

L'influence des institutions sur l'action syndicale durant la crise de la construction navale en France et au Québec

Reynald Bourque

Volume 50, numéro 3, 1995

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/051033ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/051033ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Bourque, R. (1995). L'influence des institutions sur l'action syndicale durant la crise de la construction navale en France et au Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 50(3), 531–549. <https://doi.org/10.7202/051033ar>

Résumé de l'article

Cet article traite de l'influence des systèmes nationaux de relations industrielles sur l'action syndicale dans la construction navale en France et au Québec durant la période de crise des années 1970 et 1980. Nos analyses révèlent que malgré la convergence des revendications présentées par les syndicats en France et au Québec pour atténuer les effets de cette crise sur l'emploi, les actions mises en oeuvre par les organisations syndicales dominantes dans les chantiers navals français et québécois sont de nature et de portée substantiellement différente.

L'influence des institutions sur l'action syndicale durant la crise de la construction navale en France et au Québec

REYNALD BOURQUE

Cet article traite de l'influence des systèmes nationaux de relations industrielles sur l'action syndicale dans la construction navale en France et au Québec durant la période de crise des années 1970 et 1980. Nos analyses révèlent que malgré la convergence des revendications présentées par les syndicats en France et au Québec pour atténuer les effets de cette crise sur l'emploi, les actions mises en œuvre par les organisations syndicales dominantes dans les chantiers navals français et québécois sont de nature et de portée substantiellement différentes.

La thèse centrale de cet article est que le cadre légal et institutionnel des systèmes nationaux de relations industrielles délimite dans une large mesure le champ et les moyens d'action des organisations syndicales. Il ressort de nos analyses que la détérioration du contexte économique de la construction navale en France et au Québec au cours des décennies 1970 et 1980 a suscité des revendications syndicales très voisines en matière de protection de l'emploi dans les deux pays. Toutefois, les moyens d'action mis en œuvre par les syndicats français et québécois pour défendre l'emploi, notamment à l'occasion des conflits du travail, sont très différents d'un pays à l'autre. Le cadre juridico-institutionnel des relations du travail et plus spécifiquement les règles constitutives de l'acteur syndical, le régime

-
- BOURQUE, R., professeur agrégé, École de relations industrielles de l'Université de Montréal.
 - Nous remercions notre collègue Michel Brossard pour ses commentaires sur une version préliminaire de cet article.

juridique et institutionnel de la négociation collective et du règlement des conflits, ont influencé dans une large mesure le choix des moyens de l'action syndicale dans les deux pays. Les institutions occupent donc une place centrale dans notre analyse comparative de l'action syndicale en France et au Québec, en tant que « règles du jeu » des systèmes de relations industrielles.

Nous voulons mettre en lumière l'influence du cadre institutionnel des relations industrielles à travers une analyse comparative de l'action syndicale dans la construction navale en France et au Québec durant la période de crise des années 1970 à 1990. Comme le souligne Dunlop (1958 : 25), les comparaisons internationales menées au niveau d'une même industrie permettent de circonscrire l'impact des facteurs institutionnels sur les relations industrielles en contrôlant certains effets attribuables aux contextes économiques et technologiques. Le statut des salariés et de leurs organisations à l'intérieur du système de relations industrielles est déterminé selon Dunlop par un réseau de règles touchant la reconnaissance et la représentation syndicales, les droits et obligations de l'employeur et du syndicat en matière de négociation collective, le cadre juridique et institutionnel de l'exercice du droit de grève et de lock-out, et les procédures de règlement pacifique des conflits d'intérêt (Dunlop 1958 :100-115). Notre analyse comparative suggère que les formes de l'action syndicale dans la construction navale en France et au Québec sont tributaires de ces règles fixant le statut, le rôle et le pouvoir des organisations syndicales dans chacun des pays.

Notre présentation comporte trois parties. Dans la première partie, nous proposons un cadre d'analyse comparative des principales caractéristiques de l'action syndicale dans différents systèmes de relations industrielles inspiré dans une large mesure des travaux théoriques de Dunlop (1958) et de Poole (1986). Dans la seconde partie, nous évaluons la pertinence de notre cadre théorique à partir d'une comparaison de l'action syndicale dans la construction navale durant la période de crise des années 1970 et 1980. Dans la troisième partie, nous discutons de la contribution de l'approche institutionnaliste à l'analyse comparative des systèmes de relations industrielles.

L'APPORT DES COMPARAISONS INTERNATIONALES À L'ANALYSE DE L'ACTION SYNDICALE

Les comparaisons internationales dans le domaine des relations industrielles ont pour objet l'étude d'un même phénomène dans plusieurs pays, et visent à identifier et expliquer les similitudes et les différences observées en regard du phénomène sous étude (Bamber et Lansbury 1987 ; Bean

1985 ; Maurice 1989 ; Walker 1969). De nombreux auteurs ont souligné l'importance attribuée par Dunlop aux comparaisons internationales dans l'élaboration de son modèle d'analyse systémique des relations industrielles (Bamber et Lansbury 1987 : 13-14 ; Bean 1985 : 4). Selon Dunlop (1958), les règles régissant les relations du travail constituent le principal objet du système de relations industrielles et la variable à expliquer dans le modèle d'analyse systémique. Il distingue trois types de règles : 1) les procédures pour établir des règles ; 2) les règles « substantives » ou de contenu ; 3) les procédures d'application des règles dans des situations particulières (Dunlop 1958 : 13). À la suite de Reynaud (1989), on peut considérer les premières comme les « règles du jeu » gouvernant les relations entre les acteurs du système de relations industrielles, les deux autres catégories de règles référant aux normes et aux conditions de travail, ainsi qu'aux procédures de réglementation et de résolution des mécontentements dans l'application des règles, tels les comités conjoints et la procédure de règlement des griefs dans les entreprises syndiquées. Les règles de type 1 sont constitutives du système de relations industrielles puisqu'elles encadrent les processus d'interaction impliquant les acteurs du système de relations industrielles. Cette conceptualisation néo-dunlopienne assimile les relations industrielles à un système d'action dont la fonction est de produire les règles régissant les relations et les conditions du travail dans la sphère de la production des biens et services (Flanders 1965 ; Wood *et al.* 1975).

Les principales propositions théoriques de l'ouvrage de Dunlop (1958) ont trait à l'impact des variables contextuelles sur les différents types de règles du système de relations industrielles. En guise de proposition de recherche pour l'analyse comparative des systèmes de relations industrielles, Dunlop soumet que les règles « substantives » seraient principalement influencées par les contextes économiques et technologiques tandis que les règles de procédures, ainsi que les règles relatives à l'identité et aux relations entre les acteurs seraient liées au contexte politico-juridique tributaire des traditions culturelles et des structures politiques caractérisant les différentes sociétés nationales. Selon Dunlop, les comparaisons internationales tendent à exagérer la diversité des systèmes nationaux de relations industrielles, en mettant l'accent sur les règles et les institutions influencées par le contexte politico-juridique, telles la négociation collective ou la représentation syndicale, au détriment des règles substantives régissant l'organisation et les conditions du travail qui subissent l'influence uniformisante du progrès économique et technologique (Dunlop 1958 : 96-97).

L'ouvrage pionnier de Dunlop (1958) comporte d'autres propositions théoriques pouvant servir de point d'appui à des analyses comparatives des systèmes de relations industrielles. Au chapitre 9 de cet ouvrage, Dunlop pose les jalons de l'analyse reprise subséquentement dans l'ouvrage collectif

réalisé avec Kerr et ses collaborateurs présentant la thèse de la convergence des sociétés industrielles (Kerr *et al.* 1960). Cette thèse postule que l'évolution des sociétés industrielles est conditionnée par des facteurs historiques, culturels et idéologiques qui renforcent les spécificités nationales, mais également par d'autres facteurs tels la technologie, le progrès économique et l'industrialisation contribuant à l'uniformisation des sociétés industrielles et des règles sociales qui les caractérisent. Selon ces auteurs, la logique de l'industrialisation favorise temporellement la convergence des sociétés industrielles, bien que Kerr (1983) ait proposé par la suite une version plus nuancée de la thèse de la convergence présentée comme une tendance plutôt qu'une loi universelle de l'évolution des sociétés en voie d'industrialisation (Kerr 1983).

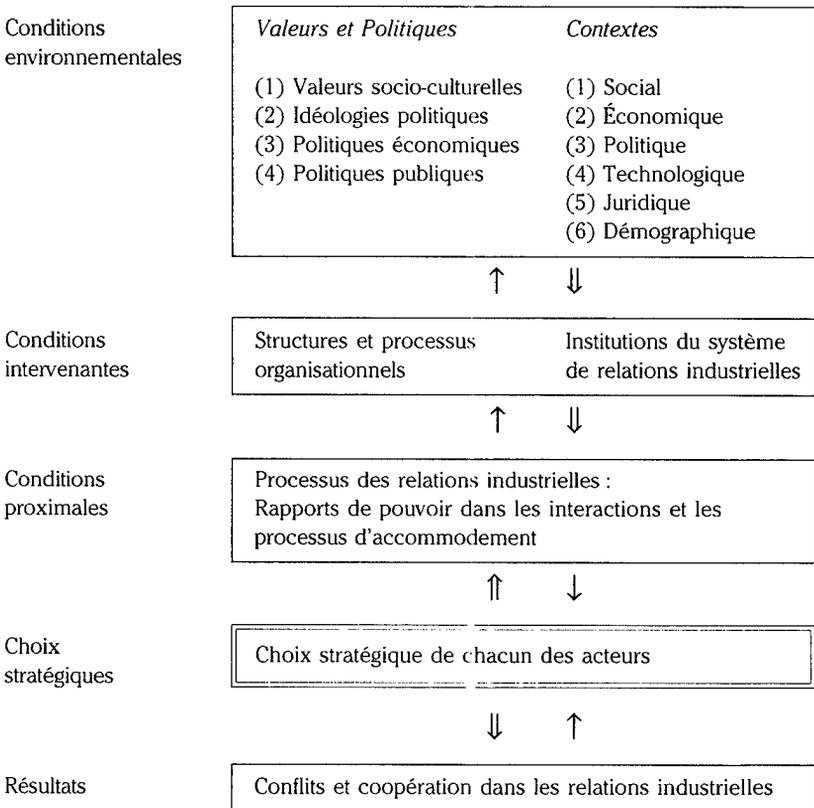
L'approche institutionnaliste des relations industrielles privilégiant l'étude du syndicalisme et de la négociation collective apporte une contribution importante à l'analyse comparative des relations industrielles (Poole 1981). Ainsi, un ouvrage classique de l'approche institutionnaliste des relations industrielles (Clegg 1976) montre, à partir d'une comparaison des systèmes de relations industrielles de six pays, l'influence déterminante du cadre institutionnel de la négociation collective sur les caractéristiques organisationnelles et structurelles de l'action syndicale. Dans la même lignée, un ouvrage provenant de théoriciens de la décision (March et Olsen 1989) expose les fondements analytiques de l'approche institutionnaliste des stratégies d'action individuelles et collectives. Les institutions constituent selon ces auteurs un répertoire de règles et de procédures imposées par la hiérarchie organisationnelle ou apprises et internalisées à travers les processus de socialisation des individus et des acteurs collectifs. Ces règles définissent les routines, les conventions et les rôles structurant les relations sociales ; elles incorporent les valeurs, les croyances, les paradigmes, les codes et les savoirs justifiant ces routines et ces rôles. Les institutions sont de ce point de vue indissociables des stratégies puisqu'elles délimitent l'univers des solutions disponibles aux acteurs.

Un ouvrage plus récent de Poole (1986) propose un cadre d'analyse comparative des systèmes de relations industrielles intégrant le modèle systémique de Dunlop, l'approche institutionnaliste et le modèle des choix stratégiques de Kochan et ses collègues (Kochan, McKersie et Cappelli 1984 ; Kochan, Katz et McKersie 1986). La thèse principale de Poole est que la diversité des systèmes nationaux de relations industrielles est la résultante des décisions stratégiques des acteurs qui contribuent par leurs interactions à l'orientation conflictuelle ou coopérative des relations du travail. Ces interactions prennent place dans des structures organisationnelles et institutionnelles encadrant l'exercice des rapports de pouvoir et les processus d'accommodement entre acteurs aux différents niveaux décisionnels. La rationalité des

acteurs collectifs est un postulat essentiel de l'analyse stratégique des relations industrielles qui rend intelligible le lien entre les valeurs, les objectifs et les pratiques des acteurs. Les valeurs et objectifs des acteurs, ainsi que les contextes économiques, politiques et sociaux caractérisant les différentes sociétés nationales, constituent selon Poole les fondements premiers de la dynamique des relations industrielles, leur influence étant médiatisée par des facteurs institutionnels et organisationnels conditionnant les stratégies d'intervention des acteurs du système de relations industrielles. Le schéma qui suit illustre la démarche analytique et les liens d'interdépendance postulés par le modèle élaboré par Poole pour l'analyse comparative des systèmes nationaux de relations industrielles.

FIGURE I

Schéma général de l'analyse des choix stratégiques



Source : Poole (1986 : 15) (notre traduction).

Selon le schéma analytique proposé par Poole, les variables environnementales « subjectives » associées aux valeurs culturelles, aux idéologies des acteurs et aux politiques publiques qu'elles inspirent, ainsi que les structures économiques, politiques et sociales, s'avèrent les principales sources d'influence des relations industrielles. Toutefois, Poole considère que le point d'ancrage de l'analyse se situe au niveau des décisions stratégiques des acteurs et leurs résultats immédiats, les compromis et les conflits dans les relations du travail. Le modèle de Poole tient compte des contraintes organisationnelles et institutionnelles dans la mise en œuvre des stratégies des acteurs, en tant qu'instances médiatrices de l'influence des variables environnementales sur les choix stratégiques des acteurs du système de relations industrielles. Enfin, comme le suggère le schéma analytique de Poole, le degré d'influence des variables orientant les décisions stratégiques des acteurs s'amenuise au fil de cette chaîne analytique qui part des variables sociétales pour aboutir aux pratiques des acteurs du système de relations industrielles. Cette position théorique a des conséquences importantes sur le plan analytique car elle établit une distinction essentielle entre l'intensité et la proximité des différentes variables qui influencent l'action syndicale.

L'ouvrage de Poole (1986) met en évidence la centralité du cadre institutionnel des relations industrielles pour expliquer les variations dans les structures de négociation, les caractéristiques organisationnelles et les taux de densité syndicale, les conflits du travail, la démocratie industrielle et le rôle de l'État dans les relations du travail. La pertinence de l'approche institutionnaliste renvoie selon l'auteur à la stabilité et l'autonomie des institutions qui demeurent relativement stables malgré les transformations des structures économiques et politiques. Il considère à la suite de Flanders (1965) que la survivance des institutions est renforcée par les interactions inhérentes aux relations industrielles qui alimentent les processus de socialisation de l'action collective (Poole 1986 : 67-69).

Les analyses précédentes confèrent aux institutions le statut de « règles du jeu » des relations industrielles (Reynaud 1989). La notion de « règles du jeu » est également présente dans les analyses de Dunlop relatives aux règles constitutives des systèmes de relations industrielles et aux règles de procédures régissant les relations entre acteurs du système de relations industrielles (Dunlop 1958 : chap. 4). L'hypothèse centrale de Dunlop à cet égard est que les règles et les procédures encadrant les relations entre acteurs du système de relations industrielles sont liées au contexte politico-juridique national, tandis que les règles « substantives » régissant les normes et les conditions de travail subissent l'influence prépondérante des contextes économiques et technologiques. Nous examinerons dans la prochaine partie la pertinence de cette thèse conférant un rôle central aux institutions

en regard des modalités (procédures) de l'action syndicale, dans le contexte de l'intensification de la crise de la construction navale en France et au Québec au cours des années 1970 et 1980. Nous considérerons plus spécifiquement l'influence des institutions sur l'identité des acteurs syndicaux et le choix des moyens de l'action syndicale, en nous inspirant des travaux de Dunlop, de Poole et du courant institutionnaliste mis à contribution pour l'élaboration du cadre d'analyse comparative faisant l'objet de cette première partie.

LES SYNDICATS ET LA CRISE DE LA CONSTRUCTION NAVALE EN FRANCE DE 1970 À 1990

Nous analysons dans cette seconde partie les tenants et les aboutissants de l'action syndicale dans la construction navale en France et au Québec durant la période de crise des années 1970 à 1990. Nous débutons par un survol du contexte économique et de la représentation syndicale dans la construction navale en France et au Québec durant la période couverte par notre étude. Nous examinons ensuite les principales revendications des syndicats français et québécois face au déclin de l'emploi dans la construction navale. Nous poursuivons par l'analyse comparative des conflits du travail survenus dans les principaux chantiers navals en France et au Québec au cours de cette période de crise. Nous clôturons cette seconde partie par analyse visant à dégager les principaux facteurs explicatifs des convergences et des divergences dans l'action syndicale dans les deux pays.

Le contexte économique

Notre analyse comparative de l'action syndicale s'inspire d'une recherche plus large sur la gestion de l'emploi dans la construction navale en France et au Québec au cours des années 1970 et 1980 (Bourque 1990). Cette période est marquée par une crise de la demande navale mondiale et un déclin soutenu des effectifs des grands chantiers navals français et québécois à partir de 1975. Les principaux indicateurs du commerce maritime international témoignent de l'ampleur de la crise engendrée par le reflux des échanges économiques internationaux consécutif aux deux chocs pétroliers des années 1970. De 1975 à 1983, la croissance annuelle moyenne du tonnage mondial transporté a été de 1 % contre 6 % pour la période 1965 à 1974 (Strath 1987 : 4-5). Des données plus récentes indiquent que le commerce maritime international a connu un déclin continu de 1979 à 1983, mais affiche une légère remontée de 1984 à 1988 (ISL 1980 à 1990). Cette crise a provoqué une baisse de la demande mondiale de navires marchands, particulièrement les pétroliers. La

croissance soutenue des années 1960 à 1975 a été suivie à partir de 1976 d'un déclin de la production navale mondiale ininterrompu jusqu'en 1981. De 1981 à 1988, les livraisons navales mondiales augmentent légèrement et se situent à un niveau moyen qui représente à peine la moitié du tonnage livré en 1975 (CSCN 1970 à 1988).

Les données relatives à la production et l'emploi dans la construction navale en France et au Canada de 1970 à 1990 mettent en lumière la plus grande vulnérabilité de l'industrie navale française à la crise du commerce maritime international, en raison notamment du monopole exercé par les arsenaux de l'État sur la production navale militaire. Les chantiers navals français subissent dès 1976 une baisse marquée de leurs niveaux de production et d'effectifs, tandis que les chantiers canadiens maintiennent une activité à la hausse jusqu'en 1978 alimentée par d'importantes commandes destinées à la défense nationale. Toutefois, les chantiers canadiens sont contraints à partir de 1979 de réduire aussi leurs effectifs suite à une diminution importante des carnets de commande. La crise s'accroît au tournant des années 1980 dans les deux pays, et les effectifs tombent de 1987 à 1990 à leur niveau le plus bas depuis le début des années 1960, en raison de la fermeture de nombreux chantiers en France et au Canada (Bourque 1990). L'évolution des effectifs des grands chantiers français et québécois couverts par notre étude témoigne du déclin de cette industrie au cours de la période étudiée.

TABLEAU 1

Évolution des effectifs des grands chantiers navals en France et au Québec de 1970 à 1990 (1)

	1971	1976	1981	1986	1990
St-Nazaire	5546	6984	5100	4451	3800
Nantes	2397	2504	1789	835	*
La Seyne	5082	6177	4686	2354	*
La Ciotat	4914	5916	3875	2029	*
Lauzon	2377	2142	2101	523	2429
Tracy	2478	3583	2312	1519	**

(1) Effectifs annuels moyens calculés à partir des données sur les effectifs fournies par les directions des chantiers.

* Chantiers fermés en 1987 et 1988

** Fermeture de la division navale en décembre 1989

Ce relevé des effectifs des grands chantiers navals français et québécois ne rend compte qu'imparfaitement de l'ampleur de la crise de l'emploi dans l'industrie navale des deux pays. Le dépôt de bilan de la société

NORMED en juin 1986 a provoqué la fermeture des chantiers de La Seyne et de La Ciotat en 1987 et 1988, tandis que le chantier nantais Dubigeon subissait le même sort en 1987 suite à la décision de la société Alstom de concentrer à St-Nazaire ses activités de construction navale. La restructuration de la société Marine Industrie Limitée (MIL) a également entraîné la fermeture de la division navale du chantier québécois de Tracy en 1989 et la concentration des activités navales à Lauzon. À l'aube de la décennie 1990, il ne reste qu'un seul site de construction navale dans chacun des pays, soit les chantiers de St-Nazaire en France et de Lauzon au Québec.

La représentation syndicale dans les grands chantiers navals

La construction navale constitue un bastion du syndicalisme en France et au Québec, les taux de syndicalisation dans les chantiers navals étant élevés en regard des autres secteurs de la métallurgie dans les deux pays (Bourque 1990). La présence syndicale se fonde cependant sur des règles de représentation et de reconnaissance syndicales substantiellement différentes dans chacun des pays. Les cinq grandes confédérations syndicales françaises (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC et CGC) bénéficient d'une présomption « irréfragable » de représentativité et peuvent constituer sans autre formalité administrative des sections locales d'établissement investies de pouvoirs d'intervention reconnus par la législation du travail au bénéfice des représentants syndicaux (Delamotte 1990 : 291-299). Les syndicats québécois sont quant à eux assujettis à un contrôle administratif de leur majorité parmi les salariés d'une unité déterminée avant de se voir reconnaître le statut de syndicat représentatif. L'accréditation syndicale atteste donc du caractère majoritaire de l'adhésion syndicale au Québec, l'appui obtenu par les différentes listes syndicales aux élections professionnelles (délégués du personnel, comités d'établissement ou d'entreprise) constituant par ailleurs le meilleur indicateur de la représentativité syndicale en France. Il faut souligner au passage que certaines catégories de personnel exclues du cadre juridique de la syndicalisation au Québec, notamment les cadres et les agents de maîtrise (contremaîtres), ont droit en France à la syndicalisation et à la participation aux élections professionnelles dans des collèges distincts de celui des ouvriers (Delamotte 1990).

Les résultats des élections pour les délégués du personnel et les comités d'entreprise de 1970 à 1987 dans les chantiers français couverts par notre étude donnent une majorité à la Confédération générale du travail (CGT) au niveau de l'ensemble des collèges, sauf au chantier de Nantes où la Confédération française démocratique du travail (CFDT) est en avance. Dans les chantiers québécois soumis au régime de monopole syndical, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) représente la plupart des unités de négociation qui départagent les salariés d'un même établissement

sur une base professionnelle correspondant grossièrement à la division ouvriers (cols bleus)-employés (cols blancs). Ainsi, en 1989, le chantier de Tracy comptait trois unités de négociation distinctes (production, bureau, agents de sécurité) représentées par des syndicats affiliés à la CSN, tandis qu'au chantier de Lauzon on dénombrait quatre unités distinctes de négociation dont deux représentées par des syndicats affiliés à la CSN, soit celles des salariés de la production et des agents de sécurité.

La convergence des revendications syndicales

L'analyse des revendications des syndicats français et québécois au cours de la période étudiée met en évidence la convergence des solutions mises de l'avant pour contrer la crise de la construction navale dans les deux pays (Bourque 1990 : 242-250 et 435-446). Les revendications syndicales en matière de protection de l'emploi s'adressent d'abord à l'État, maître d'œuvre de la politique industrielle. À ce chapitre, les syndicats tant français que québécois, réclament des mesures d'aide financière à la production navale et de protection du marché domestique. Des divergences de vue existent en France entre la CGT préconisant la protection et la reconquête du marché domestique, et la CFDT favorable à des restructurations afin d'améliorer la compétitivité des chantiers français sur le marché international. Les positions de la CSN en matière de politique industrielle se situent à mi-chemin entre celles de la CGT et de la CFDT. Durant la période de croissance des années 1970 à 1976, la CSN préconise une politique d'aide sélective visant à encourager le regroupement des chantiers. Confrontée au déclin de la demande navale mondiale qui s'intensifie à partir de 1977, la CSN met désormais l'accent sur les mesures de protection du marché domestique et les subventions aux armateurs nationaux pour les commandes acheminées aux chantiers canadiens.

Les revendications syndicales au niveau de l'entreprise ou de l'établissement sont globalement cohérentes avec les positions confédérales sur la politique industrielle. Les sections locales des organisations syndicales françaises et québécoises accueillent favorablement les subventions gouvernementales à la production navale et les mesures de protection du marché naval domestique, tout en insistant sur la nécessité de lier les aides étatiques à la consolidation des capacités productives des chantiers. En France, les positions divergentes de la CGT et de la CFDT au sujet de la politique navale se répercutent au niveau des établissements. Ainsi, la CFDT appuie généralement les projets de diversification des activités productives, particulièrement au chantier Dibigeon-Nantes où la forte concentration navale lui paraît préjudiciable en période de crise de la demande navale mondiale. La CGT est cependant moins favorable à la diversification de la production des chantiers, même dans son bastion de La Seyne dont la

croissance importante des activités terrestres se ferait selon elle au détriment de la vocation navale de l'établissement.

La CSN se montre également réticente face aux projets de diversification des activités productives des deux chantiers navals québécois. Dans un mémoire soumis en 1978 à la commission parlementaire chargée d'étudier la situation financière de Marine Industrie Limitée (MIL), société publique contrôlant le chantier de Tracy, elle s'oppose au projet de reconversion industrielle proposé par la direction pour relancer l'entreprise. La CSN réagit encore négativement à la vente d'un bloc de 35 % des actions de MIL à la société française Alstom-Atlantique en 1981, de crainte que cette association centrée sur la filière hydroélectrique n'entraîne une diversification accrue des activités du chantier de Tracy. La CSN appuie cependant la prise de contrôle en 1987 du chantier de Lauzon par MIL qui renforce la présence financière du gouvernement québécois dans l'industrie navale canadienne.

Les mesures patronales visant à imposer une gestion plus flexible de l'emploi dans les chantiers navals sont dénoncées par l'ensemble des syndicats, tant en France qu'au Québec. De 1976 à 1989, alors que l'emploi est à la baisse dans tous les chantiers français et québécois, les syndicats des deux pays revendiquent la réduction de la durée du travail ainsi que l'élimination des emplois précaires et de la sous-traitance. Les syndicats français s'insurgent également contre le chômage partiel¹, particulièrement la CGT à St-Nazaire où cette mesure est davantage utilisée. Dans les chantiers québécois, les syndicats mobilisent leurs membres contre les projets patronaux de polyvalence des emplois considérés comme une atteinte à l'intégrité professionnelle. Les priorités identifiées dans la documentation syndicale diffèrent cependant selon le pays. Les syndicats français mettent l'accent sur les licenciements économiques, les emplois précaires et la sous-traitance tandis que dans les chantiers québécois, les syndicats sont davantage préoccupés par la protection de l'emploi en cas de changements technologiques, la réduction des heures supplémentaires et les mesures de préretraite.

La diversité des moyens de l'action syndicale

La différenciation de l'action des syndicats français et québécois durant la période de crise de la construction navale des deux dernières décennies

1. Le régime du chômage partiel en France est semblable au programme de travail partagé sous le régime de l'assurance-chômage au Canada. Il prévoit que les salariés touchés par une réduction des heures de travail en-deça de la durée légale de la semaine de travail ont droit à une compensation équivalente à 50 % du salaire perdu en raison de la réduction d'horaire (Delamotte 1990 : 132-134). Cette mesure est généralement mal accueillie par les organisations syndicales qui l'assimilent à une forme de licenciement déguisé (Bourque 1990 : 210-213).

se manifeste surtout à l'occasion des conflits du travail, mode d'expression privilégié de l'autonomie et de la liberté d'action syndicales (Adam et Reynaud 1978). Il appert toutefois que la différenciation des enjeux et des modalités de l'action syndicale lors des conflits du travail est pour une large part imputable au cadre institutionnel des relations du travail dans chacun des pays.

Une première différence significative à ce chapitre concerne les enjeux des conflits enregistrés au cours de la période 1970 à 1990. En France, les licenciements économiques et les fermetures de chantiers sont au cœur de la plupart des conflits du travail d'une durée supérieure à cinq jours ouvrables consécutifs survenus au cours de la période de crise (Bourque 1990 : 252-277) : projets de licenciements économiques² à Nantes en 1977, à La Ciotat en 1978 et à St-Nazaire en 1982 ; congés de conversion³ imposés par l'employeur à La Seyne et à La Ciotat en 1985, à Nantes en 1986 et à St-Nazaire en 1988 ; annonce de la fermeture des chantiers à Nantes, La Seyne et La Ciotat en 1986. Dans les chantiers québécois, les conflits sur l'emploi sont beaucoup moins fréquents et visent principalement à faire obstacle aux projets patronaux d'élargissement des tâches et de flexibilité des métiers (Bourque 1990 : 447-469). Cette différenciation des enjeux des conflits s'explique principalement par la présence de dispositions explicites sur les procédures de mises à pied dans les conventions collectives québécoises qui reconnaissent à l'employeur le droit de procéder à des licenciements économiques. À contrario, les conventions collectives de branche qui constituent la principale source de réglementation des conditions du travail en France ne prévoient généralement pas de procédures de mise à pied, la législation imposant un dispositif d'ordre public en cas de licenciements économiques (Delamotte 1990 : 103-109).

2. Jusqu'à la réforme législative introduite en 1986 par le gouvernement Chirac, la procédure légale du licenciement collectif impliquait un contrôle administratif et l'autorisation expresse préalable des licenciements collectifs par l'Inspection du travail, procédure qui a été remplacée depuis par une simple notification à l'Inspection du travail (Delamotte 1990 : 101-110).

3. En 1984, le gouvernement socialiste instituait un programme de congé de conversion dans la construction navale dans le cadre d'un plan gouvernemental de restructuration industrielle comportant d'importantes réductions d'effectifs dans les chantiers de Dunkerque, Nantes, La Seyne et La Ciotat. Le programme des congés de conversion financé à même les fonds publics prévoyait une préretraite pour les salariés âgés de plus de 53 ans, et la mise en place de cellules de reconversion et d'indemnités de conversion équivalentes à 70 % du salaire brut antérieur pendant deux ans au bénéfice des salariés mis en disponibilité dans les différents chantiers. Un accord national sur les congés de conversion dans la construction navale a été signé en 1985 malgré l'opposition de la CGT, principale organisation syndicale de l'industrie (Bourque 1990 : 114-124).

L'analyse du déroulement des conflits dans les chantiers navals français et québécois est révélatrice de la multitude de facteurs pouvant influencer l'action syndicale. Dans les chantiers français, les conflits sont souvent provoqués par des incidents sans lien direct avec l'enjeu central du litige. Ainsi, à Nantes en 1977 et à La Ciotat en 1985, la grève est déclenchée pour protester contre des décisions patronales limitant les périodes de douche, mais les rencontres de négociation et de médiation en cours de conflit portent essentiellement sur les licenciements collectifs auxquels les syndicats se sont opposés en vain au cours des semaines précédentes. Il existe souvent un décalage de plusieurs semaines entre l'annonce du projet patronal de suppression d'emplois et la riposte syndicale, comme ce fut le cas dans ces deux conflits et dans les grèves menées par la CGT contre les congés de conversion dans les chantiers de La Seyne et de La Ciotat en 1985, et de St-Nazaire en 1988. Certains analystes considèrent qu'il s'agit là de traits caractéristiques des conflits du travail en France où les syndicats seraient à l'affût des mouvements de grève spontanés partis d'un atelier qu'ils cherchent à étendre à l'ensemble du personnel (Adam et Reynaud 1978 ; Bernoux 1988).

La concurrence syndicale influe également le cours des conflits du travail dans les chantiers français. Les grèves au chantier de Nantes sont exemplaires à cet égard, la surenchère à laquelle se livre la CGT face à une CFDT majoritaire ayant pour effet d'amplifier les conflits. La division des forces syndicales peut au contraire avoir un effet d'amortissement des conflits, comme à La Ciotat en 1985 lorsque la CGC et FO se désolidarisent de la grève menée par la CGT et la CFDT. L'équilibre des forces syndicales à St-Nazaire a favorisé par ailleurs l'unité d'action et la limitation des conflits dans ce chantier. Enfin, la capacité d'encadrement syndical est dépendante des causes des conflits ; les grèves ayant un objectif spécifique, tel la lutte contre les congés de conversion ou un projet de licenciements économiques, sont plus faciles à contrôler du côté syndical que les conflits liés aux fermetures comme ceux de Nantes, La Seyne et La Ciotat en 1986. Les règles constitutives de l'acteur syndical en France induisent un morcellement de la représentation des salariés au niveau des établissements qui rend difficile l'encadrement de l'action collective reposant dans une large mesure sur l'unité d'action des organisations syndicales les plus représentatives au niveau de l'établissement et de l'industrie.

Le déclenchement des conflits dans les chantiers québécois suit un autre scénario. La grève ou le lock-out interviennent généralement à la suite d'une série de moyens de pression commandés par le syndicat pour contraindre l'employeur à accepter ses propositions sans avoir à recourir au conflit ouvert. Le déclenchement de la grève découle généralement d'une décision adoptée par l'assemblée générale du syndicat, ce qui est rarement

le cas en France où les grèves sont le plus souvent limitées à un groupe de salariés. De plus, la légalité de la grève au Québec est assujettie depuis 1977 à un vote majoritaire des membres du syndicat bénéficiant d'un monopole exclusif de représentation, ce qui renforce le contrôle syndical sur la conduite des conflits (Verge 1985). Les arrêts de travail font habituellement suite à un constat d'échec de la négociation collective ; ils ne servent pas à obtenir l'ouverture de négociation comme c'est souvent le cas dans les chantiers français, mais plutôt à accélérer la conclusion des négociations. La périodicité des conflits est étroitement liée à la durée des conventions collectives limitée à trois ans par la loi québécoise interdisant également la grève et le lock-out en dehors des périodes de renouvellement des conventions collectives. Enfin, les possibilités de division syndicale sont faibles, les conflits impliquant habituellement une seule unité de négociation.

Une autre différence majeure concernant l'action syndicale dans la construction navale française et québécoise a trait à la durée des conflits qui sont généralement moins longs en France qu'au Québec, ce qui est d'ailleurs valable pour l'ensemble des secteurs industriels (Lacroix 1987). La durée moindre des conflits du travail en France en regard du Canada et des États-Unis est souvent expliquée en invoquant la faiblesse des syndicats français, aussi bien en termes d'implantation que de ressources financières (Bernoux 1988). Une autre explication de ce phénomène, suggérée par notre étude, tient aux restrictions juridiques à l'exercice du droit de grève qui incitent les syndicats et les employeurs à vider leurs différends avant la prochaine période légale de négociation éloignée de deux ou trois ans.

Soulignons en terminant que les grèves illégales survenues dans le cours d'une convention collective comptent pour quatre des dix conflits répertoriés dans les deux chantiers québécois au cours de la période 1970 à 1990. Ces grèves ressemblent à bien des égards aux grèves typiques dans les chantiers français ; souvent spontanées et de courte durée, elles sont soutenues plutôt que dirigées par les syndicats. Elles sont symptomatiques de la détérioration du climat de travail, ainsi qu'en témoignent les conflits au chantier de Lauzon en 1974 et 1975 provoqués par le congédiement de délégués syndicaux. Les deux conflits illégaux survenus à Tracy en 1971 et 1980 sont liés à l'épineux problème de la flexibilité des métiers et l'élargissement des tâches. Les grèves illégales dans les chantiers québécois durant la période étudiée portent essentiellement sur la défense des libertés syndicales et des prérogatives professionnelles.

DISCUSSION ET CONCLUSION

Nos analyses mettent en évidence le caractère contraignant des institutions en regard des stratégies d'action des syndicats français et

québécois confrontés à la crise de la construction navale au cours des deux dernières décennies. Notre principale conclusion est que le choix des moyens de l'action syndicale est tributaire des règles du jeu du système de relations industrielles qui déterminent l'identité des acteurs patronaux et syndicaux impliqués dans les rapports collectifs du travail et délimitent l'univers des enjeux et des solutions qui leur sont accessibles. La convergence des revendications syndicales face à la dégradation de l'emploi dans les chantiers navals français et québécois s'est traduite au cours de la période étudiée par la mise en œuvre de moyens d'action de nature et de portée différentes, incorporant les règles du jeu et les routines procédurales caractérisant les systèmes de relations industrielles de chacun des pays.

Les conclusions de l'étude comparative de Eyraud (1983) sur les fondements de l'action syndicale en Grande-Bretagne et en France vont dans le même sens. À travers l'analyse de l'action syndicale dans une dizaine d'établissements de la métallurgie dans chacun des pays, l'auteur constate que les revendications syndicales en matière de salaire et de reconnaissance des qualifications se construisent sur la base du groupe professionnel dans le premier cas alors qu'en France elles recouvrent généralement toutes les catégories de salariés. Il distingue ainsi deux modes spécifiques d'action syndicale, le premier tourné vers le contrôle par le groupe professionnel du statut et du contenu des emplois, alors qu'en France l'action syndicale vise l'obtention de règles applicables à l'ensemble des salariés en raison notamment de l'homogénéité professionnelle plus faible qu'en Grande-Bretagne. L'auteur en conclut que les différences observées sont des caractéristiques stables de l'action syndicale dans les deux pays du fait de leur cohérence avec les institutions centrales des systèmes nationaux de relations industrielles, notamment les structures de négociation et les structures internes des organisations syndicales.

Une étude plus récente menée auprès de vingt entreprises japonaises établies en France et en Espagne conclut également que les règles de reconnaissance et de représentation syndicales influencent la capacité d'action des syndicats dans les deux pays (Da Costa et Garanto 1993). Bien que les taux globaux de syndicalisation dans ces deux pays européens soient comparables, le taux de présence syndicale dans les établissements sous contrôle japonais est nettement plus élevé du côté espagnol. Les écarts les plus remarquables concernent les établissements nouvellement créés où la présence syndicale est faible en France mais forte en Espagne. Selon les auteurs de l'étude, ces écarts sont attribuables en grande partie au cadre juridico-institutionnel de l'action syndicale. Ainsi, la législation du travail espagnole accorde un droit d'accès aux représentants des organisations syndicales pour faire campagne dans les établissements de plus de 50 salariés lors des élections professionnelles organisées à tous les quatre ans.

Les délégués élus au comité d'entreprise en Espagne bénéficient de droits plus étendus que leurs homologues français, notamment en ce qui a trait à la négociation collective au niveau des entreprises qui demeure en France une prérogative exclusive aux représentants des organisations syndicales. Une autre raison pouvant expliquer le taux d'implantation syndicale plus élevé en Espagne est que le pourcentage des voix obtenues par les différentes listes syndicales lors des élections des comités d'entreprise détermine leur représentativité pour la signature des conventions collectives au niveau national et régional, ce qui n'est pas le cas en France.

Nos conclusions, ainsi que celles des études déjà citées de Poole, Eyraud, Da Costa et Garanto, tendent à conforter la thèse de Dunlop quant à l'influence prépondérante du cadre juridico-politique sur les règles relatives au statut et à l'identité des acteurs syndicaux, et son impact sur la différenciation des modalités de l'action syndicale. Toutefois, à l'instar des auteurs institutionnalistes, nous considérons que la thèse de la convergence des systèmes de relations industrielles à laquelle est associée Dunlop introduit un déterminisme économique et technologique minimisant le rôle des institutions dans le fonctionnement des systèmes de relations industrielles. Tout comme le souligne Eyraud (1983), les institutions sont à la fois le reflet de l'identité des acteurs et le support de l'action ; il n'y a pas de lien de causalité entre les institutions et la construction de l'action mais un système d'interaction, chacune renforçant la cohérence de l'autre. Cette conceptualisation présente les institutions dans leur dimension structurelle, en tant que processus de socialisation des acteurs du système de relations industrielles perpétuant des modes d'action collective spécifiques (Lorenz 1992). Si les changements économiques et technologiques ont une influence indéniable sur l'orientation des objectifs de l'action syndicale, notre étude montre bien que les institutions centrales du système de relations industrielles limitent le répertoire des moyens d'action dont disposent les syndicats pour la réalisation de ces objectifs. Le cadre juridico-institutionnel des relations industrielles a donc un impact certain sur l'orientation des stratégies syndicales, en favorisant certains enjeux et certaines modalités d'action syndicale au détriment de solutions appliquées dans d'autres systèmes nationaux de relations industrielles confrontés à des problèmes similaires.

■ BIBLIOGRAPHIE

- ADAM, Gérard et Jean-Daniel REYNAUD. 1978. *Conflits du travail et changement social*. Paris : Presses Universitaires de France.
- BAMBER, Greg et Russel D. LANSBURY. 1987. *International and Comparative Industrial Relations*. London : Allen & Unwin.

- BEAN, Robert. 1985. *Comparative Industrial Relations*. New York : St Martin's Press.
- BERNOUX, Phillipe. 1988. « Le modèle français de déclenchement des grèves ». *Droit Social*, n° 9-10, 624-629.
- BOURQUE, Reynald. 1990. *Les relations industrielles et l'emploi dans la construction navale en France et au Québec de 1970 à 1988*. Thèse de doctorat 3^e cycle, Université Aix-Marseille II, 588 p.
- CHAMBRE SYNDICALE DES CONSTRUCTEURS DE NAVIRES (CSCN). 1970-1988. *Rapports annuels*. CSCN : Paris.
- CLEGG, Hugh. 1976. *Trade Unionism Under Collective Bargaining*. Oxford : Basil Blackwell.
- DA COSTA, Isabel et Annie GARANTO. 1993. « Entreprises japonaises et syndicalisme en Europe ». *Le mouvement social*, n° 162, 95-128.
- DELAMOTTE, Yves. 1990. *Le droit du travail en pratique*. Paris : Les Éditions d'organisation.
- DUNLOP, John T. 1958. *Industrial Relations Systems*. Carbondale: Southern Illinois University Press.
- EYRAUD, François. 1983. « The Principles of Union Action in the Engineering Industries in Great Britain and France. Towards a Neo-Institutional Analysis of Industrial Relations ». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 21, n° 3, 358-378.
- FLANDERS, Allan. 1965. *What is Wrong with the System*. London : Farber and Farber.
- INSTITUTE of SHIPPING ECONOMICS and LOGISTICS (ISL). 1980-1991. *Shipping Statistic Yearbook*. ISL : Bremen.
- KERR, Clark. 1983. *The Future of Industrial Societies : Convergence or Continuing Diversity ?* Cambridge : Harvard University Press.
- KERR, Clark, John HARBISON, Charles MEYERS et John T. DUNLOP. 1960. *Industrialism and Industrial Man*. Cambridge : Harvard University Press.
- KOCHAN, Thomas A., Harry KATZ et Robert MCKERSIE. 1986. *The Transformation of Industrial Relations*. New York : Basic Books.
- KOCHAN, Thomas A., Robert MCKERSIE et Peter CAPPELLI. 1984. « Strategic Choice and Industrial Relations Theory ». *Industrial Relations*, vol. 23, n° 1, 16-39.
- LACROIX, Robert. 1987. *Les grèves au Canada*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.
- LORENZ, Edward. 1992. « Trust and the Flexible Firm : International Comparisons ». *Industrial Relations*, vol. 31, n° 3, 455-472.
- MARCH, James et Johan OLSEN. 1989. *Rediscovering Institutions*. New York : The Free Press.
- MAURICE, Marc. 1989. « Méthode comparative et analyse sociétale ». *Sociologie du travail*, vol. XXXI, n° 2, 175-192.
- POOLE, Michael. 1981. *Theories of Trade Unionism*. London : Routledge & Kegan Paul.

- POOLE, Michael. 1986. *Industrial Relations: Origins and Pattern of National Diversity*. London : Routledge & Kegan Paul.
- REYNAUD, Jean-Daniel. 1989. *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*. Paris : Armand Collin.
- STRATH, Bô. 1987. *The Politics of De-Industrialisation*. London : Croom-Helms.
- VERGE, Pierre. 1985. *Le droit de grève : fondements et limites*. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais.
- WALKER, Kenneth. 1969. « The Comparative Study of Industrial Relations ». *Bulletin of the International Institute for Labor Studies*, Novembre, 105-132.
- WOOD, Stephen, A. WAGNER, E. G. AMSTRONG, J. F. GOODMAN et A. DAVIS. 1975. « The Industrial Relations Concept as a Basis for Theory in Industrial Relations ». *British Journal of Industrial Relations*, vol. XIII, 291-308.

SUMMARY

The Influence of National Industrial Relations Institutions on Union Action in the French and Quebec Shipbuilding Industries

This article deals with the influence of national industrial relations institutions on union action in the French and Quebec shipbuilding industries during the 1970s and 1980s. Our central thesis is that, to a large extent, legal and institutional structures determined the scope and nature of labour responses to managerial policies and practices during the crisis faced by the shipbuilding industries in the two countries beginning in 1975. The analysis reveals that the decline in both production and jobs during that period elicited similar demands by unions for employment protection in both French and Quebec shipyards. However, union approaches to the ensuing conflicts over employment protection were very different in the two countries. The institutional framework of industrial relations, specifically the rules relating to the status and role of labour unions, and the legal framework for collective bargaining and dispute resolution, had a decisive influence on the range of options available to unions in the two countries.

The conceptual framework used to compare the determinants of union action in the two countries is based mainly on the theoretical contributions to the comparative analysis of industrial relations made by Dunlop (1958) and Poole (1986). The empirical evidence shows that, while the positions and proposals adopted by unions at the local and national levels were quite similar in the two countries, the points at issue and the conduct of conflicts in the shipyards were very different. In French shipyards, management attempts to reduce the labour force in a situation of declining production

were generally opposed by all the unions present at the local level and very often culminated in work stoppages intended to modify or diminish the effects of job suppression. In contrast, in Quebec shipyards, the right of management to lay off workers and to reduce the labour force is usually recognized in the labour contract and conflicts thus related to monetary issues and job flexibility rather than to reduction of the work force.

The institutional framework of union action appears to be an important determinant of the level, focus and issues of labour conflict in French and Quebec shipyards. Our main conclusion is that union action is largely determined by the rules defining the identity and rights of the actors directly involved in the industrial relations system at different levels of interaction. Such action is also strongly influenced by the rules governing the interchange between employers and unions in the course of collective bargaining and industrial conflict. These rules are, according to Dunlop and Poole, the major factor in the continuing diversity among industrial relations systems.

LA REPRÉSENTATION

Miroir ou mirage de la démocratie au travail ?

Actes du XLIX^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval

Préface, Gilles LAFLAMME – *Introduction*, Michel AUDET, Esther DÉOM, Anthony GILES et Alain LAROCQUE – *La représentation en relations industrielles : perspectives et prospective*, Gregor MURRAY – **PREMIÈRE PARTIE : BILAN ET EXPÉRIENCES DE REPRÉSENTATION AU QUÉBEC** – *La démocratie et son application en milieu de travail*, Rodrigue BRILLANT – *Comment les organisations syndicales ont-elles vécu la représentation ?*, Claude DUCHARME – *L'accréditation et la négociation sectorielles*, Robert SAUVÉ – *La représentation démocratique au sein de l'administration publique du Québec*, Fernand MORIN – *La concertation nécessaire : deux expériences québécoises*, Jean-Guy FRENETTE – *De la confrontation au partenariat*, Michel GIRARD et Bertrand HARVEY – **DEUXIÈME PARTIE : L'AVENIR DE LA REPRÉSENTATION** – *Forum* – *Qui va parler en notre nom ?*, Claudette CARBONNEAU – *La représentation : véhicule de la démocratie au travail*, René BEAUDRY – *Les systèmes institutionnel et non institutionnel de représentation*, Ghislain DUFOUR – *L'administration Clinton et la réforme du droit du travail*, Elaine BERNARD – *Les relations industrielles mexicaines et la démocratie dans le contexte de l'ALENA*, Maria Lorena COOK – *Les structures de représentation en Amérique du Nord et le nouveau contexte économique et politique*, Anthony GILES – *Division du travail, relations professionnelles et implication du personnel*, Benjamin CORIAT.

En vente à la Librairie de l'Université Laval
Pavillon Pouliot, Université Laval
Québec, Canada, G1K 7P4
ISBN 2-7637-7400-8, 1994, 209 p., 27 \$

tél. : (418) 656-2320
téléec. : (418) 656-3476