. Ce n'est heureusement pas le seul continent où les systèmes de relations professionnelles admettent la présence de syndicats, certes avec des spécificités nationales, comme au Japon, au Costa Rica ou en Argentine (dans ce dernier cas, après des décennies d'affaiblissement institutionnel dans les années 1980 et 1990).

du travail. La possibilité dont bénéficient les salariés de s'organiser collectivement et de s'exprimer fait ainsi partie des indicateurs européens de qualité de l'emploi depuis le sommet de Laeken de 2001. Elle est très largement reconnue et défendue dans le droit communautaire : l'ensemble des pays de l'Union a ratifié les conventions n° 87 et n° 98 de l'OIT ; et contrairement à la situation états-unienne¹⁷, l'engagement syndical est retenu comme un motif possible de discrimination et protégé à ce titre par le droit communautaire¹⁸. La différence des approches juridiques du syndicalisme de part et d'autre de l'Atlantique se traduit d'un point de vue lexical : la notion de discrimination syndicale est principalement utilisée en Europe, et singulièrement en France, alors que c'est la catégorie d'antisindicalisme (*anti-unionism*) qui est privilégiée aux États-Unis, et sur le plan international.

L'Union européenne n'est cependant pas un havre de paix sociale. La diversité des modèles sociaux et des régimes politiques, qui s'est récemment accrue, illustre les obstacles rencontrés par le syndicalisme aujourd'hui. D'une part, selon la veille effectuée par la CSI (2012), la crise financière de 2008 a eu des conséquences négatives sur la négociation collective : les systèmes de négociation collective à employeurs multiples et les mécanismes d'extension ont notamment été affaiblis au Portugal, en Grèce ou encore en Espagne. La diffusion de l'orthodoxie libérale en matière économique a, semble-t-il, également fragilisé le syndicalisme en Allemagne (BEHRENS, DRIBBUSCH, 2013) – pays pourtant profondément attaché au paritarisme avec le recul de l'État qui a suivi la Seconde Guerre mondiale – ou dans des pays de tradition sociale-démocrate comme la Suède. Et s'il est difficile d'anticiper les conséquences du Brexit, les arguments électoraux en sa faveur ont fréquemment mis en avant le souhait de s'écarter d'une Europe jugée trop bureaucratique, notamment en matière sociale, et pas assez libérale économiquement. D'autre part, l'arrivée au pouvoir de gouvernements autoritaires comme en Hongrie s'est accompagnée d'un renforcement des discriminations, des violations des libertés syndicales et des obstacles au droit de grève. La restriction du droit de grève est d'ailleurs l'un des moyens actuellement le plus fréquemment utilisé pour lutter contre le syndicalisme en Europe, y compris occidentale comme aux Pays-Bas ou au Royaume Uni¹⁹.

17. Outre-Atlantique, l'évolution du droit tend à faire des caractéristiques ne résultant pas d'un choix individuel (comme le sexe, l'âge, l'ethnicité), les seules à entrer pleinement dans le registre du droit des discriminations.

18. Même si certains pays, comme le Royaume-Uni, n'ont pas intégré le motif syndical dans leur transcription des directives européennes relatives à l'égalité de traitement et à la lutte contre les discriminations.

19. Le Comité européen des droits sociaux, qui veille à l'application de la Charte sociale du Conseil de l'Europe, a ainsi rendu plusieurs avis négatifs ces dernières années sur des pays où le respect des libertés syndicales se dégrade à travers les atteintes au droit de grève.

Parcours de lecture : quatre formes d'antisyndicalisme, entre volontés patronales et menaces politiques

La situation du syndicalisme dans le monde est donc aujourd'hui bien éloignée des vœux formés en sa faveur dans l'immédiat après-guerre. Elle a quelque chose de paradoxal. Son principe est reconnu comme un droit fondamental des travailleurs par une large majorité de pays ; et, avec ses plusieurs centaines de millions de membres²⁰, le mouvement syndical est l'une des forces démocratiques les plus importantes dans le monde. Cependant, il semble plus que jamais fragile, menacé qu'il est par l'alliance des deux figures symboliques que sont l'État et le Marché. Le syndicalisme a indéniablement profité du mouvement d'ouverture démocratique et d'expansion économique des premières décennies de l'après-guerre. Mais il a subi ensuite les effets de la crise économique démarrée au milieu des années 1970²¹ et l'avènement d'un néolibéralisme économique qui s'accommode mal de contre-pouvoirs au sein des organisations économiques. À la différence des actionnaires, les syndicats n'ont jamais réussi à s'imposer comme des interlocuteurs incontournables pour les directions d'entreprise. Par ailleurs, le maintien, parfois le renouvellement, des régimes autoritaires (y compris en Europe, comme en Hongrie, ou à ses portes, comme en Turquie, cf. *infra*) n'a pas davantage permis que se développe un syndicalisme indépendant.

Dans ce contexte, le droit est d'une aide mineure : il est fragilisé, voire en passe d'être désarmé par la puissante offensive normative conduite dans les pays néolibéraux ; et il est sous contrôle dans les pays non démocratiques. Aussi, dès lors que l'on entend dresser un panorama international, c'est moins la discrimination syndicale qu'il s'agit d'analyser – comme nous l'avons fait dans le dernier numéro de la revue à propos de la situation française – que l'antisyndicalisme sous toutes ses formes. Ce faisant, les articles du présent numéro montrent les dimensions fondamentalement politique et sociale du syndicalisme, abordé aujourd'hui trop souvent sous les seuls angles économique et juridique.

Dans sa contribution, Steve Jefferys brosse à grands traits une histoire de l'antisyndicalisme patronal au Royaume-Uni. Il y rappelle que l'hostilité de nombreux employeurs britanniques à l'égard de la représentation syndicale n'est pas un phénomène nouveau, mais qu'elle est restée minoritaire pendant un siècle, de 1870 à 1970. Selon ses termes, la période de reconnaissance mutuelle (entre employeurs et syndicats) et du « volontarisme consenti », qui dominaient alors la régulation des rapports de travail et la négociation collective au Royaume-Uni, s'est achevée au début des années 1980, quand la doctrine néolibérale est devenue hégémonique sur les plans économique et politique. Le « volontarisme asymétrique » qui prit alors place vit se renforcer les pratiques directes comme indirectes de discrimination syndicale et, plus largement, d'antisyndicalisme. Bien qu'interdit, le phénomène de *blacklisting* – qui

20. Si l'on tient compte à la fois des adhérents aux syndicats affiliés à la CSI et à la Fédération syndicale mondiale (FSM).

21. Et la transformation de la structure de l'économie et du marché du travail (PERNOT, 2010).

consiste à ficher les travailleurs syndiqués afin d'éviter qu'ils ne puissent trouver un emploi – y occupe une place de choix, à côté des sanctions et des licenciements prononcés à leurs égards, des tentatives visant à empêcher l'implantation de syndicats ou à les marginaliser par des procédures d'information-consultation contrôlées par les employeurs, ou enfin d'actions de *lobbying* exercées auprès des députés pour qu'ils durcissent la législation.

S'intéressant à la situation du Canada, Marie-Ève Bernier et Mélanie Laroche analysent quant à elles la jurisprudence relative à 145 entreprises condamnées pour avoir eu recours à des stratégies antisyndicales au Québec et en Ontario. Elles établissent la vaste palette des pratiques patronales mises en œuvre pour éviter l'implantation ou le maintien d'un syndicat : certains employeurs améliorent la situation des travailleurs de façon à affaiblir leur volonté de s'organiser collectivement ; d'autres essaient d'orienter les salariés vers une forme de syndicalisme peu contestataire ; d'autres encore, de façon plus directe et brutale, décident d'installer un climat de peur, fait de menaces, d'intimidations et de sanctions ; enfin, certains utilisent tous les moyens légaux à leur disposition pour éviter qu'un syndicat ne soit reconnu juridiquement. À partir de leur corpus, les deux auteurs soulignent que les employeurs canadiens, à l'identique de ce que l'on peut observer aux États-Unis, ont une nette préférence pour les stratégies les plus agressives, qui cherchent à empêcher les syndicats de s'implanter ou à les supprimer quand ils existent.

Revenant quelques décennies en arrière, Enrique Martín-Criado et Pilar Carvajal-Soria proposent une analyse de la répression syndicale dans le secteur de la grande distribution espagnole depuis l'avènement de la démocratie en 1975. Celle-ci fait écho aux pratiques autoritaires héritées de la dictature franquiste : elle s'appuie sur un puissant système de contrôle exercé par la hiérarchie sur les travailleurs et s'accompagne de syndicats « maison » dont l'implantation permet de contrer toute volonté de voix indépendante. L'organisation du travail est ainsi fondée sur un système autoritaire de dons et de contre-dons : les conditions de travail sont présentées par la direction comme des contre-dons discrétionnaires en échange d'une soumission et d'une disponibilité totales exigées des employés. La faiblesse du droit permet de sanctionner les employés proches des syndicats opposés à la direction, assurant ainsi l'hégémonie de syndicats maison qui, par ailleurs, ont réussi à imposer une forte flexibilisation des horaires dans les conventions collectives en accordant des horaires favorables à leurs seuls mandants.

Dans sa contribution, Isil Erdinc s'attache enfin à étudier les pratiques discriminatoires et les stratégies de résistance contre la discrimination syndicale en Turquie. L'auteure se focalise sur la période récente, celle du gouvernement du Parti de la justice et du développement (*Adalet ve Kalkınma Partisi*, AKP), qui est au pouvoir depuis 2002. Elle s'interroge sur la pérennisation de la discrimination syndicale malgré les réformes juridiques d'inspiration européenne engagées jusqu'à l'année dernière, le pays étant alors officiellement en voie de démocratisation. À partir d'une enquête originale menée entre 2011 et 2015, l'auteure met en évidence les trois fronts contre lesquels les syndicats indépendants ont à lutter : les employeurs, mais aussi, et surtout, le gouvernement

et certains syndicats qui lui sont liés. Deux manières de résister, apparemment opposées, développées par les syndicats indépendants sont ensuite présentées : la première s'appuie sur les organisations étrangères ou internationales ; la seconde, à l'inverse, donne toute sa place aux ressources locales. Si elles ne sont ainsi pas totalement démunies, ces organisations syndicales apparaissent bien malmenées par le contexte politique, et c'est certainement encore plus le cas depuis les événements de cet été.

Ces quatre études de cas nous semblent illustrer les termes de l'opposition qui a structuré notre introduction, d'un syndicalisme mis à mal par les régimes autoritaires comme par l'économie néolibérale. À défaut d'inviter à l'optimisme, elles sont édi-fiantes. Si les méthodes employées contre les syndicalistes diffèrent par leur usage de la force et du droit, elles ont pour point commun leur violence, matérielle ou morale. Elles attestent, s'il en est besoin, du caractère profondément politique de l'antisyndicalisme.

BIBLIOGRAPHIE

AMOSSÉ T., DENIS J.-M. (coordination et introduction) (2016), « La discrimination syndicale en question : la situation en France », *Travail et Emploi*, n° 145.

BEHRENS M., DRIBBUSCH H. (2013), "Anti-Unionism in a Coordinated Market Economy: The Case of Germany", in Gall G., Dundon T. (dir.) (2013), *Global Anti-Unionism: Nature, Dynamics, Trajectories and Outcomes*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp. 83-103.

COMPA L. A. (2013), *Free Speech and Freedom of Association: Finding the Balance* [Electronic version], Bruxelles, Confédération syndicale internationale (CSI/ITUC), disponible en ligne : <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intl/265>, consulté le 15 novembre 2016.

CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE (CSI, ITUC) (2011), *Internationally Recognised Core Labour Standards in India: Report for the WTO General Council Review (Geneva, 14 and 16 September)*, disponible en ligne : <https://www.ituc-csi.org/internationally-recognised-core,9698>, consulté le 15 novembre 2016.

CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE (CSI, ITUC) (2012), *Rapport des violations des droits syndicaux, Europe – Introduction*, disponible en ligne : <http://survey.ituc-csi.org/Europe-intro.html?lang=fr>, consulté le 15 novembre 2016.

CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE (CSI, ITUC) (2013), *Pays à risque : violations des droits syndicaux*, disponible en ligne : http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2013_fr_final.pdf, consulté le 15 novembre 2016.

COOPER R., ELLEM B., BRIGGS C., BROEK (VAN DEN) D. (2009), "Anti-Unionism, Employer Strategy, and the Australian State, 1996-2005", *Labour Studies Journal*, vol. 34, n° 3, pp. 339-362.

FANTASIA R. (2001), « Dictature sur le prolétariat. Stratégies de répression et travail aux États-Unis », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 138, pp. 3-18.

FANTASIA R., VOSS K. (2004), *Hard Work. Remaking the American Labor Movement*, Berkeley, University of California Press.

- FREEMAN R. B., MEDOFF J. L. (1984), *What Do Unions Do?*, New York, Basic Books.
- FRIEDMAN G. (2013), “Economists Turn against Unions: Historical Institutionalism to Neo-classical Individualism”, in Gall G., Dundon T. (dir.) (2013), *Global Anti-Unionism: Nature, Dynamics, Trajectories and Outcomes*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp. 63-80.
- FROISSART C. (2014), « L'émergence de négociations collectives autonomes en Chine », *Critique internationale*, n° 65, pp. 43-63.
- GALL G., DUNDON T. (dir.) (2013), *Global Anti-Unionism: Nature, Dynamics, Trajectories and Outcomes*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- HOCQUELET M. (2014), « Grande distribution globale et contestations locales : les salariés de Walmart entre restructurations discrètes et nouvelles stratégies syndicales », *Travail et Emploi*, n°137, pp. 85-103.
- JULLIARD É. (2013), « Les syndicats américains face aux stratégies managériales d'entrave du syndicalisme », *Agone*, n° 50, pp. 89-114.
- LAYARD R., NICKELL S., JACKMAN R. (1991), *Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford, Oxford University Press.
- LOGAN J. (2006), “The Union Avoidance Industry in the United States”, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 44, n° 4, pp. 651-675.
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) (2008), *Liberté d'association : enseignements tirés de la pratique, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Rapport du directeur général, Genève, Bureau International du Travail, disponible en ligne : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_096123.pdf, consulté le 15 novembre 2016.
- PELTZMAN D. (2014), « Pouvoir et gouverner : le cas du syndicalisme aux États-Unis », *Mémoire(s), identité(s), marginalité(s) dans le monde occidental contemporain*, n° 11, disponible en ligne : <http://mimmoc.revues.org/1610>, consulté le 15 novembre 2016.
- PERNOT J.-M. (2010), *Syndicats : lendemains de crise ?*, nouvelle éd. revue et augmentée, Paris, Gallimard.
- PIGENET M., PASTURE P., ROBERT J.-L. (2005), *L'Apogée des syndicalismes en Europe occidentale : 1960-1985*, Paris, Publications de la Sorbonne.
- SUPIOT A. (2015), *La Gouvernance par les nombres. Cours au Collège de France*, Nantes, Institut d'études avancées de Nantes ; Paris, Fayard.
- TURNER L., KATZ H. C., HURD R. W. (2001), *Rekindling the Movement: Labor's Quest for Relevance in the Twenty-First Century*, Ithaca, London, ILR Press.
- VACHON T. E., WALLACE M., HYDE A. (2016), “Union Decline in a Neoliberal Age: Globalization, Financialization, European Integration, and Union Density in 18 Affluent Democracies”, *Socius*, vol. 2, pp. 1-22.
- ZINN H. (2002), *Une Histoire populaire des États-Unis d'Amérique. De 1492 à nos jours*, Marseille, Agone ; Montréal, Lux.