

Université de Montréal

La négociation transnationale:
typologie et étude de cas
chez GM, Ford, Chrysler.

par

Marie Élane Roberge

École de Relations Industrielles

Faculté des Arts et des Sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès sciences (M.Sc)
en relations industrielles

mai 1993

©Marie Élane Roberge, 1993

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé:

La négociation transnationale:
typologie et étude de cas
chez GM, Ford et Chrysler

présenté par:

Marie Élane Roberge

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes:

Marie-Thérèse Chichá: Président du jury

Guylaine Vallée : Directeur de recherche

Gilles Trudeau : Membre du jury

Mémoire accepté le: ...17 juin 1993.....

SOMMAIRE

La CEE, l'Accord de libre-échange canado-américain et la mise en vigueur prochaine de l'Accord de libre-échange nord-américain démontrent l'importance grandissante de l'intégration économique internationale. Cette ouverture des marchés s'accompagne d'une intégration sociale que reflète notamment le phénomène de la négociation transnationale. Qu'est-ce que la négociation transnationale? C'est la question à laquelle le présent mémoire cherchera à répondre, aucune définition précise et exhaustive n'ayant été jusqu'à présent élaborée. Pour ce faire, nous nous attarderons à la littérature européenne et nord-américaine et constaterons la diversité des expériences et des conditions favorables à l'émergence de ce genre de négociation. En fait, il est impossible de se restreindre à une seule définition. C'est pourquoi, nous élaborerons une typologie. Dans un deuxième temps, nous donnerons une dimension pratique à certaines formes de négociation au moyen d'une étude de cas: nous nous pencherons sur les négociations collectives transnationales des Trois Grands de l'industrie de l'automobile nord-américaine. Les volets théorique et pratique de la recherche serviront ainsi à atteindre les deux objectifs suivants: élaborer une typologie de la négociation collective transnationale et illustrer certaines formes de négociation transnationale au moyen d'une étude de cas.

Élaborée en fonction de deux critères, les structures et l'objet des négociations, la typologie constituera quatre types de négociation transnationale. Ces types font référence au dialogue social (type A), au procédé d'harmonisation des législations sociales (type B) et aux structures de négociation transnationale centralisées et décentralisées (types C et D). Quant à l'étude de cas, force est de conclure qu'il se pratique plusieurs formes de négociation transnationale dans l'industrie automobile et que celles-ci ont subi au cours des années une mutation. De plus, on remarque que les conditions qui, selon la littérature, favoriseraient la négociation transnationale nord-américaine se voient vérifiées dans l'exemple de l'industrie automobile.

La typologie et l'étude de cas de notre recherche auront deux implications majeures: l'apport d'un cadre d'analyse théorique nord-américain à la négociation collective transnationale; une

connaissance en profondeur des négociations collectives transnationales dans l'industrie automobile.

Mots-clés: négociation transnationale, dialogue social, Amérique du Nord, Europe, industrie automobile.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	1
PARTIE I CADRE THÉORIQUE	6
CHAPITRE I LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE EN EUROPE	7
I LES ASPECTS JURIDIQUES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE EUROPÉENNE	7
A) LE DROIT INTERNATIONAL	8
B) LES DIVERGENCES LÉGISLATIVES NATIONALES DANS LES MÉCANISMES ET LES PRATIQUES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	11
C) L'IMPORTANCE DES DIVERGENCES LÉGISLATIVES NATIONALES	12
II LES ASPECTS STRUCTURELS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE EUROPÉENNE	13
A) LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN INTERPROFESSIONNEL	14
1. Définition	14
2. Les expériences et les difficultés	16
3. L'avenir du dialogue social interprofessionnel	19
B) LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN SECTORIEL	19
1. Le dialogue social sectoriel institutionnel	20
2. Le dialogue social sectoriel informel	21
C) LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN D'ENTREPRISE	22
1. L'absence du dialogue social d'entreprise	22
2. L'émergence du dialogue social d'entreprise	26
a) Les caractéristiques du dialogue d'entreprise	27
b) Les facteurs favorisant le dialogue d'entreprise	28
c) L'entente BSN-UITA	30
CHAPITRE II LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE EN AMÉRIQUE DU NORD	32
I LE CONTEXTE ACTUEL DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE NORD-AMÉRICAINE	32
A) LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE	32

	iv
B) LE CONTEXTE JURIDIQUE	36
II LES STRUCTURES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE NORD-AMÉRICAINE	42
A) LES STRUCTURES INTERNES ET EXTERNES	43
1. Les structures internes	43
2. Les structures externes	45
B) LES EXPÉRIENCES DE NÉGOCIATION TRANSNATIONALE	50
1. Le rôle des acteurs	50
2. La diversité des expériences	55
III L'IMPACT DU CONTEXTE ACTUEL SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE NORD-AMÉRICAINE	60
CHAPITRE III TYPOLOGIE ET CLASSIFICATION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE	64
I TYPOLOGIE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE .	64
A) LE TYPE A	68
B) LE TYPE B	68
C) LE TYPE C	69
D) LE TYPE D	70
II CLASSIFICATION DES FORMES DE NÉGOCIATION TRANSNATIONALE	71
A) LE DIALOGUE SOCIAL	71
B) LES FORMES DE NÉGOCIATION NORD-AMÉRICAINE	72
C) LES FORMES LES PLUS PROMETTEUSES	75
PARTIE II ÉTUDE DE CAS: GM, FORD ET CHRYSLER	77
CHAPITRE I LE SECTEUR DE L'AUTOMOBILE	78
I L'INDUSTRIE AUTOMOBILE NORD-AMÉRICAINE ET SES ENTREPRISES	78
A) LE BOOM DE L'APRES-GUERRE: 1945-1973	81
B) LE RALENTISSEMENT: 1973-1979	84
C) LA CRISE DE L'INDUSTRIE AUTOMOBILE: 1979-1983	84

D) LA RESTRUCTURATION ET LA SITUATION ACTUELLE	87
II LES TUA	92
A) ORIGINE ET ÉVOLUTION	93
B) LE MODELE FORDISTE ET LE <i>PATTERN BARGAINING</i>	96
C) LA SCISSION DES TUA ET LE PROFIL DU NOUVEAU SYNDICAT	98
III CONCLUSION	105
CHAPITRE II LES MUTATIONS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE DANS LE SECTEUR AUTOMOBILE	108
I STRUCTURES ET DÉROULEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE	108
II CONTENU DES CONVENTIONS COLLECTIVES	128
A) LA NÉGOCIATION-CADRE INTERPROVINCIALE	128
B) LA NÉGOCIATION TYPE INTERPROVINCIALE	132
C) LA NÉGOCIATION TYPE BINATIONALE	133
CONCLUSION	137
BIBLIOGRAPHIE	143
ANNEXES	

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1	Configuration et contenu de l'influence binationale dans certaines industries.....	56
TABLEAU 2	Typologie de la négociation collective transnationale.....	67
TABLEAU 3	Classification des formes de dialogue social.....	71A
TABLEAU 4	Classification des formes de négociation collective binationale nord-américaine.....	72A-B
TABLEAU 5	Répartition des matières entre le contrat cadre et la convention locale à l'usine de Boisbriand - 1990.....	129

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1	Structure du syndicalisme international.américain.....	51
FIGURE 2	Distribution sectorielle. des.TCA.....	103
FIGURE 3	Structure organisationnelle. des.TCA.....	108

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE I	Emplois dans l'industrie automobile au Canada et aux États-Unis, 1965-1975.....	i
ANNEXE II	Part du marché des importations d'outre-mer de voitures et de véhicules commerciaux, au Canada et aux États-Unis, 1978-1982.....	ii
ANNEXE III	Caractéristiques de production dans l'industrie automobile nord-américaine.....	iii
ANNEXE IV	Points marquants des conventions collectives conclues entre les TUA/TCA et les Trois Grands, 1964-1990.....	iv
ANNEXE V	Évolution de l'effectif des TCA, 1965-1989.....	v
ANNEXE VI	Règles de travail dans les usines canadiennes et américaines, 1979-1986.....	vi
ANNEXE VII	Comparaison du salaire horaire de base Canada - États-Unis, 1975-1989 - Assembleur.....	vii

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AFL-CIO	American Federation of Labor/Congress of Industrial Organization
AIF	Annual Improvement Factor
ALE	Accord de libre-échange canado-américain
ALENA	Accord de libre-échange nord-américain
CAW	Canadian Automobile Workers
CECD	Confédération Européenne du Commerce de Détail
CEEP	Centre Européen de l'Entreprise Publique
CES	Confédération Européenne des Syndicats
COLA	Cost of Living Adjustment
CTC	Congrès du Travail du Canada
FLSA	Fair Labor Standards Act
FEM	Fédération Européenne des Métallurgistes
FIOM	Fédération Internationale des Ouvriers sur Métaux
GM	General Motors
ICEF	Fédération Internationale des Travailleurs de la Chimie, de l'Énergie et des industries diverses
IPC	Indice des prix à la consommation
LFT	Loi fédérale du travail
LNT	Loi sur les normes du travail
NLRA	National Labor Relations Act
SPI	Secrétariats professionnels internationaux
SCTP	Syndicat canadien des travailleurs du papier
TCA	Syndicat canadien des travailleurs de l'automobile
TUA	Syndicat national des Travailleurs et Travailleuses de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage agricole du Canada
UAW	United Automobile Workers
SETA-UITA	Syndicat Européen des Travailleurs de l'Alimentation, de l'hôtellerie et des branches connexes dans l'UITA
UITA	Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation et des branches connexes.
UNICE	Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs

REMERCIEMENTS

Je remercie toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce mémoire. Je tiens à souligner particulièrement la chaleureuse collaboration de Robert Dean, ancien directeur de la division québécoise des TCA et de Luc Desnoyers, directeur adjoint des TCA. J'aimerais également signaler la disponibilité de France Tremblay, secrétaire du directeur adjoint des TCA, ainsi que l'excellence des services du centre de documentation des TCA et de la bibliothèque «Reuther Archive» sans lesquels, certains textes importants n'auraient pu être accessibles.

L'encadrement académique de ma directrice de recherche, Guylaine Vallée, fut également fort précieux, de même que les conseils de la chercheuse française Martine Le Friant, grâce à qui certains textes européens non disponibles ici ont pu être obtenus et mieux compris. Je ne saurais cependant oublier les encouragements soutenus et la patience sans égal de mes proches.

INTRODUCTION

De façon générale, la négociation transnationale désigne les discussions menées entre un ou plusieurs employeurs et un ou plusieurs syndicats sur des conditions de travail qui s'appliqueront dans un ensemble d'établissements répartis à travers plusieurs pays. Au coeur même de l'internationalisation des échanges commerciaux, si intense à l'heure actuelle, la négociation collective transnationale demeure un phénomène peu exploré.

Dans le contexte actuel de mondialisation des marchés, l'émergence de grands blocs commerciaux, résultat d'intégrations économiques régionales internationales, se fait de plus en plus importante. Parmi les différents types de rapprochements économiques possibles, deux formes d'intégration suscitent à l'heure actuelle un intérêt particulier: la CEE, créée en 1957 et dont la réalisation complète était prévue pour décembre 1992 par l'achèvement du marché intérieur; le libre-échange canado-américain, formé en 1989 et qui produira pleinement ses effets à compter du 1er janvier 1998. Prolongement de l'Accord de libre-échange, l'Accord de libre-échange nord-américain conclu récemment entre le Canada, les États-Unis et le Mexique vient compléter cette intégration commerciale.

En Europe, le désir des dirigeants de la CEE d'avoir une intégration autant sociale qu'économique a soulevé un intérêt grandissant face à la négociation transnationale. La littérature européenne commence donc à s'enrichir d'écrits quant aux diverses tentatives de négociation transnationale et aux conditions assurant sa viabilité. Elle reflète de cette façon les nombreux échecs européens dans le domaine. L'Amérique du Nord a, au contraire, vécu avec succès certaines expériences de négociation transnationale. A l'inverse de la CEE cependant, l'Accord de libre-échange n'a été conclu que pour des fins économiques, sans aucune volonté d'intégration sociale et n'aura suscité par conséquent aucun écrit portant essentiellement sur la négociation transnationale. Il existe bien une littérature sur les diverses structures de négociation nord-américaine mais la dimension transnationale de la négociation collective n'y est pas directement abordée. L'absence de littérature nord-américaine sur les négociations transnationales ne signifie pas pour autant que le sujet manque d'intérêt. Au contraire. A lui seul, le manque de littérature sur la négociation transnationale justifie

certaines recherches dans le domaine. Cette pauvreté est d'autant plus surprenante qu'il semble y avoir sur le continent un certain intérêt par les parties pour le processus. A preuve, les négociations binationales (États-Unis et Canada) effectuées de 1948 à 1979 dans l'industrie automobile et ce, malgré l'absence de toute incitation législative supranationale à cet effet.

Une meilleure compréhension de la négociation transnationale s'avère donc une priorité. Cet objectif implique deux composantes: définition minutieuse du phénomène et connaissance des principales conditions nécessaires à l'existence et au développement de ce genre de négociation. Ces deux éléments seront dégagés à travers deux parties, l'une théorique et l'autre pratique. La première partie portera sur une revue de la littérature européenne et nord-américaine. La littérature européenne¹ dégage certaines formes de négociation transnationale pratiquées en Europe et les conditions assurant leur émergence; la littérature nord-américaine nous apporte des éléments théoriques sur les structures traditionnelles de négociation collective nord-américaine. Quoique non spécifique à la négociation transnationale, ces structures permettront une meilleure compréhension de notre objet de recherche. De fait, certains éléments des structures traditionnelles de négociation collective sont transposables à la négociation collective transnationale. La combinaison de la littérature américaine et européenne nous permettra d'élaborer une typologie qui différenciera divers types de négociation en fonction de certains critères. Notons que la revue des littératures européenne et nord-américaine n'a pas pour objectif de comparer la CEE et le libre-échange, les objectifs et les mécanismes de mise en oeuvre de chacune de ces formes étant différents. Toutefois, l'amorce d'un dialogue social au sein de la CEE nous fournira de précieux éléments que ne couvre pas la littérature nord-américaine.

La seconde partie du mémoire tentera d'étudier un cas qui, compte tenu de notre sujet, est la seule façon de donner une dimension pratique à notre recherche. Nous avons sélectionné

1. Soulignons que certains textes européens non disponibles ici ont été obtenus grâce à la collaboration de Martine Le Friant, maître de conférence à la Faculté de Droit de l'Université de Montpellier et chercheure au Centre de recherches critiques sur le droit de l'Université Jean-Monnet de St-Étienne.

comme cas les Trois Grands de l'industrie automobile nord-américaine, soit GM, Ford et Chrysler. Trois raisons motivent ce choix. La première fait référence à l'importance de l'industrie de l'automobile en Amérique du Nord autant au niveau du syndicat implanté dans l'industrie (les TUA) qu'au niveau des entreprises, ce qui rend attrayante l'étude de ce secteur. Les TUA sont considérés comme un syndicat ayant eu au niveau social et économique une influence capitale en Amérique du Nord. Les Trois Grands sont classés parmi les plus importantes multinationales au monde et sont le fait du plus grand mouvement de multinationalisation de l'industrie automobile. Le deuxième motif se voit dans le manque d'écrits sur la dimension binationale des négociations dans l'industrie automobile. Comparé aux nombreux écrits dans le secteur, cet état de faits atteste la nécessité de compléter la littérature sur l'industrie automobile. En troisième lieu, l'arrêt en 1979 de la négociation binationale dans l'industrie de l'automobile nord-américaine nous apportera des informations utiles quant à l'analyse des conditions ayant favorisé la négociation transnationale dans cette industrie. Soulignons que l'étude sur le *pattern bargaining* dans l'industrie automobile effectuée récemment par les auteurs Campbell et Pepin² n'enlève en aucune façon la pertinence de se pencher à nouveau sur GM, Ford et Chrysler. On retrouvera certainement dans notre recherche certaines informations similaires à celles relevées dans l'étude précédemment citée. On ne peut effectivement changer les faits et gestes survenus au cours de l'histoire. Cependant, ces informations ne seront pas analysées dans la même optique et prendront de cette façon une toute autre signification.

Les outils utilisés pour la collecte de données de l'étude de cas sont de trois types: la littérature scientifique sur l'histoire, le profil et les raisons de la scission des TUA, ainsi que sur l'histoire et le profil de l'industrie automobile; la documentation syndicale disponible sur les structures, le déroulement et le résultat des négociations: procès-verbaux, conventions collectives, brochures et journaux; des entrevues semi-dirigées effectuées avec les parties patronale et syndicale. Pour être plus précis, les personnes suivantes ont été contactées:

2. Sylvie CAMPBELL et Marcel PEPIN, Étude sur le «Pattern bargaining» ou négociation type dans l'industrie de l'automobile nord-américaine, monographie 18, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1988, 180 p.

Robert Dean, ancien directeur de la division québécoise des TCA;

Luc Desnoyers, directeur adjoint des TCA;

Yves Gascon, président de la section locale 1163 des TCA;

Gérald P. Roy, directeur des ressources humaines, usine de GM Boisbriand.

Il convient d' utiliser avec prudence les données recueillies au moyen d'entrevues. Tout comme dans le cas des questionnaires employés dans les recherches quantitatives, les entrevues ne nous procurent pas uniquement des données factuelles mais aussi les interprétations et les représentations des parties antagonistes -le syndicat et l'employeur- face à l'expérience de négociation transnationale. De plus, comme plusieurs questions portent sur des négociations qui se sont passées depuis déjà quelques années, les informations risquent d'être moins précises et parfois altérées par l'effet négatif du temps sur la mémoire. Nous réalisons aussi que certaines données amassées sont incomplètes, d'une part à cause de l'effet du temps et d'autre part, parce que certaines informations considérées comme confidentielles en terme de tactiques et de stratégies de négociation ne sont pas fournies par les interviewés. Quelques questions sont demeurées également sans réponse à cause du manque de disponibilité de la partie patronale. C'est pourquoi, l'analyse documentaire a été importante. Elle nous a permis de pallier au manque d'informations et d'obtenir ainsi une compréhension plus complète du phénomène de négociation transnationale. Des délais trop longs pour l'obtention de documents disponibles uniquement aux États-Unis nous ont toutefois obligées à ne pas tenir compte, comme nous l'aurions souhaité, de certaines données. Quant au caractère spécifique de l'étude de cas, nous affirmons qu'il ne porte aucun préjudice à la validité de notre recherche. Celle-ci n'a pas en effet pour objectif de généraliser les conditions et définitions de la négociation transnationale pratiquées dans l'industrie automobile. Il s'agit plutôt d'illustrer et de confirmer certaines affirmations théoriques, et d'aborder en profondeur une série de facteurs relatifs à la négociation transnationale. Une étude sur un échantillon plus large n'aurait pu que survoler le phénomène.

Malgré les limites de l'étude, il demeure que le mémoire a des implications théoriques et pratiques certaines: contribuer théoriquement, par le biais de l'établissement d'une typologie, à l'élaboration d'un cadre d'analyse nord-américain sur la négociation transnationale et

connaître en profondeur, au moyen d'une étude de cas, les négociations collectives transnationales dans l'industrie automobile nord-américaine. De plus, notre recherche permettra d'une part aux parties qui veulent amorcer une négociation transnationale de choisir la forme la plus réalisable en fonction du contexte économique, législatif, social et politique. Elle leur permettra de faire un choix éclairé en mesurant de façon plus adéquate les avantages et désavantages d'une négociation transnationale.

La première partie du mémoire comportera trois chapitres: revue de littérature européenne sur les aspects juridiques et structurels de la négociation transnationale européenne; revue de littérature nord-américaine sur les contextes économique et juridique actuels de même que sur les structures de la négociation transnationale nord-américaine; élaboration d'une typologie de la négociation transnationale à partir des notions théoriques élaborées dans les deux chapitres précédents. La seconde partie sera constituée de deux chapitres. Le premier, plutôt descriptif, permettra de connaître les principales caractéristiques du secteur de l'automobile au moyen du profil et de l'histoire des TUA et des Trois Grands. Le second chapitre, plus analytique, s'appliquera à cerner les principaux éléments de la négociation transnationale chez les Trois Grands autant au niveau des structures, du déroulement des négociations que du contenu des accords collectifs.

PARTIE I

CADRE THÉORIQUE

En introduction, nous avons donné une brève idée de la littérature existante sur la négociation transnationale. Il importe maintenant de revenir à une description plus complète des textes européens (Chapitre I) et nord-américains (Chapitre II) disponibles sur le sujet et de tenter par la suite de définir la négociation transnationale par l'élaboration d'une typologie (Chapitre III). Rappelons que les négociations collectives européenne et nord-américaine seront abordées séparément parce que d'une part, elles se comprennent dans un contexte économique et législatif différent et que d'autre part, elles ne font pas nécessairement référence aux mêmes concepts. La distinction permet aussi de souligner l'intérêt de l'objet de recherche en Amérique du Nord: elle permet d'opposer une littérature européenne prolifique au manque de textes nord-américains malgré la présence d'expériences de négociations transnationales.

CHAPITRE I

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE EN EUROPE

Ce chapitre sera divisé en deux parties: les aspects juridiques(I) et les aspects structurels(II) de la négociation collective transnationale européenne. Nous considérons en effet les aspects juridiques et structurels comme les deux éléments qui caractérisent la négociation transnationale. Ils permettront de souligner les difficultés rencontrées et les forces qui ont encouragé la négociation collective transnationale européenne et par le fait même, de relever certaines conditions nécessaires à sa réalisation. D'une part, les conditions ainsi dégagées nous permettront de mieux cerner le phénomène de la négociation transnationale. D'autre part, les informations d'ordre structurel contribueront à l'élaboration d'une typologie de la négociation transnationale (chapitre III), un des principaux objectifs du présent mémoire.

I LES ASPECTS JURIDIQUES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE EUROPÉENNE

D'un point de vue juridique, la négociation transnationale fait directement référence au droit international puisqu'elle suppose le franchissement des barrières nationales. Il est donc tout indiqué de se pencher sur les normes internationales qui encadreraient la négociation transnationale. Après avoir constaté l'absence de dispositions internationales qui uniformiseraient les systèmes nationaux de relations de travail entre chaque pays (A), nous relèverons les principaux sujets pour lesquels il existe entre les droits nationaux de chaque État, des divergences dans les mécanismes et pratiques de la négociation collective. Ces différences méritent en effet d'être soulignées car elles peuvent susciter un obstacle à l'émergence de la négociation collective transnationale(B). L'importance d'un tel obstacle doit cependant être relativisé (C).

A) LE DROIT INTERNATIONAL

Le droit international public¹ n'offre, tant dans ses normes à caractère universel (conventions de l'OIT, OCDE) que dans ses règles régionales (Traité de Rome, Charte Sociale Européenne et projet de Société Européenne), qu'une base insuffisamment solide pour encadrer la convention collective internationale².

L'OCDE a établi en 1976 un code de bonne conduite visant à contrôler les activités des multinationales entre autres au niveau des relations industrielles, mais ces principes ne sont que des recommandations à caractère non contraignant³. La convention 87 de l'OIT adoptée en 1948 ne fait que reconnaître la liberté d'affiliation des syndicats nationaux à des organisations internationales de même que la protection du droit syndical. Elle interdit la possibilité de limiter, par des mesures législatives spéciales, le droit international d'association et oblige à ce que l'application des législations nationales ne porte pas atteinte à ce droit. La convention 98 de 1949 garantit quant à elle le droit de négociation collective.

Le Traité de Rome⁴ est d'un contenu aussi pauvre. Il est vrai que le Traité de Rome

1. Remarquons que le droit international inclut également tous les aspects du droit international privé. Nous nous limiterons néanmoins au droit international public, le droit international privé ayant été jusqu'à présent très peu appliqué aux relations collectives de travail.

2. Pierre RODIERE, La convention collective de travail en droit international, contribution à l'étude des normes juridiques de source professionnelle, vol.13, Université de Bourgogne, Litec, 1987, pp. 250-252; M. Michel DESPAX, «Le droit comparé des conventions collectives de travail», dans G.H CAMERLYNCK (dir.), Droit du travail: négociations, conventions et accords collectifs, 2e éd., t. 7, Paris, Dalloz, 1989, pp. 192-193; Éliane VOGEL-POLSKY, «L'Acte unique ouvre-t-il l'espace social européen?», (1989) 2 Droit social 177; Gérard LYON-CAEN et Antoine LYON-CAEN, Droit social international et européen, 7e éd., Paris, Dalloz, 1991, p. 140.

3. Notons que l'OIT a repris les principes directeurs de l'OCDE en 1977 par l'adoption d'une déclaration tripartite sur les entreprises multinationales.

4. Signé en 1957, le Traité de Rome constitue l'Acte par lequel a été instituée la Communauté Économique Européenne (CEE). Le Traité de Rome a également créé la Communauté Européenne de l'Énergie Atomique (C.E.E.A.) ou

comporte des objectifs sociaux: favoriser un haut niveau d'emploi et de meilleures conditions de travail; parvenir à harmoniser à la hausse des législations sociales. Plusieurs articles favorisent d'ailleurs l'atteinte de ces objectifs⁵. Il est vrai également que pour atteindre ses fins autant sociales qu'économiques, la CEE a donné naissance, par le biais du Traité de Rome, à une Communauté de droit basée sur un ordre juridique supranational et ayant une visibilité quasi-étatique⁶. Cependant, seul l'article 118⁷ aborde directement la négociation et ce, de façon peu contraignante. Cette disposition évoque la négociation comme l'un des domaines où la Commission doit encourager une collaboration entre les États. Quant à la

Euratom dans le but d'établir les conditions techniques et industrielles d'une utilisation pacifique de l'énergie atomique et de permettre à l'Europe de devenir une puissance industrielle nucléaire.

5. Les objectifs sociaux du Traité sont reflétés dans les articles suivants: droit à la libre circulation des travailleurs, sécurité sociale et droit au libre établissement des travailleurs migrants, abolition de toute discrimination fondée sur la nationalité quant à l'emploi, la rémunération et les conditions de travail (articles 48 à 52); dispositions sociales (titre III, articles 117 à 122) prévoyant entre autres l'égalité des salaires masculins et féminins; dispositions relatives au Fonds social européen et politique de formation professionnelle (articles 123 à 128); adoption de directives obligeant les États membres à prendre les mesures nécessaires à une harmonisation communautaire des législations (articles 100 et 101, 117-118).

6. Nous distinguons quatre fonctions à l'intérieur du système constitutionnel communautaire: législative, gouvernementale, de contrôle des gouvernants et judiciaire. Quatre institutions se répartissent entre elles ces fonctions sans qu'aucune ne possède à elle seule le monopole législatif. Il s'agit de la Commission, du Conseil des ministres, du Parlement et de la Cour de justice. Jean BERNIER, «Un marché, deux systèmes de relations de travail - le libre-échange Canada-États-Unis et les relations du travail à la lumière de l'expérience du marché commun européen», dans P.J. HAMEL (dir.), Un marché, deux sociétés? 2ème partie, libre-échange: aspects socio-économiques, Les Cahiers scientifiques no 51, Montréal, ACFAS, 1987, pp. 142-144; Panayotis SOLDATOS, Le système institutionnel et politique des communautés européennes dans un monde en mutation - théorie et pratique, Bruxelles, Bruylant, 1989, pp. 145-181; Gabriel GUÉRY, La dynamique de l'Europe sociale, Paris, Dunod, 1991, pp. 19-29.

7. Article 118: «[...]la Commission a pour mission de promouvoir une collaboration étroite entre les États membres dans le domaine social, notamment dans les matières relatives: à l'emploi; au droit du travail et aux conditions de travail; à la formation et au perfectionnement professionnels; à la sécurité sociale; à la protection contre les accidents et les maladies professionnelles; à l'hygiène du travail; au droit syndical et aux négociations collectives entre employeurs et travailleurs».

Charte sociale européenne signée en 1961, elle n'amène rien de plus sur le droit syndical que les conventions de l'OIT si ce n'est de reconnaître formellement le droit de grève comme un aspect du droit à la négociation collective. En ce qui concerne l'Acte Unique⁸, l'article 118 b ne crée qu'une incitation à la négociation, celle-ci dépendant du bon vouloir des parties⁹. Enfin, le projet de Société européenne¹⁰ ne fait que déterminer les parties à la convention collective (société anonyme européenne et syndicats représentés dans les établissements de l'entreprise) et affirmer que les conditions de travail réglées par convention collective s'appliqueront à tous les travailleurs de la société européenne qui sont membres d'un syndicat ayant souscrit à la convention collective (articles 146-147). Le protocole de Maastricht¹¹ qui vise la réalisation de l'Union économique et monétaire, de l'Union politique et de l'Union sociale dans la Communauté européenne, donne cependant quelque espoir à l'élaboration d'une base juridique future pour la négociation outre-frontière. L'Accord élargit les compétences communautaires, ce qui encourage les partenaires sociaux européens à se rencontrer. Il reconnaît le rôle prédominant de ces derniers sur les questions sociales au moyen notamment de la négociation collective. Enfin, le protocole prévoit la possibilité de transposer le contenu des accords conclus par voie de négociation dans la législation

8. L'Acte Unique européen est une mise à jour du traité de Rome. Entré en vigueur le 1er juillet 1987, il fixait comme objectif essentiel à la CEE, la réalisation du marché intérieur européen pour la fin de 1992.

9. Article 118 b: «La Commission s'efforce de développer le dialogue entre partenaires sociaux au niveau européen, pouvant déboucher, si ces derniers l'estiment souhaitable, sur des relations conventionnelles».

10. Ce projet, pas encore adopté, veut faciliter sur le plan communautaire, le regroupement d'entreprises relevant de droits nationaux différents. La société anonyme ainsi créée serait déliée de tout rattachement à une loi nationale et verrait ses coûts financiers et administratifs réduits. Les entreprises ne pourront cependant constituer une société européenne que si elles choisissent un modèle de participation des salariés: participation aux organes de la société; organe distinct; autres modèles. C'est cette dernière catégorie qui fait référence à la convention européenne d'entreprise, le modèle de participation n'étant pas établi de façon institutionnelle mais par voie de négociation entre les parties G. GUÉRY, *op. cit.*, note 6, pp. 235-245; P. RODIERE, *op. cit.*, note 2, p. 260.

11. Signé en février 1992, le traité de Maastricht n'a pas encore été adopté par l'ensemble des pays membres de la CEE.

européenne¹².

Il n'en demeure pas moins que jusqu'à maintenant, le droit international public ne fait que reconnaître la possibilité juridique de conclure des conventions collectives internationales. Il n'existe aucun système juridique supranational ayant un pouvoir d'autorité supérieur aux systèmes juridiques de chaque État. Une réglementation supranationale uniforme concernant la conclusion, les effets juridiques, et le contenu de la convention collective dans le cadre de la CEE est donc inexistante.

B) LES DIVERGENCES LÉGISLATIVES NATIONALES DANS LES MÉCANISMES ET LES PRATIQUES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L'absence d'une réglementation uniforme sur le système de relations de travail collectives explique le long démarrage des conventions collectives européennes, les législations des différents pays ayant atteint un degré de développement inégal en matière de convention collective¹³. Au niveau de la conclusion de la convention collective par exemple, une des difficultés concerne la personnalité juridique des parties signataires. Condition pour être en droit de signer une convention collective, la personnalité juridique n'est pas exigée dans tous les pays. De plus, la reconnaissance d'un monopole dans la négociation et la conclusion de conventions collectives aux organisations syndicales représentatives n'est pas connue de tous les pays membres de la CEE (certains ne font pas la différence entre les organisations représentatives et les organisations «ordinaires»). En terme de contenu de convention collective, soulignons les différences face à la place respective de la loi et de la négociation dans les domaines du marché du travail: une même matière est réglée selon le pays par une loi ou par la négociation collective. Également, l'imposition de clauses obligatoires dans la convention collective en France crée une divergence par rapport aux autres pays où le contenu négocié est laissé libre aux parties. Quant aux effets de la convention, l'absence d'un

12. Frédéric PROUTEAU, «Le premier accord sur l'Europe sociale», (1992) 169 CFDT-Magazine 23.

13. M. DESPAX, op. cit., note 2, pp. 196-202; LYON-CAEN; G. LYON-CAEN et A. LYON-CAEN, op. cit., note 2, p. 305.

mécanisme de sanction rend une convention internationale inefficace face aux conventions nationales, les clauses contraires des différents accords nationaux n'étant pas écartées au profit des dispositions correspondantes de l'accord collectif international. De plus, la possibilité d'extension d'une convention à tous les travailleurs d'une branche industrielle européenne est contraire au principe du droit interne de certains pays, particulièrement en Grande-Bretagne où la convention n'a que la valeur d'un *gentlemen's agreement*. Le concept même de la convention collective varie donc d'un pays à l'autre, ce qui crée un obstacle important. Une autre divergence relative aux effets de la convention concerne le devoir de paix syndicale: alors que dans certains pays la conclusion d'une convention entraîne une restriction au droit de grève, un tel droit n'est pas interdit dans d'autres pays.

C) L'IMPORTANCE DES DIVERGENCES LÉGISLATIVES NATIONALES

Est-ce à dire qu'il demeure impossible, en dehors de toute réglementation appropriée de négocier et de conclure des conventions collectives européennes? Non. Pour reprendre les paroles de Rodière¹⁴:

«Des conventions collectives internationales ne vont pas se développer parce que leur possibilité juridique existe, parce qu'un texte ou un autre fondement juridique en assure l'existence. Les données sociales décideront ou non de leur apparition[...]. Une négociation a lieu si des raisons de négocier existent; ici, puisque la négociation est internationale, des raisons internationales».

Mais de tels motifs sont-ils présents? A ceux qui répondent par la négative en invoquant l'absence de conflits sociaux internationaux¹⁵, l'auteur répliquera en cherchant à établir si certains objets de négociation ne présenteraient pas par eux-mêmes un caractère international

14. P. RODIERE, *op. cit.*, note 2, p. 203.

15. Selon les adeptes de la thèse négative, seul un conflit met les partenaires sociaux dans la nécessité de négocier et il faut une grève pour obliger un employeur à négocier lorsqu'il n'existe aucune obligation juridique à ce sujet. Or, la grève internationale est jusqu'à maintenant chose très rare

irréductible. Assurément, il ne peut être question de transférer «en vrac» les objets de négociations collectives nationales sur le plan transnational. Comment négocier par exemple les salaires compte tenu des divergences de rémunération directe et indirecte des pays européens que créent notamment les conditions de marché différentes? Mais alors que certains objets doivent être exclus de la négociation européenne parce qu'ils nécessitent une négociation décentralisée, d'autres appellent un règlement centralisé. Des négociations internationales portant sur des problèmes généraux qui se posent dans les mêmes termes dans tous les pays et auxquels des solutions n'ont pas jusqu'à maintenant encore été trouvées seraient profitables pour les partenaires sociaux. Citons par exemple, les garanties de sécurité sociale, l'emploi, la formation professionnelle ou la durée du travail. Ajoutons à cela que les politiques communes de l'Europe ayant pour effet de créer une égalité relative des données économiques rend favorable l'uniformisation des conditions sociales au moyen de la négociation européenne¹⁶.

Certes, l'uniformisation par le droit international des réglementations en matière de négociation collective favoriserait la négociation collective transnationale. Les disparités quant à la conclusion, au contenu et aux effets de la convention collective seraient effectivement moindres. Néanmoins, le fait que la négociation collective transnationale ait ses propres objets, ses propres motifs, rend celle-ci possible malgré l'absence d'une telle harmonisation. Certaines des expériences racontées dans la section suivante le confirmeront.

II LES ASPECTS STRUCTURELS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE EUROPÉENNE

Trois types de négociation transnationale se dégagent des expériences européennes: le dialogue social européen interprofessionnel(A), le dialogue social européen professionnel(B) et le dialogue social européen d'entreprise(C). Le dialogue social est inconnu en Amérique

16. Martine AUBRY, Pour une Europe sociale, Rapport au ministère du Travail de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Documentation française, Paris, 1989, p. 27; P. RODIERE, op. cit., note 2, pp. 218 et suiv.

du Nord. Joint aux diverses formes de négociation transnationale nord-américaine, il nous permettra d'élaborer une typologie exhaustive de la négociation transnationale. Les raisons soulevées par la littérature pour expliquer les nombreux échecs du dialogue social européen de même que celles ayant favorisé son émergence nous permettront également d'ajouter aux conditions juridiques soulevées précédemment, des conditions d'ordre structurel influençant la négociation transnationale.

A) LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN INTERPROFESSIONNEL

Afin de mieux comprendre ce type de négociation, nous définirons le dialogue social européen interprofessionnel en désignant les acteurs impliqués et l'objectif désiré(1). Nous relaterons ensuite les quelques expériences vécues, expériences qui n'ont abouti qu'à des «avis communs», montrant ainsi la faiblesse du dialogue social européen interprofessionnel. Les raisons de cette faiblesse, d'ordre politique et organisationnel, seront mises en évidence(2) en soulignant toutefois qu'il est permis d'espérer prochainement un plus grand impact du dialogue social européen interprofessionnel(3).

1. Définition

On désigne par dialogue social européen interprofessionnel les rencontres régulières entre du côté des salariés, la Confédération Européenne des Syndicats (CES), du côté patronal, l'Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs(UNICE) et le Centre Européen de l'Entreprise Publique(CEEP). Créée en 1973, la CES¹⁷ regroupe la plupart des confédérations nationales incluant les confédérations européennes en dehors du cadre de la CEE. Certes, il existe des confédérations mondiales et interprofessionnelles déjà présentes

17. Les objectifs de la CES sont, en vertu de ses statuts de «représenter et promouvoir en commun les intérêts sociaux, économiques et culturels des travailleurs au niveau de l'Europe en général et en particulier auprès de toutes les institutions européennes [...], veiller à la sauvegarde et au renforcement de la démocratie en Europe». G. GUÉRY, *op. cit.*, note 6, p. 35. Voir également Hugues PORTELLI, «La confédération européenne des syndicats», dans G. DEVIN (dir.), *Syndicalisme: dimensions internationales*, ERASME, La Garenne-Colombes, 1990, pp. 143-156.

avant la CES¹⁸: la Fédération Syndicale Mondiale qui recouvre les syndicats des pays de l'Est et les syndicats occidentaux de tendance communiste; la Confédération Internationale des Syndicats Libres de tendance anticommuniste; et la Confédération Mondiale du Travail, une organisation internationale social-démocrate. Forums internationaux, ces centrales ne sont cependant pas spécifiquement européennes et sont divisées, comme leur formation l'indique, sur des questions idéologiques. Chacune ne regroupant que certaines confédérations nationales, les confédérations mondiales ne peuvent lutter efficacement contre les employeurs¹⁹. Face à l'émergence d'une Europe communautaire, la CES a donc été créée en réponse à un besoin d'une grande centrale syndicale interprofessionnelle typiquement européenne et à la nécessité d'une unité syndicale qui dépasserait les divergences idéologiques. Du côté de l'employeur, l'UNICE, formée en 1958, regroupe 33 fédérations de l'Europe communautaire et de d'autres pays²⁰. Quant à la CEEP, elle est apparue en 1961 et réunit les entreprises publiques ou à participations publiques des pays membres de la CEE.

Créé en 1985 sous l'impulsion de Jacques Delors, président de la Commission européenne, le dialogue social européen dit de Val Duchesse se veut un moyen de surmonter la stagnation des projets de directives²¹ et de favoriser l'harmonisation sociale au sein des États membres

18. Jean-Pierre LAVIEC, Syndicats et Sociétés Multinationales, Travaux et recherches de prospective, Documentation Française, Paris, 1975, pp. 123-139.

19. P. RODIERE, op. cit., note 2, pp. 204 et suiv.

20. Les principales fonctions de l'organisation sont de «promouvoir les intérêts professionnels communs des entreprises représentées par ses membres; de former un cadre au sein duquel les organisations membres peuvent coordonner leurs politiques européennes; de garantir que les responsables européens tiennent pleinement compte des politiques et avis de l'UNICE». G. GUÉRY, op. cit., note 6, p. 33.

21. La directive est un des instruments juridiques du système constitutionnel communautaire. Elle oblige les États à conformer leur propre politique à l'objectif établi mais les laisse libres des moyens propres à en assurer la réalisation. Peu de directives visant à assurer l'harmonisation sociale furent adoptées durant les années 80, notamment en raison de l'opposition presque systématique de la Grande-Bretagne. A. LYON-CAEN et G. LYON-CAEN, op. cit., note 2, p. 167; L. WALLYN, «La politique sociale de la Communauté et la participation des partenaires sociaux à la formation des décisions au niveau européen», (1988)

de la CEE. Le dialogue social de Val Duchesse se situe au sein de plusieurs formes de dialogue social interprofessionnel déjà mises en oeuvre depuis plus de vingt ans. Mentionnons entre autre le Comité permanent de l'Emploi créé en 1970 qui vise à faciliter la coordination des politiques des États membres. Soulignons également le Comité Économique et Social Européen dont le rôle est d'associer les divers groupes d'intérêts économiques et sociaux à la réalisation du marché commun. Alors que ces instances sont purement consultatives au sein de la Communauté, le dialogue de Val Duchesse est le seul dialogue social interprofessionnel dont l'objectif est de dépasser les échanges de vues²². Idéalement, le dialogue de Val Duchesse permettrait d'établir une série de conventions et de normes réglementant le marché du travail européen, soit l'ensemble des secteurs européens -d'où le terme interprofessionnel. La négociation collective européenne ne consisterait pas alors à prévoir des modalités précises mais plutôt à conclure des accords cadres européens qui fixeraient des principes directeurs et des buts. Les négociations au niveau national y feraient suite en se penchant sur l'implantation pratique de ces principes.

2. Les expériences et les difficultés

Jusqu'à maintenant, le dialogue interprofessionnel de Val Duchesse a conduit principalement à l'élaboration de six «avis communs» qui portent respectivement sur la stratégie de coopération (1986); la formation et la motivation, l'information et la consultation (1987); l'éducation et la formation (1990); la création d'un espace européen de mobilité professionnelle et géographique et l'amélioration du fonctionnement du marché du travail en Europe (1990); les modalités susceptibles de permettre l'accès effectif le plus large possible à la formation (1991); les nouvelles technologies, l'organisation du travail et l'adaptabilité

1 Europe sociale 13, 19-20; Janine GOETSCHY, «Le Dialogue Social Européen de Val Duchesse: Un premier bilan», (1991) 47 Travail et emploi 42, 44.

22. G. GUÉRY, op. cit., note 6, p. 28; J. GOETSCHY, loc. cit., note 21, 42-44; EUROPE SOCIAL, «Note sur la mise en oeuvre du dialogue social communautaire», (1988) Numéro spécial, Annexe 10.

du marché du travail (1991)²³. L'expression «avis commun» implique que «après examen, étude, discussion, les représentants des employeurs et ceux des salariés sont tombés d'accord non sur une règle (si l'on entend par là une norme contraignante) mais sur une opinion»²⁴. Le dialogue social fait donc référence actuellement plus à des procédures consultatives, à des forums de discussion entre les partenaires sociaux de la Communauté qu'à des négociations formelles amenant à une convention collective cadre. L'absence de force contraignante des avis communs, la pauvreté et la nature même de leur contenu montrent la faiblesse du dialogue social. Cette faiblesse s'explique par des raisons politiques et structurelles²⁵.

Malgré la faible portée juridique des avis communs, le dialogue social représente en effet une double menace pour les partenaires sociaux: il peut constituer un précédent gênant qui risque de remettre en cause des acquis nationaux et peut aussi compromettre des négociations nationales en cours. Les acteurs sociaux sont donc réticents à s'engager dans le dialogue social et montrent une absence de volonté de rechercher des compromis. Du côté patronal, on invoque de façon trompeuse le principe de subsidiarité²⁶ pour montrer que le dialogue

23. Le contenu de ces avis communs sont résumés dans J. GOETSCHY, loc. cit., note 21, 46.

24. G. LYON-CAEN et A. LYON-CAEN, op. cit., note 2, p. 300.

25. Janine GOETSCHY et G. CAIRE, 1992 and the social dimension: european rule-making in progress?, Conférence présentée au 3ème congrès régional européen de l'International Industrial Relations Association, tenu à Bari et Naples, Italie, du 23 au 26 septembre 1991, (non publié), pp.17-20; Janine GOETSCHY, «1992 and the Social Dimension: Normative Frames, Social Actors and Content», (1991) 12 Economic and Industrial Democracy 259, 114-118; J. GOETSCHY, loc. cit., note 21, 47-49; Marie-Ange MOREAU, «L'élargissement de l'espace social: l'expérience européenne», (1991) 46:1 Relations industrielles 75, 84; John GRAHL, et Paul TEAGUE, "«European Level Collective Bargaining a New Phase?», (1991) 56:1 Relations industrielles 46, 55-63; Udo REHFELDT, «Dialogue social et négociation sectorielle au niveau européen», Contribution au Colloque du GDR Relations Professionnelles sur les Conventions Collectives, Paris, 23-24 mai 1991, pp. 7-8.

26. Le principe de subsidiarité propose que le meilleur niveau pour la création de normes sociales et de règles dans le domaine du travail est le niveau le plus décentralisé auquel ces dernières peuvent être efficacement exécutées. Janine GOETSCHY, «La construction de l'Europe des relations professionnelles, Mécanismes de régulation du social et acteurs collectifs européens», (1990) 1 Revue française des affaires sociales 107, 110; G. CAIRE et J. GOETSCHY, op. cit., note 25, pp. 25-28.

social ne doit pas aboutir à des négociations collectives européennes qui établiraient des normes ou des conventions. En fait, L'UNICE s'oppose dans le domaine social à tout effet contraignant. Quant à la CES, elle désire théoriquement une plus grande réglementation sociale au niveau européen par le biais de lois ou d'accords résultant d'un dialogue social plus intense. Cependant, une certaine indifférence des syndicats nationaux face aux préoccupations d'ordre européen amène un désengagement vis-à-vis le dialogue social européen. De plus, on retrouve au sein du mouvement syndical, deux visions opposées quant au rôle et aux fonctions de la CES, ce qui mine la capacité de celle-ci à agir efficacement au niveau européen²⁷. Enfin, les compromis entre d'une part les partenaires sociaux, et d'autre part, entre pays au sein de chacune des instances, transforment le dialogue en un long processus, peu visible et dont l'issue est incertaine. Des résultats d'autant plus incertains que les dirigeants syndicaux et patronaux nationaux déploient peu d'efforts, lorsque des avis surgissent, pour faire connaître et valoir ces derniers au plan national.

Quant aux difficultés d'ordre organisationnel, soulignons la faiblesse des structures de l'UNICE et de la CES²⁸ qui n'accueillent pas, avec leurs propres règles internes, toutes les organisations nationales des différents pays européens. En outre, ces regroupements restent artificiels par l'absence de tradition historique d'action concertée au niveau européen. Les deux instances ne bénéficient pas non plus de la capacité juridique d'ester en justice ni d'un véritable mandat de la part de leurs affiliés pour négocier d'éventuelles conventions collectives européennes. Enfin, les organisations syndicales ne sont pas dotées de structures internes efficaces assurant les liens entre la CES et les fédérations nationales où se joue

27. Il y a les «maximalistes» d'une part, qui voudraient que les confédérations transmettent graduellement leur souveraineté nationale à la CES qui aurait alors l'autorité voulue pour conclure des accords collectifs européens; les «minimalistes» d'autre part, qui considèrent que le principal rôle de la centrale syndicale européenne n'est pas celui de négocier mais strictement d'assister les organisations nationales lors des négociations par une recherche d'informations sur les activités des multinationales et sur les développements de relations industrielles dans les autres pays. J. GRAHL et P. TEAGUE, loc. cit., note 25, 58-59.

28. Bien que la représentativité de la CES s'améliore, certains syndicats demeurent exclus (ex: CGT française et intersyndicale portugaise).

l'essentiel de la vie syndicale.

3. L'avenir du dialogue social interprofessionnel

Malgré les faiblesses du dialogue social, la possibilité de voir un prolongement aux avis communs semble de plus en plus proche. Récemment l'UNICE acceptait l'idée d'une décentralisation du dialogue social au plan des branches, des entreprises multinationales et des régions frontalières, permettant ainsi de donner plus d'effets au dialogue social européen. De plus, la CEEP et la CES signaient en 1990 un premier accord cadre européen. Ce dernier traite de la formation professionnelle initiale ainsi que de la formation aux nouvelles technologies et vise plus particulièrement à faciliter la libre circulation des travailleurs dans les secteurs du transport ferroviaire et de la distribution d'énergie. Reste à savoir si le contrat cadre sera accompagné de négociations et d'accords spécifiques à des niveaux décentralisés sans quoi, il perdra toute sa signification²⁹. Il est à souligner que la conclusion d'un tel accord n'est pas sans lien avec le fait que le CEEP représente des entreprises publiques.

B) LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN SECTORIEL

Peu élaboré dans la littérature européenne parce que peu actif jusqu'à maintenant, le dialogue social européen sectoriel a pris jusqu'à maintenant deux formes: institutionnelle(1) et informelle(2). Nous définirons ces deux types de dialogue social sectoriel et citerons l'exemple le plus prometteur, l'accord conclu entre la CECD et l'EUROFIET.

29. G. LYON-CAEN et A. LYON-CAEN, op. cit., note 2, p. 300; Notons que plusieurs auteurs placent cette entente dans la catégorie du dialogue social sectoriel. Voir U. REHFELDT, op. cit., note 25, p. 9; J. GOETSCHY, loc. cit., note 21, 50; Annette JOBERT et Patrick ROZENBLATT, «Les nouveaux champs d'action du syndicalisme en Europe», (1992) 53 Travail et emploi 70, 73.

1. Le dialogue social sectoriel institutionnel

Les autorités communautaires voyaient dans le dialogue social européen sectoriel³⁰ une façon d'assurer la participation des partenaires sociaux aux décisions économiques et sociales de la Communauté mais aussi un moyen d'arriver à l'élaboration de conventions collectives européennes sectorielles. Le dialogue sectoriel constitue l'outil idéal pour l'analyse des transformations que connaît le marché commun dans les secteurs et l'élaboration d'une stratégie d'ensemble. Il permet également d'adapter aux réalités de chaque secteur les idées et orientations développées dans des débats à l'échelle interprofessionnelle (l'aménagement du temps de travail doit par exemple être envisagé différemment selon que ce soit le secteur du transport ou de l'agriculture). La Commission décida donc d'institutionnaliser le dialogue sectoriel en mettant sur pied durant les années 60 des comités paritaires dans huit secteurs: pêche maritime, industrie de la chaussure (interrompu depuis 1982), navigation intérieure, chemins de fer, transport par route, transport maritime, agriculture de même que charbon et acier. Le dialogue social entamé par ces comités a été positif dans la mesure où ces derniers ont de cette façon, joué un rôle consultatif dans le processus décisionnel de la Commission; ils ont procédé à des études approfondies sur les conditions de travail et donné à la Commission des avis sur des questions relatives à leur secteur. Ils n'ont toutefois pas atteint l'objectif ultime auquel s'attendait la Commission, soit l'élaboration de conventions européennes sectorielles. La plupart d'entre eux ne sont plus, depuis la fin des années 70, réellement actifs. Seul, le comité dans le secteur de l'agriculture a signé deux ententes sur la durée du travail³¹. Ces accords ont cependant peu de signification puisqu'ils ne s'appliquent qu'aux salariés agricoles permanents à plein temps, excluant ainsi les salariés dont les conditions de travail sont les plus mal définies et les plus mauvaises.

30. A. JOBERT et P. ROZENBLATT, loc. cit., note 29, 73-74; L. WALLYN, loc. cit., note 21, 18-19; J. GRAHL et P. TEAGUE, loc. cit., note 25, 50-53.

31. Ces ententes, signées en 1978 et en 1980, prévoient une durée maximale et une garantie de travail hebdomadaire et mensuel ainsi que des dispositions visant à réglementer les différentes modalités afférentes à la durée journalière ou hebdomadaire de travail tel que heures supplémentaires, travail de nuit et de fin de semaine. L. WALLYN, loc. cit., note 21, 19; A. LYON-CAEN ET G. LYON-CAEN, op. cit., note 2, p. 301.

2. Le dialogue social sectoriel informel

Durant les années 70, il apparut que la création de nouveaux comités institutionnalisés serait impossible en raison du refus patronal de créer des normes sociales européennes. Des comités sectoriels informels³², avec un objectif moins ambitieux, se sont alors mis en place entre autre dans les métaux, le textile, l'agro-alimentaire, le bâtiment, les secteurs bancaires et récemment, le commerce de détail³³. Recul par rapport aux ambitions de la Commission vis-à-vis le dialogue sectoriel, les comités informels ne font qu'échanger régulièrement leur vues sur un problème particulier du secteur³⁴. La Commission, qui soutient toute initiative en vue du dialogue social, si informelle soit-elle, y apporte le même support matériel et financier qu'aux comités institutionnalisés: sait-on jamais, le dialogue sectoriel informel pourra peut-être aboutir à des conventions collectives sectorielles. D'ailleurs, les années 90 viennent redonner espoir avec la conclusion d'un accord cadre conclu entre la Confédération Européenne du Commerce de Détail (CECD) et l'EURO-FIET sur la formation professionnelle notamment sur les dispositifs de reconnaissance de la formation dans le but

32. Ces comités ont été formés de façon officieuse, sans l'intervention de la Commission et n'ont pas de rôle consultatif auprès de celle-ci. L'appellation du dialogue sectoriel informel fait référence à ces comités, par opposition au dialogue social institutionnel dont l'émergence provient de comités institutionnalisés par la Commission.

33. Du côté syndical, chaque comité sectoriel est constitué de représentants du comité syndical européen relatif au secteur. (Au nombre de 14, les comités syndicaux européens constituent les organismes de branche de la CES: agriculture; technicien; postes, télégraphes et téléphones; arts et spectacles; mineurs; services publics; transport; éducation; graphisme; textile; habillement et cuir; chimie et industries diverses; alimentation, hôtellerie et branches connexes dans l'UITA; métallurgie; construction). La FEM (métallurgie), l'EUROFIET (employés et techniciens), le SETA-UITA (alimentation, hôtellerie), et la FETBB (bois et bâtiment) sont depuis 1990 particulièrement actifs. L'existence future des comités n'est pas cependant assurée: elle repose largement sur la volonté patronale sectorielle. J. GOETSCHY, loc. cit., note 21, 43; H. PORTELLI, op. cit., note 17, pp. 149-153.

34. A côté de ces rencontres planifiées et organisées, mentionnons les secteurs machine-outil et construction navale où ont lieu des rencontres ponctuelles. Enfin, les secteurs des assurances et des télécommunications présentent une ouverture quant à l'instauration future d'un dialogue sectoriel.

de faciliter la mobilité des travailleurs entre les pays³⁵.

C) LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN D'ENTREPRISE

Le dialogue social européen d'entreprise consiste en des discussions entre une multinationale et un syndicat pouvant aboutir à la conclusion d'une entente couvrant plusieurs ou la totalité des filiales de la corporation. L'évolution du dialogue social européen d'entreprise peut-être cernée selon deux périodes: avant et après les années 80. La première période se caractérise par l'absence de dialogue social d'entreprise malgré diverses tentatives(1) et la seconde, par l'émergence du dialogue social d'entreprise(2).

1. L'absence du dialogue social d'entreprise

Jusqu'au début des années 80, l'Europe a connu des expériences manquées de dialogue social européen d'entreprise. Après avoir relaté ces diverses tentatives nous identifierons les raisons expliquant ces échecs et illustrerons ces difficultés par l'exemple de l'échec du projet Vredeling.

A l'époque, l'ensemble du mouvement syndical international (professionnel, interprofessionnel, régional) était déjà engagé à des degrés divers dans les définitions de politiques vis-à-vis les multinationales. Au niveau professionnel, les secrétariats professionnels internationaux(SPI)³⁶ permirent des échanges d'information et une certaine coordination entre les filiales. Trois SPI furent les premiers à élaborer une stratégie face aux

35. A. JOBERT et P. ROZENBLATT, loc. cit., note 29, 73.

36. Les SPI sont des groupements de fédérations professionnelles de différents pays de l'ouest. Ils sont affiliés au CISL. Voir John P. WINDMULLER, The Shape of Transnational Unionism: International Trade Secretariats, Washington, U.S. Department of Labor, Bureau of International Affairs, Monograph no.3, December 1979, 52 p.

multinationales: la Fédération Internationale des Ouvriers sur Métaux(FIOM)³⁷, la Fédération Internationale des Travailleurs de la Chimie, de l'Énergie et des industries diverses(ICEF) et l'Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation et des branches connexes(UITA). La FIOM fut la première des trois à faire face aux multinationales par la mise sur pied de conseils mondiaux dans l'industrie automobile³⁸ afin d'améliorer la communication et la coopération parmi les syndicats négociant avec le même employeur. Il y eut également une tentative, qui a cependant échoué, d'obtenir une date commune d'expiration de contrats pour tous les syndicats d'une même multinationale ainsi que des réunions entre la FIOM et les représentants de Ford. Ces derniers ne voyaient toutefois pas l'intérêt d'entretiens au niveau international³⁹. Soulignons également la coordination par l'ICEF de la première grève multinationale qui eut lieu à l'entreprise Saint-Gobain, dont les conventions collectives de plusieurs filiales expiraient à peu près en même temps.

Au niveau interprofessionnel, les confédérations syndicales internationales ont toujours traité des problèmes généraux, sociaux, économiques et politiques relatifs aux multinationales. Elle n'ont jamais visé cependant à intervenir directement dans la lutte syndicale d'entreprise et à défendre les droits et les intérêts des salariés à l'échelle des multinationales⁴⁰.

Au niveau régional, les comités syndicaux de la CES, notamment la Fédération Européenne des Métallurgistes(FEM) eurent des réunions avec les dirigeants d'un certain nombre de

37. Fondée officiellement en 1904 et située à Genève, la FIOM est le plus grand et le plus vieux secrétariat international de métier.

38. Les conseils mondiaux réunissent les syndicats locaux de la même multinationale de différents pays. Notons que l'ICEF a également par la suite, mis sur pied de telles structures.

39. Herbert R. NORTHROP et Richard L. ROWAN, Multinational Collective Bargaining Attempts, Philadelphie, Industrial Research Unit, 1979, pp. 35-39. Quoique ces auteurs soient américains, nous les incluons dans la revue de littérature européenne: l'objet qu'ils abordent ne vise pas les multinationales américaines et leurs filiales canadiennes mais plutôt des multinationales d'origine variée ayant des filiales réparties à travers le monde, notamment en Europe.

40. J.P. LAVIEC, op. cit., note 18, pp. 121-122.

multinationales, notamment la compagnie Philips, dans le but ultime d'aboutir à des négociations internationales. Ces réunions ne gardèrent cependant qu'un caractère d'orientation et d'information sur des sujets d'intérêt mutuel⁴¹. Le seul accord formel international fut celui de la société BSN-Gervais Danone conclu avec un groupement de syndicats nationaux de l'Europe occidentale. L'accord prévoyait des consultations régulières avec les syndicats au niveau multinational⁴². Les actions syndicales internationales se déroulaient généralement dans les corporations qui avaient les caractéristiques suivantes: grandeur considérable (en terme de nombre de cols bleus), pourcentage élevé de cols bleus travaillant à l'extérieur du pays où se situe le siège social, politiques de relations de travail centralisées, membres d'association d'employeurs⁴³.

Mises à part la coordination de l'activité syndicale et quelques expériences de consultation, le dialogue institutionnalisé dans les entreprises multinationales a donc été absent jusque dans les années 80. De nombreuses difficultés expliquent le succès mitigé du dialogue social européen d'entreprise. Un des obstacles fait référence aux politiques anti-syndicales systématiques présentes dans quelques multinationales, obstacle évident à l'émergence d'un acteur syndical nécessaire au dialogue social européen⁴⁴. Dans les cas où les multinationales sont syndiquées, elles démontrent une forte résistance à une négociation européenne d'entreprise. La direction y voit un risque de se heurter, au niveau international, à un pouvoir syndical capable d'affronter la multinationale de même que le danger de complexifier les négociations collectives par l'ajout d'un troisième niveau dans le processus -discussions multinationales, suivies de débats à l'échelle nationale suivies à leur tour d'arrangements sur

41. Herbert R. NORTHRUP et Richard L. ROWAN, «Les consultations multinationales entre syndicats et directions: l'expérience européenne», (1977) 16:2 Revue internationale du travail 169, 174-178.

42. H.R. NORTHRUP et R.L. ROWAN, loc. cit., note 41, 181.

43. David C. HERSHFIELD, The Multinational Union Challenges the Multinational Company, New York, The Conference Board, Report no.658, 1975, pp. 9-16.

44. Jean-Pierre DUBOIS, «Entreprises multinationales et négociations collectives syndicales au niveau international: les moyens juridiques d'un contre-pouvoir syndical», (1973) 1 Droit social 1, 2-3; J.P. LAVIEC, op. cit., note 18, pp. 33-38.

le plan local. Le risque de grève au niveau international ainsi que les coûts supplémentaires engendrés par la négociation à un troisième niveau sont également redoutés.

En plus des obstacles soulevés par l'employeur, on retrouve des difficultés du côté syndical. La mobilité des multinationales en termes d'investissements et de production de même que l'aptitude de ces entreprises à tirer profit de la capacité inégale de négociation des salariés selon les endroits où se situent les filiales, accordent aux dirigeants patronaux une supériorité écrasante. Bien que les syndicats reconnaissent la nécessité de négocier transnationalement dans le but de contrebalancer le trop grand pouvoir de négociation patronal, on observe un manque de solidarité internationale syndicale. En effet, les travailleurs d'un pays peuvent être, pour des raisons historiques ou politiques, moins sensibilisés aux difficultés des travailleurs d'un autre pays. De plus, ils ne sont pas nécessairement prêts à subir les conséquences négatives d'une grève internationale pour appuyer les salariés d'une filiale étrangère. D'ailleurs, les actions syndicales internationales durant une grève dans une filiale en sont la plupart du temps restées à des déclarations de solidarité par les dirigeants syndicaux ou à des émissions de prospectus promettant un support «moral» à la filiale concernée. Cette solidarité internationale s'est avérée encore plus difficile avec la période de récurrence de récessions économiques qu'ont vécue la plupart des pays européens depuis le choc pétrolier de 1973. Dans un tel contexte, la préoccupation première des syndicats est de défendre les emplois face au risque de licenciements importants et de rationalisation de la production. Les stratégies défensives syndicales au niveau national consistent dès lors à convaincre la multinationale de transférer son programme de fermeture dans une filiale d'un autre pays. La rivalité entre les travailleurs des différentes filiales ainsi créée rend illusoire la création de forts liens intersyndicaux à l'échelle internationale qui auraient pu contrebalancer le pouvoir de négociation de la corporation⁴⁵. Cette difficulté est accrue par le fractionnement et la pluralité de l'acteur syndical dans les multinationales (organisations syndicales des filiales nationales de la multinationale, structure syndicale européenne de la branche dominante, coordination syndicale du groupe au niveau européen). A cela s'ajoute un manque de ressources financières et de personnel parmi les organisations syndicales

45. J. GRAHL et P. TEAGUE, loc. cit., note 25, 55.

européennes qui ne peuvent dès lors accorder un support efficace aux travailleurs de multinationales. La négociation multinationale est également freinée par la crainte des syndicats nationaux de perdre leur autonomie et leurs prérogatives au profit des organisations syndicales multinationales.

Le projet de directive Vredeling, même s'il ne concerne pas directement le dialogue social, résume bien la dynamique des partenaires sociaux responsables du dialogue social européen d'entreprise. Mis sur pied en 1980, le projet visait à imposer un modèle de participation consistant en la consultation et l'information des travailleurs dans les sociétés à structure complexe, notamment les transnationales⁴⁶. L'UNICE estima qu'aucune législation européenne contraignante ne devait être envisagée et chercha l'appui des multinationales pour faire pression sur la Commission européenne. Celles-ci répondirent sans tarder: on forma un comité de lobbying encadré d'experts et d'avocats et les entreprises japonaises menacèrent de réduire leurs investissements dans la Communauté. De son côté, la CES, qui désirait une réglementation la plus précise possible, sensibilisa les travailleurs des sociétés multinationales sur leurs droits. Elle ne put cependant bénéficier de supports extérieurs équivalents à ceux de l'UNICE. Le manque de ressources financières et d'experts chez les syndicats, une mauvaise organisation de leur part ainsi qu'un climat national défavorable pour eux - notamment en Grande Bretagne où les syndicats étaient plus préoccupés à résoudre les problèmes de licenciements que ceux du projet Vredeling, expliquent cet état de faits. L'UNICE gagna finalement la partie et le projet Vredeling ne fut pas adopté par la Commission.

2. L'émergence du dialogue social d'entreprise

Malgré ces difficultés, le dialogue social européen d'entreprise a été relancé depuis 1985, avec la signature d'un accord chez Thomson Consumer Electronics -à l'époque Thomson Grand Public. Suivirent les accords chez BSN (division verreries et division alimentation et boissons), Bull, Nestlé, Péchiney et Elf Aquitaine. Nous étudierons les caractéristiques

46. G. LYON-CAEN et A. LYON-CAEN, op. cit., note 2, p. 315.

communes à ces diverses expériences: objet, acteurs et forme de l'accord(a). Nous dégagerons ensuite les raisons ayant favorisé récemment le dialogue européen d'entreprise (b). Finalement, nous insisterons sur le contenu de l'accord de la firme BSN où on trouve parmi toutes les expériences, le dialogue social d'entreprise le mieux réussi(c).

a) Les caractéristiques du dialogue d'entreprise

Tous les groupes transnationaux ayant fait l'objet d'un dialogue social d'entreprise ont signé des accords qui sont obligatoires. Ces derniers portent sur l'accès des représentants des salariés -de toutes les filiales européennes et non sélective en fonction de la filiale, à une information uniforme⁴⁷ sur l'ensemble de la corporation (résultats économiques, stratégie de développement en termes de produits, de marchés et d'investissements, répercussions sur la localisation des activités et sur l'emploi, formes de rationalisation introduites dans l'entreprise telles les nouvelles technologies et la réorganisation du travail). Cet accès à l'information est assuré au moyen de la mise sur pied d'une instance paritaire appelée comité d'information, réunion ou commission, dont on définit les acteurs. Seul, BSN va au-delà de la simple divulgation de l'information en donnant au Comité la fonction d'information et de consultation⁴⁸. Les ententes ainsi conclues n'ont cependant pas d'effet sur les contrats de travail; ce sont plutôt des accords de procédure qui engagent quasi-unilatéralement les directions et qui ont un caractère souvent expérimental avec une période d'essai initiale.

47. Notons que d'autres entreprises (Rhône-Poulenc, Saint-Gobain, Allianz, Mercedes Benz, Volkswagen) ont également des dispositions quand à l'information des travailleurs mais il s'agit plutôt d'arrangements informels, c'est-à-dire d'initiatives provenant de la direction ou des représentants du personnel et qui reçoivent la collaboration de l'autre partie. Il ne s'agit donc pas d'ententes résultant d'une négociation. Michael GOLD et Mark HALL, Évaluation de la pratique en matière d'information et de consultation au niveau européen dans les entreprises multinationales, Dublin, Loughlinstown House, 1992, pp. 16-17.

48. Notons que les accords de Bull, Elf Aquitaine et Thomson Consumer Electronics accordent aussi aux comités d'information un rôle de consultation. Il ne s'agit pas cependant de consultation au sens propre du terme tel que défini dans la législation de plusieurs États membres de la CEE: l'employeur n'a pas à tenir compte des avis proposés par le comité d'entreprise pour donner ensuite sa réponse sur les points soulevés par ce dernier. Il s'agit ici plutôt d'un simple échange de vue suite aux informations fournies par l'employeur. Id., p. 18.

Quant à l'acteur syndical, il varie. Pour certains, ce sont les comités syndicaux européens de la CES (FEM chez Thomson, SETA-UITA chez BSN), pour d'autres des syndicats nationaux (Bull et Elf Aquitaine), ou encore des SPI (UITA chez Nestlé). Le degré de formalisme de l'accord varie également: certains sont des contrats écrits (Bull, Elf Aquitaine, Thomson Consumer Electronics) d'autres sont une pratique convenue (BSN, Nestlé, Péchiney): ils font l'objet d'un échange de lettres ou de discussions et d'une entente préalable mais non d'un accord officiel⁴⁹. Il importe ici de différencier les acteurs ayant négocié l'accord et ceux faisant l'objet de l'accord c'est-à-dire les représentants du Comité d'information. Dans les premiers accords, notamment ceux de Thomson et BSN, la composition des comités reposait sur une légitimité dérivée de celle des parties contractantes des accords transnationaux, soit du syndicat et de l'employeur. Dans les accords suivants, le choix des représentants des Comités est plutôt conforme à des critères qui, dans les différents systèmes nationaux juridiques, servent à désigner les représentants des travailleurs. En effet, on distingue dans plusieurs pays entre les institutions représentant le personnel au sein de l'entreprise (comités d'entreprise) et la représentation syndicale pour la négociation. Le fait que les groupes signataires des accords transnationaux soient d'origine franco-allemande, où la distinction entre représentation du personnel et représentation syndicale est effective, explique cette façon de procéder⁵⁰.

b) Les facteurs favorisant le dialogue d'entreprise

Face à la prolifération d'ententes résultant d'un dialogue social européen d'entreprise, on se demande comment celui-ci a pu émerger alors que sa réalisation semblait auparavant si difficile. Les explications sur les échecs du dialogue social européen d'avant les années 80

49. Annette JOBERT, «La négociation collective dans les entreprises multinationales en Europe», dans G. DEVIN (dir.), Syndicalisme: dimensions internationales, ERASME, La Garenne-Colombes, 1990, pp.319-322; M. GOLD et M. HALL, op. cit., note 47, pp. 7-23.

50. Fausta GUARRIELLO et Annette JOBERT, L'évolution des relations professionnelles dans les groupes transnationaux: vers un modèle européen? Dossier de recherche no.46, Centre d'Études de l'Emploi, septembre 1992, pp. 14-21.

nous montrent la nécessité d'avoir en présence des acteurs prêts à négocier et ayant intérêt à le faire. Et effectivement, le contexte récent a favorisé un tel changement d'attitude. Pour l'employeur, le dialogue social européen d'entreprise se situe dans une situation récente de restructuration des multinationales et de rationalisation de leurs activités vis-à-vis la vive concurrence mondiale. Le Comité d'information que le dialogue aura instauré permettra d'obtenir une meilleure compréhension de la part des syndicats sur les nouvelles stratégies patronales qui auront des effets sur les emplois, la qualification de la main-d'oeuvre et les conditions de travail. L'information apparaît donc ici pour la firme comme une condition de réussite aux projets économiques du groupe. Elle implique aussi l'obligation des syndicats de se coordonner afin de construire des réponses et des stratégies communes aux informations données par la direction, diminuant ainsi les risques de conflits locaux imprévisibles. La divulgation des informations obligera également les filiales à standardiser les données sociales qui sont fournies au Comité -afin de pouvoir comparer sur une même base. Ceci permettra dans un deuxième temps d'élaborer une politique sociale homogène et de développer une image de marque de l'entreprise et une identification du groupe. S'il fallait cependant que le dialogue social aboutisse à un arrangement qui pourrait restreindre les possibilités de la multinationale de tirer parti des conditions divergentes entre les travailleurs de pays différents, le processus serait sans aucun doute rejeté par l'employeur⁵¹.

Du côté syndical, on retrouve également des avantages découlant d'une entente multinationale sur la communication de l'information: connaissance de la stratégie de la corporation à l'échelle internationale -un élément syndical capital face aux récentes et futures restructurations et rationalisations des multinationales; possibilité d'utiliser ces informations en vue des négociations collectives au niveau national; création d'un précédent pour les autres multinationales et pour les instances communautaires; construction d'une véritable liaison syndicale transnationale, objectif que les structures syndicales ne parvenaient pas auparavant

51. *Id.*, pp. 10-14; M. GOLD et M. HALL, *op. cit.*, note 47, pp. 35-36, 50-51; A. JOBERT, *op. cit.*, note 49, pp. 314-319.

à atteindre⁵²; développement d'une politique internationale syndicale commune. Le dialogue a également été facilité par la légitimité croissante acquise par les instances syndicales européennes ou internationales auprès des syndicats ainsi que par leur capacité d'expertise jusque là manquante. Ces éléments permettent aux instances d'exercer dorénavant des pressions qui contribuent à renforcer le pouvoir des syndicats auparavant trop faible⁵³.

c) L'entente BSN-UITA

Les parties qui ont procédé à un dialogue social européen d'entreprise l'ont donc fait parce qu'il leur était avantageux d'accorder à l'objet de l'accord une portée multinationale. Cette observation est mise en relief avec l'exemple de l'accord BSN. Avec une volonté encore plus grande de la part des deux acteurs -la direction de BSN a toujours été réputée pour sa défense de la politique contractuelle et l'UITA, pour sa grande implication dans la réalisation sur le plan international des différents intérêts de ses adhérents, les parties ont conclu une entente qui a fait l'objet jusqu'à maintenant du dialogue social d'entreprise le plus ambitieux. En effet, le Comité d'information et de consultation instauré par le dialogue social a conduit à la signature en 1988 d'un avis commun visant la collaboration des deux parties dans quatre domaines: l'harmonisation du niveau et de la quantité d'informations économiques et sociales fournies aux filiales BSN; l'égalité entre hommes et femmes au travail; la formation destinée à anticiper les conséquences des nouvelles technologies et de la restructuration industrielle; le développement des droits syndicaux. BSN désire de cette façon mettre en oeuvre une négociation «articulée»: un accord cadre au niveau européen de l'entreprise définissant des thèmes et des principes, des négociations décentralisées portant sur la mise en application de ces principes en tenant compte des spécificités des établissements, et une rétroaction en vue d'un bilan. Ainsi, le dialogue social d'entreprise entre le syndicat et l'employeur aura mené

52. Cet état de faits s'explique par les pratiques d'exclusion appliquées à l'encontre de certains syndicats ainsi que par la différence entre le niveau où se constituent les acteurs et le cadre dans lequel ils peuvent agir. A. JOBERT, *op. cit.*, note 49, pp. 316-317.

53. M. GOLD et M. HALL, *op. cit.*, note 47, pp. 36-38; A. JOBERT, *op. cit.*, note 49, pp. 314-319; F. GUARRIELLO et A. JOBERT, *op. cit.*, note 50, pp. 10-14.

à la mise sur pied d'un Comité d'entreprise lequel, plutôt que d'être considéré comme une instance en soi est vu comme une plate-forme menant à une négociation collective transnationale «articulée»⁵⁴. Les parties ont convenu de procéder par étape, la première étant l'harmonisation de l'information. Jusqu'à maintenant cependant, les résultats sont décevants et l'on reconnaît que certaines difficultés ont été sous-estimées, notamment le manque de mobilisation syndicale et les réticences de certaines directions de filiales à fournir au syndicat des données économiques. Malgré tout, le projet BSN donne espoir quant à une future négociation transnationale au sein de multinationales. De plus les tendances récentes dans les autres entreprises sont encourageantes. En effet, les différentes ententes d'entreprise dont nous avons fait mention plus haut ont fait l'objet de projets de réforme qui font apparaître deux aspects pouvant stimuler le dialogue social européen d'entreprise: l'élargissement des procédures (par exemple, à Bull, on désire inclure les filiales italienne et anglaise qui étaient lors de la signature de l'accord en 1988 exclues parce que juridiquement rattachées à la division américaine d'Honeywell⁵⁵); le glissement du rôle des comités d'information économique à celui de discussion avec l'employeur sur des thèmes sociaux telles la formation, l'hygiène et la sécurité (Péchiney)⁵⁶. Les prochaines décennies pourraient donc voir se multiplier des cas de dialogue du genre BSN.

54. F. GUARRIELLO et A. JOBERT, *op. cit.*, note 50, pp. 16-17, 25; M. GOLD M. et M. HALL, *op. cit.*, note 47, pp. 9-10; A. JOBERT, *op. cit.*, note 49, pp. 328-329.

55. Cinq représentants des filiales italiennes et anglaises sont néanmoins admis depuis 1989 au sein du Comité d'information mais strictement à titre d'observateurs. Au total, le Comité se compose actuellement de 28 responsables de ventes ou représentants du personnel de 14 pays.

56. F. GUARRIELLO et A. JOBERT, *op. cit.*, note 50, pp. 34-38.

CHAPITRE II

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE EN AMÉRIQUE DU NORD

Le second chapitre du cadre théorique sera constitué de trois sections: les contextes économique et législatif actuels de la négociation transnationale nord-américaine(I), les structures de la négociation transnationale(II) et les impacts du contexte actuel sur la négociation transnationale nord-américaine(III). Deux objectifs seront ainsi poursuivis: compléter la littérature européenne quant aux divers types de négociation transnationale pour l'élaboration d'une typologie; avoir une meilleure compréhension du phénomène en cernant les conditions et les possibilités futures de la négociation transnationale nord-américaine.

I LE CONTEXTE ACTUEL DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE NORD-AMÉRICAINNE

Les contextes économique et législatif ont une influence certaine sur la dimension sociale et donc sur la négociation collective. De même, on ne peut se demander comment la négociation collective transnationale, forme d'intégration sociale internationale, se développe en Amérique du Nord sans parler du phénomène actuel d'intégration économique nord-américaine et des aspects juridiques référant à ce type de négociation. C'est pourquoi, nous cernerons dans un premier temps le contexte économique actuel(A) et dans un deuxième temps, le contexte juridique encadrant la négociation transnationale(B).

A) LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE

Le contexte économique nord-américain voit actuellement se dessiner une intégration commerciale de plus en plus intense qu'encouragent l'Accord de libre-échange canado-américain (ALE) et l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA). Afin de mieux cerner ces ententes, nous expliquerons les facteurs qui ont suscité leur émergence et nous identifierons les dangers qui menacent le Canada face à ce libéralisme économique.

L'Accord de libre-échange canado-américain prévoit «l'élimination progressive de tous les

droits de douane appliqués aux produits originaires de l'autre pays»¹. Les forces qui ont poussé le Canada et les États-Unis à une telle libéralisation d'échanges commerciaux sont importantes. Bloquée par l'étroitesse de son marché intérieur et par la difficulté de préserver ses positions sur les marchés internationaux, l'économie canadienne est poussée à s'intégrer à l'économie américaine. Le Canada vise d'ailleurs avec l'Accord, l'atteinte de deux objectifs: faire du marché américain le tremplin dont a besoin l'industrie canadienne pour affronter la concurrence internationale -la rationalisation de la production et les économies d'échelle deviendront dès lors possibles; consolider une zone économique vis-à-vis les autres grands partenaires commerciaux afin de mettre l'industrie canadienne à l'abri des tensions économiques internationales sans cesse grandissantes. Paradoxalement, c'est avec les États-Unis que le Canada vit ses plus grandes tensions commerciales: tout en adoptant des politiques de multilatéralisme et de bilatéralisme, les États-Unis présentent une attitude protectionniste particulièrement dans des secteurs où le Canada constitue un concurrent direct. Outre ces pressions protectionnistes, l'accès des produits canadiens au marché américain se trouve menacé par la concurrence très vive des produits en provenance des autres pays industrialisés et des pays du Tiers-Monde. Or, le Canada est dans une situation de «dépendance univoque» au sens où l'influence économique ne provient que des États-Unis et la vulnérabilité, du Canada². Il s'avérait donc une priorité pour le Canada d'établir un relation privilégiée avec les États-Unis.

1. Gilles TRUDEAU, «L'impact de l'accord de libre-échange sur les relations du travail au Québec et leur encadrement légal», dans M. BROSSARD (dir.), La libéralisation des échanges Canada - États-Unis et les relations industrielles au Québec - négocier l'avenir, Université de Montréal, 20e colloque relations industrielles, 1989, p.98. Entré en vigueur en janvier 1989, l'Accord s'appliquera progressivement: alors que les produits jugés prêts à la concurrence doivent supprimer leurs droits de douane dès janvier 1989, ceux plus fragiles se voient accorder une certaine période de temps pour s'adapter aux nouvelles règles de concurrence engendrées par l'Accord. Celui-ci produira pleinement ses effets à compter de janvier 1998.

2. A titre d'exemple révélateur, un emploi sur quatre au Canada dépend directement du commerce avec les É-U alors que le rapport chez ces derniers n'est que de un à cinquante. Dorval BRUNELLE et Christian DEBLOCK, Libre-échange et continentalisation: le cas du Canada, Montréal, Groupe de recherche sur la continentalisation des économies canadienne et mexicaine, 1991, pp. 14-18.

Les États-Unis avaient également besoin de cette relation privilégiée. L'élimination par l'Accord des barrières tarifaires, plus élevées au Canada qu'aux États-Unis, permettra à ces derniers d'accéder plus facilement au marché canadien. De plus, l'Accord permettra de créer un marché continental bien intégré et beaucoup mieux protégé de la concurrence internationale grâce au statut de partenaire commercial particulier que se seront mutuellement accordés les deux pays. Juxtaposé avec l'entente de libre-échange mexico-américaine conclue en 1985³, l'ALE permettra aux États-Unis d'opposer dans les négociations commerciales multilatérales un immense marché et une puissance industrielle sans égale: les États-Unis bénéficieront de la technologie et du capital américain, des ressources naturelles canadiennes ainsi que d'une main-d'oeuvre mexicaine abondante et à bon marché. Les États-Unis ont donc besoin du Canada pour modifier l'équilibre des forces économiques internationales en leur faveur et donner à leur industrie, à une époque où l'économie américaine connaît de graves difficultés, les moyens de se restructurer⁴. Suite logique de l'ALE et de l'accord de libre-échange mexico-américain, le projet de l'Accord de libre-échange nord-américain⁵ qui couvre le Canada, les États-Unis et le Mexique fait également référence à cet équilibre de forces économiques internationales. L'ALENA représente un besoin pressant de constituer un bloc continental pour faire face aux réalisations de l'Europe communautaire. La restructuration des trois économies en fonction des avantages comparés s'impose si on veut accroître la productivité de l'ensemble des industries nord-américaines.

La conclusion de l'ALE a été accélérée par la présence d'un marché canado-américain déjà

3. Le gouvernement mexicain a entrepris en 1985 une réforme économique dont l'une des plus importantes mesures consiste dans le démantèlement du protectionnisme: relâchement des restrictions aux investissements étrangers, diminution de la taille du secteur parapublic et déréglementation de plus de vingt-cinq secteurs d'activité économique. La signature de l'Accord de libre-échange mexico-américain s'inscrit dans la logique de cette libéralisation commerciale, 70% du commerce extérieur mexicain étant réalisé avec les États-Unis.

4. Dorval BRUNELLE et Christian DEBLOCK, Le libre-échange par défaut, Montréal, VLB éditeur, 1989, pp. 245-265; D. BRUNELLE et C. DEBLOCK, op. cit., note 2, pp. 3-12, 21-24.

5. L'Accord de libre-échange nord-américain a été signé en août 1992 et son entrée en vigueur est prévue pour le 1er janvier 1994.

substantiellement intégré. En 1987, 71% des investissements directs au Canada étaient sous contrôle américain, ce qui représente environ 19% des investissements totaux des États-Unis à l'étranger; 65% des investissements canadiens à l'étranger étaient destinés aux États-Unis. La même année, 73% des importations en provenance des États-Unis entraient au Canada en franchise de droit et 71% des importations en provenance du Canada entraient de la même façon aux États-Unis. Le Canada était déjà à cette époque, le premier partenaire commercial des États-Unis à titre des exportations et le second pour les importations. Le commerce était d'autant plus étroit qu'il était contrôlé par un nombre restreint d'entreprises et qu'il relevait en grande partie des relations intra-firmes entre sociétés mères et filiales⁶. Le libre-échange canado-américain existait donc déjà de fait avant l'établissement d'une entente cadre; celle-ci ne fait qu'officialiser l'intégration économique dans certains secteurs et accélérer le processus dans d'autres.

Malgré la dynamique des forces intégratives, le libre-échange provoquera des bouleversements économiques qu'on ne pourrait négliger sans se méprendre sur le contexte économique nord-américain. L'ALE nécessitera des reconversions industrielles et des déplacements de capitaux. Il risque d'occasionner au Canada, du moins au début, une dislocation du marché du travail ainsi qu'une augmentation du chômage notamment dans les secteurs mous de l'économie. Il en sera de même pour l'ALENA grâce auquel le Mexique pourra accroître sa part du marché nord-américain dans les secteurs où l'on note une absence d'avantages comparés, soient les secteurs denses en travail faiblement qualifié⁷. Cet état de

6. D. BRUNELLE et C. DEBLOCK, op. cit., note 2, pp. 18-21; D. BRUNELLE et C. DEBLOCK, op. cit., note 4, pp. 220-250.

7. Au Québec, ces secteurs sont ceux du textile, de la chaussure, des vêtements, des meubles, des produits métalliques. Il faut souligner cependant que le protectionnisme canadien vis-à-vis le Mexique n'aurait pu de toute façon constituer encore bien longtemps une barrière efficace à cause justement de l'écart salarial trop important entre les deux pays. De plus, l'ouverture du marché canadien au Mexique n'aura pas dès sa mise en application un très grand impact car les relations commerciales entre le Canada et le Mexique sont encore très faibles -1.5% des importations du Canada proviennent du Mexique et 0.5% des exportations canadiennes sont destinées au Mexique. Dalil MASCHINO, «Salaires et relations du travail dans un contexte de libre-échange nord-américain», (1992) 13:10 Le Marché du Travail 6, 6-8; 75-80; Jean DION, «L'ALENA aura peu d'impact positif sur l'économie», 14 novembre 1992, p. A5.

faits sera d'autant plus remarqué que l'espoir de voir les PME canadiennes profiter d'un plus grand marché en réalisant des percées significatives au Mexique est faible à cause des *maquiladoras*⁸. Outre le chômage, le projet de loi «Omnibus» sur le commerce⁹, les mécanismes institutionnels de règlement des différends sur l'ALE et les concessions que le Canada a dû accorder pour obtenir ce qu'il recherchait soulignent à quel point le libre-échange est en terme économique fortement tributaire de l'attitude de la bonne foi des Américains¹⁰. Enfin, le Canada risque de se tromper sur les possibilités de se développer en toute interdépendance alors qu'il fait face à un voisin beaucoup plus puissant que lui: l'autonomie que le Canada s'est efforcé de préserver à l'égard des États-Unis sur la scène internationale depuis la deuxième guerre mondiale et les intérêts nationaux qu'il a cherché à défendre sur le plan intérieur ont jusqu'à maintenant été ses meilleures garanties pour se renforcer au niveau politique et économique.

B) LE CONTEXTE JURIDIQUE

La négociation transnationale fait référence à deux types de droit: le droit international et le droit comparé. Nous aborderons dans un premier temps les dispositions du droit international

8. Implantés par des entreprises étrangères et situés à la frontière nord du Mexique, les maquiladoras sont des usines qui, sous condition d'exporter leur production aux États-Unis, sont autorisés à importer en franchise de droits de douanes l'équipement, les matières premières et les composantes dont ils ont besoin. De leur côté, les États-Unis imposent un droit de douane seulement sur la valeur ajoutée des produits provenant de ces usines et non sur la valeur totale de la production expédiée. Les entreprises américaines ayant établi des maquiladoras profitent ainsi des bas salaires mexicains tout en ne payant que les taxes sur la valeur ajoutée du produit. Michel DE SMET, «L'ALENA: des perspectives encore très floues pour les PME québécoises», Les Affaires, 17 octobre 1992, pp. C4-C5.

9. Signé en 1988, le projet de loi «Omnibus Trade» est considéré comme la mesure la plus protectionniste jamais adoptée par le Congrès américain depuis 1930. D. BRUNELLE et D. DEBLOCK, op. cit., note 4, pp. 259-260.

10. L'exemple de l'imposition par les États-Unis de droits compensateurs dans certains secteurs tel le bois d'oeuvre, l'acier, la bière et le porc illustre bien ce danger. Les américains mettent de l'avant l'argument de pratiques commerciales déloyales pour protéger leurs propres marchés et font porter de cette façon leurs problèmes commerciaux sur les autres pays. Id., pp. 262-263.

public¹¹ encadrant la négociation collective nord-américaine; dans un deuxième temps, nous comparerons le cadre légal des relations de travail canadien, américain et mexicain.

Nous l'avons déjà remarqué¹², le droit international public offre dans ses normes universelles (OIT, OCDE) peu d'encadrement à la négociation transnationale. Reste à savoir si le droit international offre dans ses traités régionaux nord-américains (ALE et ALENA), des outils qui assureraient une réglementation uniforme au niveau du continent quant à la conclusion, aux effets juridiques, et au contenu de la convention collective. A l'instar du Traité de Rome, il n'en offre aucune. Pis encore. Alors que le Traité de Rome assure certaines dispositions pour favoriser l'harmonisation à la hausse des législations sociales, ni l'ALE, ni semble-t-il l'ALENA ne font allusion à un tel objectif. Les Accords de libre-échange sont des traités strictement économiques qui n'interviennent en aucune façon au niveau de l'intégration sociale et législative¹³. Mais est-ce que le contexte juridique nord-américain nécessite des dispositions assurant une harmonisation des cadres légaux des relations du travail? Avant d'avancer une réponse, comparons tout d'abord les régimes des relations du travail canado-américain et canado-mexicain sous ses deux volets: relations de travail collectives et relations de travail individuelles.

Les législations canadiennes du travail se sont fortement inspirées du Wagner Act ou National Labor Relations Act, la loi fondamentale votée en 1935 destinée à régir les rapports collectifs de travail aux États-Unis¹⁴. A l'inverse de l'exemple européen, il existe donc au Canada et

11. Supra, note 1, chapitre 1.

12. Supra, p. 8.

13. G. TRUDEAU, op. cit., note 1, pp. 100-101; D. MASCHINO, loc. cit., note 7, 6; Sylvie DUGAS, «Le grand oubli de l'ALENA: la protection sociale», Le Devoir, 31 octobre 1992, p. B3.

14. Les principes de base sont les mêmes: reconnaissance et protection des droits syndicaux, monopole de représentation syndicale accordé au syndicat qui représente la majorité de l'unité locale décentralisée, procédure d'accréditation gérée par une agence gouvernementale, obligation de négocier de bonne foi avec le syndicat accrédité, droit de recourir à la grève ou au lock-out comme moyens de pression, liberté des parties au niveau du contenu des négociations, suprématie et effet obligatoire de la convention collective.

aux États-Unis, une similitude dans la conclusion, les effets juridiques et voir même le contenu des conventions collectives¹⁵. Alors que les divergences des systèmes juridiques européens ont suscité des obstacles à l'émergence de la négociation transnationale, la similitude des systèmes législatifs canado-américains aurait donc, sans aucun recours au droit international, favorisé la négociation à l'échelle nord-américaine. Il existe néanmoins certains écarts ayant pour effet d'assurer une plus grande protection aux syndicats canadiens. Afin de mieux cerner ces différences, comparons les régimes collectifs de travail québécois et américain¹⁶. Au Québec, le Code du travail¹⁷ (Art. 47) rend obligatoire pour l'employeur la retenue à la source de la cotisation syndicale alors qu'il n'existe aucune disposition à ce sujet aux États-Unis dans le National Labor Relations Act¹⁸. De plus, la procédure d'accréditation est plus aisée au Québec qu'aux États-Unis: dans le premier cas, la loi tient l'employeur complètement à l'écart de la décision de se regrouper en syndicat et le décompte des effectifs syndicaux se fait à partir du nombre d'adhésions pour chacun des syndicats requérants (Art. 25, 28). Dans le second cas, l'employeur a le droit de s'opposer à une procédure d'accréditation et la représentativité du syndicat est déterminée par vote au scrutin secret, au terme d'une véritable campagne électorale opposant l'employeur et le ou les

15. Une étude comparative a été effectuée entre le Québec et les États-Unis dans laquelle il y ressort l'absence de différences majeures entre les conventions québécoises et américaines. Voir Johanne PES, «Les conventions collectives au Québec et aux États-Unis: comparaison de clauses normatives dans des secteurs d'activités économiques choisis», (1989) 10:1 Le Marché du Travail, 54, 54-65. La validité de cette étude est cependant limitée à cause du manque de données fiables quant au contenu des conventions collectives américaines. G. TRUDEAU, op. cit., note 1, p. 128.

16. MINISTÈRE DU TRAVAIL, Les lois du travail, les conventions collectives et le libre-échange, une première évaluation, Rapport du groupe de travail sur l'évaluation de l'impact de la libéralisation des échanges entre le Canada et les États-Unis sur les lois du travail et les conventions collectives, Québec, Gouvernement du Québec, 1988, pp. 81-87; G. TRUDEAU, op. cit., note 1, pp. 113-122.

17. L.R.Q., c. C-27.

18. 29 U.S.C. ss 151-169. Aux États-Unis, la juridiction en matière de relations de travail dans le secteur privé est partagée entre le pouvoir central et celui des états. La plupart des entreprises sont cependant régies sur le plan des relations de travail par le NLRA, loi fédérale.

syndicats (ss 159) demandant l'accréditation. Au niveau de la cession d'entreprise, les syndicats québécois sont également favorisés. Il y a transmission complète du dossier de relations de travail au second employeur (Art. 45) alors qu'aux États-Unis¹⁹, l'objet de la transmission des obligations est restreint: l'employeur acheteur est lié par l'obligation de reconnaître le syndicat accrédité et de négocier de bonne foi mais n'est pas lié par la convention collective négociée et conclue par l'employeur précédent. De plus, les conditions pour conclure au transfert de l'entreprise sont aux États-Unis très restrictives. Enfin, notons le régime de grève qui défavorise l'employeur québécois. Bien que l'encadrement législatif soit plus serré au Québec qu'aux États-Unis, le régime anti-briseur de grève introduit dans le Code du travail²⁰ donne une moins grande capacité de riposte à l'employeur québécois²¹. L'ensemble de ces divergences expliquerait en partie l'écart observé sur le taux de syndicalisation²²: 36.2% au Canada et 16.1% aux États-Unis en 1990²³. Toujours dans le

19. Le NLRA n'a aucune disposition à ce sujet. Cependant, le National Labor Relations Board -la commission du NLRA, et les tribunaux supérieurs américains ont progressivement élaboré une règle de droit relative à la cession d'entreprise.

20. L.R.Q., c. C-27, article 109.1.

21. Pierre VERGE, «Liberté de grève et liberté de commerce. Le régime de la grève légale au Québec au regard de celui découlant de la législation américaine du travail», (1988) 20:2 C. de D. 447.

22. Jean BERNIER, «Un marché, deux systèmes de relations de travail - le libre-échange Canada-États-Unis et les relations du travail à la lumière de l'expérience du marché commun européen», dans P.J. HAMEL (dir.), Un marché, deux sociétés? 2ème partie, libre-échange: aspects socio-économiques, Les Cahiers scientifiques no 51, Montréal, ACFAS, 1987, p. 148; Pradeep KUMAR, «Industrial Relations in Canada and the United States: From Uniformity to Divergence», dans Queen's Papers in Industrial Relations, Queen's University at Kingston, 1991-2, p. 10.

23. Selon Troy cependant, les deux pays suivent la même tendance syndicale malgré une plus grande densité syndicale au Canada. Cet état de faits s'explique par des similarités canado-américaines économiques et politiques. A l'inverse, Bruce rejette ce déterminisme. Selon lui, ce sont les facteurs politiques structurels et légaux qui expliqueraient un plus haut taux de syndicalisation au Canada. En effet, le NPD a de cette façon, une plus grande influence qu'aux États-Unis sur l'adoption de lois favorisant les travailleurs. Peter G. BRUCE, «Political Parties and Labor Legislation in Canada and the U.S.», (1989) 28:2 Industrial Relations 115; Léo TROY, «Convergence in International Unionisme Et Cetera: The Case of Canada and the US», dans Queen's Papers in Industrial

domaine des relations de travail, soulignons également la Loi sur les décrets de convention collective²⁴. Régime inexistant dans le reste de l'Amérique du Nord, cette loi étend certaines dispositions d'une convention collective à l'ensemble d'un secteur, dans lequel autrement s'appliqueraient seulement les conditions minimales prévues par la Loi sur les normes du travail²⁵.

En matière de relations individuelles de travail, les dispositions québécoises et américaines jouent un même rôle complémentaire. Toutefois, on note que l'intervention étatique a été beaucoup plus large au Québec qu'aux États-Unis²⁶: certaines dispositions prévues dans la LNT sont absentes du Fair Labor Standards Act²⁷ des États-Unis²⁸. Au niveau de la santé et sécurité des travailleurs, la Loi sur la santé et sécurité du travail²⁹ au Québec et le Occupational Safety and Health Act³⁰ aux États-Unis poursuivent le même objectif. Cependant, alors que la seconde est entièrement financée par le gouvernement fédéral, les obligations financières de la première incombent en grande partie à l'employeur, ce qui crée des coûts substantiels aux entreprises québécoises.

On reconnaît donc la présence de divergences dans les systèmes de relations de travail

Relations, Queen's University at Kingston, 1991-3, 53 p.

24. L.R.Q., c. B-2. Voir MINISTÈRE DU TRAVAIL, op. cit., note 16, pp. 94-98.

25. L.R.Q., c. N-1.1. (Ci-après citée, LNT).

26. MINISTÈRE DU TRAVAIL, op. cit., note 16, pp. 88-91; G. TRUDEAU, op. cit., note 1, pp. 103-113.

27. 29 U.S.C., ss 201-219.

28. Notons entre autre les dispositions suivantes: repos hebdomadaire (art. 78), période de repas (Art. 70), jours fériés et payés (Art.60-65), congés pour événements familiaux (Art. 80-81.17), congés annuels (Art.66-77) et préavis de cessation d'emploi (Art. 82-84) en fonction du nombre d'années de service continu, prohibition de la retraite obligatoire (Art. 84.1), recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante après trois ans de service continu (Art. 124-135) et congés de maternité (section VI des règlements sur les normes du travail).

29. L.R.Q., c. S-2.1

30. 84 Stat. 1590-1620.

canado-américain autant au niveau collectif qu'individuel. Ces écarts nous permettront de mieux comprendre dans une prochaine section(III) les impacts du libre-échange sur les négociations collectives nord-américaines. Au-delà de ces différences, il demeure que la similitude entre les systèmes canadiens et américains est, en comparaison avec les systèmes juridiques européens, frappante. Serait-ce là, la raison qui expliquerait l'absence dans l'ALE d'une dimension sociale et législative³¹? La comparaison des systèmes de relations de travail canadien et mexicain et l'absence de dimension sociale (protection sociale, programme d'ajustement et de reconversion industrielle, normes de travail, de santé et d'environnement) dans l'ALENA nous permet de mettre en doute une telle hypothèse.

Au niveau des relations collectives de travail, la Loi fédérale du travail (LFT) mexicaine représente plusieurs similarités avec le Code du travail québécois, du moins quant à la conclusion et aux effets de la convention collective³². C'est plutôt en matière de relations de travail individuelles que l'on retrouve des divergences. Il est vrai que les normes du travail dans la LFT couvrent les mêmes conditions de travail que la Loi sur les normes du travail du Québec³³. Sans être identiques, les conditions sont similaires, exception faite du congé de maternité où les travailleurs mexicains sont moins favorisés. On retrouve néanmoins un important écart au niveau du salaire minimum. Alors que le salaire minimum général au

31. Marie-Ange MOREAU et Gilles TRUDEAU, «Les modes de réglementation sociale à l'heure de l'ouverture des frontières: quelques réflexions autour des modèles européen et nord-américain», (1992) 33:2 C. de D. 345, 373-377.

32. En vertu de la LFT, les travailleurs ont le droit de se regrouper dans des syndicats (Art. 354 LFT) et les employeurs sont tenus de négocier une convention collective lorsqu'un syndicat a été accrédité (Art 387-388 LFT). Le droit de grève est reconnu lorsque celle-ci est déclenchée pour des motifs économiques énumérés dans la loi (Art. 450 LFT) et qu'un préavis est donné (Art. 452 LFT). Les décrets de conventions collectives sont également possibles (Art. 404 et 406 LFT). De façon plus générale, soulignons également que les institutions qui interviennent dans les relations du travail (collectives et individuelles) sont semblables à celles du Québec. D. MASCHINO, loc. cit., note 7, 80-93.

33. Pause pour les repas (Art. 63 LFT), repos hebdomadaire (Art. 69 LFT), durée de la semaine de travail (Art. 61 LFT), heures supplémentaires (Art. 67 LFT), congés annuels payés (Art. 76 LFT), jours fériés et payés (Art. 74 LFT), congés de maternité (Art. 170 LFT), motifs de congédiements (Art. 47, 161 LFT), mises à pied temporaire et licenciement collectif (Art. 154 LFT).

Québec en 1992 était de 5.55\$/heure³⁴, le salaire minimum le plus élevé au Mexique (on retrouve trois types de salaire minimum de base au Mexique) était de 5.03\$ canadiens par jour soit 62.9 cents l'heure! Finalement, il existe dans la LFT des dispositions en matière de santé et sécurité du travail³⁵ mais les règlements sont plus ou moins appliqués et les inspections gouvernementales peu fréquentes.

L'important écart salarial et le manque à toute fin pratique de protection en santé et sécurité du travail montrent que l'absence de dimension sociale dans l'ALENA ne s'explique pas par la présence de normes sociales harmonisées entre le Mexique, le Canada et les États-Unis. La littérature³⁶ reconnaît la nécessité de régulariser l'espace social lorsque les mécanismes d'ouverture des frontières provoquent des modifications dans le fonctionnement du marché des biens, des services, des capitaux et du marché du travail. Cette nécessité s'avère réelle dans le cas de l'ALENA. Dans un contexte caractérisé par des normes sociales nationales divergentes, l'Accord s'appliquera au détriment des salaires et des emplois canadiens.

II LES STRUCTURES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE NORD-AMÉRICAINNE

La négociation transnationale nord-américaine sera étudiée en deux parties. Une première section théorique fera référence aux différentes structures internes et externes de la négociation transnationale et à certaines conditions favorisant ce genre de négociation(A). Plutôt pratique, la seconde section constatera l'influence des firmes américaines et des

34. Règlement sur les normes du travail, R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 3, art.2.

35. Soulignons entre autre la responsabilité de l'employeur quant à la sécurité sur les lieux du travail (Art. 132 LFT), les comités de santé et d'hygiène au travail obligatoires (Art. 509 LFT), et le droit des victimes d'un accident du travail à la réadaptation et à l'indemnisation (Art. 487, 490 LFT).

36. M-A MOREAU et G. TRUDEAU, loc. cit., note 31, 354-365; Hugh G. MOSLEY, «La dimension sociale de l'intégration européenne», (1990) 129:2 Revue internationale du travail 157, 171-174; Janine GOETSCHY, «1992 and the Social Dimension: Normative Frames, Social Actors and Content», (1991) 12 Economic and Industrial Democracy 259, 261-262.

syndicats internationaux sur les conditions de travail au Canada et illustrera par différents exemples de négociation transnationale, la diversité d'intensité de cette influence(B).

A) LES STRUCTURES INTERNES ET EXTERNES

Même si les structures de négociation n'ont jamais été vues par la littérature nord-américaine sous l'angle transnational, il demeure que certaines notions s'appliquent à la négociation transnationale et que l'analyse qu'en a fait la littérature -forces, avantages et désavantages menant à l'adoption d'une structure plutôt qu'une autre- pourrait être transposée à un niveau transnational. Hébert³⁷ divise les structures de négociation en deux catégories: internes, c'est-à-dire celles qui existent autour d'une même table de négociation; externes, soient celles se rapportant aux divers rapports qui s'établissent entre les différents groupes ou tables de négociation. Les définitions et les déterminants des différentes structures de négociation seront donc présentés en deux volets, soit les structures internes (1) et les structures externes(2).

1. Les structures internes

La structure interne de négociation se caractérise par une variété de types d'unités de négociation. Parmi celles-ci, on retrouve l'unité juridique et l'unité réelle. La première, la seule reconnue par la loi, est appelée aussi unité d'accréditation parce qu'elle fait référence au groupe de travailleurs, déterminé dans le certificat d'accréditation, qui sera représenté exclusivement par le syndicat accrédité. La seconde est définie comme «l'ensemble des salariés qui seront touchés par une négociation et dont les conditions de travail seront régies par la (ou les conventions collectives) qui en résultera»³⁸. Elle est établie par la combinaison d'au moins deux des quatre éléments suivants: un ou plusieurs employeurs, un ou plusieurs établissements, un ou plusieurs syndicats, un ou plusieurs certificats d'accréditation. C'est

37. Gérard HÉBERT, Traité de négociation collective, Boucherville, Gaëtan Morin, 1992, Ch. 18-19.

38. Id., p. 633.

ainsi que l'on retrouve dans l'industrie automobile, une unité multi-établissements et dans l'industrie des pâtes et papiers toutes les sortes d'unités réelles possibles à l'exception du regroupement de plusieurs syndicats³⁹. L'unité réelle de négociation peut donc être l'établissement (*plant-wide*), tous les établissements d'une entreprise (*company-wide*), plusieurs entreprises (*multi-employer*), ou l'industrie (*industry-wide*). De la même façon, l'étendue géographique de l'unité réelle de négociation peut être locale, régionale, provinciale ou nationale. Au Canada, dans les domaines de juridiction provinciale⁴⁰, la négociation nationale se déroule entre acteurs régis par des législations provinciales différentes. En ce sens, la négociation au niveau national peut être assimilée à une négociation transnationale.

Selon la grandeur de l'unité réelle, les négociations seront plus ou moins centralisées. Par exemple, les négociations visant un employeur/plusieurs établissements répartis à travers le pays seront plus décentralisées que dans le cas d'une unité couvrant un employeur/un établissement dans une localité. Le degré de centralisation de la structure de négociation est influencée par trois principaux déterminants: facteurs économiques, facteurs organisationnels, pouvoirs et tactiques de négociation⁴¹. Les facteurs économiques consistent en la présence d'un même marché de produit et d'un chevauchement des marchés du travail qui invitent les syndicats à uniformiser les conditions de travail. Du côté de l'employeur, le désir d'éviter une compétition entre entreprises sur les coûts de travail l'incitera à centraliser les négociations. Une telle structure peut cependant lui amener un certain manque de flexibilité en imposant des conditions uniformes là où certaines variations dans les règles de travail sont

39. André FRÉCHETTE, «Les structures de négociation des pâtes et papiers au Québec», dans M. DESROCHERS (dir.), La négociation collective en question, Université de Montréal, 11e colloque relations industrielles, 1980, pp. 61-71.

40. Alors que la plupart des entreprises privées américaines relèvent du fédéral, au Canada, la primauté législative en matière de relations de travail revient aux provinces: seulement 10% de la main-d'oeuvre voit ses conditions de travail déterminées en vertu des lois fédérales.

41. Thomas A. KOCHAN, Collective Bargaining and Industrial Relations. From Theory to Policy and Practice, Homewood, III., Richard D. Irwin, 1980, pp. 97-105; Summer H. SLICHTER, James J. HEALY et E. Robert LIVERNASH, The Impact of Collective Bargaining on Management, Washington, The Brookings Institution, 1960, pp. 926-930; John CRISPO, International Unionism, a study in canadian-american relations, Toronto, McGraw-Hill Company of Canada Limited, 1967, pp. 187-193.

requis. Les facteurs organisationnels font référence à la volonté des syndicats d'étendre la structure de négociation face à la croissance de grandes corporations et de la centralisation des prises de décisions patronales. Les préférences de leaders syndicaux au sommet de la structure syndicale vis-à-vis la centralisation peut cependant s'opposer au désir d'autonomie des leaders syndicaux locaux. L'employeur peut également chercher à centraliser sa prise de décision en réaction à un syndicat centralisateur. Quant aux pouvoirs et tactiques de négociation, une politique syndicale favorisant une structure centralisée donne un plus grand pouvoir syndical en élevant les coûts patronaux engendrés par une grève à grande échelle. La structure centralisée peut cependant être moins favorable au syndicat qu'à l'employeur lorsque la négociation de conditions uniformes empêche le syndicat de pratiquer l'escalade (*whipsawing*)⁴². De plus, la force syndicale engendrée par la centralisation rend difficile le maintien de la communauté d'intérêts qui permet de garder les travailleurs solidaires entre eux pour un meilleur pouvoir de négociation. Un danger qui s'avère imminent lorsque la négociation empêche un syndicat local fort d'avancer aussi vite qu'il le souhaiterait. Enfin, la centralisation des négociations risque de forcer les directions locales syndicales et patronales d'accepter l'uniformité des conditions même si elles sont en désaccord avec les hauts dirigeants.

2. Les structures externes

Les diverses structures externes de négociation sont classifiées en fonction du degré d'influence d'une unité de négociation sur une ou plusieurs autres unités. Quatre types d'unité d'influence sont distinguées: contrat uniforme; négociation-cadre; négociation coordonnée et négociation type appelée fréquemment *pattern bargaining*.

42. Le whipsawing est défini comme une «tactique de négociation collective qui consiste à obtenir tel avantage de tel employeur, parce qu'il est plus vulnérable sur ce point particulier, d'exiger d'un second employeur le même avantage à cause du précédent et un peu plus ou autre chose en surplus; et ainsi de suite, d'une négociation à l'autre, avançant toujours de plus en plus comme avec une scie à chantourner». Gérard DION, Dictionnaire canadien des relations du travail, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1986, p. 457.

Le contrat uniforme résulte d'une négociation entre un ou plusieurs syndicats et une association patronale, ou encore entre un syndicat et quelques employeurs représentatifs d'une industrie ou d'un secteur, plus particulièrement dans les métiers. Après avoir signé le contrat, le syndicat entreprend la tournée des autres entreprises afin de faire signer à chacune, sans aucune discussion, un contrat identique. Il existe peu d'exemples de contrats uniformes au Québec où l'extension juridique des conventions collectives (décrets) remplace cette forme de négociation.

La négociation-cadre consiste en une négociation effectuée à l'échelle de toute une entreprise comptant plusieurs établissements ou à l'échelle de toute une industrie en vue d'établir une convention cadre. Celle-ci est complétée par des ententes locales négociées et signées dans chaque établissement. Alors que le contrat cadre porte sur des clauses normatives et monétaires applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'industrie, soit l'unité réelle, les ententes locales visent l'unité d'accréditation et contiennent des dispositions propres aux spécificités de l'établissement. C'est la combinaison du contrat cadre et de la convention locale négociée pour un établissement qui constitue la convention collective de cet établissement. On retrouve ainsi une sorte d'équilibre entre la négociation centralisée et décentralisée, et la menace d'un certain manque de flexibilité que pourrait provoquer une structure de négociation centralisée est contournée. La négociation-cadre implique la présence du même syndicat dans tous les établissements de ou des entreprises visées⁴³. Elle ne peut se faire dans des secteurs fortement concurrentiels où l'on y retrouve des entreprises de petite ou de moyenne taille, un faible taux de syndicalisation ainsi que des procédés et des produits non standardisés⁴⁴.

43. En théorie, rien n'empêche la conclusion d'un contrat cadre entre plusieurs employeurs d'une industrie et plusieurs syndicats. Dans les faits cependant, les intérêts divergents des syndicats d'affiliation différente rendent illusoire la conclusion d'un tel accord. Lorsque les objectifs sont semblables, les syndicats effectuent plutôt des négociations coordonnées qui, comme nous verrons, sont un peu moins exigeantes en terme de similarité d'intérêts puisque chacun négocie séparément. G. HÉBERT, op. cit., note 37, pp. 660-661.

44. E. Robert LIVERNASH, «Special and Local Negotiations», dans J.T. DUNLOP et N.W. CHAMBERLAIN (dir.), Frontiers of Collective Bargaining, New York, 1967, p. 32; Robert DEAN, «Le pattern bargaining et la négociation multipatronale» dans

La négociation coordonnée⁴⁵ consiste à l'ensemble des négociations que mènent simultanément diverses sections locales d'un même syndicat ou de plusieurs syndicats vis-à-vis un ou plusieurs employeurs en poursuivant des objectifs monétaires et normatifs semblables et en s'efforçant de progresser au même rythme à toutes les tables de négociation. Il faut évidemment que les dates d'expiration des différentes conventions collectives soient similaires. Chaque négociation se poursuit séparément à des tables différentes mais un comité central de coordination assure un échange constant et complet des difficultés rencontrées et de tous les progrès effectués par les participants⁴⁶. Il en résulte des conventions collectives relativement équivalentes mais distinctes. La négociation coordonnée est plus aisée lorsque les entreprises sont centralisées, peu diversifiées, dans une situation de faible concurrence, et où il existe déjà une certaine similitude au niveau des conditions de travail⁴⁷.

La négociation type⁴⁸ ou *pattern bargaining* désigne des discussions menées entre un employeur et un syndicat, et dont le résultat, la convention collective conclue, servira de

M. DESROCHERS (dir.), La négociation collective en question, Université de Montréal, 11e colloque relations industrielles, 1980, p. 60.

45. G. DION, op. cit., note 42, p. 311.

46. Dans le cas où les syndicats visés s'unissent afin de forcer un groupe d'employeurs à céder sur certains points, la négociation coordonnée est appelée négociation en cartel: les négociations ne sont plus distinctes. Id., p. 312.

47. G. HÉBERT, op. cit., note 37, pp. 666-672.

48. Notons que la négociation type comporte des problèmes de définition quant aux dispositions qui font l'objet du pattern bargaining: la plupart se réfèrent seulement aux clauses pécuniaires alors que les plus rigoureux comparent l'ensemble de la convention collective. On trouve également des difficultés quant aux mesures conceptuelles: certains mesurent le même niveau absolu de salaire alors que plusieurs mesurent le changement survenu après négociation. De plus, lorsqu'il s'agit de comparer un modèle outre-frontière, on ne tient souvent pas compte du taux de change, ni des structures salariales différentes pour obtenir la parité salariale. Id., pp. 672-673; Sylvie CAMPBELL et Marcel PÉPIN, «Étude sur le «Pattern bargaining» ou négociation type dans l'industrie de l'automobile nord-américaine», monographie 18, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1988, pp. 63-66; Bryan M. DOWNIE, Centralized Collective Bargaining U.S.- Canada Experience, Research Series No. 17, Industrial Relations Centre Queen's University at Kingston, 1972, pp. 60-61.

modèles à d'autres négociations⁴⁹. La négociation type est souvent utilisée conjointement avec la négociation-cadre et avec comme structure interne de négociation, une unité réelle couvrant plusieurs établissements d'une entreprise (company-wide). Les négociations dans l'industrie automobile illustrent un tel procédé. Structure externe bien connue de la littérature nord-américaine, le *pattern bargaining* est plus favorable sous les conditions économiques et politiques suivantes⁵⁰: industries oligopolistiques; importantes compagnies; technologies et produits homogènes; compétition limitée du prix du produit; position financière des entreprises relativement égale; industrie majoritairement syndiquée et dominée par un seul et fort syndicat; situation d'emploi favorable pour les travailleurs; facteur de rattrapage peu important face aux conditions du modèle; opinion courante favorable en matière de la parité

49. On distingue quatre degrés d'influence de la négociation type. Le premier degré d'influence représente les cas où le pattern négocié par un syndicat et un employeur est presque intégralement accepté par les parties qui s'en servent comme modèle. C'est souvent le cas lorsque la négociation type est intra-industrielle, c'est-à-dire lorsqu'elle s'effectue entre différentes entreprises ou entre différents établissements d'une même entreprise. La négociation type dans l'industrie automobile en est un exemple: une fois l'accord signé par un des Trois Grands, les deux autres acceptent la convention presque telle quelle; négociation type et contrat uniforme peuvent alors se confondre. Le deuxième degré d'influence fait référence aux entreprises qui adoptent partiellement le pattern. Le troisième degré vise des entreprises qui adoptent seulement les «tendances» du modèle. Il s'agit la plupart du temps d'une négociation type entre industries où les entreprises ne représentent que certaines ressemblances au leader: même région d'emplacement, même syndicat. Enfin, le dernier degré d'influence fait référence à l'effet d'entraînement du modèle sur l'ensemble des autres conventions collectives et de façon générale, sur l'économie. G. HÉBERT, op. cit., note 37, pp. 673-674.

50. Ces conditions découlent principalement des diverses approches élaborées par la littérature sur le pattern bargaining. Deux approches classiques sont à souligner: l'approche économique de Dunlop qui postule que la politique syndicale salariale a comme objectif de maximiser le revenu tout en tenant compte des effets négatifs potentiels sur l'emploi; l'approche politique de Ross qui explique le pattern bargaining comme le résultat de pressions politiques exercées par les membres sur les dirigeants syndicaux afin d'obtenir au moins autant que ce qui a été négocié ailleurs. Id., p. 675; T.A. KOCHAN, op. cit., note 41, pp. 118-120; Bryan M. DOWNIE, Relationships Between Canadian-American Wage Settlements, An Empirical Study of Five Industries, Research Series No. 18, Industrial Relations Centre Queen's University at Kingston, 1970, pp. 3-11; John W. BUDD, «The Determinants and Extent of UAW Pattern Bargaining», (1992), 45:3 Industrial and Labor Relations Review 523; Harold M. LEVINSON, «Pattern Bargaining: A Case Study of the Automobile Workers», (1960) 74:2 Quarterly Journal of Economics 296.

(la perception d'iniquité par une absence de *pattern bargaining* peut aller jusqu'à susciter des grèves sauvages); présence de filiales; politique syndicale centralisée; rivalité inter et intrasyndicale.

Cette brève présentation des structures internes et externes de négociation montre que celles-ci n'excluent en rien la dimension transnationale, que ce soit en terme binational (États-Unis et Canada) ou interprovincial (entre différentes provinces ou si l'on veut, entre «petits États» du Canada). Sur le plan de la structure interne, rien empêche en effet une unité réelle de couvrir plusieurs entreprises ou plusieurs établissements d'une entreprise répartis à travers différentes provinces ou à travers le Canada et les États-Unis. Une unité réelle visant l'ensemble des entreprises canadiennes et américaines d'une industrie pourrait même être également possible. Comme le degré de centralisation varie généralement en fonction de la grandeur de l'unité, il serait cependant logique de supposer un plus grand degré de centralisation avec une négociation binationale ou interprovinciale: celle-ci laisse envisager une unité réelle de négociation comprenant un plus grand nombre d'établissements ou d'entreprises que dans le cas d'une négociation locale. Parce que la négociation transnationale est centralisée, nous supposons que les déterminants favorisant les structures de négociation centralisée, soit les facteurs économiques, les facteurs organisationnels ainsi que les pouvoirs et tactiques de négociation, s'appliquent à la négociation transnationale.

Sur le plan des structures externes de négociation, rien n'empêche non plus de transposer le contrat uniforme, la négociation-cadre, la négociation coordonnée et la négociation type au niveau interprovincial ou binational. Il suffit simplement qu'il y ait des entreprises et des établissements répartis à travers la province ou à travers le Canada et les États-Unis. Enfin, la similitude des systèmes économiques et de relations de travail entre le Canada et les États-Unis nous permet de croire que les conditions favorisant la réalisation de ces divers types de négociation collective sont transposables au niveau interprovincial et binational⁵¹. Une étude

51. Downie suppose d'ailleurs dans son étude sur le pattern bargaining binational, que les variables politiques influençant une négociation type «traditionnelle», sont présentes dans la négociation type binationale. B.M. DOWNIE, op. cit., note 50, pp. 11-12.

de cas dans l'industrie automobile nous permettra de vérifier ces allégations.

B) LES EXPÉRIENCES DE NÉGOCIATION TRANSNATIONALE

Nous verrons dans un premier temps, quel rôle les firmes américaines et les syndicats internationaux américains ont joué relativement à la négociation transnationale nord-américaine(1). En un deuxième temps, nous nous pencherons sur les expériences de négociation collective binationale analysées comme un processus d'influence des négociations collectives américaines sur les négociations canadiennes(2).

1. Le rôle des acteurs

Les spécificités du contexte nord-américain auront favorisé un syndicalisme international américain⁵². En fait, la raison fondamentale pour laquelle les travailleurs canadiens se sont originellement joints aux syndicats internationaux américains réside dans des circonstances historiques: «More fundamental was the common continental heritage of the two countries and the resulting similarity in the historical forces shaping their destiny»⁵³.

Les syndicats locaux américains sont affiliés soit directement à l'union internationale américaine, soit par l'intermédiaire d'un ou des districts régionaux, une prolongation administrative de l'union. L'union internationale a le choix d'être affiliée ou non à la grande centrale américaine, l'AFL-CIO. Du côté canadien, un syndicat local est soit directement affilié à l'union internationale, soit indirectement au moyen du district régional (appelé souvent district canadien)⁵⁴. Ce dernier peut avoir ou non un lien avec le Congrès du

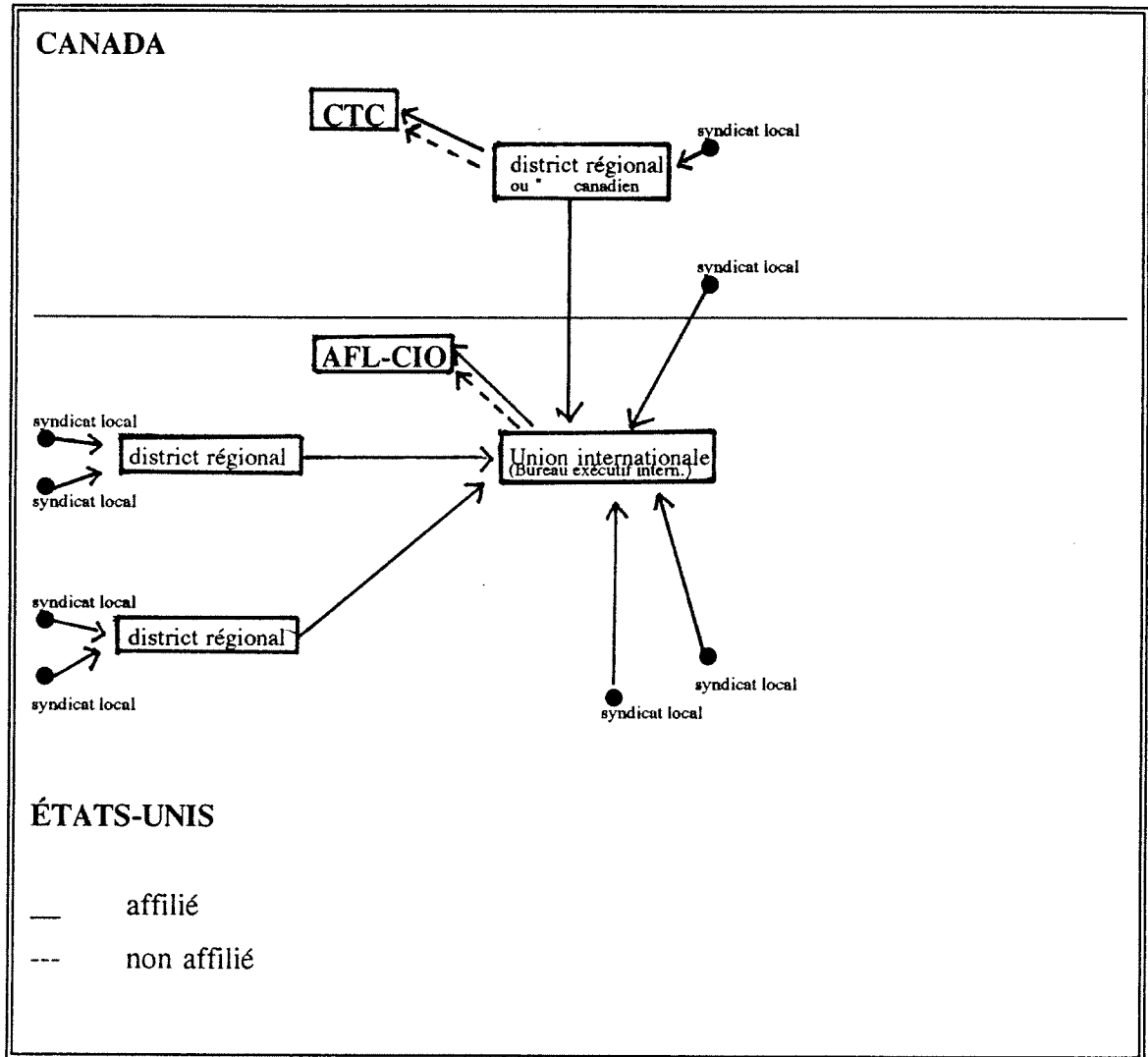
52. Nous appelons syndicats internationaux américains, les syndicats d'origine américaine qui ont un ou des syndicats locaux au Canada.

53. J. CRISPO, op. cit., note 41, pp. 11-12.

54. La présence d'un district régional au Canada dépend souvent de l'importance de l'effectif syndical au Canada et de l'existence d'une telle structure aux États-Unis. Le district canadien permet une plus grande autonomie du syndicat local canadien vis-à-vis l'union internationale.

Travail Canadien. Nous avons schématisé les différents liens entre les organismes au moyen de la Figure 1.

FIGURE 1 Structure du syndicalisme international américain



L'affiliation d'une section locale canadienne à un syndicat international américain n'est pas sans rapport avec l'influence des États-Unis sur les conditions de travail canadiennes. Il est vrai qu'en général, les sections canadiennes sont libres de déterminer leurs propres politiques

de négociation collective. D'ailleurs, toutes les branches canadiennes de syndicats internationaux formulent leur propres demandes lors de conférences canadiennes. Cependant, comme elles sont au courant de ce qui se passe de l'autre côté de la frontière par leur journal international, elles demeurent, à des degrés divers, influencées par les tendances américaines⁵⁵. En outre, bien que les dirigeants syndicaux américains s'intéressent peu aux négociations canadiennes, ces derniers s'impliquent activement lorsque les firmes canadiennes exportent substantiellement aux États-Unis et que les membres américains peuvent être affectés par les déplacements d'emploi dus à la compétition canadienne. C'est ainsi que certains syndicats internationaux s'assurent d'informer entièrement leur branche canadienne sur les derniers développements effectués dans les sections américaines en tenant par exemple, des conférences de négociation collective dans lesquelles participent des délégués canadiens. Parfois même, les sections canadiennes ne négocient pas sérieusement tant que les sections américaines n'ont pas conclu une entente. Dans les secteurs de la construction, du cannage et de l'acier, l'influence du syndicat international sur la section canadienne est telle que des négociations binationales ont été conduites. Dans le secteur automobile, on souligne l'importance historique du Syndicat des travailleurs unis de l'automobile (TUA) sur le développement des relations industrielles aux États-Unis et au Canada avec l'instauration du *pattern bargaining*. Notons cependant que la dimension canado-américaine du *pattern bargaining* n'a pas été approfondie et ce, même dans l'étude la plus exhaustive sur les négociations dans ce secteur⁵⁶.

Que ce soit avec les TUA ou avec d'autres syndicats américains, il existe donc une influence certaine des syndicats internationaux américains sur les conditions de travail canadiennes. On

55. Certains syndicats canadiens court-circuitent même les dirigeants de la filiale canadienne pour négocier directement avec la direction américaine lorsque les politiques de relations industrielles sont définies au siège social de la multinationale; les négociateurs canadiens cherchent l'unité de prise de décision la plus efficace dans la firme.

56. S. CAMPBELL et M. PÉPIN, *op. cit.*, note 48, 180 p. L'étude n'est pas axée sur la négociation transnationale mais plutôt sur les facteurs qui ont permis de développer ce modèle dans l'industrie automobile. On vérifie également l'hypothèse voulant que les TUA aient imposé depuis la fin des années 70 un nouveau modèle axé sur les concessions.

constate même dans certains cas, des expériences de négociation binationale. Cette influence n'est cependant plus aussi déterminante qu'auparavant. En effet, depuis une trentaine d'années, on constate un déclin important du syndicalisme international américain. Plusieurs facteurs expliquent ce phénomène⁵⁷. Un premier élément fait référence au nationalisme des sections locales canadiennes qui n'acceptent plus d'être contrôlées par les unions américaines, attitude intensifiée par le nombre croissant de leaders syndicaux nationalistes. De plus, les syndicats internationaux ne seraient pas aussi efficaces que les syndicats canadiens en terme de qualité et de disponibilité de services: comme les Canadiens constituent souvent une partie minime des effectifs des syndicats internationaux, ceux-ci ne prendraient pas toujours les opérations canadiennes au sérieux. Le dernier facteur concerne l'insatisfaction des branches canadiennes vis-à-vis le syndicat international. Ce malaise se fait sentir à plusieurs niveaux. Premièrement, les branches canadiennes n'acceptent pas leur manque d'autonomie en matière de dépenses, d'accès au fond de grève du syndicat international et de décisions de se fusionner. Ce manque d'autonomie est d'autant plus difficile à accepter que les syndicats internationaux prendraient plus de ressources des branches canadiennes qu'ils en injectent. Deuxièmement, les sections locales canadiennes ne sont pas toujours en accord avec les fusions effectuées par le syndicat international. Troisièmement, l'acceptation récente par les syndicats américains de la négociation de concessions en échange d'une sécurité d'emploi et d'une plus grande implication des employés dans la gestion de l'entreprise va à l'encontre des principes syndicaux canadiens. Ceux-ci désirent conserver le régime de confrontation et défendre la sécurité du revenu⁵⁸. Le syndicat international supporte aussi fréquemment, par l'appui des législations protectionnistes américaines, les intérêts des membres américains au détriment des affiliés canadiens. De plus, les syndicats internationaux américains ont tendance à décourager la branche canadienne à poursuivre activement des activités politiques. Or, les syndicats canadiens sont fortement engagés dans la politique. Cette implication va au-delà du simple lobbyisme par l'appui explicite et financier au parti politique social démocrate (NPD),

57. Colin J. DAWES, The Relative Decline of International Unionism in Canada Since 1970, Research Essay Series No. 19, Industrial Relations Centre Queen's University at Kingston, 1987, 80 p; J. CRISPO, op. cit., note 41, pp. 23-29.

58. A cet effet, l'exemple de la scission des TUA qui sera décrite dans l'étude de cas confirme cette observation.

créant ainsi un environnement politique favorable aux syndicats. De cette façon, les syndicats canadiens ont développé une culture plus militante⁵⁹ et se portent, par opposition aux syndicats américains considérés comme des syndicats d'affaires, au-delà de la défense de leurs propres intérêts⁶⁰.

Quand on connaît les raisons pour lesquelles les travailleurs canadiens ont maintenu, malgré l'émergence d'unions canadiennes, leur affiliation à des syndicats américains, on comprend encore mieux pourquoi ils ne sont plus intéressés à conserver un tel lien. Ces travailleurs voyaient dans le syndicat international américain l'occasion d'obtenir des conditions de travail et des salaires similaires à ceux des travailleurs américains. La possibilité d'avoir un plus grand pouvoir de négociation grâce à l'appui du syndicat international des moyens de pression exercés par la branche canadienne (le syndicat américain pouvait par exemple, empêcher le transfert de produits américains au Canada autorisé par l'employeur pour briser une grève), de même que la disponibilité d'une expertise et de ressources financières étaient également d'autres sources de motivation. Or, les facteurs qui expliquent le déclin des syndicats internationaux américains nous montrent que la plupart de ces attentes n'ont pas été ou ne sont plus comblées. Puisque les syndicats internationaux américains sont un élément important dans l'uniformisation des conditions de travail nord-américaines et qu'ils ont même amené dans certains cas à une négociation binationale, leur déclin actuel met ainsi en évidence un obstacle important au développement de la négociation transnationale.

Du côté de l'employeur, la constatation d'une intégration économique nord-américaine avancée nous a montré que les relations intra-firmes entre sociétés mères et filiales sont

59. Outre les activités politiques visant l'amélioration des lois, le militantisme syndical canadien s'est fait remarquer dans deux autres domaines: fronts communs et alliances avec différents groupes sur des questions économiques et sociales; coopération et consultation bilatérale avec les employeurs sur des questions mutuelles d'ordre national et industriel.

60. Les plus grands efforts déployés par les syndicats canadiens pour organiser les non syndiqués indiquent d'ailleurs un militantisme syndical supérieur au Canada qu'aux États-Unis. Voir P. KUMAR, *op. cit.*, note 22, pp. 25-38.

favorisées à l'échelle canado-américaine⁶¹. Dans un tel contexte, l'employeur aurait contribué autant que les syndicats à l'uniformisation de conditions de travail entre le Canada et les États-Unis au sein des multinationales: coordination des négociations des filiales canadiennes et américaines, participation directe de dirigeants américains dans les négociations canadiennes, acceptation des politiques binationales élaborées par le syndicat international en place au sein de l'entreprise. Les facteurs politiques syndicaux qui favoriseraient la négociation binationale sont donc importants mais ne sont pas les seuls à créer une relation binationale. D'ailleurs, certaines conditions dans les filiales canadiennes étaient déjà uniformes à celles des entreprises américaines avant même la présence de syndicats. La faible résistance patronale face à des conditions de travail binationales similaires est principalement causée par le fait que les prix dans les filiales canadiennes sont déterminés par les entreprises américaines. Des avantages stratégiques, tels l'absence d'escalade et la facilité d'administration par la standardisation de certaines clauses, expliquent également l'attitude de l'employeur.

Tout comme en Europe, on remarque donc que le rôle de l'employeur et du syndicat vis-à-vis l'uniformisation des conditions de travail et incidemment, leur volonté à négocier transnationalement est un critère primordial pour favoriser la négociation transnationale. N'oublions pas non plus l'acteur gouvernemental lequel, en adoptant certains règlements ou décrets, peut favoriser ou défavoriser les interrelations des négociations canadiennes et américaines (ex: le contrôle des salaires durant la dernière guerre mondiale).

2. La diversité des expériences

Le rôle des multinationales et des syndicats internationaux américains face à l'émergence de la négociation collective transnationale est indéniable. La diversité des expériences à l'intérieur des multinationales nous empêche cependant de généraliser le contenu des négociations et la configuration de l'influence des négociations américaines sur les négociations canadiennes. Cette influence peut en fait, provenir soit de la structure interne

61. Supra, p. 35.

négociation avec une unité réelle unique pour le Canada et les États-Unis, soit de la structure externe de négociation avec des tables de négociation américaines qui exercent une influence sur des tables de négociation canadiennes. Downie⁶², qui a étudié dans cinq secteurs (entreprises dans les secteurs des pâtes et papier, de l'automobile, de l'acier, de la viande et du minerai de fer) l'influence au niveau monétaire des négociations collectives à l'intérieur des multinationales américaines sur les négociations collectives dans les filiales canadiennes, représente cette diversité dans la grille suivante.

TABLEAU 1 Configuration et contenu de l'influence binationale dans certaines industries

PATTERN CONFIGURATION TYPE OF BI-NATIONAL INFLUENCE	-U.S. BARGAINING- UNIT		CANADIAN BARGAINING UNIT	
	A	B	C	D
WAGE AND FRINGE CHANGES I	MARMORATON UNION DRAWN	GENERAL MOTORS FORD CHRYSLER AMERICAN MOTORS	STUDEBAKER	
WAGE CHANGES II		CANADIAN INT. PAPER ONTARIO PAPER COS. QUEBEC PAPER COS.	B.C. PAPER COMPANIES	
TIMING ONLY III			ALGOMA STELCO	
FRINGE CHANGES IV			IOCO QUEBEC CARTIER LOWPHOS	
			SWIFT CANADIAN	

CANADA PACKERS,
BURNS, ET AL.;
DOSCO; VOLVO;
SEGMENTS OF IRON ORE;
SEGMENTS OF PAPER.

Source: DOWNIE, B.M., Relationships Between Canadian-American Wage Settlements, An Empirical Study of Five Industries, Research Series No. 18, Industrial Relations Centre Queen's University at Kingston, 1970, p. 233.

62. B.M. DOWNIE, op. cit., note 48, 63 p.; B.M. DOWNIE, op. cit., note 50, 257 p.

A l'extrémité gauche du tableau, on retrouve une unité réelle unique de négociation pour les travailleurs canadiens et américains avec un contenu similaire sur les salaires et les bénéfices marginaux (la compagnie Marmoraton dans l'industrie du minerai de fer et Union Drawn dans l'industrie de l'acier)⁶³. Les acteurs en présence sont un syndicat international et une multinationale ayant des établissements aux États-Unis et au Canada.

A l'extrême droite de la figure, on observe l'absence de toute influence américaine (Canada Packers dans l'industrie de la viande). Entre ces deux bornes se situent les industries canadiennes subissant une influence constante à la fois sur les salaires et les avantages sociaux (industrie automobile) ou uniquement sur les salaires (industrie du papier). On retrouve également les industries où l'influence américaine n'est que sporadique et qui ne porte que sur la synchronisation des augmentations salariales (segment central de l'acier) ou sur les variations des avantages sociaux (Swift Canada dans l'industrie de la viande). Les acteurs sont soit un syndicat international et une multinationale (industrie de l'automobile et de la viande), soit un syndicat international et des employeurs «nationaux» américain et canadien (segment central de l'acier, industrie du papier et de la viande).

La diversité du degré d'influence s'explique principalement par deux éléments: l'importance des facteurs historiques et le niveau d'autonomie des syndicats canadiens⁶⁴. Malgré une telle diversité, trois principaux points peuvent être dégagés des expériences de négociation binationale. Premièrement, les conventions collectives canadiennes auraient été moins axées sur les avantages sociaux sans la présence de négociations binationales; certains bénéfices

63. Nous pourrions également ajouter comme exemple, l'industrie du contenant (Continental Can et American Can) où les aspects monétaires ont déjà été négociés au sein d'une seule unité réelle de négociation (les autres dispositions étaient négociées de façon «nationale») qui regroupait un syndicat international et des multinationales américaines ayant des filiales au Canada. Notons que depuis quelques années, la négociation au sein d'une unité réelle de négociation binationale semble moins populaire. Continental Can et American Can par exemple ont cessé depuis 1987, d'avoir une seule unité réelle de négociation regroupant les travailleurs canadiens et américains des deux compagnies, à cause notamment de changements survenus au niveau des structures corporatives.

64. B.M. DOWNIE, *op. cit.*, note 48, 63 p.; B.M. DOWNIE, *op. cit.*, note 50, 257 p.; J. CRISPO, *op. cit.*, note 41, pp. 179-187.

introduits aux États-Unis à une époque où ces avantages n'étaient pas une priorité dans les demandes canadiennes ont été quand même transférés dans les conventions canadiennes. Deuxièmement, on remarque que les sujets traités binationalement ont affecté à des degrés divers la coordination des négociations et les dates d'expiration des conventions. Finalement, on observe au Canada des négociations plus courtes et un moins grand nombre de grèves lorsque le modèle américain est suivi.

Les expériences de négociation transnationale ne se limitent pas à la dimension binationale. Certains exemples de négociation recensés dans la littérature, nous montrent en effet la présence de négociations interprovinciales⁶⁵. Dans l'industrie des pâtes et papiers par exemple, le Syndicat canadien des travailleurs du papier (SCTP) et les Produits forestiers Canadian Pacific ont l'habitude de conclure une seule convention collective à l'échelle du pays couvrant les établissements québécois, ontariens et du Nouveau-Brunswick. La conclusion d'un accord dont le champ d'application dépasse celui des certificats d'accréditation est possible à cause de la forme *gentlemen's agreement*⁶⁶ que prend la convention. L'industrie du papier procède également à des négociations cadres. Celles-ci sont réalisées par le SCTP et le groupe Abitibi-Price qui regroupe plusieurs employeurs ayant des établissements répartis à travers le pays. Dans les faits, les négociations cadres résultent en un contrat cadre national et plusieurs contrats locaux. Juridiquement cependant, il y a autant de conventions collectives (constituées chacune du contrat cadre et de la convention locale) que de certificats d'accréditation. On observe également des expériences de négociation-cadre dans l'industrie du contenant entre un syndicat et un seul employeur (Crown Cork & Seal Canada).

Outre ces expériences, on remarque aussi la présence d'un *pattern bargaining* intra-industriel

65. A. FRÉCHETTE, *op. cit.*, note 39, pp. 61-71; G. HÉBERT, *op. cit.*, note 37, Ch. 25; S. CAMPBELL et M. PEPIN, *op. cit.*, note 48, 180 p.

66. Le *gentlemen's agreement* consiste en une «convention collective conclue entre un employeur et un syndicat, [...] en dehors des mécanismes reconnus par le système juridique global: lois du travail, droit commun, etc. [...]. La valeur de cette convention collective ne repose que sur la bonne volonté des parties ou sur la crainte de représailles». G. DION, *op. cit.*, note 42, p. 229.

dans l'industrie du papier et de l'auto. La convention collective conclue en Colombie-Britannique entre le SCTP et l'association de producteurs Pulp & Paper Industrial Relations Bureau est utilisée parfois par le SCTP, comme modèle pour les négociations dans l'est du pays⁶⁷. Le syndicat dans l'industrie automobile au Canada, les TCA, utilise le *pattern bargaining* entre GM, Ford et Chrysler qui ont des établissements au Québec et en Ontario. Cette négociation type est utilisée simultanément avec une négociation-cadre interprovinciale effectuée dans chaque compagnie. Notons enfin que des négociations coordonnées ont déjà eu lieu à l'échelle nationale dans le secteur de l'acier (Stelco et Algoma) entre un syndicat et plusieurs employeurs⁶⁸ ainsi que dans le secteur public canadien vers la fin des années 1970⁶⁹.

Que ce soit au niveau de la théorie sur les structures de négociation ou au niveau des expériences de la négociation collective, on constate de façon générale une lacune importante dans la littérature sur le phénomène de la négociation transnationale en Amérique du Nord. On ne s'est penché jusqu'à maintenant que sur la dimension «nationale» des structures de négociation et les expériences de négociation binationale n'ont été effleurées que de façon presque strictement syndicale. Seuls les travaux de Downie ont fait une analyse profonde de l'influence des négociations collectives américaines sur les négociations collectives canadiennes. Cette analyse cerne certains facteurs favorisant la négociation binationale et élabore une grille utile à la typologie que nous désirons développer. Les textes remontent cependant à plus de 25 ans et plusieurs questions sont laissées en suspens, notamment la similitude des conditions de travail normatives et les relations binationales via les législations

67. Ce n'est cependant moins le cas actuellement. Les employés de la Colombie-Britannique ne bénéficient plus comme auparavant de conditions de travail supérieures à ceux de la région de l'est.

68. Ce genre de négociation s'est arrêtée en 1981, en raison de la récession canadienne. Elle n'a pas été reprise à cause des importantes divergences présentes dans les conventions collectives depuis.

69. En effet, le secteur public faisait face auparavant à des négociations très morcelées avec environ 80 unités de négociations relevant du Conseil du trésor et 80 autres relevant d'employeurs distincts. Des expériences de négociation coordonnée furent donc tentées dans le but de regrouper les négociations.

respectives des deux pays.

III L'IMPACT DU CONTEXTE ACTUEL SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE NORD-AMÉRICAINNE

Nous avons dégagé lors des définitions des structures internes et externes de négociation, un certain nombre de déterminants qui favoriseraient l'exercice de la négociation transnationale. Le contexte économique et législatif nord-américain actuel encourage-t-il l'émergence et le maintien de ces facteurs? Même si le libre-échange canado-américain était en partie réalisé avant l'ALE, nous verrons que celui-ci et l'ALENA changent certaines données dans le domaine social.

L'exemple de la CEE nous montre que les organisations syndicales et patronales ont senti le besoin de s'unir sur une base européenne -CES, UNICE, CEEP. Alors qu'il existe déjà des unions internationales affiliées au CTC ou à son équivalent américain l'AFL-CIO, on peut se demander si l'ALE n'incitera pas les travailleurs à unir leur force dans des organisations syndicales supranationales. Ce ne sera probablement pas le cas. Comme le montre la vague de déclin du syndicalisme international américain, les travailleurs canadiens sont déjà réticents à s'unir au sein d'instances internationales. On imagine donc mal qu'ils soient représentés par des instances supranationales où le nationalisme serait encore plus étouffé. De plus, contrairement au Traité de Rome qui implique la CES, l'UNICE et la CEEP dans le processus d'harmonisation de la législation sociale -notamment par le Comité économique et social, l'ALE n'a aucune visée sociale et n'incite donc pas les acteurs sociaux à s'organiser à un niveau supranational. Enfin, l'attitude des acteurs canadiens vis-à-vis l'ALE⁷⁰ freine la possibilité de voir une représentation syndicale à l'échelle nord-américaine, que ce soit par le moyen d'instances supranationales ou avec les structures déjà existantes des syndicats américains internationaux. Les syndicats canadiens perçoivent le libre-échange comme une menace pour l'emploi, les conditions de travail et la sécurité sociale de leurs membres. A

70. J. BERNIER, op. cit., note 22, 151.

l'instar des syndicats européens de multinationales devant ces mêmes menaces, ils défendront dès lors leurs propres intérêts. Il y aura donc compétition avec les travailleurs américains au détriment d'une solidarité nord-américaine.

Quant aux employeurs canadiens, ils se sentent lésés car ils ont l'impression⁷¹ d'être victimes d'une législation du travail plus contraignante et d'avoir des obligations financières supérieures à leur contrepartie américaine, deux éléments auxquels ils attribuent une compétitivité inférieure à celle des entreprises américaines⁷². Or, le pari du libre-échange réside dans la productivité et la compétitivité. L'employeur sera donc incité à faire du lobbying sur les lois du travail et à agir sur les relations de travail. Alors qu'un impact sera peu probable dans le premier cas⁷³, il risque d'être notable dans le second. Comme le taux de syndicalisation est plus élevé au Canada qu'aux États-Unis, l'employeur canadien pourra être tenté de diminuer ses coûts de production et d'augmenter sa flexibilité en adoptant notamment des politiques anti-syndicales. Avec les traditionnelles politiques anti-syndicales américaines, nous assisterions dès lors à un mouvement anti-syndical généralisé. Ce mouvement risque également de s'étendre au Mexique sous la mise en vigueur de l'ALENA:

71. Notons que «l'impression» des employeurs ne reflète pas nécessairement la réalité. Si on pense aux lois sur les normes minimales du travail et à la protection des droits syndicaux, il est vrai que le régime de travail canadien est plus contraignant pour l'employeur. L'impact sur les coûts de production est cependant minime en comparaison de l'impact des politiques monétaire et fiscale. De plus, ces coûts ne sont pas nécessairement plus élevés que ceux des employeurs américains. Le «employment at will» qui apparaît très favorable à l'employeur américain en terme de flexibilité, a fait l'objet de nombreuses exceptions par les tribunaux. Il a par conséquent diminué la rigueur du principe et engendré, par l'absence de normes claires dans le domaine, des débats judiciaires coûteux.

72. Au Québec, les employeurs qui «subissent» le régime d'extension de conventions collectives, surtout présent dans les secteurs hautement concurrentiels comme le bois ouvré ou le vêtement se sentent encore plus défavorisés puisqu'ils doivent faire face à des conditions de travail supérieures aux normes minimales du travail.

73. Même si le lobbying patronal risque d'être plus intense, il constitue déjà une composante dont le législateur tient compte. Les arguments patronaux seront entendus au niveau du renoncement à créer de nouveaux droits plutôt qu'au niveau du retranchement d'un droit ou d'un mécanisme déjà présent dans la loi. G. TRUDEAU, op. cit., note 1, pp. 128-133.

les *maquiladoras* où le taux de syndicalisation était déjà faible avant même la conclusion de l'Accord lutteront dorénavant plus que jamais contre les syndicats afin de continuer à bénéficier de l'avantage des bas salaires mexicains.

L'employeur canadien utilisera aussi probablement la négociation à rebours (*concession bargaining*) avec l'argument du nouvel environnement commercial. Parfois, ce ne sera qu'une simple tactique patronale de négociation alors que dans d'autres cas, la survie de l'entreprise et le maintien des emplois seront en jeu. Le pouvoir de négociation du syndicat pourrait être ainsi diminué. Ce pouvoir sera d'autant plus affaibli avec l'entrée en vigueur de l'ALENA. Le nouvel accord donnera plus de possibilités aux entreprises dont la production peut être facilement transplantée dans d'autres régions, de quitter le Canada si les salariés refusent de faire des concessions salariales. Plus l'intégration économique et commerciale est grande et plus les niveaux de protection sociale des travailleurs divergent, plus le risque de dumping social est, en l'absence d'une réglementation sociale uniforme, élevé. Même si l'intégration économique canado-mexicaine est pour le moment très faible, il n'en demeure pas moins que l'ALENA risque à long terme de favoriser une telle intégration. Le risque de dumping social au Canada sera dès lors présent avec l'important écart salarial entre le Canada et le Mexique et la non-application des lois protégeant les travailleurs en matière de santé et sécurité⁷⁴. Finalement, alors que les négociations canadiennes sont déjà relativement décentralisées -en comparaison à celles pratiquées aux États-Unis⁷⁵, le patronat canadien s'opposera à toute structure syndicale qui pourrait favoriser la négociation centralisée sur une base plus large que celle de l'entreprise ou de l'établissement. Or, la volonté de négocier transnationalement et la présence de structures

74. M-A MOREAU et G. TRUDEAU, *loc. cit.*, note 31, 354; D. MASCHINO, *loc. cit.*, note 7, 6; S. DUGAS, *op. cit.*, note 13, p. B3.

75. Bien que l'unité d'accréditation syndicale soit pour les deux pays au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, les négociations sont plus centralisées aux États-Unis où se pratique plus souvent qu'ici la négociation type et la négociation multipatronale.

centralisées sont, nous l'avons vu⁷⁶, des conditions favorables à l'avenue de la négociation transnationale au sein d'une multinationale. Parce que les employeurs vont résister à une négociation transnationale, il est d'autant plus important d'avoir, comme nous l'a indiqué l'échec du projet Vredeling en Europe, des syndicats forts, efficaces et dotés de ressources. Cette condition sera cependant difficile à réaliser avec l'avenue de la négociation de concessions et d'un mouvement anti-syndical nord-américain. Ajoutons également la diminution future des effectifs syndicaux, et parfois même la remise en question de l'existence de certaines centrales. En effet, quand on observe que certains syndicats sont davantage présents dans les secteurs mous de l'économie et que d'autres ne réussissent à maintenir leurs effectifs que grâce au secteur public, les impacts économiques futurs du libre-échange⁷⁷ risquent d'avoir des effets sur la carte syndicale canadienne. Ceci, d'autant plus que la densité et les effectifs syndicaux au Canada, quoique supérieurs à ceux des États-Unis, connaissent déjà depuis quelques années une tendance à la baisse dans le secteur privé⁷⁸. Le libre-échange pourrait donc empêcher le maintien ou l'émergence de certaines conditions favorables à la négociation transnationale. Les expériences de négociations transnationales nord-américaines risquent ainsi d'être restreintes.

76. Supra pp. 43-50. Cette condition a également été relevée dans les négociations européennes autant au niveau du dialogue social interprofessionnel, que du dialogue professionnel et d'entreprise.

77. Supra, pp. 35-36.

78. Supra, note 23.

CHAPITRE III

TYPOLOGIE ET CLASSIFICATION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE

Les expériences européennes et nord-américaines nous permettent d'atteindre un des principaux objectifs du mémoire: proposer une typologie des formes possibles de la négociation transnationale. Après avoir présenté la typologie (I), nous classifions les diverses formes de négociation transnationale(II). Nous pourrions mieux illustrer de cette façon certains des types de négociation collective transnationale proposés dans la typologie.

I TYPOLOGIE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE

Peut-on parler d'une négociation transnationale lorsque le résultat des discussions ne consiste qu'en une entente sur la formation d'une structure assurant la divulgation de l'information aux travailleurs? Y-a-t-il négociation transnationale quand l'uniformisation des conditions de travail résulte d'un processus d'influence entre diverses tables de négociation? La négociation transnationale fait-elle uniquement référence à une négociation totalement centralisée d'où il découle une seule et unique convention collective? Et qu'en est-il des discussions supranationales dont la CEE se fait l'avant-coureur? Il existe une certaine confusion sur la notion de négociation transnationale qui n'a jamais été réellement définie. Les expériences européennes et nord-américaines nous montrent bien cependant qu'on ne peut cerner la notion de négociation transnationale en une seule définition. Il existe différents types de négociation transnationale, qui ont un degré variable de «transnationalité» et qui se différencient selon certaines caractéristiques. Définir la négociation transnationale équivaut donc à proposer une typologie de la négociation transnationale.

Nous entendons par typologie, la constitution de types idéaux, c'est-à-dire de types «purs» provenant d'une synthèse des notions théoriques et qui permettent de jauger la réalité sans

nécessairement correspondre en tout point à celle-ci¹. Deux principaux critères² discriminants peuvent être retenus pour la formation de types idéaux de négociation transnationale: les structures de négociation et l'objet des négociations. Le critère «structure de négociation» fait référence aux structures internes et externes de négociation. Nous avons remarqué en effet, que le caractère de transnationalité dans le déroulement des négociations provenait de deux possibilités. Première alternative: les parties négocient à une seule table de négociation ou de façon plus générale, à un seul lieu de discussion. Il n'y a qu'une seule unité réelle de négociation qui couvre un ou plusieurs établissements d'une ou de plusieurs entreprises réparti(e)s à travers différents États, pays ou provinces. Seconde alternative: les négociations s'effectuent, de façon simultanée ou non, à diverses tables de négociation qui s'interinfluencent. En fonction des définitions des structures de négociation établies par Hébert³, il s'agit respectivement des structures interne et externe de négociation. L'une comporte un seul lieu de discussion, l'autre consiste en divers processus d'influence.

Quant à l'objet de la négociation transnationale, les expériences américaines et européennes montrent que les négociations transnationales portent soit sur l'amélioration des conditions de travail normatives et/ou monétaires, soit sur l'harmonisation des politiques sociales. Parce que l'harmonisation des politiques sociales à travers plusieurs États, pays ou provinces implique la participation des gouvernements ou d'institutions supranationales, le champ d'application de telles politiques diffère de celui des conditions de travail. Des sujets tels les garanties de sécurité sociale, l'emploi, la formation professionnelle, la durée du travail, la mobilité professionnelle, l'introduction de nouvelles technologies, ou l'information et la consultation des travailleurs, sont couverts en des termes beaucoup plus généraux.

1. Guy ROCHER, Introduction à la sociologie générale, Tome 2, Montréal, p. 231.

2. Il est important de ne pas confondre critères et conditions. Les critères nous permettent de dégager les différents types de négociation alors que les conditions relevées tout au long de la revue de littérature visent plutôt les facteurs favorisant l'émergence des diverses formes de négociation collective transnationale.

3. Supra, p. 38.

L'intervention étatique se reflète de deux façons. Premièrement, l'État ou les institutions politiques supranationales cherchent à créer un cadre dans lequel les parties syndicale et patronale négocient. Deuxièmement, l'État ou les institutions politiques supranationales délègue aux parties syndicale et patronale la responsabilité de définir le contenu des politiques sociales.

Les conditions de travail ont un champ d'application plus précis, plus détaillé. De deux types, monétaires et normatives, les conditions d'un accord collectif de travail visent tous les sujets déterminant le cadre du travail. Les conditions de travail ainsi négociées ne s'appliquent qu'aux parties signataires de l'entente⁴. L'État n'intervient pas dans la définition des conditions de travail

A partir de l'objet et des structures de négociation, quatre types de négociation transnationale peuvent être constitués, les types A, B, C, D, tels qu'illustrés au tableau suivant.

4. Les conditions de travail consistent en un « [...] ensemble de clauses ou de dispositions qui sont susceptibles de faire l'objet d'une convention collective de travail et qui contiennent la réglementation des modalités du contrat de travail ou de louage de services (taux de salaires, heures de travail, vacances, etc.) et les obligations contractuelles respectives auxquelles s'engagent les parties signataires de la convention collective (affichage d'avis, réunions syndicales, etc.), [...] ». Gérard DION, Dictionnaire canadien des relations du travail, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1986, p. 104.

TABLEAU 2 Typologie de la négociation collective transnationale

		STRUCTURES DE NÉGOCIATION (internes et externes)	
		Un seul lieu de discussions	Processus d'influence
OBJET	Politiques sociales	<p>TYPE A</p> <p>Dialogue social</p>	<p>TYPE B</p> <p>Procédé d'harmonisation des législations sociales nord-américaines</p>
	Conditions de travail monétaires et/ou normatives	<p>TYPE C</p> <p>Structures de négociation centralisées</p>	<p>TYPE D</p> <p>Structures de négociation décentralisées</p>

A) LE TYPE A

Le type A englobe les négociations qui se déroulent en un seul lieu de discussion et ayant pour objet l'harmonisation de politiques sociales. Les formes qui se rapprochent le plus de ce type de négociation transnationale sont les dialogues sociaux européens interprofessionnel et sectoriel. Ces deux formes de dialogue ont en effet pour objectif de favoriser l'harmonisation sociale au sein des États membres de la CEE au moyen de débats qui se déroulent en un seul lieu. Que ce soit par l'instauration de rencontres à Val Duchesse, par la mise sur pied de comités paritaires sectoriels ou par le support financier et matériel accordé aux comités paritaires informels, on constate un important encadrement de la part des institutions supranationales dans le but de favoriser la négociation de politiques sociales entre les parties patronales et syndicales. La CES et l'UNICE discutent en vue de l'élaboration d'avis communs et idéalement, de la conclusion d'ententes cadres. Les comités paritaires échangent régulièrement sur un problème sectoriel particulier et devraient ultérieurement conclure des accords cadres sectoriels.

B) LE TYPE B

Le type B est caractérisé par la négociation de politiques sociales au moyen de processus d'influence entre divers lieux de discussion. A l'heure actuelle, aucune expérience ne peut illustrer ce type de négociation. L'ALENA changera peut-être cette situation.

Nous avons pu constater jusqu'à maintenant, que le Mexique a pour ainsi dire été exclu des relations de travail collectives nord-américaines: les expériences de négociation montrent bien l'horizon strictement canado-américain des négociations transnationales nord-américaines. La dimension mexicaine amenée par l'ALENA et par les actuels pourparlers en vue d'une troisième entente parallèle à l'ALENA⁵ ouvre cependant la porte à une problématique

5. Cette troisième entente porte sur l'environnement et la protection des droits des travailleurs. Des mesures de protection contre les augmentations subites d'importations étaient également prévues mais l'administration américaine aurait récemment délaissé quelque peu cette idée. PRESSE CANADIENNE, «Une

totalement différente et jusqu'à maintenant inconnue. Dans le contexte futur, l'Amérique du Nord désirera peut-être harmoniser ses politiques sociales afin d'éviter un dumping social que causeraient les disparités salariales et environnementales. L'hypothèse émise, l'harmonisation des politiques sociales pourrait selon nous être tentée non pas au moyen d'une structure impliquant un seul lieu de négociation mais par un processus d'influence entre divers lieux de discussion. A l'inverse de l'Europe qui a institutionnalisé le processus de négociation collective transnationale autant par le biais du Traité de Rome que par les agissements de la Commission, l'Amérique du Nord ne possède pas d'organisme supranational qui laisserait envisager des négociations transnationales se manifestant à un seul lieu de discussion.

C) LE TYPE C

Le type C de la typologie concerne des négociations transnationales ayant un seul lieu de discussion et dont l'objet porte sur les conditions de travail normatives et/ou monétaires. Les expériences nord-américaines nous permettent d'affirmer que certaines formes de négociation respectent ces critères. Il s'agit du contrat uniforme, de la négociation stricte⁶ et de la négociation-cadre. En effet, les négociations uniforme et stricte comportent par définition, un seul lieu de discussion et comprennent l'ensemble des dispositions négociées. Il en est de même pour la négociation-cadre, à l'exception des dispositions locales qui sont négociées à différentes tables.

En Europe, le dialogue social d'entreprise pourrait également illustrer le type C. Les

troisième entente parallèle à l'accord du libre-échange pourrait être conclue», La Presse, 3 avril 1993, p. C3; Marie TISON, «Bill Clinton croit pouvoir conclure l'ALENA sous peu», Le Devoir, 25 avril 1993, p. B3.

6. La négociation stricte fait référence à la forme de négociation que l'on entend au sens strict de l'expression «négociation transnationale»: elle fait l'objet d'une seule convention collective intervenue entre un syndicat international et une multinationale au niveau binational (ou entre un syndicat national et une entreprise au niveau interprovincial), sur un contenu monétaire et normatif. Nous avons donné à cette forme de négociation l'appellation de négociation stricte afin de ne pas confondre avec les expressions négociation transnationale interprovinciale et binationale, qui ont dans le texte une portée beaucoup plus générale en incluant l'ensemble des formes de négociation.

discussions des parties syndicales et patronales se déroulent à un seul lieu et portent généralement sur l'établissement d'une structure d'information pour les travailleurs, une condition de travail normative. Prolongement du dialogue social d'entreprise, la négociation articulée que désirent réaliser BSN et l'UITA se rapproche encore plus du type C. La négociation résulterait en une entente cadre européenne d'entreprise ayant pour objet les dispositions suivantes: harmonisation des informations transmises aux filiales, égalité entre hommes et femmes au travail, formation des travailleurs, développement des droits syndicaux. Ces dispositions sont semblables aux sujets que pourrait couvrir la négociation de politiques sociales. L'objet fait néanmoins référence aux conditions de travail puisque la négociation articulée n'implique en aucune façon l'intervention étatique et suppose un contenu approfondi des clauses négociées.

D) LE TYPE D

Le type D englobe les négociations dont le caractère transnational provient de l'influence entre diverses tables de négociation. L'objet des ces types de négociation porte sur les conditions de travail normatives et monétaires. Il s'agit des négociations collectives transnationales décentralisées, par opposition au type C qui regroupe les négociations collectives transnationales centralisées. Bien que les diverses formes que peuvent prendre les types C et D soient centralisées puisqu'il s'agit de négociation transnationale, il demeure que le type D est moins centralisé que le type C. Le premier implique un seul lieu de négociation alors que le second ne comporte que des processus d'influence.

On peut classer dans le type D, la négociation coordonnée et la négociation type. Quoique ces deux formes de négociation nord-américaines ont pour objet des dispositions monétaires et normatives, il serait néanmoins plus précis d'affirmer qu'elles visent le plus souvent les dispositions monétaires, notamment dans le cas de la négociation type si on se réfère à la définition traditionnelle⁷. Cependant, rien n'empêche en plus de centraliser des dispositions normatives généralisables comme ce fut le cas dans l'industrie automobile lors des

7. *Supra*, note 48, chapitre 2.

négociations types binationales.

II CLASSIFICATION DES FORMES DE NÉGOCIATION TRANSNATIONALE

Cette dernière section vise à classifier les diverses formes de négociation collective transnationale. L'exercice permettra de relier la typologie proposée à la revue de littérature introduite dans les chapitres précédents. La classification n'a en effet pas la même portée que la typologie. Elle permet plutôt de refléter la réalité en ordonnant et en organisant les diverses expériences de négociation transnationale en fonction de certaines caractéristiques⁸. C'est pourquoi, les classifications seront basées sur les expériences et les éléments théoriques dégagés dans la littérature européenne et nord-américaine. Comme il existe des formes de négociation collective transnationale européennes et nord-américaines, deux classifications seront présentées: l'une sur le dialogue social(1) et l'autre sur la négociation collective transnationale nord-américaine (2). Par la suite, nous évaluerons parmi ces formes celles qui risquent de se réaliser de façon plus fréquente dans le contexte actuel (3).

A) LE DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social peut être classifié en quatre catégories en fonction de deux principaux critères: la forme de l'accord et la structure des acteurs. De la forme la plus centralisée à la moins décentralisée, se situent le dialogue social interprofessionnel, le dialogue social sectoriel, le dialogue social d'entreprise et la négociation articulée. Le Tableau 3 résume les diverses structures, formes et expériences de dialogue social européen.

Nous avons privilégié les termes «dialogue social» aux termes «négociation collective» car l'expression ne fait pas référence aux mêmes expériences de négociation pratiquées en Amérique du Nord. En Europe, même si l'objectif ultime du dialogue social

8. Madeleine GRAWITZ, Méthodes des sciences sociales, 8e éd, Paris, Dalloz, 1990, pp. 453-455.

Tableau 3
Classification des formes de dialogue social européen.

Formes Critères	Dialogue social interprofessionnel (Comité permanent) Val Duchesse (Comité économique)	Dialogue social sectoriel Formel Informel	Dialogue social d'entreprise	Négociation articulée (objectifs BSN/UITA)
Accord	- Avis communs (expériences actuelles) - Accord cadre (objectif désiré)	- Etudes - Echanges Avis de vues (Rôle consultatif) - Accord cadre sectoriel (objectif de la mission) - Exception: accord cadre CECD/EUROFIET. Exc agriculture	- Accord de procédure - Contrat écrit ou pratique convenue	Accord cadre
	Acteurs	Syndicat supranational -> CES Employeur supranational -> UNICE CEEP	Comités paritaires sectoriels -Institués par commission -secteurs (8) Ex secteurs métallurgique, agro-alimentaire, bâtiment, bancaire.	Syndicat-> varie (comités syndicaux européens, SPI, syndicats nationaux) + Employeur-> direction générale

interprofessionnel (plus précisément Val Duchesse car les autres dialogues sociaux interprofessionnels n'ont pas le mandat de convertir ces discussions en des négociations), professionnel (particulièrement les comités paritaires institutionnalisés) et d'entreprise est d'aboutir à des négociations pour la conclusion de conventions, il demeure que jusqu'à maintenant, les échanges entre les acteurs sociaux n'en sont restés qu'au stade du dialogue. Tout au plus, on note l'établissement d'avis communs (Val Duchesse) et d'accords de procédure qui n'affectent pas en soi les conditions de travail des travailleurs. Nous ne parlerons de négociation au sens strict du terme que lorsque l'objectif que vise la Commission face au dialogue de Val Duchesse sera atteint (accord cadre) ou encore, que lorsque le dialogue sectoriel amènera des accords plus consistants que celui conclu dans l'agriculture, ou enfin, lorsque l'objectif d'effectuer une négociation articulée tel qu'établi par BSN et le SETA-UITA, sera réalisé. Dans une acceptation large de l'expression «négociation collective transnationale», nous considérons néanmoins le dialogue social comme une forme de négociation collective: les trois formes de dialogue social correspondent aux trois formes de négociation collective pouvant en résulter.

B) LES FORMES DE NÉGOCIATION NORD-AMÉRICAINNE

A partir des expériences et de la littérature nord-américaines, nous avons élaboré au tableau 4 une classification générale des diverses formes de négociation collective transnationale présentes en Amérique du Nord. Cette classification nous permettra de faire certaines constatations sur les formes de négociation illustrant les catégories C et D de la typologie. Les deux critères utilisés pour classer les catégories de négociation transnationale sont la structure des acteurs et de leurs rencontres, et la forme de l'accord. On retrouve cinq catégories de négociation collective transnationale nord-américaine: contrat uniforme, négociation stricte, négociation-cadre, négociation coordonnée et négociation type. Chaque forme de négociation est subdivisée en deux dimensions: binationale et interprovinciale, si l'on considère que la plupart des entreprises canadiennes sont régies en matière de relations de travail par les législations provinciales. L'ensemble des catégories est situé sur un continuum commençant par la forme de négociation ayant le degré de centralisation le plus

Tableau 4
 Classification des formes de négociation
 collective binationale nord-américaine

Formes Critères	Contrat uniforme		Négociation stricte	
	binational	interprovincial	binationale	interprovinciale
Accord	1 c.c. internationale ou gentlemen's agreement	1 c.c. nationale ou gentlemen's agreement	1 c.c. internationale ou gentlemen's agreement	1 c.c. nationale ou gentlemen's agreement
Acteurs	1 syndicat international + 1 multinationale	1 syndicat + Quelques employeurs influent ou 1 ou plusieurs syndicats + plusieurs employeurs	1 syndicat international + 1 multinationale	1 syndicat + 1 employeur Ex: pâtes et papiers (PFPCP)

Tableau 4 (suite)

Négociation-cadre		Négociation coordonnée		Négociation type ou Pattern bargaining	
binationale	interprovinciale	binationale	interprovinciale	binationale	interprovinciale
1 contrat cadre international ou Gentlemen's agreement + contrats locaux	1 contrat cadre national ou Gentlemen's agreement + contrats locaux	Autant de c.c. que de certificats d'accréditation		Autant de c.c. que de certificats d'accréditation	
1 syndicat international + 1 multinationale Ex: Fer (Marmoraton) OU 1 syndicat international + Plusieurs multinationales Ex: Acier (Continental Can American Can)	1 syndicat + Plusieurs employeurs Ex: -Automobile (GM, Ford, Chrysler) -Pâtes et papiers (Groupe Abitibi Price) OU 1 syndicat + 1 employeur Ex: Contenant (Crown Cork & Seal Canada)	Simultanéité des négociations 1 syndicat international + 1 multinationale OU Plusieurs syndcats nationaux + 1 multinationale	Simultanéité des négociations 1 syndicat + Plusieurs employeurs Ex: Acier (Stelco, Algoma) OU Plusieurs syndcats + 1 ou plusieurs employeurs	1 syndicat international + 1 multinationale Ex: Automobile (GM Canada/E-U) OU 1 syndicat international + Plusieurs employeurs (canadien et américain) Ex: Acier	1 syndicat + 1 employeur OU 1 syndicat + Plusieurs employeurs Ex: Automobile (GM, Ford, Chrysler) OU 1 syndicat + Association d'employeurs Ex: Pâtes et papier (Région est-ouest SCTP)

élevé (contrat uniforme) jusqu'au plus décentralisé (négociation type).

Abordons plus en détail ces diverses formes de négociation. Les trois formes incluses dans le type C sont situées en première place sur le continuum puisqu'elles sont plus centralisées que celles du type D, caractérisées par de nombreuses tables de négociation. Les deux premières formes de négociation sont presque impossibles à réaliser, du moins au niveau binational: l'exercice demanderait une trop grande similitude des marchés économiques, des marchés du travail et des situations financières des entreprises. Ces deux formes demeurent néanmoins théoriquement possibles: elles ne sont que la transposition de structures externes «nationales» (négociation uniforme et négociation stricte «nationales») à un niveau binational. Quant à la négociation-cadre, les négociations locales portant sur les particularités de chaque établissement, la rendent en pratique fort réalisable au niveau transnational.

Attardons-nous aux deux critères de classification. On peut affirmer tout d'abord que les accords résultant de ces trois formes de négociation correspondent aux différentes unités réelles de négociation. C'est ce qui explique que nous supposons comme forme de contrat uniforme, une seule convention: il n'y a qu'une seule unité réelle de négociation qui donne lieu à un accord; celui-ci est ensuite répété à plusieurs exemplaires au niveau binational ou interprovincial. C'est ce qui fait aussi que la négociation-cadre, où l'on constate une unité réelle de négociation centralisée et plusieurs unités réelles de négociations locales, amène à un contrat cadre international ou national -si la négociation est interprovinciale- et à des contrats locaux⁹. Sur le plan juridique cependant, un contrat ne peut être national ou binational que s'il s'agit d'un *gentlemen's agreement*. Toujours sur la forme de l'accord, il

9. Soulignons que la négociation cadre réfère à ce que Downie appelle un pattern bargaining binational caractérisé par l'extension de l'unité de négociation américaine aux travailleurs canadiens. Certes, il s'agit bien d'influence binationale mais si l'on observe de façon rigoureuse les définitions des différentes formes de négociation, cette influence va au-delà de la négociation type et rejoint plutôt le concept de négociation cadre: certaines clauses sont négociées à une table unique de négociation binationale. C'est pourquoi, nous avons classé les exemples du fer (Marmoraton) et de l'acier (Continental Can et American) sous la forme négociation cadre plutôt que pattern bargaining.

est intéressant de relever une certaine analogie entre la négociation-cadre pratiquée par les acteurs nord-américains et les accords cadres que désirent réaliser les acteurs européens: pour les deux, le principe consiste à déterminer une entente de base appelée à être complétée par des ententes à des niveaux plus décentralisés. L'objet européen est cependant différent et les acteurs, bien qu'ils constituent les mêmes instances (syndicat et employeur), ne font pas référence à la même identité, exception faite du dialogue social d'entreprise. Quant à la structure des acteurs, il n'est pas surprenant, avec l'influence qu'ont eue les syndicats internationaux et les multinationales sur les échanges binationaux, de constater la présence d'un syndicat international et d'une ou de plusieurs multinationales. Sur le plan interprovincial, les acteurs varient. Il peut s'agir d'un syndicat et de quelques employeurs influents (contrat uniforme), d'un ou plusieurs syndicats et de plusieurs employeurs (contrat uniforme, négociation-cadre), ou d'un syndicat et d'un employeur (négociation stricte et cadre).

Terminons avec les deux formes illustrant le type D. On remarque qu'il y a autant d'accords que de certificats d'unité d'accréditation. Au niveau de la structure des acteurs, les expériences de négociation montrent plusieurs possibilités: un syndicat présent dans tous les établissements d'une ou des entreprises visées et un ou plusieurs employeurs associés ou non (négociation coordonnée, négociation type); plusieurs syndicats et un ou plusieurs employeurs (négociation coordonnée). Sur le plan binational, on peut retrouver en plus du tandem syndicat international et multinationale, d'autres combinaisons. Dans la négociation coordonnée binationale par exemple, il pourrait être possible de constater la présence de plusieurs syndicats «nationaux» et d'une multinationale, par similitude à la négociation coordonnée «nationale» laquelle peut s'effectuer entre plusieurs syndicats nationaux et un employeur. Celui-ci doit cependant, revêtir un caractère international. Il serait difficile en effet, de voir l'intérêt des acteurs à négocier binationalement si aucun lien binational n'existait. La négociation type peut aussi comporter différents acteurs. Il est évident que si nous considérons la négociation type binationale sous ses divers degrés d'influence, celle-ci inclut une diversité d'acteurs et rend toutes les combinaisons possibles: toute entreprise à la rigueur est influencée par les conditions de travail prévalant au Canada et aux États-Unis. C'est pourquoi, nous nous limiterons pour les fins de la classification au premier degré

d'influence, soit la négociation type intra-industrielle. Cette dernière peut se pratiquer à l'intérieur d'une même entreprise (entre les établissements) ou entre plusieurs entreprises. On retrouve ainsi au niveau binational, un syndicat international et une multinationale qui effectuent un *pattern bargaining* entre les établissements canadiens et américains de la même entreprise (exemple: GM), ou un même syndicat international qui pratique la négociation type avec des entreprises canadiennes et américaines (exemple, l'industrie de l'acier avant la scission du Syndicat International des Métallurgistes Unis d'Amérique).

C) LES FORMES LES PLUS PROMETTEUSES

Les formes de type D, c'est-à-dire la négociation coordonnée binationale et la négociation type, seraient selon nous les plus prometteuses en Amérique du Nord. En effet, la négociation coordonnée binationale pourrait, dans le contexte actuel du déclin du syndicalisme américain international, permettre une harmonisation des conditions de travail Canada - États-Unis sans que soit nécessaire un acteur syndical international comme l'exige la négociation type binationale. L'acteur patronal devra par contre être une multinationale dont les filiales canadienne(s) et américaine(s) possèdent des situations financières semblables. Quant à la négociation type, comme elle constitue la forme de négociation centralisée la plus flexible parmi les formes de négociation nord-américaine, elle serait la plus facile à adopter pour des négociations interprovinciales. Elle serait également la forme de négociation assurant le moins grand degré d'uniformité.

Si la négociation type est la forme de négociation la plus souple, ne pourrait-elle pas être une alternative pour les syndicats européens confrontés aux résistances d'une multinationale à conclure une entente cadre¹⁰? Sans vouloir donner une réponse définitive à la question, nous tenterons ici de soumettre quelques pistes. Certes, la négociation type offre une plus grande flexibilité pour les acteurs en n'obligeant pas, comme l'exigent les négociations qui se déroulent à un seul lieu, d'adopter un certain nombre de clauses identiques pour tous les

10. La négociation type référerait ici à la négociation entre les établissements européens d'une même multinationale.

établissements. Cet avantage n'est cependant pas vraiment utile puisque l'objet même des négociations de multinationales en Europe est très flexible. Il serait difficile en effet, de ne pas prendre intégralement pour modèle, un accord qui porte simplement sur l'engagement de l'employeur à mettre sur pied une structure de négociation. Le contenu est si minime que le degré d'influence n'est ou n'est pas. Quant aux conditions favorisant l'émergence de la négociation type, il est vrai que certaines d'entre elles (technologies et produits homogènes, compétition limitée du prix du produit; position financière des établissements relativement égale) pourraient à prime abord être présentes. Il faut toutefois se rappeler que la négociation type n'est réalisable que dans un contexte où il n'y a qu'un seul et fort syndicat présent (dans le cas-ci, il s'agit d'un seul syndicat dans la majorité des établissements). Une situation plus ou moins évidente avec un mouvement syndical européen fragmenté. En outre, tout comme dans le cas du dialogue social d'entreprise, l'adoption par un établissement d'une entente contenue dans un autre établissement ne peut se faire sans la volonté de l'employeur. En effet, l'avantage de contraindre une entreprise en situation oligopolistique d'adopter un accord d'une autre entreprise est absente dans le cas d'une négociation type au sein d'une multinationale. Celle-ci, n'oublions pas, peut déplacer ses activités d'un établissement à un autre. Le pouvoir de négociation réside seulement dans l'argument objectif de comparaison entre l'établissement en négociation et celui qui a déjà conclu une entente. Il serait donc selon nous quelque peu prématuré de prétendre que la négociation type puisse potentiellement devenir la panacée du dialogue social européen. Malgré tout, les expériences réussies de négociation transnationale nord-américaine mériteraient d'être considérées par les Européens, si ce n'est que pour se conforter sur la pertinence de leurs formes de négociation transnationale.

PARTIE II

ÉTUDE DE CAS: GM, FORD ET CHRYSLER

Cette partie de la recherche sera consacrée à une étude approfondie du secteur de l'automobile et des négociations transnationales qui s'y pratiquent. Deux chapitres seront élaborés: la présentation du secteur automobile, afin d'avoir une meilleure compréhension du contexte dans lequel la négociation transnationale s'est avérée possible dans l'industrie automobile (Chapitre I); la description et l'analyse du phénomène de la négociation transnationale dans ce secteur (Chapitre II).

CHAPITRE I

LE SECTEUR DE L'AUTOMOBILE

Les formes de négociation qui se sont développées dans l'industrie automobile nord-américaine sont directement reliées aux caractéristiques économiques, industrielles, et syndicales du secteur. Tout au long de l'histoire, celles-ci ont forgé et modifié les relations collectives de travail nord-américaines dans l'industrie automobile, amenant ainsi la présence de formes de négociation collective transnationale, lesquelles ont subi au cours des années certaines transformations. Ces mêmes caractéristiques seront présentées en fonction des deux principaux acteurs de la négociation collective transnationale dans le secteur. Nous aborderons ainsi d'une part, l'histoire et le marché des entreprises de l'industrie automobile (I) et d'autre part, l'histoire des TUA, le syndicat de l'industrie automobile (II). Enfin, une brève conclusion permettra de faire ressortir les principaux traits caractéristiques de l'industrie automobile et des TUA(III).

I L'INDUSTRIE AUTOMOBILE NORD-AMÉRICAINNE ET SES ENTREPRISES

L'industrie automobile influence beaucoup les récessions et les expansions de l'économie nord-américaine: elle est à la fois l'une des industries les plus cycliques et les plus importantes¹. En 1990, le Canada était le sixième plus grand producteur au monde de véhicules: il comptait pour 4.5% de la production mondiale et pour 14% de la production nord-américaine². L'industrie automobile nord-américaine est depuis longtemps dominée par trois multinationales d'origine américaine. Il s'agit de Ford, GM et Chrysler, les Trois

1. Michel COTÉ, «L'industrie automobile canadienne de 1978 à 1986» dans L'emploi et le revenu en perspective, p. 11, Septembre 1989, Statistique Canada, Catalogue 75-001,; Francine ROY, «Tendances récentes dans l'industrie automobile», (1991), 4:1 L'observateur économique canadien p. 4.1, Statistiques Canada, Cat. 11-010.

2. Pradeep KUMAR et Noah M. MELTZ, «Industrial Relations in the Canadian Automobile Industry», dans R.P. CHAYKOWSKI et A. VERMA (dir.), Industrial Relations in Canadian Industry, Dryden, Toronto, 1992, pp. 41-42.

Grands de l'industrie automobile. Au niveau mondial, ces corporations occupent une place prépondérante dans le marché. En 1989, General Motors était la plus grande multinationale au monde avec un chiffre d'affaires de \$121,085.4 millions et un profit de \$4,856.3 millions. Ford se positionnait en seconde place avec 92,445.8 millions de ventes et \$5.300.2 millions de profits, et Chrysler était au treizième rang avec des ventes de \$35 472.7 millions et des profits de \$953.1 millions³. Majoritairement sous contrôle américain, les filiales canadiennes sont les principales clientes des sociétés mères américaines. Ceci explique en partie que sur l'ensemble des importations canadiennes des produits de l'industrie automobile, soit \$36 061 millions en 1989, 81.7% provenaient des États-Unis. Quant aux exportations canadiennes dont la valeur s'élevait en 1989 à \$36 309 millions, 97.5% étaient destinées aux États-Unis⁴. Les exportations et importations se font de façon générale sous deux grands marchés: le marché des voitures particulières, qui regroupe les véhicules de transport de passagers, et celui des voitures utilitaires qui comprend les camions, fourgonnettes, autocars et autobus.

L'industrie automobile nord-américaine est constituée de trois composantes principales: les fabricants et assembleurs d'automobiles, d'autobus, de châssis de camions et de tracteurs routiers; les fournisseurs de pièces et d'accessoires pour les véhicules automobiles; les fabricants de maisons mobiles, de carrosseries de camions et d'autobus, de remorques d'usage commercial et non commercial⁵. L'assemblage compose à lui seul les deux tiers de la valeur de la marchandise de l'industrie automobile. Les fabricants et assembleurs d'automobiles comprennent plusieurs petits producteurs de véhicules mais ils sont principalement dominés par les Trois Géants. Ces derniers comptent au Canada pour 90% de la production des véhicules et pour 41% de la valeur des productions de pièces et créaient

3. Susan E. KUHN et David J. MORROW, «The New Shape of Global Business», Fortune, 31 juillet 1989, p. 282.

4. P. KUMAR et N.M. MELTZ, op. cit., note 2, p. 44.

5. Cette composante est fréquemment comprise dans celle des fabricants et assembleurs de véhicules automobiles.

en 1988, 50% des emplois à l'échelle de l'industrie automobile nord-américaine⁶. Depuis quelques années, la situation d'oligopole que connaissent les Trois Grands commence cependant à se détériorer par l'arrivée des constructeurs asiatiques. En effet, les fabricants d'outre-mer sont venus installer en Amérique du Nord quatorze usines appelées «transplants». C'est ainsi qu'au Québec, l'entreprise sud-coréenne Hyundai a mis en opération depuis 1989 une usine à Bromont pour fabriquer les «Hyundai Sonata»⁷. La capacité de production des transplants s'accroît à un rythme très rapide: de 3% en 1988 à 16% en 1992 au Canada et de 9.5% à 17% aux États-Unis⁸.

Au niveau de la main-d'oeuvre, 162 272 employés étaient en 1988 répartis à travers le Canada dans 1 001 établissements distribués comme suit: 28 établissements dans le secteur de l'assemblage, 630 dans les pièces et 342 dans les carrosseries de camions et d'autobus. Le nombre d'employés de production se chiffrait à 134 250, le nombre d'employés d'administration à 28 022. En 1986, les femmes représentaient seulement 19% des cols bleus et 22% des cols blancs. Plus de 56% de la main-d'oeuvre était employée par les fabricants de pièces, 35% par les assembleurs et moins de 9% par les fabricants de remorques⁹. Aux États-Unis, le nombre d'employés en 1988, s'élevait à 268 000 dans le secteur de l'assemblage et à 635 000 dans le secteur des pièces¹⁰.

6. Normand H. BELL, Rapport du groupe d'étude sur l'industrie canadienne de l'automobile, Ottawa, Ministère de l'Industrie et du Commerce, 1978, pp. 1-4; GROUPE D'ÉTUDE SUR L'INDUSTRIE DE L'AUTOMOBILE, Exposé de l'industrie automobile en Amérique du Nord, 1977, pp. 15-18; M. COTÉ, loc. cit., note 1, 3-5; P. KUMAR, P. et N.M. MELTZ, op. cit., note 2, pp. 40-42; Stephen HERZENBERG, «Union Strategy and International Restructuring in The Auto Industry», dans L'enseignement et la recherche en relations industrielles, Rapport du 27e Congrès de l'Association Canadienne des Relations Industrielles, Allen Pollack, 1990, pp. 533-535.

7. Trois autres transplants se sont implantés au Canada. Il s'agit de CAMI, de Toyota et de Honda, tous situés en Ontario.

8. F. ROY, loc. cit., note 1, 4.5-4.9.

9. M. COTÉ, loc. cit., note 1, 11-12; P. KUMAR et N.M. MELTZ, op. cit., note 2, pp. 40-42.

10. S. HERZENBERG, op. cit., note 6, pp. 533-535.

Tentons maintenant de mieux connaître sous un angle historique, le contexte dans lequel a émergé et évolué la négociation transnationale. Les divers événements seront abordés en quatre périodes caractérisées par des situations économiques différentes: le boom de l'après-guerre(A), le ralentissement(B), la crise(C), la restructuration et la situation actuelle(D).

A) LE BOOM DE L'APRES-GUERRE: 1945-1973

L'explosion économique mondiale qui caractérisa l'époque de l'après-guerre bénéficia grandement à l'industrie automobile, notamment aux États-Unis. Ces derniers possédaient alors le plus grand marché de l'automobile du monde et furent jusqu'en 1950, le plus grand producteur. En situation d'oligopole à l'échelle du continent, Ford, GM et Chrysler concurrençaient la prospérité.

Le boom économique de la période de l'après-guerre s'est accompagné en Amérique du Nord par l'apogée du fordisme¹¹ avec la présence simultanée d'une production et d'une consommation de masse. La concurrence parmi les fabricants nord-américains d'automobiles était à l'époque surtout axée sur de meilleures économies d'échelle dans la production, sur le style des véhicules et sur la création de réseaux efficaces de commercialisation et de distribution. Ni la qualité ni l'innovation ne constituaient des facteurs concurrentiels: les compagnies utilisaient les mêmes équipements et modes de fabrication à cause de la normalisation des processus de fabrication; les quelques innovations technologiques importantes se répandaient rapidement dans toute l'industrie¹².

11. Le fordisme tient son nom de Ford qui adopta et raffina les principes développés par Taylor appliqués depuis le début du siècle: étude du travail et de direction scientifique, système de chaînes d'assemblage pour l'organisation industrielle de la production. John HOLMES, «Technical Change and The Restructuring of The North American Automobile Industry», dans K. CHAPMAN et G. HUMPHRYS (dir.), Technical Change and Industrial Policy, New York, Basil Blackwell, 1987, p. 124.

12. RAPPORT DU GROUPE D'ÉTUDE SUR L'INDUSTRIE CANADIENNE DES VÉHICULES ET DES PIÈCES AUTOMOBILES Une stratégie pour l'industrie automobile au Canada, , Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1983, pp. 61-62.

Durant cette période, on assiste également à une croissance spectaculaire du nombre de multinationales, particulièrement dans l'industrie automobile où le nombre de firmes transnationales est passé de deux -Ford en 1903 et GM en 1918- à quinze. La mondialisation des échanges commerciaux s'est intensifiée par l'abaissement graduel des tarifs, avec notamment la création du marché commun en Europe et la conclusion en 1965 du Pacte de l'Automobile nord-américain. On s'en souviendra, celui-ci fut signé en réponse à la mauvaise situation économique de l'industrie automobile canadienne. Contrairement à l'industrie automobile américaine, l'industrie automobile canadienne connaissait depuis la fin des années 50 une certaine stagnation en raison de la brusque montée des importations de produits européens et surtout de sa position plus ou moins concurrentielle. En effet, les économies d'échelle exigeaient de longues chaînes de production, ce que ne pouvait se permettre l'industrie canadienne avec la reproduction d'une grande variété de modèles d'automobiles¹³ sur un marché restreint¹⁴.

Afin de permettre le développement d'une industrie nationale forte sans l'adoption d'une approche tarifaire qui aurait entraîné une montée des prix, le gouvernement canadien conclut avec les États-Unis le Pacte de l'automobile. Ce dernier prévoyait -et prévoit encore- le libre-échange entre les États-Unis et le Canada sur les véhicules neufs et les pièces

13. L'industrie automobile canadienne étant caractérisée par des barrières tarifaires élevées vis-à-vis les États-Unis (17%), les sociétés américaines se sont établies au Canada. Parce que les automobiles produites au Canada étaient conçues aux États-Unis, les méthodes de fabrication s'apparentaient étroitement aux techniques développées par les sociétés-mères américaines. Le Canada devait ainsi accepter certaines particularités de l'industrie américaine telle, la variété et la fréquence des changements de modèle ainsi que la technologie des chaînes de montage. MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE, L'industrie de l'automobile au Canada et au Québec, description et analyse, Québec, 1986; Carl E. BEIGIE, The Canada - U.S. Automotive Agreement: An Evaluation, Canadian-American Committee, Montréal, 1970, pp. 11-31; David A. WILTON, Une analyse économétrique de l'Accord canado-américain sur l'automobile, Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1976, pp. 14-15.

14. L'accès au marché américain était à l'époque impossible: les tarifs américains, même si relativement bas (7%), étaient suffisamment élevés pour empêcher la production canadienne d'être compétitive dans ce marché.

d'équipement original moyennant certaines conditions¹⁵. Le Pacte créa ainsi une industrie automobile nord-américaine intégrée avec des structures de management, des salaires, des conditions et des pratiques de travail uniformes. Il permit de rationaliser la fabrication des produits d'automobile à l'intérieur du marché nord-américain. Dorénavant, le Canada pouvait se spécialiser dans la production de quelques marques et modèles. Dès lors, la production, la productivité et le nombre d'emplois s'élevèrent (Annexe I), les échanges commerciaux devinrent plus intenses et les prix à la consommation plus faibles. Quant aux États-Unis, une grande variété d'automobiles américaines provenant des sociétés mères purent entrer au Canada en franchise de douane¹⁶.

Pendant ce temps, les Japonais mettaient au point des procédés de fabrication permettant d'allier une production de grande série avec un haut niveau de qualité, un faible contenu de travail et une productivité maximale¹⁷. Ils y réussirent au début des années 1970. Bien que les importations japonaises et européennes augmentaient de plus en plus en Amérique du Nord, elles demeuraient confinées à des segments de marché que les producteurs domestiques

15. Il faut entre autre que les compagnies fabriquent des voitures ou des camions au Canada et que la valeur ajoutée au Canada soit équivalente à au moins 60% (50% pour les véhicules commerciaux) de l'augmentation de la valeur des voitures vendues au Canada au cours de l'année de base. Pour l'énumération et l'analyse des conditions, voir RAPPORT DU GROUPE D'ÉTUDE SUR L'INDUSTRIE CANADIENNE DES VÉHICULES ET DES PIÈCES AUTOMOBILES, op.cit., note 12, pp. 20-22; D.A. WILTON, op. cit., note 13, pp. 13-14; C.E. BEIGIE, op. cit., note 13, pp. 46-50 et Appendice A.

16. D.A. WILTON, op. cit., note 13, p. 13; C.E. BEIGIE, op. cit., note 13, pp. 60-74; Paul WONNACOTT, «Autos and the Free Trade Agreement: Toward a More Secure Trading Relationship», dans M. GOLD et D. LEYTON-BROWN (dir.), Trade-offs on Free Trade, The Canada - U.S. Free Trade Agreement, Toronto, Carswell, 1988, pp. 269-275; RAPPORT DU GROUPE D'ÉTUDE SUR L'INDUSTRIE CANADIENNE DES VÉHICULES ET DES PIÈCES AUTOMOBILES, op. cit., note 12, p. 25.

17. Alain ALTSHULER, Martin ANDERSON, Daniel JONES, Daniel ROOS, et James WOMACK, Quel avenir pour l'automobile?, Paris, Rapport de M.I.T., Éd. Daniel Roos, Alain Altshuler, 1985, p 42.

nord-américains pouvaient se permettre d'ignorer¹⁸.

B) LE RALENTISSEMENT: 1973-1979

En 1973, une première crise du pétrole survint. Provoquée par l'embargo décrété par l'OPEP aux États-Unis, la crise engendra une montée du prix de l'essence. Les consommateurs nord-américains commencèrent conséquemment à s'intéresser aux petites voitures, plus économiques en essence. L'industrie automobile connut dès lors un changement radical dans la distribution de sa production mondiale. De 80% avant la guerre, la part de marché américain chuta à un tiers, à égalité avec la production de l'Europe de l'Ouest; le Japon devint le deuxième plus gros producteur au monde¹⁹. Le marché de l'industrie automobile nord-américain ne deviendra cependant pas vulnérable avant 1979. La croissance des ventes de véhicules dans le marché domestique japonais ainsi que les politiques américaines de relance économique et énergétiques, lesquelles permirent d'éviter une hausse phénoménale du prix du pétrole et d'atteindre un niveau élevé de ventes d'automobiles, expliquent cet état de faits²⁰.

C) LA CRISE DE L'INDUSTRIE AUTOMOBILE: 1979-1983

C'est en 1979, avec le second choc pétrolier provoqué par le départ du Shah d'Iran, que l'industrie automobile connut jusqu'en 1983 la pire crise de son histoire depuis la dépression des années 30. La hausse du prix du carburant, beaucoup plus importante que lors du

18. Les autos produites pour le marché de masse nord-américain étaient essentiellement un produit différent de celui offert par les fabricants d'autos européens et japonais. La réponse des producteurs nord-américains à la compétition provoquée par les importations était de différencier encore plus leur gamme de produits de celles existant ailleurs dans le monde et de concéder les restes du marché (petites voitures) aux producteurs étrangers.

19. George MAXCY, Les multinationales de l'automobile, Paris, IRM, 1982, p. 85.

20. Ross PERRY, The Future of Canada's Auto Industry, The Big Three and The Japanese Challenge, Canadian Institute for Economic Policy, 1982, p. 30.

premier choc pétrolier -l'indice du prix de l'essence augmenta de 217% entre 1978 et 1982²¹!- et la récession de 1981-1982 provoquèrent au Canada et aux États-Unis une forte diminution des ventes de voitures et de camions neufs. Dans l'ensemble, les ventes de véhicules nord-américains sont passées de 16.70 millions unités en 1978 à 11.15 millions unités en 1982, une baisse de 34%²². En même temps, l'évolution des préférences du marché, déjà amorcée durant la période précédente, s'intensifia. Les nouveaux critères d'achat pour le consommateur devinrent le fonctionnement sans accroc, l'achat économique et la faible consommation en carburant. Devant une technologie rendue désuète, une qualité et une productivité moindres, des problèmes structuraux, la recherche pendant plusieurs années du profit à court terme et l'absence de politique gouvernementale dans le domaine, l'industrie automobile nord-américaine fut incapable de s'adapter rapidement aux nouvelles préférences des consommateurs²³. L'industrie automobile fut dès lors confrontée à une crise du fordisme à l'échelle nord-américaine. Les fabricants européens et surtout japonais eux, s'adaptèrent rapidement et montrèrent qu'il était possible de réaliser une croissance vertigineuse de la productivité par des moyens autres que la recherche à outrance des économies d'échelles²⁴. Les importations européennes et japonaises virent leur part du marché canadien passer de 17.5% en 1978 à 31.3% en 1982 pour les voitures particulières et de 3.5% à 19.5% pour les véhicules commerciaux²⁵ (Annexe II).

L'industrie automobile nord-américaine est dès lors menacée. Ford et GM subissent d'importantes pertes, Chrysler est au bord de la faillite. En 1980, les pertes financières des

21. F. ROY, loc. cit., note 1, 4.11.

22. RAPPORT DU GROUPE D'ÉTUDE SUR L'INDUSTRIE CANADIENNE DES VÉHICULES ET DES PIÈCES AUTOMOBILES, op. cit., note 12, p. 40.

23. Sylvie CAMPBELL et Marcel PÉPIN, «Étude sur le «Pattern bargaining» ou négociation type dans l'industrie de l'automobile nord-américaine», monographie 18, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1988, pp. 80-85.

24. En 1981, les fabricants japonais de véhicules avaient un avantage de coût d'environ 1882\$ par petite voiture sur les fabricants canadiens de véhicules. P. ROSS, op. cit., note 20, p. 33.

25. RAPPORT DU GROUPE D'ÉTUDE SUR L'INDUSTRIE CANADIENNE DES VÉHICULES ET DES PIÈCES AUTOMOBILES, op. cit., note 12, p. 61.

Trois Géants sont évaluées à 4 billions²⁶. Entre 1980 et 1982, General Motors, Ford et Chrysler ont fermé plus de trente usines aux États-Unis et deux au Canada²⁷. Parmi celles qui restent en exploitation, nombreuses fonctionnent largement en-dessous de leur capacité. Enfin, plus de deux douzaines de fournisseurs indépendants de pièces au Canada ferment leurs portes en permanence²⁸. Les effets sur l'emploi sont dramatiques: de 1978 à 1982, le nombre de salariés aurait diminué de 19% au Canada et de 33% aux États-Unis; de janvier 1979 à mai 1980, le nombre d'emplois dans l'industrie automobile canadienne aurait chuté de 41.4%²⁹.

26. Harry C. KATZ, Shifting Gears: Changing Labor Relations in the U.S. Automobile Industry, Cambridge, The MIT Press, 1985, p. 50.

27. La position des Trois Grands s'est faite moins précaire au Canada qu'aux États-Unis. Plusieurs raisons expliquent cet écart. Tout d'abord, la croissance des importations japonaises fut moins importante au Canada qu'aux États-Unis. D'autre part, le Pacte de l'automobile favorisait de plus grands investissements au Canada y assurant ainsi un certain niveau de production et d'emploi. De plus, les modèles populaires de Chrysler étaient construits ici. Enfin, les coûts du travail étaient moins élevés au Canada qu'aux États-Unis en raison de trois facteurs. Primo, la productivité et la qualité du produit étaient supérieures au Canada à cause du Pacte de l'automobile et des usines canadiennes relativement nouvelles et hautement modernisées; secundo, la valeur du dollar canadien s'affaiblissait de plus en plus; tertio, la parité salariale était moins difficile à assumer au Canada à cause de la socialisation de l'assurance santé et de la sécurité sociale que n'avait donc pas à payer l'employeur canadien. Thomas HYCLAK et Michael G. KOLCHIN, «The Drive for Autonomy by Canadian Auto Workers», dans Industrial Relations Research Association Series, Proceedings of the 41th Annual Meeting, New York, December 28-30 1988, pp. 268-269; Pradeep KUMAR, «Industrial Relations in Canada and the United States: From Uniformity to Divergence», dans Queen's Papers in Industrial Relations, Queen's University at Kingston, 1991-2, pp. 72-73; Sheldon FRIEDMAN, «International Union, UAW», dans Industrial Relations Research Association Series, Proceedings of the 41th Annual Meeting, New-York, December 28-30 1988, pp. 288-290.

28. RAPPORT DU GROUPE D'ÉTUDE SUR L'INDUSTRIE CANADIENNE DES VÉHICULES ET DES PIÈCES AUTOMOBILES, op. cit., note 12, p. 44.

29. M. COTÉ, loc. cit., note 1, 16; R. PERRY, op. cit., note 20, p. 18.

D) LA RESTRUCTURATION ET LA SITUATION ACTUELLE

Les Trois Grands répondirent à la crise par une série d'initiatives qui façonneront les relations de travail et la gestion nord-américaine de l'industrie de l'automobile pour la prochaine décennie³⁰: augmentation substantielle des investissements de capital dans la modernisation et la rationalisation des usines; restructuration des systèmes de contrôle et de production; coupures de coûts et meilleure productivité garantissant une plus grande compétitivité sur les prix et la qualité. Des changements survinrent également dans les relations de travail. Sous la menace de la fermeture de leurs établissements, les employeurs forcèrent les TUA à accepter des concessions et de plus, tentèrent de convaincre les travailleurs et le syndicat de coopérer avec la stratégie managériale. Un nouveau discours patronal, axé sur les programmes de qualité de vie au travail, faisait jour: équipe de travail avec diminution des classifications de postes, prises de décisions conjointes et cercles de qualité³¹. Alors qu'il était possible de constater l'effondrement du fordisme avec la fin des années 70, on voyait émerger avec les années 80, un nouveau modèle de production (Annexe III).

Ces nombreuses modifications ont rapidement provoqué des augmentations substantielles du niveau et de la capacité de production, de l'emploi, des ventes et de la productivité. Les résultats entre les États-Unis et le Canada ont cependant été inégaux. En 1985, le Canada

30. P. KUMAR et N.M. MELTZ, op. cit., note 2, p. 58; RAPPORT DU GROUPE D'ÉTUDE SUR L'INDUSTRIE CANADIENNE DES VÉHICULES ET DES PIÈCES AUTOMOBILES, op. cit., note 12, pp. 83-101; MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE, L'industrie de l'automobile au Canada et au Québec, description et analyse, Québec, 1986, pp. 79-85; J. HOLMES, op. cit., note 11, pp. 132-133, 143-145; Harry C. KATZ, «Automobiles» dans Collective Bargaining in American Industry, Ed. D.B. Lipsky et C.B. Donn, Lexington, 1987, pp. 15-18.

31. NUMMI, un transplant américain codirigé par GM et Toyota, et Saturn, la nouvelle filiale de GM, sont les deux exemples les plus connus illustrant ces nouvelles formes de relations de travail. H.C. KATZ, op. cit., note 30, pp. 40-45; H.C. KATZ, «SMR Forum: Assessing the New Auto Labor Agreements», (1982) 23:4 Sloan Management Review 57, 60-62; H.C. KATZ, op. cit., note 26, pp. 77-104; John HOLMES et Pradeep KUMAR, «Divergent Paths: Restructuring Industrial Relations in the North American Automobile Industry» dans Queen's Papers in Industrial Relations, Queen's University at Kingston, 1991-4, pp. 28-29.

retrouvait son niveau d'emploi de 1979 pour les travailleurs de production dans les usines de montage et de pièces, alors qu'aux États-Unis, le niveau d'emploi des travailleurs de production de l'ensemble de l'industrie automobile était de 11% en-dessous de celui de 1979³². De plus, la reprise a été précaire à cause notamment de la récession de 1989. En 1990, les fabricants canadiens coupaient 33% de la production; 10 700 travailleurs de GM et 2600 travailleurs de Chrysler étaient temporairement mis à pied. En mai dernier, la fermeture de l'usine de camionnettes de Scarborough entraînait la mise à pied d'environ 3000 travailleurs. Pour ce qui est du commerce extérieur, la part des importations au Canada des nouvelles voitures de passagers passait de 25% en 1984 à 35% en 1990³³.

Les prévisions pour la prochaine décennie ne sont guère plus encourageantes: d'ici 1995, GM Canada devrait mettre à pied 8000 travailleurs dont plus de 5000 de façon permanente; GM États-Unis devrait fermer 21 établissements, mettant ainsi à pied 74 000 travailleurs. L'incertitude économique actuelle est intensifiée par la conclusion de l'Accord du libre-échange canado-américain qui modifie le contenu du Pacte de l'automobile et par cet autre impact que suscitera l'application future de l'Accord de libre-échange nord-américain.

Le Pacte de l'automobile a suscité, il est vrai, une intégration de l'industrie automobile canado-américaine mais il assurait une certaine protection à l'industrie automobile canadienne par l'imposition de certaines conditions que devaient respecter les producteurs pour bénéficier de l'abolition des tarifs douaniers canadiens. L'Accord de libre-échange canado-américain vient en pratique éliminer la plupart de ces conditions, intensifiant ainsi l'intégration économique engendrée par le Pacte. En résumé, l'Accord maintient théoriquement intactes les conditions du Pacte quant au contenu de la production mais élimine les droits de douane s'appliquant à ceux qui ne respectent pas ces conditions lorsque ces derniers observent un

32. Harry C. KATZ, «New developments in Union Structure in the U.S. Auto Industry» dans Industrial Relations Research Association Series, Proceedings of the 39th Annual Meeting, New York, December 28-30 1986, pp. 115-116.

33. Henry P. GUZDA, «United Auto Workers 30th constitutional convention», (1992) 115:9 Monthly Labor Review 41; F. ROY, loc. cit., note 1, 4.4; Gord McLAUGHLIN, «Labor pains adapt or face extinction», The Financial Post Magazine, avril 1993, p. 24, 26.

contenu nord-américain de 50% en coûts directs (matériaux et main-d'oeuvre). De plus, les producteurs étrangers établis aux États-Unis pourront avoir accès sans tarif au marché canadien s'ils satisfont la nouvelle règle de contenu de 50% (alors qu'en vertu du Pacte, ces producteurs ne pouvaient bénéficier de la franchise de droits de douanes que s'ils produisaient également au Canada)³⁴. L'importation au Canada en franchise de droits de douane de véhicules et de pièces provenant de pays tiers continue d'être assujettie au respect des conditions du Pacte mais les constructeurs de voitures qui ne participent pas actuellement au Pacte ne pourront, à l'exception de CAMI en faire partie. Finalement, l'Accord met fin aux principaux programmes de remises de droits de douane dont se prévalait le Canada en plus des avantages offerts par le Pacte³⁵.

L'impact de l'Accord canado-américain est très controversé. Certains assurent qu'il sera positif; quelques-uns indiquent que l'industrie sera relativement peu touchée; d'autres n'y voient que des désavantages. Les auteurs en faveur de l'Accord³⁶ affirment que celui-ci évitera la détérioration des relations canado-américaines et l'imposition par les États-Unis de mesures compensatoires coûteuses pour le Canada³⁷. Outre cet avantage, l'Accord, par le

34. Sunder MAGUN, Someshwar RAO, Bimal LODH, Laval LAVALLÉE et Johathan PIERCE, Commerce sans frontière: Une évaluation de l'Accord de libre-échange entre le Canada et les É-U, Document No. 346, Ottawa, Conseil économique du Canada, 1988, pp. 75-76.

35. Le Canada avait deux types de programme de rémission de droits de douane dans l'industrie automobile: un semblable à celui du Pacte de l'auto, soit l'abolition de tarifs si les exigences de contenu canadien sont rencontrées; l'autre, relié au niveau d'exportation: les firmes peuvent être exemptées des tarifs en produisant ou en achetant au Canada pour des fins d'exportations.

36. P. WONNACOTT, op. cit., note 16, pp. 269-275; Tayce A. WAKEFIELD, «The Canada-U.S. Free Trade Agreement and the Canadian Auto Industry: Doing the Right Thing at the Right Time», dans M. GOLD et D. LEYTON-BROWN (dir.), Trade-offs on Free Trade, The Canada - U.S. Free Trade Agreement, Toronto, Carswell, 1988, pp. 283-287.

37. En effet, trois principales sources de conflits auparavant présentes seraient éliminées par l'Accord du libre-échange. Il s'agit des programmes canadiens de remise de droits de douane, de la participation au Pacte des producteurs étrangers établis au Canada et des règles du Pacte sur le contenu canadien. Les programmes canadiens de remise de droits de douane permettaient aux firmes étrangères opérant au Canada d'importer des pièces sans frais

nouveau contenu nord-américain de 50%, inciterait les fabricants nord-américains et étrangers à acheter davantage de pièces et de matériaux nord-américains impliquant ainsi une augmentation de l'emploi et de l'investissement en Amérique du Nord. De tels effets seraient également assurés par la position concurrentielle du Canada et par les investissements importants des Trois Grands dans le pays. Les opposants³⁸ font valoir que la règle du 50% nord-américain en coûts directs pourrait permettre à un producteur de bénéficier de la rémission des tarifs et d'exporter son produit au Canada sans rien avoir produit dans le pays. En outre, même si ce pourcentage est plus exigeant que le 60%³⁹ imposé par le Pacte, il demeure que les Trois Géants dépassent déjà largement le minimum de contenu nord-américain de 50% et qu'ils pourront importer davantage de pièces du Mexique et du Japon tout en continuant à respecter les nouvelles règles. De plus, même si les garanties du Pacte concernant la production au Canada ne sont pas touchées par l'Accord, elles ne deviennent que de simples lignes directrices puisque l'abolition des droits de douanes n'incitent plus les participants du Pacte à respecter les règles de contenu qui leur permettaient un tel privilège. Il suffit de respecter la règle du 50% de contenu nord-américain pour que n'importe quel producteur puisse bénéficier de l'abolition des tarifs. Le seul avantage des participants du Pacte par rapport à ceux qui y sont exclus concerne le droit d'importer les pièces et les véhicules d'un pays tiers en franchise de droits de douanes si les conditions du Pacte sont

douaniers sous condition d'exporter vers les autres pays. Les firmes étaient de cette façon incitées à exporter leur production aux États-Unis à cause des tarifs nuls du Pacte. La participation au Pacte des producteurs étrangers établis au Canada permettait à ces derniers d'importer sans tarif dans le pays des pièces. Indirectement, cet avantage encourageait les producteurs étrangers à produire au Canada et à exporter aux États-Unis où le marché est beaucoup plus grand. Finalement, les règles du Pacte sur le contenu canadien défavorisaient récemment les États-Unis face au Canada à cause des conditions de marché différentes de celles présentes lors de la signature du Pacte.

38. Hugh MACKENZIE, «Free Trade and the Auto Industry», dans M. GOLD et D. LEYTON-BROWN (dir.), Trade-offs on Free Trade, The Canada - U.S. Free Trade Agreement, Toronto, Carswell, 1988, pp. 289-292; CAW-TCA CANADA, Le libre-échange et le Pacte de l'auto, CAW-TCA Canada, 1988; CAW-TCA CANADA, Le libre-échange et le Québec, CAW-TCA Canada, 1988.

39. En effet, alors que la nouvelle règle du contenu nord-américain de 50% n'est calculée que sur la base des coûts directs, la règle de 60% incluait également les coûts non liés à la production.

respectées. Alors que les défenseurs de l'Accord considèrent que les 300 millions\$ pouvant être économisés annuellement par les participants en tarifs d'importation est un incitatif important pour ces derniers⁴⁰, les opposants soulignent que cette somme ne correspond qu'à 10% de la valeur totale de la participation au Pacte. D'autre part, l'Accord serait par son aspect discriminatoire, en violation avec le GATT et n'inciterait plus les fabricants étrangers, pour des raisons économiques et politiques⁴¹, à investir au Canada. Ceux qui voient dans l'Accord du libre-échange un impact minime⁴², répliquent que le surplus de capacité de production prévu dans l'industrie automobile nord-américain n'inciterait pas de toute façon à la construction d'usines, que ce soit aux États-Unis ou au Canada.

Quant à l'Accord de libre-échange nord-américain, ses impacts dans l'industrie automobile canadienne seraient à court terme minimaux. Bien que le Mexique soit devenu une source croissante d'importations de pièces et d'accessoires d'automobiles⁴³ et que les Trois Grands investissent de plus en plus dans l'industrie automobile mexicaine, il reste néanmoins que le volume des importations mexicaines au Canada demeure encore très bas. D'autre part, la concurrence mexicaine se faisait déjà sentir avant même l'ALENA avec les *maquilas* qui constituent la principale source des exportations du Mexique vers les États-Unis. Même si certaines pièces seront désormais fabriquées au Mexique, le glissement des emplois du

40. P. WONNACOTT, op. cit., note 16, pp. 272-273.

41. Par exemple, une entreprise japonaise qui veut s'installer en Amérique du Nord choisira les États-Unis car les tarifs qu'elle devra payer pour importer des pièces sont moins élevés aux États-Unis qu'au Canada. De plus, les tarifs qu'elle devra payer pour exporter au Canada (à moins qu'elle respecte la règle du contenu nord-américain) seront moindres que dans le cas contraire, le marché canadien étant beaucoup plus petit que celui des États-Unis. Au niveau politique, l'entreprise japonaise favorisera l'investissement aux États-Unis afin de diminuer les tensions actuellement présentes entre ce pays et le Japon. H. MACKENZIE, op. cit., note 38, pp. 290, 292.

42. S. MAGUN, S. RAO et al., op. cit., note 34, pp. 77-79.

43. En 1991, les importations de véhicules automobiles, moteurs et pièces du Mexique constituaient 61.4% de l'ensemble des importations du Mexique au Canada et les exportations du Canada vers le Mexique de véhicules automobiles, moteurs et pièces, 29.4%. TCA, Donnez-moi un mandat et vous ne reconnaîtrez pas ce pays dans 10 ans à partir de maintenant, 1993, p. 8.

Canada vers le Mexique ne serait pas à craindre car la main-d'oeuvre canadienne très qualifiée fera en sorte que les emplois les plus sophistiqués resteront ici. Néanmoins, si le Canada élève ses coûts du travail, le pacte trilatéral présentera la possibilité de voir les Trois Géants déplacer leur production du Canada vers le Mexique. N'oublions pas en effet que le libre-échange est basé sur le principe de l'avantage comparé. De plus, l'Accord risque d'accentuer les pressions de compétitivité alors que l'industrie automobile canadienne connaît déjà une perte de marché en faveur des importations. Enfin, l'augmentation de 50% à 62.5% du contenu nord-américain requis par l'ALENA pour avoir droit aux exemptions de tarifs pourrait décourager les futurs fabricants d'automobiles asiatiques à investir au Canada: plusieurs des pièces nord-américaines assemblées au Canada ne sont disponibles qu'aux États-Unis⁴⁴.

II LES TUA

A l'instar de la présentation de l'industrie automobile⁴⁵(I), les caractéristiques du syndicat seront abordées sous un angle historique. Trois périodes seront distinguées: les origines et l'évolution des TUA(A), le modèle fordiste et le *pattern bargaining*(B), la scission des TUA et le profil du nouveau syndicat(C).

44. Id., 22 p; P. KUMAR et N.M. MELTZ, op. cit., note 2, pp. 81-82; S. HERZENBERG, op. cit., note 6, pp. 537-538; Dalil MASCHINO, «Salaires et relations du travail dans un contexte de libre-échange nord-américain», (1992) 13:10 Le Marché du Travail 6, 78-79; Timothy PRITCHARD, «Auto trade adjustments urged», The Globe and Mail, 27 mai 1992, p. B8; Jill VARDY, «Auto content rule must change», Financial Post, 10 juillet 1991, p. 5; Claude TURCOTTE, «Le président de Chrysler Canada se réjouit de l'ALENA», Le Devoir, 14 octobre 1992, p. A7.

45. La structure du syndicat sera présenté au chapitre II. En effet, elle vise directement les négociations.

A) ORIGINE ET ÉVOLUTION

En 1913, Henry Ford institua la première chaîne de montage dans l'industrie automobile, première étape vers le fordisme. Considérée auparavant comme un métier, la fabrication des véhicules demanda dès lors de moins en moins de travailleurs qualifiés et on vit apparaître les premiers signes avant-coureurs du syndicalisme industriel⁴⁶. En 1935, malgré ses traditions de syndicalisme de métier qui laissait peu de place dans ses rangs pour un grand syndicat industriel, la grande centrale nord-américaine, la Fédération Américaine des Travailleurs (FAT), accorda une charte fondant les Travailleurs Unis de l'Automobile d'Amérique (TUA) comme syndicat international⁴⁷. Les TUA deviendront l'un des syndicats les plus importants en Amérique du Nord.

La volonté des travailleurs de se défendre contre les efforts acharnés des dirigeants d'entreprises pour obtenir de plus en plus de travail à un rythme de plus en plus rapide amena dans une usine de GM en 1936, la première grève sur le tas dans l'industrie de l'automobile, une tactique qui deviendra un aspect crucial dans l'histoire des TUA. La division poussée du travail, la discipline scientifique des travailleurs acquise par le taylorisme, l'équilibre entre la centralisation et la démocratie, l'implication des dirigeants - notamment Walter Reuther, issus récemment des rangs de la base et surtout, la présence d'une grande solidarité des travailleurs dans et entre les usines assurèrent le succès de cette grève et des grèves subséquentes⁴⁸. Ce fut le commencement de la syndicalisation de la

46. TUA, «Les TUA: quarante années de lutte», Solidarité, Détroit, publication officielle des TUA, mai, 1977, p. 4.

47. Les TUA délaissèrent la FAT en 1939 pour adhérer au Comité pour l'Organisation Industrielle (COI). En 1967, les TUA se retirèrent de la FAT-COI - fusionnées en 1955, à cause de leurs divergences sur un grand nombre de questions, notamment sur la structure de la centrale syndicale et sur le besoin pour les TUA d'aborder d'une nouvelle façon les problèmes étrangers et domestiques. Pour une revue exhaustive des motifs, voir Daniel GUÉRIN, La dynamique de l'Europe sociale, Paris, Dunod, 1991, pp. 171-184.

48. D. GUÉRIN, Id., pp. 86-87; John W. BUDD, «The Origins of UAW Collective Bargaining Goals, 1935-1955», Working Paper Series, Industrial Relations Center University of Minnesota, 1992, pp. 12-13.

société GM et par la suite, de toute l'industrie automobile américaine et canadienne. En 1937, le district canadien des TUA fut formé et les travailleurs de l'usine de GM d'Oshawa en Ontario furent les premiers dans l'industrie automobile canadienne à se syndiquer. En 1940, les TUA lancèrent une offensive de recrutement de grande envergure contre Ford, dont les employés n'étaient toujours pas syndiqués. Un an plus tard, le syndicat concluait avec Ford la meilleure convention collective jamais négociée jusque-là dans l'industrie automobile américaine⁴⁹. Cette même année, les TUA syndiquaient les travailleurs de Ford Canada. Dès 1942, la plupart des établissements canadiens des Trois Grands étaient syndiqués. Malgré ces gains, une certaine insatisfaction chez les membres commençait à sourdre à cause de la perception d'iniquités dans les structures salariales. Ces inégalités engendrèrent des pressions sérieuses pour l'obtention de la parité chaque fois qu'une augmentation de salaire était gagnée dans une autre usine ou département. La solidarité nécessaire pour gagner les luttes était alors mise en danger. Cette insécurité ouvrira bientôt les portes au *pattern bargaining* lequel, par l'établissement de contrats uniformes, préservera la solidarité à l'intérieur de l'industrie⁵⁰.

Quand survint la deuxième guerre mondiale, les TUA se battirent ardemment pour défendre leurs pays. Ils offrirent notamment un programme destiné à mobiliser la capacité de production et les ressources inutilisées dans l'industrie automobile pour fabriquer des avions de combat. En même temps, les TUA continuaient de protéger leurs membres: revendication d'un salaire et d'un traitement égal pour les milliers de femmes qui entraient durant la guerre sur le marché du travail, embauche pour la première fois dans l'industrie automobile de femmes noires⁵¹. A la fin de la Deuxième Guerre mondiale, les travailleurs se virent menacés de chômage et de fortes réductions de leurs revenus en raison de la perte des heures supplémentaires consacrées à la production de guerre. Les dirigeants des TUA soumièrent à

49. Le contrat comprenait pour la première fois l'atelier et le précompte syndicaux.

50. J.W. BUDD, *op. cit.*, note 48, pp. 14-15.

51. TUA, *op. cit.*, note 46, p. 22. Pour un bibliographie exhaustive sur le sujet, vois S. CAMPBELL et M. PÉPIN, *op. cit.*, note 23, notes en bas de page 64 et 65.

GM une proposition réclamant une augmentation de salaire de 30% accompagnée d'un engagement de GM à ne pas hausser le prix de ses produits⁵². Après une lutte acharnée, les TUA obtinrent gain de cause et eurent en 1945 la plus forte augmentation de salaire jamais négociée. Cette même année, à la suite d'une décision du Juge Rand de la Cour Suprême du Canada agissant comme arbitre de différends à l'occasion d'une grève chez Ford, les TUA obtinrent au Canada la formule Rand. Cette formule de précompte syndical se répandra rapidement par la suite à travers tout le pays et sera introduite dans le Code du travail québécois en 1977⁵³.

Au congrès de 1946, Walter Reuther⁵⁴ fut élu à la présidence du syndicat et gagna l'année suivante la lutte de pouvoir qui existait au sein des TUA depuis 1937 entre sa faction, appelée le comité unifié anti-communiste, et le comité progressiste à tendance communiste. Cette lutte de pouvoir aura eu d'importants impacts sur la structure des TUA. En voulant

52. Les TUA soutenaient que le prix plus élevé de la main-d'oeuvre payé en raison de l'augmentation de la productivité ne signifiait pas que les consommateurs devaient payer des prix plus élevés pour les produits.

53. L.R.Q., c. C-27, article 47; Loi modifiant le code du travail et la loi du ministère du travail et de la main d'oeuvre, L.Q. 1977, c. 41. Il est à noter que la Formule Rand originelle ne correspondait pas exactement au précompte syndical généralisé et obligatoire que l'on connaît actuellement. La décision du juge Rand était assortie de deux volets indissociables. «Le premier assurait au syndicat la sécurité en lui donnant les moyens financiers de poursuivre son action, grâce à un impôt syndical perçu par l'employeur chez tous les travailleurs compris dans l'unité d'accréditation. Le second déterminait des sanctions pécuniaires contre les travailleurs individuels se livrant à quelque arrêt de travail que ce soit et contre le syndicat lui-même, s'il ne désavouait pas les grèves sauvages et tout piquetage illégal ou s'il déclenchait une grève avant que celle-ci fût décidée majoritairement par un scrutin secret tenu parmi tous les employés compris dans l'unité de négociation sous la surveillance d'un fonctionnaire du ministre du Travail. Ces sanctions consistaient [...] pour le syndicat, dans la suspension de tout précompte syndical durant une certaine période». Gérard DION, Dictionnaire canadien des relations du travail, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1986, p. 223.

54. Walter Reuther fut la figure qui domina les TUA durant plusieurs années. Il remplaçait R.J. Thomas, qu'avait précédé Homer Martin, le premier président des TUA. Walter Reuther se fit succéder par Léonard Woodcock en 1970. Ce dernier sera remplacé par Douglas Fraser en 1977 auquel succédera en 1983 Owen Bieber, l'actuel président des TUA.

consolider leurs positions, les dirigeants ont amené une structure très centralisée à l'intérieur des TUA⁵⁵: l'autorité pour négocier les conventions collectives et pour accorder le droit de grève s'est déplacée du niveau local au sommet; le pouvoir et l'autonomie des chefs syndicaux de l'usine a été réduite par l'implantation d'une procédure graduelle de griefs⁵⁶. Cette centralisation formera les assises structurelles pour un *pattern bargaining* futur.

B) LE MODELE FORDISTE ET LE *PATTERN BARGAINING*

Les tentatives managériales de déplacer la production à travers les usines pour affaiblir le syndicat incitèrent les TUA à établir une convention collective à la largeur de chaque compagnie avec des coûts de travail uniformes. En 1948, les TUA négocièrent avec GM des États-Unis une entente historique. Nationale, la convention collective caractérisera la période de l'âge d'or du fordisme et établira un système de relations de travail stable. L'accord de 1948 est également significatif pour les TUA canadiens puisque l'ensemble de ses principes seront adoptés au Canada dès 1953.

L'accord de 1948 est structuré autour de trois éléments clés⁵⁷: un système formel

55. Nelson LICHTENSTEIN, «Auto Worker Militancy and the Structure of Factory Life, 1937-1955», (1980) 67:2 The Journal of American History 335; Nelson LICHTENSTEIN, «UAW Bargaining Strategy and Shop-Floor Conflict: 1946-1970», (1985) 24:3 Industrial Relations p. 360; D. GUÉRIN, op. cit., note 47, pp. 91-92; J.W. BUDD, op. cit., note 48, p. 23.

56. L'implantation graduelle de la procédure formelle de griefs provenait de la volonté de contrôler les membres qui, souvent radicaux, déclenchaient des grèves sauvages. Les groupes à la base luttèrent souvent avec les dirigeants pour revendiquer un degré de contrôle sur les conditions de leur travail. Ces conflits ont d'ailleurs atteint des proportions de crise durant la deuxième guerre, ce qui obligea l'imposition de sévères sanctions non seulement de la part de l'employeur mais aussi du syndicat même. De fait, les grèves sauvages étaient souvent inefficaces et minaient les efforts du syndicat à montrer sa force vis-à-vis l'employeur. De plus, les arrêts de production durant la deuxième guerre mondiale causés par les grèves sauvages donnaient au syndicat une mauvaise image publique.

57. M.S. REDER, «The Significance of the 1948 General Motors Agreement», (1949) The Review of Economics and Statistics 7; Arthur M. ROSS, «The General Motors Wage Agreement of 1948», (1949) The Review of Economics and Statistics 1;

d'attribution des salaires comprenant deux principaux facteurs: enrichissement annuel (COLA) et indexation (AIF); une structure de négociation interconnectée assurant le lien entre les niveaux de négociation local et national (*connective bargaining*); un syndicalisme centré sur le contrôle de l'emploi: système de classification élaborée et rigide, mouvements de personnels basés sur l'ancienneté, salaire reliés à l'emploi et non aux qualifications du travailleur. Ajoutons à ces trois éléments un changement dans la durée de la convention collective: l'entente de 1948 fut la première à avoir été négociée pour une durée de plus d'un an, soit un terme de deux ans, assurant ainsi une plus grande paix industrielle. L'entente suivante sera d'une période de cinq ans⁵⁸ et les subséquentes, de trois ans⁵⁹.

L'instauration de ce nouveau régime, les importantes percées dans les conventions collectives qui s'ensuivront et le rôle social que les TUA joueront jusqu'au début des années 1980 feront en sorte que ce syndicat sera considéré comme un des plus innovateurs⁶⁰. Mentionnons quelques exemples illustrant ce côté précurseur⁶¹: négociation en 1949 du premier régime de rentes entièrement payé par l'employeur dans une industrie de production de masse; négociation en 1950 d'un régime de retraite et d'assurances des plus généreux dans une industrie de production de masse; obtention en 1955 du premier régime de prestations supplémentaires de chômage; négociation en 1961 du premier régime de retraite anticipée dans l'industrie de l'auto et contrat avec GM assurant aux ouvriers un certain pourcentage

S. CAMPBELL et M. PÉPIN, op. cit., note 23, p. 70; John HOLMES et Anthony RUSONIK, «The Break-Up of an International Labour Union: Uneven Development in the North American Auto Industry and the Schism in the UAW» dans Queen's Papers in Industrial Relations, Queen's University at Kingston, 1990-1, pp. 16-20; J. HOLMES et P. KUMAR, op. cit., note 31, pp. 5-11; H.C. KATZ, op. cit., note 26, pp. 13-47.

58. Le contenu et la logique de l'accord sont expliqués dans Frederick H. HARBISON, «The General Motors - United Auto Workers Agreement of 1950», (1950) 58 Journal of Political Economy 397.

59. S. CAMPBELL et M. PÉPIN, op. cit., note 23, p. 50.

60. Id., pp. 43-54.

61. Id., p. 51; Victor G. REUTHER, The Brothers Reuther and the Story of The UAW - A Memoir, Boston, Houghton Mifflin Company, 1976, pp. 310-311; F.H. HARBISON, loc. cit., note 58, 397-399.

sur les profits de l'entreprise⁶². Également, sous l'initiative des TUA, création par la FIOM en 1964 des premiers conseils mondiaux de multinationales et signature en 1965 du Pacte de l'automobile; conclusion en 1968, d'une convention collective internationale (États-Unis et Canada) entre les TUA et Chrysler⁶³; obtention en 1972, de la parité salariale par les travailleurs canadiens de l'industrie automobile syndiqués par les TUA presque 25 ans plus tôt⁶⁴; obtention en 1977 d'un régime de congés-éducation payés, lequel fut considéré comme une des percées de négociation les plus importantes au Canada. A un niveau plus politique et social, énumérons quelques-unes des activités entreprises par les TUA: appui au boycottage des raisins de la Californie, participation à la «marche sur Washington» pour la justice humaine, manifestations contre les politiques de Nixon, lutte contre le contrôle des salaires imposé par le premier ministre canadien P.E. Trudeau et mobilisation de l'opinion publique québécoise sur la nécessité d'une législation sur le français comme langue de travail.

C) LA SCISSION DES TUA ET LE PROFIL DU NOUVEAU SYNDICAT

La fin des années 1970 et la décennie suivante verront de profondes modifications du système de relations de travail qui était en place depuis 1948. Avec la crise du fordisme, on assiste tranquillement aux États-Unis au démantèlement du modèle traditionnel de relations de travail de même qu'à une divergence grandissante entre le contenu des conventions collectives américaines et canadiennes (Annexe IV), qui aboutira finalement à la scission entre les TUA canadiens et américains.

62. Vu comme le premier pas vers le contrôle de la gestion des entreprises par les ouvriers, ce contrat fut considéré comme une révolution dans l'industrie américaine. D. GUÉRIN, op. cit., note 47, p. 157.

63. Chrysler et les TUA conclurent des conventions collectives internationales jusqu'au début des années 80.

64. La parité salariale s'étendit un peu plus tard pour inclure un COLA identique, même lorsque les taux d'inflation dans les deux pays différaient. Sam GINDIN, «Breaking Away The Formation of the Canadian Auto Workers», (1989) 29 Studies in Political Economy 63, 67.

En 1979, Chrysler au bord de la faillite, négocia avec les TUA des États-Unis une convention collective qui dévia substantiellement du modèle négocié précédemment chez Ford et GM⁶⁵. Pour la première fois dans l'histoire du syndicat, les TUA négocièrent un contrat qui n'incluait pas d'augmentation salariale⁶⁶. C'est le début d'un mouvement de concessions et de la rupture du *pattern bargaining* entre les Trois Grands. Ne désirant pas briser l'uniformité des contrats qui existait depuis si longtemps entre le Canada et les États-Unis, et parce qu'ils étaient couverts par une convention collective binationale, les travailleurs canadiens acceptèrent également ces concessions mais sans grand enthousiasme. Malgré ces concessions généreuses, la situation financière de Chrysler continuait de s'aggraver. Une aide du gouvernement américain fut accordée sous condition d'obtenir d'autres concessions syndicales salariales. Les travailleurs américains acceptèrent mais la section canadienne refusa, créant ainsi une crise au sein du syndicat international⁶⁷. Chrysler continua de chuter et, sous la menace d'une faillite, les TUA durent rouvrir pour la troisième fois le contrat collectif. Cette fois, les travailleurs des deux pays acceptèrent les concessions.

En réaction aux reculs des conditions dans les entreprises américaines qui pouvaient éventuellement s'étendre au Canada, la branche canadienne des TUA fit une campagne anti-concession⁶⁸. La campagne eut ses effets: en septembre 1982, Ford et GM demandèrent de rouvrir le contrat six mois avant son expiration, mais les TUA canadiens refusèrent et réussirent lors du renouvellement de la convention collective, à conclure une entente qui conservait les formules traditionnelles du contrat fordiste. Aux États-Unis, les TUA

65. Les formules AIF et COLA furent maintenues mais leur paiement fut différé et des concessions furent faites sur les avantages sociaux: pension, régime d'assurance-maladie, congés personnels.

66. S. CAMPBELL et M. PÉPIN, *op. cit.*, note 23, pp. 100-101; J. HOLMES et A. RUSONIK, *op. cit.*, note 57, pp. 29; H.C. KATZ, *op. cit.*, note 26, pp. 53-54.

67. J. HOLMES et A. RUSONIK, *op. cit.*, note 57, pp. 30-31; Charlotte YATES, «The Internal Dynamics of Union Power: Explaining Canadian Autoworkers' Militancy in the 1980s», (1990), 31:1 *Studies in Political Economy* 73, 95-96.

68. Douglas STEVENS, «The Anti-Concessions Movement in the UAW», (1982) 12:5 *Socialist Review* 19, 24-26; Daniel BENEDICT, «The 1984 GM Agreement in Canada, Significance and Consequences», (1985), 40:1 *Relations industrielles* 27, 30-31; S. GINDIN, *loc. cit.*, note 64, 74-75.

consentirent à rouvrir la convention avant l'échéance. En échange de programmes de garanties d'emploi, ils acceptèrent un gel des salaires et des pensions, le paiement différé du COLA et l'introduction de nouvelles formes d'organisation de travail tels les cercles de qualité⁶⁹. Au renouvellement de la convention collective, le gel des salaires fut maintenu et l'implantation des nouvelles pratiques de travail, étendue. Survinrent ensuite les négociations chez Chrysler en décembre 1982. Les travailleurs canadiens et américains étaient insatisfaits des offres de la compagnie: celle-ci annonçait des profits exceptionnels et remboursait ses prêts sept ans avant l'échéancier. Les syndiqués américains décidèrent d'accorder aux deux parties une période de réflexion et de reprendre les négociations en janvier 1983. Les travailleurs canadiens, au contraire, réagirent immédiatement en déclenchant une grève qui dura cinq semaines. Les TUA canadiens gagnèrent 1.15\$ de l'heure, forçant Chrysler en janvier 1983 à accorder une augmentation de 0.75\$ de l'heure aux TUA américains. Ce fut un événement historique: pour la première fois, une convention collective canadienne devenait le cadre du *pattern bargaining*. Les TUA canadiens devinrent un symbole pour tous les travailleurs canadiens de l'efficacité du militantisme⁷⁰.

Déterminés à ne pas suivre le mouvement de concessions américain, les TUA canadiens rejetèrent lors des négociations de 1984 avec GM, les offres patronales et déclenchèrent la grève. Le nouveau contrat canadien, résultat d'une intense lutte avec GM mais surtout avec le syndicat international, conservait le régime fordiste. Aux États-Unis, GM conclut avec les TUA un contrat axé sur les concessions salariales comportant des montants forfaitaires non intégrés à l'échelle salariale et une participation aux profits. En échange, un programme

69. S. GINDIN, loc. cit., note 64, 75-76; D. BENEDICT, loc. cit., note 68, 30-31; S. CAMPBELL et M. PÉPIN, op. cit., note 23, pp. 102-105; H.C. KATZ, op. cit., note 26, pp. 55-60; J. HOLMES et A. RUSONIK, op. cit., note 57, pp. 37-40.

70. J. HOLMES et A. RUSONIK, op. cit., note 57, pp. 34-36; D. BENEDICT, op. cit., note 68, 31; C. YATES, loc. cit., note 67, 100.

sur la sécurité d'emploi et la création d'une liste d'emplois (Job Opportunity Bank), étaient accordés⁷¹.

Lichtenstein commente le mouvement de concessions des TUA américains depuis 1979 de la façon suivante:

«Because of its contemporary weakness and timidity, the UAW's historic effort to use the tools of collective bargaining as a means to restructure the auto industry has been turned on its head, and it is the auto companies who now use the changing character of the industry as a lever to dismantle such long-standing fruits of UAW power as wage standardization and pattern bargaining.»⁷²

Le modèle fordiste de relations de travail est désormais démantelé aux États-Unis: aux indemnités de vie chère et aux augmentations annuelles font place les montants forfaitaires et le partage des profits; le *connective bargaining* assurant l'uniformité des conditions à travers l'entreprise n'est plus; le contrôle rigide du syndicat sur l'emploi est remplacé par un système caractérisé par la flexibilité dans l'allocation du travail, la diminution des classifications d'emploi et une diversité au niveau des salaires basés dorénavant sur le niveau de connaissance; le régime de négociation passe de la confrontation à la collaboration et aux concessions⁷³. Il existe dorénavant deux modèles, l'un canadien et l'autre américain. Deux types de syndicats sont présents, l'un social et militant, l'autre d'affaires et individualiste. C'est ainsi qu'après l'entente de GM, les TUA se scindèrent et que naquit en septembre 1985, le Syndicat national des Travailleurs et Travailleuses de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage agricole du Canada (TCA-Canada), présidé par Basil

71. J. HOLMES et A. RUSONIK, op. cit., note 57, pp. 41-45; D. BENEDICT, loc. cit., note 68, 32-36; Glenn PERUSEK, «The U.S. - Canada Split in the United Automobile Workers» dans Industrial Relations Research Association Series, Proceedings of the 41th Annual Meeting, New York, December 28-30 1988, pp. 273-274.

72. N. LICHTENSTEIN, loc. cit., note 55, 379.

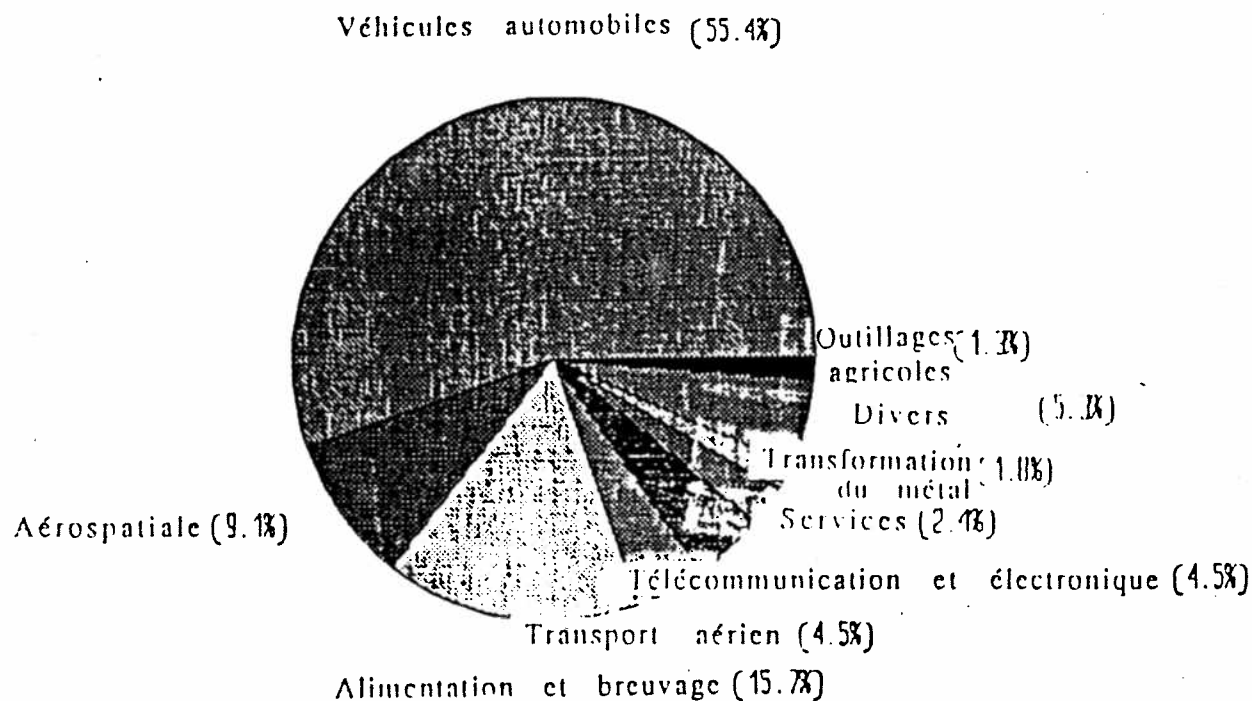
73. J. HOLMES, op. cit., note 11, pp. 147-150; H.C. KATZ, op. cit., note 30, pp. 39-40; H.C. KATZ, op. cit., note 32, pp. 117-119.

Hargroove. Le *pattern bargaining* chez les Trois Géants reprendra par la suite, mais cette fois-ci de chaque côté de la frontière⁷⁴.

Tout comme les TUA, les TCA sont présents dans plusieurs industries: aérospatiale, alimentation et breuvage, transport aérien, télécommunication et électronique, services, transformation du métal, outillage agricole et autres. L'industrie automobile est évidemment le secteur dans lequel les TCA comptent le plus d'effectifs.

74. La négociation type entre les Trois Grands reprendra au Canada en 1987 et aux États-Unis seulement qu'en 1990. Ce retour ne s'est pas fait sans difficulté: en 1990, Chrysler refusait, autant aux États-Unis qu'au Canada, de participer au pattern bargaining en évoquant des raisons financières. L'opposition des TUA et des TCA ont toutefois modifié sa position. Soulignons enfin que la négociation type n'a jamais été interrompue entre GM et Ford. Virginia GALT, «Chrysler Canada pact expected», The Globe and Mail, 23 octobre 1990, p. B6; Michelle LALONDE, «Chrysler opens talks with veiled threat», The Globe and Mail, 27 juillet 1990, p. A5., P. KUMAR et N.M. MELTZ, op. cit., note 2, pp. 60-63; J. HOLMES et A. RUSONIK, op. cit., note 57, pp. 37-48.

FIGURE 2 Distribution sectorielle des TCA



Source: CAW-TCA Canada, Une nouvelle décennie, Défier le programme patronal: Notre réponse, Rapport au Congrès national sur la négociation collective et l'action politique, Toronto, CAW-TCA, du 29 mai au 1er juin 1990, préface.

Près des trois-quart des effectifs (73%) des TCA sont en Ontario⁷⁵. Les autres membres sont répartis comme suit: 9.45% sont au Québec, 14.2% dans les provinces de l'Atlantique

75. Le siège social des TCA est d'ailleurs situé à Toronto. Soulignons que les TUA au Canada avaient leur propre siège social avant même la scission. Quant aux TUA (États-Unis), leur siège social est situé à Détroit.

et 3.2% dans les provinces de l'Ouest. Fortement concentrée en Ontario⁷⁶, l'industrie automobile trouve sa plus forte densité syndicale et sa plus importante section locale du pays dans cette province. Au Québec, la section locale 1163 couvre les travailleurs oeuvrant à la seule usine d'assemblage dans la province, l'usine de GM à Boisbriand, où seront fabriqués les nouveaux modèles de la Camaro et de la Firebird. Tous les travailleurs de production employés par les Trois Grands et par CAMI sont syndiqués par les TCA. Les trois transplants asiatiques -Honda, Toyota et Hyundai⁷⁷- ne sont cependant pas syndiqués, ce qui pourrait prochainement affecter le pouvoir de négociation des TCA avec la situation de compétitivité que vivent les Trois Grands. Quant aux cols blancs, seulement 7% à 9% de ceux qui oeuvrent dans l'industrie automobile sont syndiqués. Au total, les TCA détenaient à travers le pays, en 1987, 116 sections locales régies par 580 conventions collectives dans 350 entreprises. En 1989, le syndicat comptabilisait 173 568 membres soit près du triple des effectifs qu'il possédait une trentaine d'années auparavant⁷⁸ (Annexe V).

Depuis leur formation, les TCA demeurent plus combatifs que jamais. En 1987, ils obtinrent l'indexation des pensions, une première dans les négociations collectives; en 1992, les TCA furent un des principaux syndicats qui exerça des pressions sur le gouvernement ontarien pour l'adoption d'une disposition anti-briseur de grève⁷⁹. L'agressivité, la force et le militantisme des TCA ne sont cependant pas à toute épreuve. Pragmatiques, les TCA ont malgré tout accepté certaines modifications dans les règles et l'organisation du travail. Il est à noter que les changements se sont toutefois effectués beaucoup plus lentement qu'aux États-

76. En 1986, l'Ontario comptait pour 86% des emplois au Canada dans l'assemblage des véhicules et pour 95% dans les pièces et accessoires de véhicules. M. COTÉ, loc. cit., note 1, 11.

77. Une requête en accréditation visant les employés du transplant de Hyundai à Bromont vient toutefois d'être déposée par les TCA en mars 1993.

78. Depuis, le membership n'a cependant pas augmenté et tend même à diminuer. On dénombre actuellement 170 000 membres.

79. Cette disposition est en vigueur dans le code du travail ontarien depuis janvier 1993.

Unis et à un degré moindre⁸⁰ (Annexe VI). Pour le moment, la supériorité de la performance des usines canadiennes⁸¹ et la valeur du dollar canadien inférieure à celle du dollar américain permettent aux travailleurs canadiens d'avoir des salaires supérieurs à ceux de leurs collègues américains⁸². Cependant, avec la mise en vigueur de l'ALE et la future application de l'ALENA, les Trois Grands menacent de déplacer leur capital et leur production aux États-Unis et au Mexique. Les TCA risquent ainsi de voir prochainement leur pouvoir de négociation diminuer et d'être fortement incités à délaisser le régime fordiste⁸³.

III CONCLUSION

Avant d'aborder le phénomène de la négociation transnationale dans l'industrie automobile (Chapitre II), il importe de résumer brièvement les principales caractéristiques des deux

80. Les modifications n'ont impliqué aucun changement dans la structure salariale (le salaire n'est pas en fonction des connaissances), aucune érosion des droits d'ancienneté n'a eu lieu et la participation dans les décisions managériales ne s'est faite jusqu'à maintenant qu'à un niveau de politique stratégique. P. KUMAR, *op. cit.*, note 27, p. 74; J. HOLMES et P. KUMAR, *op. cit.*, note 31, pp. 36-40; Harry C. KATZ. et Noah M. MELTZ, «Changing Work Practices and Productivity in the Auto Industry, A U.S.- Canada Comparison» dans M. GRANT (dir.), Enjeux des années 1990 pour les relations industrielles, Rapport du 26e Congrès de l'Association Canadienne des Relations Industrielles, 1989, pp. 390-393.

81. Les indicateurs économiques et de relations industrielles seraient plus favorables pour le Canada que pour les États-Unis autant en 1979 -soit avant l'implantation massive de nouvelles règles et organisation du travail aux États-Unis- qu'en 1986. Seul l'indice de rendement au Canada est légèrement en-dessous de celui des États-Unis en 1986. H.C. KATZ. et H.M. MELTZ, *op. cit.*, note 80, pp. 384-390.

82. En 1989, le salaire nominal pour un assembleur au Canada dépassait de 2.00\$/heure celui des États-Unis.

83. Les TCA ont d'ailleurs toujours été contre l'ALE et l'ALENA et soulignaient notamment que ces accords susciteraient, autant dans le secteur de l'automobile qu'ailleurs, des pertes d'emploi. J. VARDY, *op. cit.*, note 44, p. 5; CAW-TCA CANADA, Le libre-échange et l'emploi, CAW-TCA Canada, 1988; TCA, *op. cit.*, note 43, 22 p.

acteurs en présence, les Trois Grands et les TUA, tels que présentés dans les sections précédentes du Chapitre I.

L'industrie automobile est une industrie fort importante au Canada mais dont la structure commence à changer graduellement: la part du marché international a diminué et la situation d'oligopole que connaissaient les Trois Grands se voit menacée par l'implantation de plus en plus importante des transplants. L'histoire nous montre que les Trois Grands ont connu des années de prospérité durant la période de l'après-guerre et que l'expansion de l'industrie canadienne s'est faite grâce au pacte de l'automobile qui a intégré le marché canadien de l'automobile au niveau nord-américain. Au début des années 80, un revirement total de la situation s'est produit avec la récession et le choc pétrolier. Le fordisme prend fin et les Trois Géants doivent se restructurer pour survivre: modernisation et rationalisation des usines, coupures de coûts, nouveau discours patronal axé sur l'implication des employés. Après une reprise extraordinaire, notamment au Canada, l'industrie automobile est retombée depuis la récession de 1990 dans un marasme qui risque de causer des torts encore plus grands que lors de la crise des années 1980⁸⁴.

Quant aux TUA, les événements et les effectifs montrent, du moins jusqu'à la scission du syndicat, un esprit innovateur, une force syndicale et une solidarité entre travailleurs indéniables. Par leur lutte en faveur du progrès social et leur implication politique, les TUA se sont également bâti une réputation de militants. A partir des années 80, les TUA se sont cependant affaiblis. La formation des TCA, leur lutte acharnée pour sauvegarder le système fordiste et la défense des droits de l'ensemble des travailleurs dans la société montrent par contre une transmission à l'aile canadienne de cette force syndicale typique et de ce militantisme social des TUA d'avant les années 80. Les TUA quant à eux, tendent à se transformer en un syndicat d'affaires bureaucraté, préoccupé par la sécurité d'emploi et délaissant quelque peu les activités socio-politiques et les activités de syndicalisation.

84. P. KUMAR et N.M. MELTZ, *op. cit.*, note 2, p. 82.

CHAPITRE II

LES MUTATIONS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE DANS LE SECTEUR AUTOMOBILE

Le second chapitre de l'étude de cas permettra de donner une dimension pratique à la première partie du mémoire. Il permettra d'illustrer concrètement certaines formes de négociation collective transnationale. Nous privilégierons d'une part, les structures et le déroulement des négociations collectives transnationales dans l'industrie automobile(I) et d'autre part, le contenu des conventions collectives résultant de ces négociations(II).

I STRUCTURES ET DÉROULEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE

L'élaboration de la typologie sur la négociation transnationale nous montre qu'il existe plusieurs types de négociation transnationale comprenant chacun des formes différentes de négociation transnationale. La littérature déjà parue au sujet du secteur de l'automobile nous a permis d'identifier trois de ces formes¹: la négociation type binationale entre les États-Unis et le Canada, la négociation type interprovinciale et la négociation-cadre interprovinciale au Canada². Le déroulement des négociations transnationales nous permettra de mieux comprendre celles-ci. De plus, nos propres recherches permettront de constater la présence dans l'industrie automobile de deux autres formes de négociation transnationale, soit la négociation en cartel binationale^{2'} et la négociation-cadre binationale. Afin de mieux situer le cadre général dans lequel ces formes de négociation prennent place, représentons avant tout

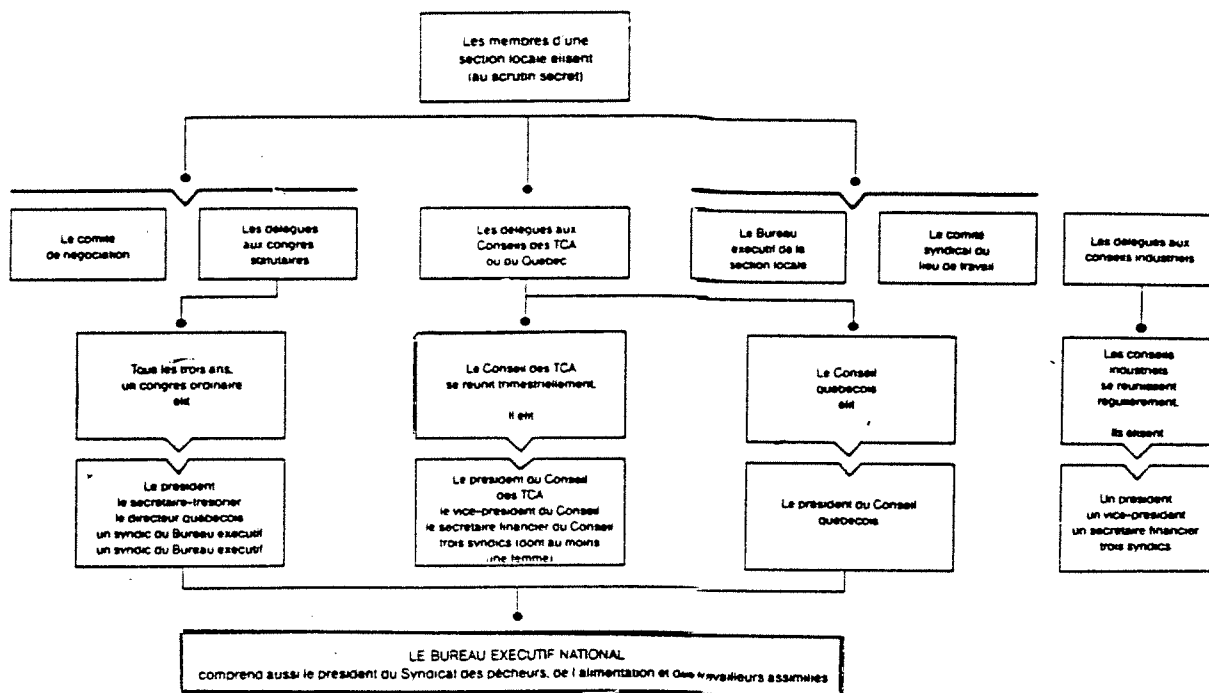
1. Supra, p. 72A, Tableau 4.

2. Aux États-Unis, la négociation-cadre et la négociation type sont également les deux formes de négociation utilisées par les TUA dans l'industrie automobile. Comme les entreprises sont principalement régies par le National Labor Relations Act -une loi de juridiction fédérale-, ces deux types de négociation ne peuvent être considérés comme transnationaux ou plus précisément interprovinciaux. Nous nous en tiendrons donc, dans le cadre de notre sujet de recherche, aux négociations cadre et type canadiennes considérées comme transnationales puisqu'interprovinciales.

2'. Plusieurs ne considèrent pas la négociation en cartel comme une forme distincte de négociation mais plutôt comme une forme de négociation coordonnée plus intense. Supra, p. 47, note en bas de page 46.

la structure organisationnelle du syndicat au Canada.

FIGURE 3 Structure organisationnelle des TCA



Source: CAW-TCA Canada, «Un album de famille», *Solidarité*, Willowdale, publication officielle des TCA, 1989, p. 41.

Les congrès statutaires ont lieu une fois par trois ans et servent à réviser les statuts des TCA; à établir les programmes et les politiques du syndicat; à élire les dirigeants du bureau exécutif du syndicat national, la plus haute instance du syndicat³. Le Conseil des TCA et le Conseil québécois sont deux organismes exceptionnels: aucun syndicat au Canada ni même les TUA

3. Affilié au CTC, le Bureau exécutif du syndicat national comprend le président, le secrétaire-trésorier, le directeur québécois et deux syndics. Les membres du Bureau exécutif du Conseil des TCA et le Président du Conseil québécois sont également membres du Bureau exécutif national du seul fait qu'ils occupent un poste dans leur Conseil respectif.

américains ne disposent de forums analogues⁴. Le Conseil des TCA ou Conseil national se réunit quatre fois par année pour faire des recommandations suite à l'étude des conventions collectives, des problèmes d'organisation, des programmes législatifs provinciaux et fédéraux et de tous les autres problèmes qui peuvent concerner les membres des sections. Le Conseil québécois se réunit deux fois par année et exerce des fonctions analogues à celles du Conseil national mais au niveau provincial. De plus, des conseils industriels ont lieu pour discuter des problèmes reliés aux salaires, aux heures de travail, aux avantages sociaux et aux autres conditions de travail d'un secteur industriel⁵. Ces conseils sont également formés dans le but d'aider à établir des dispositions contractuelles uniformes au sein d'un secteur industriel. A travers les conseils et les différentes instances, la structure organisationnelle du syndicat se veut décentralisée pour assurer le maximum de démocratie dans un syndicat si important en terme d'effectifs et si diversifié en tant qu'industries couvertes.

Avant la scission des TUA, la structure des TUA-Canada était la même bien que le Bureau exécutif national n'existait pas. La branche canadienne des TUA était l'un des 18 districts régionaux. En plus d'être affilié à l'union internationale, elle-même reliée à l'AFL-CIO, le district régional était affilié au CTC. Le directeur de chacun de ces districts était membre du Bureau exécutif international, l'instance suprême des TUA avant leur scission. En faisant partie de l'exécutif du syndicat international, le directeur canadien pouvait ainsi prendre connaissance de toutes les activités canadiennes et américaines et, avec son droit de vote, exercer une influence sur l'exécutif international⁶. De plus, comme les conventions collectives canadiennes ne pouvaient être ratifiées sans son accord, il pouvait s'assurer de la

4. CAW-TCA Canada, Vous... et votre adhésion aux CAW-TCA, brochure syndicale, p. 5.

5. CAW-TCA Canada, Statuts et règlements du Syndicat National des Travailleurs et Travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada, CAW-TCA Canada, 1986, chapitre 29, articles 2, 9 et chapitre 21, article 1; CAW-TCA Canada, op. cit., note 4, p. 5.

6. Cette influence était d'autant plus grande que les directeurs canadiens en place durant la fin des années 60 et les années 70 (Dennis McDermott et Robert White) étaient, avec leur militantisme et leur conscience sociale, très appréciés des membres américains. Certains assurent même qu'ils auraient pu sans difficulté être élus président du syndicat international.

concordance entre les priorités syndicales des deux pays. Le contrôle du fonds de grève par les dirigeants internationaux contribuait également à ce que les objectifs de la branche canadienne ne divergent pas de ceux des membres américains⁷. Soulignons enfin, que les Conseils existaient déjà mais s'appelaient respectivement Conseil canadien des TUA et Conseil québécois des TUA.

Que ce soit avant ou après la scission, les TUA canadiens ont toujours tenu et tiennent encore à tous les trois ans, vers les mois de mars, un congrès canadien de négociation collective. Des délégués d'usine provenant de chacune des sections locales canadiennes du syndicat s'y réunissent, quelle que soit l'industrie à laquelle ils appartiennent. Y sont officialisés les grands objectifs de négociation préalablement cernés par le Bureau exécutif national du syndicat (avant la scission, par l'exécutif du district régional) et le Conseil national (avant la scission, le Conseil canadien des TUA)⁸. Par la suite, ces principes sont adaptés à la réalité de chacune des industries canadiennes visées. Dans l'industrie automobile canadienne, cette fonction est assumée par trois conseils canadiens, soit un par grande compagnie; ce sont les conseils syndicaux canadiens GM, Ford et Chrysler. Chaque conseil est composé des

7. Ce contrôle a néanmoins contribué au démantèlement de la négociation binationale. En 1984, en voyant que la branche canadienne ne suivait pas les mêmes objectifs de négociation que ceux des TUA américains et qu'une grève risquait d'être déclenchée contre GM, le directeur des TUA a menacé la branche canadienne de lui interdire l'accès au fonds de grève. Ceci a fortement déplu aux dirigeants de la branche canadienne. GM s'était d'ailleurs servi de ce conflit interne syndical pour résister aux demandes des TUA-Canada. Voir S. JUNNARDO, La dernière offre, (film), Office National du Film, 1987. Il est intéressant de rappeler que le contrôle de l'accès au fonds de grève par les dirigeants américains est un des éléments ayant causé la scission de la plupart des syndicats internationaux. Supra, pp. 47-48.

8. Au dernier Congrès national, on décida par exemple que l'augmentation des prestations d'assurance maladie, accident et invalidité devait être une priorité chez toutes les sections locales des TCA à travers le Canada, quelle que soit l'industrie à laquelle les travailleurs appartenaient. CAW-TCA CANADA, Une nouvelle décennie, Défier le programme patronal: Notre réponse, Rapport au Congrès national sur la négociation collective et l'action politique, Toronto, CAW-TCA, du 29 mai au 1er juin 1990, pp. 94-95.

délégués d'usines de la compagnie, du président de chaque section locale et du «chairman»⁹ attaché à chaque comité d'usine de la compagnie. De façon plus précise, le rôle de chaque conseil est de préparer l'ensemble des demandes syndicales. Celles-ci sont basées sur les objectifs déterminés lors du congrès national de négociation et sur les demandes particulières de l'industrie automobile et des sections locales de la compagnie. On y répartit les clauses qui seront négociées dans le contrat cadre et celles qui seront négociées localement. Selon les informations récoltées en cours d'entrevue, l'exercice permet également de voir si une clause obtenue lors des négociations précédentes dans une section locale peut, parce qu'elle est généralisable et désirée par l'ensemble des sections locales, devenir une demande maîtresse. Une fois que l'ensemble des demandes syndicales a été élaboré par le conseil syndical de chaque compagnie, celui-ci soumet ses demandes à l'employeur. En juillet, débutent les premières rencontres de négociation entre les TCA (avant la scission, la branche canadienne des TUA) et chacune des firmes. Les parties à l'intérieur de chaque entreprise échangent des informations et discutent surtout des questions non monétaires telles les règles sur le temps supplémentaire ou les dates de fermeture des établissements pour la période des vacances. Les rencontres s'effectuent dans différents sous-comités syndicaux et patronaux selon que le sujet vise la convention locale ou la convention cadre. On retrouve une table de négociation locale par section locale et quatre tables maîtresses qui négocient des dispositions cadres spécifiques. Nous avons constaté que de façon générale, les tables maîtresses sont au nombre de quatre et couvrent les sujets suivants: métiers spécialisés; régime de prestations supplémentaires d'assurance chômage, de sécurité du revenu et d'indemnisation pour départ volontaire; régime d'assurance des soins de santé, d'assurance-groupe sur la vie et invalidité; régime de rentes. Les négociations locales et maîtresses se déroulent en même temps et dans un même lieu -Toronto- afin de faciliter la coordination entre les différentes tables. L'ensemble est supervisé par une table centrale de négociation qui regroupe les membres-clés

9. Les fonctions du «chairman» visent les négociations et l'application de la convention collective alors que celles du président de la section locale sont plutôt d'ordre administratif.

des tables locales et maîtresses des parties patronales et syndicales¹⁰.

Trois ou quatre semaines avant la date d'expiration des conventions collectives cadres et locales de chaque firme¹¹, un vote de grève est pris dans les trois compagnies canadiennes. Si le vote est positif¹², le comité syndical central de négociation a alors le mandat de déclencher la grève à défaut d'une offre patronale acceptable. Après le vote de grève, les trois conseils canadiens GM, Ford et Chrysler, et l'exécutif du syndicat national (avant la scission, l'exécutif du district canadien) se réunissent pour déterminer lequel parmi les Trois Grands au Canada servira de cible de négociation («target») en vue du *pattern bargaining*. La compagnie-cible est celle qui est la plus vulnérable en termes politique et économique, à la menace de grève. Le président du comité syndical central de négociation de chacune des trois firmes canadiennes essaie dès lors de défendre ses positions: pour des raisons de fierté et d'équilibre démocratique, chacun désire que «sa» compagnie soit choisie comme cible¹³.

10. Plus précisément, on retrouve du côté syndical le président du syndicat national (avant la scission du syndicat, le directeur régional canadien), le président du comité syndical central de négociation (qui est souvent le président du conseil syndical), le président de chaque section locale, le «chairman» de chaque comité d'usine, des représentants des métiers spécialisés et des experts provenant de chacune des tables maîtresses. Sont présents du côté patronal, le vice-président canadien des relations industrielles de la compagnie, le directeur des ressources humaines et le directeur des relations ouvrières (assistant du directeur des ressources humaines) de chaque usine canadienne, des représentants des métiers spécialisés et des experts provenant de chacune des tables maîtresses.

11. Même si les dates de conclusion des conventions collectives de GM, Chrysler et Ford peuvent varier de quelques semaines, toutes les conventions cadres et locales des Trois Grands expirent en même temps, soit le 14 septembre. Seules, les négociations de 1979 à 1987 ont fait exception à cette procédure à cause des fréquentes réouvertures de conventions collectives et de la rupture momentanée du pattern bargaining.

12. L'autorisation de grève est accordée si le vote au scrutin secret en faveur de la grève est à la majorité des deux tiers des votants. CAW-TCA Canada, Statuts et règlements du Syndicat National des Travailleurs et Travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada, CAW-TCA Canada, 1986, chapitre 48, article 1.

13. En effet, selon les informations fournies en entrevue, chaque président désire avoir l'honneur de faire de nouvelles percées de négociation collective que suivront les deux autres. De plus, chaque section locale et chaque entreprise

Une fois la compagnie-cible déterminée, les négociations sont plus ou moins arrêtées dans les deux autres compagnies jusqu'à ce que la firme-cible conclue une convention collective cadre qui servira de *pattern*.

Dès lors, tout en poursuivant les négociations d'ordre normatif, le syndicat débute avec la compagnie-cible les négociations monétaires cadres. Environ deux semaines avant l'expiration de la convention collective, les points encore en litige aux tables de négociation maîtresses sont amenés à la table centrale. Outre les points problèmes, la table centrale négocie les dispositions que ne couvrent pas les tables maîtresses (salaires, vacances, congés d'éducation payés, régime canadien des services juridiques). C'est ce qu'on appelle dans le langage courant, le «stretch» final. Tout comme dans le cas des questions contentieuses aux tables maîtresses, les points prioritaires encore en litige aux tables locales de négociation sont, quelques jours avant l'échéance des conventions collectives cadre et locales, amenés et réglés à la table centrale de négociation. Ni le contrat cadre, ni les conventions locales des autres sections ne seront signées tant que la table locale en question n'aura pas réussi à régler le point en litige. On s'assure ainsi d'avoir l'appui des autres sections locales et d'évoluer en même temps¹⁴.

En l'absence de conclusion d'une entente cadre à l'expiration de la convention (14 septembre), une grève à l'échelle nationale est automatiquement déclenchée dans la firme le 15 septembre, 12:01 hres. L'ensemble des travailleurs de toutes les usines de la compagnie visée arrêteront de travailler. Les deux autres compagnies signent alors un contrat de

ont des points forts et faibles et une façon de réagir sensiblement différente à certaines questions prioritaires. Si, par exemple, les travailleurs d'une compagnie sont beaucoup plus âgés que dans les deux autres firmes, on voudra nécessairement y favoriser plus que chez les deux autres une amélioration du fonds de pension. En convainquant le syndicat de choisir «sa» compagnie comme cible, le président s'assure de combler le besoin exprimé par les travailleurs qu'il représente.

14. Évidemment, si la demande locale n'est pas une priorité de la section locale, elle ne fait pas l'objet d'une telle attention et le conflit se règle à la table de négociation locale même, avec l'aide du président des TCA (ou, avant la scission des TUA, le président du district régional canadien) et du vice-président des ressources humaines de la filiale canadienne.

prolongation de l'ancienne convention collective jusqu'à ce qu'il y ait conclusion de la convention cadre à la compagnie-cible. Le moment de la grève est donc connu de tous, à la fois des travailleurs et des Trois Géants et n'est pas utilisé comme tactique syndicale¹⁵.

Une telle coordination interprovinciale est facilitée par le fait que les TCA soient le seul syndicat présent dans tous les établissements des Trois Grands. La grève interprovinciale est d'autant plus aisée que ces établissements sont, au Canada, répartis seulement à travers deux provinces, l'Ontario et le Québec¹⁶. En effet, le Code du travail québécois et du Labour Relations Act ontarien rendent possible le déclenchement d'une grève à travers les deux provinces. En vertu du Code du travail québécois, le syndicat a le droit de grève quatre-vingt-dix jours après réception par le ministre de la copie de l'avis de négociation. Cet avis est envoyé à l'employeur dans les quatre-vingt-dix jours précédant l'expiration de la convention collective¹⁷. Le Labour Relations Act ontarien rend le droit de grève légal une fois la convention collective expirée et après avoir fait appel à un conciliateur¹⁸. Comme

15. Cette tradition du «no contract, no work» chez le syndicat date de l'instauration du régime de la négociation type et de la négociation-cadre en 1948. Les dirigeants syndicaux interviewés considèrent cette façon de procéder comme très efficace. A l'inverse de certains syndicats qui utilisent le moment de la grève comme tactique et qui font durer les négociations des mois durant, les négociations dans l'industrie automobile se terminent en quelques semaines. Cet état de faits ne signifie pas pour autant que certaines grèves sauvages n'ont pas eu lieu occasionnellement quelques heures avant le déclenchement légal de la grève, comme ce qui fut le cas durant les négociations de 1984 chez GM. S. JUNNARDO, op. cit., note 7.

16. L'ensemble des établissements de GM, Ford et Chrysler ne sont pas situés uniquement dans ces deux provinces. Ceux qui font l'objet d'une négociation cadre au Canada, soient les usines d'assemblage et de production de pièces, se retrouvent toutefois strictement en Ontario et au Québec.

17. Code du travail, L.R.Q., c. C-27, articles 52, 52.1, 52.2, 58.

18. Une fois l'avis envoyé dans les quatre-vingt-dix jours précédant l'expiration de la convention collective, le syndicat doit demander au ministre de nommer un conciliateur qui doit faire rapport à celui-ci dans les quatorze jours après sa désignation. Si les parties ne sont par arrivées à une entente, le ministre décide s'il y a lieu ou non de former une commission de conciliation. Si oui, la commission doit être formée dans les cinq jours suivants et doit présenter un rapport au ministre dans les trente jours de la première étape. Le droit de grève a alors lieu sept jours après que le ministre ait reçu le rapport

les conventions locales et maîtresses sont conclues à quelques heures près, il est donc possible de faire une grève interprovinciale pour l'obtention d'une disposition cadre¹⁹ sans enfreindre les codes québécois et ontarien²⁰. Inversement, une section locale pourrait légalement faire la grève pour une demande locale²¹ et être appuyée par les autres sections qui ont, si elles ne signent pas leurs conventions cadre et locale, le droit de faire la grève. Cette stratégie, motivée il est vrai par la législation, crée une énorme pression sur l'employeur pour conclure l'entente cadre et les ententes locales.

La grève nationale est également facilitée par les dispositions anti-briseurs de grève. Alors qu'auparavant seul le Code du travail interdisait l'utilisation des services de certaines personnes pour remplir les fonctions d'un salarié en grève²², les récentes modifications du

de la Commission. Dans le cas où le ministre ne trouve pas opportun de constituer une Commission, le droit de grève a lieu quatorze jours après que le ministre ait remis sa décision aux parties. Labour Relations Act, L.R.O., c. L-2, articles 16(1), 18(1), 19, 32(1), 54(1), 74(1)(2).

19. La situation est différente aux États-Unis où le droit de grève durant l'application de la convention collective n'est pas interdit par la National Labor Relations Act. Cependant, pour des raisons stratégiques semblables à celles du syndicat au Canada, les conclusions des ententes locales et cadres américaines se font la plupart du temps dans un intervalle de temps très restreint.

20. Les TUA n'ont qu'à envoyer un avis de négociation dans les établissements québécois quatre-vingt-dix jours avant l'expiration de la convention collective et planifier leur agenda de façon à ce que les procédures de conciliation en Ontario se terminent au plus tard au moment de l'expiration de la convention collective.

21. La section locale doit néanmoins demander l'autorisation du syndicat national (avant la scission, l'autorisation du syndicat international), le fond de grève appartenant à celui-ci. CAW-TCA Canada, Statuts et règlements du Syndicat National des Travailleurs et Travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada, CAW-TCA Canada, 1986, chapitre, article 13 et chapitre 48, article 2.

22. Il est interdit à un employeur d'utiliser dans l'établissement où il y a grève les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur; les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation en grève; les services d'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement; les services d'une personne autre qu'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement sauf lorsque des salariés de ce dernier établissement font partie de l'unité de négociation en grève; les services d'un salarié qu'il emploie dans cet

Labour Relations Act de l'Ontario implantent un principe similaire dans cette province²³. Les effets d'une grève interprovinciale se trouvent ainsi accrus: obligé de cesser sa production à l'échelle nationale, l'employeur devra alors assumer lourdement les coûts d'un arrêt de travail. En accordant un plus grand pouvoir de négociation syndical, les dispositions anti-briseurs de grève amoindrissent un des désavantages de la négociation-cadre, celui de ralentir une section locale qui aurait un plus grand pouvoir de négociation que les autres.

Qu'il y ait grève ou non, les dirigeants syndicaux de la table centrale font, lorsque vient le temps de la ratification, une recommandation sur le projet cadre et soumettent celui-ci à l'approbation du conseil syndical de la compagnie. Si le conseil vote en faveur de la recommandation, une assemblée générale est convoquée dans chaque section locale pour le vote de ratification des dispositions cadres et locales²⁴. Jusqu'à maintenant, les dispositions cadres n'ont jamais été rejetées lors des votes de ratification, ce qui montre la satisfaction

établissement pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève. Il est également prohibé d'utiliser les services d'une personne pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève lorsque cette personne a été embauchée entre le début des négociations et la fin de la grève et il est aussi défendu d'utiliser dans un autre de ses établissements, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation en grève. Code du travail, L.R.Q. c. C-27, article 109.1.

23. Loi modifiant certaines lois en ce qui a trait à la négociation collective et à l'emploi, Lois de l'Ontario 1992, chapitre 21, articles 73.1, 73.2. Similaires quant au principe, les dispositions anti-briseurs de grève ontariennes présentent toutefois certaines divergences avec le code québécois. Ces différences sont principalement de trois ordres: le syndicat doit obtenir 60% des votes de grève s'il veut bénéficier de la disposition anti-briseur de grève (article 73.1 (2)); les employés non syndiqués dans le même établissement où la grève a lieu peuvent consentir (mais ne doivent pas être obligés) à travailler durant la grève (article 73.1(7)); les bénévoles sont visés par les dispositions anti-briseurs de grève (article 73.1(5)).

24. La majorité simple est exigée pour l'acceptation de la convention cadre et locale. Comme juridiquement, il y a une seule convention collective par section locale, chaque section locale vote pour "sa convention collective" constituée des dispositions cadres et locales. CAW-TCA Canada, Statuts et règlements du Syndicat National des Travailleurs et Travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada, CAW-TCA Canada, 1986, chapitre 19, articles 3 et 4.

des travailleurs. Selon les informations recueillies, ceux-ci sont bien conscients du fait qu'ils ne bénéficieraient pas d'aussi bonnes conditions de travail sans faire front commun, d'où leur grande solidarité. Nous pourrions cependant mettre en doute cette affirmation au niveau des négociations locales. Une section locale pourrait être forcée à conclure sa convention locale sans obtenir ce qu'elle désirait à cause des pressions que lui feraient subir les autres sections locales lasses d'attendre le règlement de demandes particulières. Nous irions jusqu'à affirmer que cet état de faits pourrait être observé surtout au Québec en raison de la concentration syndicale ontarienne. L'unique section locale québécoise pourrait avoir une demande locale qui, quoique prioritaire pour elle en fonction d'un contexte culturel ou politique particulier, ne susciterait pas la faveur ou la compréhension des autres sections locales. Ce désavantage est néanmoins largement compensé par les excellentes conditions obtenues au moyen des négociations-cadres, d'autant plus que ces conditions sont non seulement d'ordre normatif mais également d'ordre monétaire. L'exemple de la demande du français comme langue de travail à la section locale 1163 lors des négociations de 1970 illustre bien cet état de faits. Le projet cadre et les projets locaux étaient, à l'exception du projet local de la section 1163 prêts à être signés. Les travailleurs de Boisbriand, qui n'avaient pas encore obtenu gain de cause pour le français, faisaient face à deux possibilités: où ils déclenchaient une grève locale, où ils acceptaient la convention locale sans gagner leur point. Ce fut la deuxième possibilité qui fut choisie. La première option n'aurait pas été dans le contexte de l'époque admissible. En effet, la section locale 1163 aurait imposé une attente aux autres sections locales déjà fatiguées par une grève interprovinciale, ce qui n'était pas politiquement acceptable. De plus, elle prenait le risque que les autres sections locales signent sans elle la convention cadre. Dans ce cas, la section locale 1163 aurait été exclue de la convention cadre. Elle aurait dès lors perdu bien plus que ce qu'elle désirait obtenir localement.

Quant à l'employeur, sa structure même de négociation -les négociateurs ne sont pas des représentants de membres à la base- rend inutile la question de démocratie. Le projet de ratification est approuvé par les dirigeants patronaux présents à la table centrale de

négociation, sans même nécessiter la participation des dirigeants américains²⁵.

Une fois les conventions locales et la convention cadre signées par les deux parties, le syndicat reprend les négociations-cadres et locales chez une deuxième compagnie. Si dans les dix jours de la conclusion de la convention modèle, aucune entente n'est signée dans la seconde compagnie, le syndicat y déclenche une grève. Le même procédé est ensuite répété à la troisième compagnie²⁶.

Nous constatons donc la présence de deux formes de négociation dans l'industrie automobile canadienne: la négociation-cadre et la négociation type interprovinciales. Alors que le pouvoir de négociation engendré par la négociation type et la menace d'une grève nationale rendent évidente la motivation du syndicat à pratiquer ces deux formes de négociation, il est à se demander si l'employeur y voit un quelconque avantage. Il est vrai que les deux formes de négociation permettent à l'employeur de diminuer ses coûts reliés à l'administration, au temps alloué aux négociations et aux fréquences des grèves. L'employeur se met néanmoins dans une situation très vulnérable en accordant la possibilité au syndicat de paralyser les usines à une échelle interprovinciale. En ratifiant des clauses cadres applicables à tous les établissements d'une entreprise, il est possible par contre de réaliser une négociation type presque parfaite entre trois grandes entreprises semblables en terme de technologie, de produits et de position financière²⁷. De cette façon, aucune d'entre elles n'a des coûts de travail inférieurs et ne pourra vendre ses produits à travers le Canada à des prix hors-

25. En fait, la participation des dirigeants patronaux américains aux négociations canadiennes ne se fait sentir que lors de la préparation des négociations afin de déterminer le budget alloué à la filiale canadienne par rapport à l'ensemble des moyens financiers dont dispose la multinationale; les dirigeants font connaître aux négociateurs patronaux canadiens la marge des coûts à l'intérieur de laquelle ils peuvent évoluer.

26. Michelle LALONDE, «Real work begins for negotiators», The Globe and Mail, 28 juillet 1990, p. A3.

27. Quoique la position financière des entreprises ait, depuis 1979, divergé entre les établissements américains et canadiens d'une même compagnie, elle n'a pas changé entre les différents établissements d'une firme répartis au sein même du Canada.

compétition. Pratiquées simultanément, la négociation-cadre et la négociation type, deviennent donc selon nous, avantageuses pour les Trois Grands. Un avantage qui n'existerait évidemment pas si ces derniers n'étaient pas en situation d'oligopole.

En plus de ces deux formes de négociation pratiquées depuis toujours dans l'industrie automobile, nos recherches nous ont permis de constater qu'il y avait jusqu'au début des années 80, trois formes de négociation binationale dans le secteur.

Nous avons affirmé en début de section que le syndicat a toujours tenu un congrès canadien de négociation collective. Avant leur scission cependant, les TUA tenaient en plus un congrès international de négociation. Ouvert quelques semaines avant le congrès canadien, le congrès international réunissait des délégués de toutes les sections locales des TUA à travers les États-Unis ainsi que des permanents syndicaux canadiens tels que les représentants des comités de négociation de Ford, GM et Chrysler Canada. Les points de vue de la branche canadienne pouvaient dès lors être entendus des Américains et les dirigeants canadiens prenaient connaissance de opinions américaines²⁸. Lorsque venait le Congrès national canadien, les grands objectifs de négociation dégagés au congrès international étaient alors rapportés et adaptés à la réalité canadienne en fonction du contexte économique et législatif du pays. De cette façon, les objectifs de négociation de la branche canadienne étaient similaires à ceux des TUA américains. Par la suite, la branche canadienne négociait indépendamment de ses homologues américains mais subissait néanmoins leur influence en négociant simultanément. De fait, de 1948 à 1968, les conventions collectives américaines des Trois Grands n'expiraient que quelques semaines avant celles du Canada. Selon les informations que nous avons recueillies, la branche canadienne pouvait en début de négociation, échanger ses demandes avec la compagnie-cible et négocier les clauses les moins controversées en attendant le règlement américain. Durant les dernières semaines de négociation, soit la période où les négociations s'intensifient, la branche canadienne utilisait

28. Le nombre des TUA canadiennes étant moindre, leur influence était cependant beaucoup moins grande sur les Américains. Ceci, d'autant plus que les délégués canadiens participant à la conférence internationale n'avaient pas le droit de vote exception faite du directeur régional.

la convention cadre conclue à la compagnie-cible américaine comme modèle de négociation dans la compagnie-cible canadienne. Comme les Canadiens avaient jusqu'au début des années 80 un pouvoir de négociation moins puissant que les Américains, il aurait été téméraire de dépenser des énergies et de l'argent pour l'obtention d'une demande sur laquelle les américains auraient échoué. Il était donc avantageux pour les TUA canadiens d'exiger des conditions similaires, ni inférieures, ni supérieures, à celles des TUA américains. Les quelques semaines de décalage entre les conclusions des conventions canadiennes et américaines donnaient ainsi le temps à la branche canadienne d'adapter la convention cadre conclue aux États-Unis à la réalité canadienne. En se basant sur la définition théorique de la négociation type et sur la description des procédures de négociation, nous confirmons donc ce que Downie avait prouvé en comparant les clauses monétaires des conventions collectives américaines et canadiennes: les TUA procédaient à une négociation type binationale. La cible choisie était un des trois géants américains²⁹.

A partir de 1968 jusqu'au début des années 80, la négociation type binationale s'est poursuivie chez GM et Ford. Chez Chrysler, la négociation binationale s'est intensifiée: de 1968 jusqu'en 1982, Chrysler Canada, Chrysler États-Unis et le syndicat international ont négocié des dispositions monétaires et normatives à une même table de négociation pour conclure des conventions collectives cadres internationales. Le processus de négociation-cadre versus négociation locale était alors le même que chez GM et Ford, à la seule exception que les tables maîtresses et la table centrale réunissaient à la fois les représentants canadiens et américains. En fonction de la définition des structures externes de négociation et de la typologie sur la négociation transnationale, nous affirmons qu'il s'agit ici d'une négociation transnationale de type C, prenant la forme d'une négociation-cadre binationale. La négociation tendrait à être de «type C», puisque certaines dispositions étaient négociées à une seule table de négociation et qu'elles visaient des conditions de travail monétaires et

29. Le fait que les négociations entre les États-Unis et le Canada soient presque simultanées pourrait nous faire songer à des négociations coordonnées. Il n'en est cependant pas le cas: les négociations canadiennes se font séparément de celles des TUA américains, sans comité de coordination canado-américain et sans qu'il existe un échange constant et complet entre les sections locales canadiennes et américaines de tous les progrès effectués.

normatives. Il s'agirait d'une forme « négociation-cadre », parce qu'alors que certaines dispositions étaient négociées à une seule table (dispositions cadres), d'autres étaient négociées localement.

Analysant les données recueillies en entrevue, nous considérons qu'une autre forme de négociation transnationale s'est réalisée dans l'industrie automobile, de façon cependant très ponctuelle. Il s'agit des négociations de 1970 qui ont résulté en une grève canado-américaine déclenchée chez GM par les TUA, la seule grève nord-américaine que connut le secteur automobile dans son histoire. Malgré l'autonomie respective du processus de négociation américain et canadien, la grève de 1970 montre l'importante solidarité internationale des TUA -avant leur scission- voire même une intensification de la négociation type qui se serait transformée selon nous en négociation en cartel. Les négociations américaines et canadiennes se faisaient à des tables différentes, avec des objectifs monétaires et des dates d'expiration de conventions collectives similaires, et l'ensemble de toutes les sections locales de GM se sont unies pour déclencher une grève dans tous les établissements canadiens et américains de GM. Résultat, la parité salariale fut obtenue à l'échelle binationale.

La grève binationale a été légalement possible grâce aux divergences dans les dispositions canadiennes et américaines. Alors que les législations du travail ontarienne et québécoise prohibent la grève durant l'application de la convention collective, le droit américain ne contient pas une telle interdiction³⁰. Comme les ententes entre les TUA et les Trois Grands des États-Unis étaient en pratique conclues avant celles du Canada -pour pouvoir effectuer une négociation type binationale, les TUA ont ainsi pu déclencher une grève binationale alors même que les Américains avaient déjà signé une convention collective. Loin de créer des obstacles à la négociation binationale, les différences législatives canado-américaines quant aux effets de la convention collective, ont donc eu pour résultat de favoriser le déclenchement d'une grève internationale. Une affirmation vraie cependant que du point de vue canadien. Dans le cas inverse, les TUA américains n'auraient pu être appuyés par les travailleurs

30. 29 U.S.C. ss 158 d (1 à 4), 163; Code du travail, L.R.Q. 1977, c. C-27, article 107; Labour Relations Act, L.R.O. 1990, c. L-2, article 74 (1).

canadiens qui ne peuvent déclencher une grève durant l'application de la convention collective.

Que ce soit sous la forme de la négociation type, de la négociation-cadre ou de la négociation en cartel, les TUA ont donc procédé jusqu'aux années 80, à des négociations binationales. Autant chez les TUA canadiens qu'américains, il y avait à l'époque une opinion courante favorable en matière de similitudes de conditions de travail: un facteur qu'a soulevé la littérature pour favoriser l'avènement d'une négociation binationale. Ce désir d'uniformiser les conditions de travail était présent de part et d'autre de la frontière même durant les périodes où les conditions économiques entre les travailleurs canadiens et américains de l'industrie automobile divergeaient. Pour les TUA américains, des salaires plus faibles aux travailleurs canadiens auraient, avec les barrières tarifaires abolies par le Pacte de l'automobile, diminué le pouvoir de négociation des travailleurs américains. Pour les TUA canadiens, il n'était que justice d'obtenir les mêmes avantages pour le même travail effectué. De plus, en adoptant les objectifs de négociation déjà atteints par les TUA américains, la branche canadienne s'assurait d'un plus grand pouvoir de négociation au moyen d'arguments de comparaison. Combinée au militantisme et au rôle social que s'étaient donnés les TUA, cette situation aura durant une longue période, favorisé la négociation binationale dans l'automobile.

Cette volonté d'uniformiser les conditions de travail au niveau binational a également été présente chez l'employeur jusqu'au début des années 80. Tout comme la plupart des expériences de négociation transnationale relevées dans la littérature nord-américaine³¹, l'employeur a contribué autant que le syndicat à uniformiser les conditions de travail entre le Canada et les États-Unis: les Trois Grands acceptaient les politiques binationales du syndicat. Nous pensons qu'une firme préférerait accorder aux travailleurs canadiens des conditions similaires à celles des États-Unis afin d'éviter une grève canadienne qui aurait eu

31. *Supra*, pp. 54-55.

pour effet, à l'époque où l'industrie automobile bénéficiait d'une économie florissante³², une perte substantielle de sa part de marché canadien au profit des deux autres Grands. Ce désir d'éviter à tout prix une grève devint probablement encore plus fort à partir de la signature du Pacte de l'automobile qui engendra une rationalisation de la production. Comme chaque usine était dorénavant spécialisée dans la production de quelques types de modèles ou de quelques types de pièces, les établissements d'une entreprise américaine étaient dorénavant dépendants des établissements canadiens et inversement. Une grève par exemple dans une seule usine de garniture de Ford Canada aurait pu affecter les activités de plusieurs usines canadiennes et américaines de Ford. Ford risquait ainsi de perdre au profit de GM et Chrysler à la fois sa part du marché canadien et américain. A l'instar de la négociation type «nationale», le pouvoir de négociation binationale des TUA résidait donc selon nous, dans la compétition entre les Trois Grands en situation d'oligopole. Une compétition telle que ces compagnies, plutôt que de contrer le syndicat par une coopération patronale interentreprise³³, auraient préféré laisser les TUA uniformiser les conditions de travail à travers l'Amérique du Nord. Cette uniformisation était en effet désirée par les Trois Grands, puisqu'aucun d'entre eux ne pouvait dès lors bénéficier de coûts de travail inférieurs et d'une compétitivité supérieure. L'uniformisation des conditions de travail servait également aux dirigeants patronaux pour acheter des droits de direction alors que le contexte d'opulence de l'époque leur accordait une grande capacité de payer. A l'instar de la négociation type nationale³⁴, la négociation type binationale leur permettait d'échanger des avantages

32. A l'époque, une personne achetant une voiture demeurait environ neuf ans consommateur à la même compagnie. Conséquemment, si le client ne pouvait acheter «sa marque» en raison d'une grève chez la compagnie, il achetait une automobile d'une firme concurrente et la compagnie perdait alors non pas une seule vente mais plusieurs, étalées sur un certain nombre d'années.

33. Notons qu'il y a déjà eu une collaboration entre les Trois Grands durant les négociations de 1955 et 1958. Cette collaboration a constitué en 1955 en un simple échange d'informations mais s'est intensifiée aux négociations suivantes pour devenir des négociations parallèles avec l'établissement d'un front commun patronal contre les TUA. McPHERSON, E.H., «Cooperation Among Auto Managements in Collective Bargaining», (1960) 11:7 Labour Law Journal 607.

34. Sylvie CAMPBELL et Marcel PÉPIN, «Étude sur le «Pattern bargaining» ou négociation type dans l'industrie de l'automobile nord-américaine», monographie 18, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1988, pp. 60-62.

financiers contre une conservation de leurs prérogatives. Enfin, la négociation binationale leur permettait de standardiser certaines clauses à l'échelle des établissements nord-américains, amenant ainsi une plus grande facilité d'administration.

La volonté des parties d'uniformiser les conditions de travail comme condition à la réalisation d'une négociation binationale est mise en valeur avec les événements des années 1980. La fin des négociations binationales pendant cette période concorde effectivement avec l'absence de ces conditions. Du côté de l'employeur, la volonté de négocier binationalement pour des raisons stratégiques est devenue absente dans le contexte de la récession. Les Trois Grands ne désiraient plus avoir des coûts uniformes, ni conserver leurs prérogatives patronales en échange d'avantages financiers. Ils préféraient au contraire, faire participer les travailleurs à la gestion de l'entreprise et procéder à des coupures de coûts. De plus, le contexte économique défavorable a rendu moins capital l'achat de la paix industrielle visant à éviter une perte substantielle de part de marché au profit des deux autres Grands.

Du côté syndical, les objectifs de négociation n'étaient plus semblables entre les TUA canadiens et américains en raison de facteurs idéologiques et culturels. Aux États-Unis, les modifications stratégiques sur l'orientation de la négociation collective et sur le nouveau rôle de collaborateur du syndicat furent vues par les dirigeants syndicaux comme des percées innovatrices et des victoires. Au Canada, les concessions furent toujours interprétées comme un recul temporaire, et les approches participatives ainsi que les nouvelles formes d'organisation du travail, comme un moyen de miner le pouvoir du syndicat. La campagne anti-concession organisée peu avant les négociations de 1982 montre d'ailleurs à quel point les dirigeants canadiens étaient opposés à l'idéologie américaine. Or, si l'on se réfère à l'exemple de la CES créée en Europe en réponse à un besoin d'une centrale syndicale internationale non divisée sur des questions idéologiques, l'unité idéologique ne serait-elle pas une des conditions primordiales à la négociation transnationale? De plus, le contexte de l'époque a rendu plus difficile l'abandon des intérêts respectifs des TUA canadiens et américains au profit d'un gain commun. Les exigences que demandaient les TUA américains aux TUA canadiens pour conserver des conditions uniformes à travers les États-Unis et le Canada n'étaient pas du tout les mêmes que celles demandées par les TUA canadiens à leurs

collègues américains durant les années 70. Durant cette période, la solidarité binationale résultait en une augmentation salariale de part et d'autre de la frontière. Durant les années 80, les efforts que demandaient les TUA américains à la branche canadienne pour demeurer un syndicat uni, exigeaient des TUA canadiens d'importantes diminutions de conditions de travail³⁵. Une exigence d'autant plus inacceptable pour les travailleurs canadiens que l'attraction exercée par les taux de salaire et les conditions de travail supérieures aux États-Unis était un des premiers facteurs ayant incité les TUA canadiens -et la plupart des branches canadiennes- à maintenir au cours des années leur affiliation au syndicat international³⁶. A l'instar des expériences de dialogue sectoriel d'entreprise européen, les TUA montrent donc que le manque de solidarité internationale causée par une récession suscite un obstacle important à la négociation transnationale.

Le fossé idéologique s'est creusé encore plus avec la divergence de culture syndicale politique canadienne et américaine, cause importante de la scission de nombreux syndicats internationaux³⁷. Accru par le manque de sympathie du public aux États-Unis³⁸, l'isolement politique dans lequel ont été plongés les TUA américains contrastait avec l'appui

35. Harry C. KATZ, «New developments in Union Structure in the U.S. Auto Industry» dans Industrial Relations Research Association Series, Proceedings of the 39th Annual Meeting, New York, December 28-30 1986, pp. 116-117.

36. John CRISPO, International Unionism, a Study in Canadian-American Relations, Toronto, McGraw-Hill Company of Canada Limited, 1967, p. 27.

37. Supra, pp. 53-54.

38. En effet, l'importante marge aux États-Unis -environ 40%- entre les salaires des employés de l'automobile et ceux des autres travailleurs de l'industrie manufacturière signifiait que les TUA pouvaient, même en faisant d'importantes concessions, gagner beaucoup plus que ce qu'ils auraient obtenu dans d'autres emplois. Au Canada, au contraire, la marge entre les niveaux de salaire de l'industrie automobile et des autres industries n'était que de 20%, une proportion équivalant à l'écart moyen dans les autres pays producteurs d'automobiles. De plus, les réactions des TUA canadiens face aux fermetures d'entreprise eurent la sympathie du public. Celui-ci reconnut que les travailleurs ne se battaient pas seulement pour eux-mêmes mais également pour le bien-être de la communauté.

du gouvernement canadien aux TUA canadiens et l'implication politique de ces derniers³⁹. La divergence de culture politique s'est aussi reflétée dans le nationalisme canadien et américain. Lors des négociations de 1979 avec Chrysler, le directeur régional canadien de l'époque, Bob White, rejeta la recommandation du gouvernement américain d'accepter les offres. Monsieur White refusait de se faire dicter les termes d'une convention collective par un gouvernement étranger. Fréquemment répété, le message des dirigeants canadiens était clair: les Canadiens doivent prendre leurs responsabilités sur les décisions portant sur les concessions⁴⁰. De plus en plus accru par la confiance grandissante des TUA canadiens en leurs propres moyens⁴¹, le nationalisme canadien amena un mouvement de résistance qui contrastait avec les effets de l'appel au nationalisme lancé par les TUA américains. Les concessions étaient vues par les travailleurs américains comme une mesure de patriotisme permettant de redonner le prestige aux grandes compagnies américaines internationales et de redorer le blason des États-Unis dont la domination mondiale était auparavant incontestée. L'ensemble de ces divergences culturelles aura contribué à renforcer le mouvement de concessions aux États-Unis et celui de résistance au Canada, précipitant la fin des

39. C'est ainsi que lors de la négociation des TUA en 1979 avec Chrysler, le gouvernement Reagan accorda une subvention à Chrysler sous condition que le syndicat accepte des concessions supplémentaires. Au Canada, au contraire, Chrysler subissait des pressions gouvernementales pour garantir un certain nombre d'emplois aux Canadiens.

40. Ce patriotisme s'inscrit d'ailleurs dans le courant nationaliste présent à travers le Canada depuis les années 1970. Le mouvement est considéré comme une des causes ayant contribué au déclin du syndicalisme international nord-américain. Colin J. DAWES, The Relative Decline of International Unionism in Canada Since 1970, Research Essay Series No. 19, Industrial Relations Centre Queen's University at Kingston, 1987, p. 39.

41. Cette confiance est due à deux facteurs principaux. De un, les victoires successives obtenues par les TUA canadiens enlevaient un des avantages de faire partie d'un syndicat international, soient l'expérience et les ressources que pouvait apporter le syndicat à la branche canadienne. De deux, la structure même des TCA canadiens, voire la présence du Conseil canadien, aura permis la mobilisation et la coordination des activités des militants. Ces derniers auraient autrement été isolés au niveau local comme ce fut le cas aux États-Unis où les TUA ne bénéficiaient pas d'une telle instance. Forum de discussions, le Conseil a également mis un frein à la démobilisation associée à la bureaucratisation et au contrôle croissant des dirigeants, deux phénomènes que connurent les TUA américains.

négociations binationales.

En terme strictement transnational, nous affirmerions donc que la négociation transnationale dans l'industrie automobile a, sans toutefois disparaître, subi une importante mutation. Il y avait auparavant cinq formes de négociation transnationale: négociation-cadre interprovinciale, négociation type interprovinciale, négociation-cadre binationale, négociation type binationale et négociation en cartel binationale. Depuis la scission du syndicat, l'industrie automobile nord-américaine n'est plus caractérisée que par deux des formes de négociation transnationale présentes auparavant, la négociation-cadre et la négociation type interprovinciales. La volonté des parties de négocier binationalement n'est plus. Fonction de la situation oligopolistique de l'employeur, du contexte économique, des caractéristiques même du système de production fordiste (tâches répétitives, travailleurs non polyvalents, innovations technologiques peu fréquentes et répandues rapidement dans toute l'industrie) et de la similitude des priorités de négociation des branches canadienne et américaine, les avantages des parties à négocier binationalement ne sont dorénavant plus présents.

Si l'on considère la négociation type de façon très large, il y a encore malgré tout, une certaine forme de négociation type binationale. Parce que ce sont les mêmes multinationales aux États-Unis et au Canada, un certain échange d'information et une influence des négociations au sein de l'industrie automobile ont nécessairement lieu. Cette influence ne pourrait toutefois être aussi intense qu'auparavant. Par contre, la négociation coordonnée binationale, qui n'exige pas une structure syndicale internationale, permettrait d'intensifier une telle influence. Le retour pour la première fois depuis la scission des TUA de la simultanéité des négociations entre les TUA et les TCA dans l'industrie automobile en 1990 est déjà une première condition en ce sens. La guerre froide est terminée et, sans souhaiter une fusion, les deux syndicats désirent resserrer les liens et partager leurs informations⁴². Mais réserve il y a: si les divergences des modèles de relations de travail américains et

42. Michelle LALONDE, «Chrysler opens talks with veiled threat», The Globe and Mail, 27 juillet 1990, p. A5; M. LALONDE, op. cit., note 26; Gord McLAUGHLIN, «Labor pains adapt or face extinction», The Financial Post Magazine, avril 1993, p. 26.

canadiens ont provoqué l'arrêt de la négociation type binationale (au sens strict du terme), il est encore moins évident que la négociation coordonnée, plus intégrative que la négociation type, se réalise.

II CONTENU DES CONVENTIONS COLLECTIVES

L'objectif de cette section n'est pas de démontrer par une analyse comparative des conventions collectives de GM, Ford et Chrysler, la présence des diverses formes de négociation collective dans l'industrie automobile. Objet d'un second mémoire, nous laisserons à d'autres le soin d'effectuer une telle recherche. Il s'agit ici plutôt d'apporter certains exemples de clauses dans le but unique d'illustrer chacune de ces formes⁴³.

A) LA NÉGOCIATION-CADRE INTERPROVINCIALE

Afin d'illustrer la négociation-cadre interprovinciale, prenons l'exemple du contrat cadre de GM Canada⁴⁴ et de la convention locale des TCA section 1163 (Boisbriand) conclus lors des dernières négociations de 1990. Le Tableau 5 illustre la répartition des matières entre la convention cadre et la convention locale.

43. Seule, la négociation cadre binationale ne sera pas représentée. En effet, nous n'avons pu, malgré la bonne volonté du Centre de documentation des TCA à Toronto, obtenir les conventions collectives de Chrysler d'avant les années 80. Ces documents sont des archives non accessibles pour les TCA et ne peuvent être consultés qu'au «Reuther Archive» aux États-Unis.

44. La convention générale couvre sept sections locales des TCA réparties au Québec et en Ontario. Il s'agit des sections locales numéro 1163 (Boisbriand), 222 (Oshawa), 1973 (Trim Plant, Windsor), 1973 (Transmission Plant, Windsor), 199 (St-Catharines), 303 (Scarborough), 27 (London).

TABLEAU 5 Répartition des matières entre le contrat cadre⁴⁵ et la convention locale à l'usine de Boisbriand - 1990.

Partie de la convention collective	Matières
Contrat cadre	<ol style="list-style-type: none"> 1. But de la convention 2. Définitions 3. Reconnaissance syndicale 4. Droits de la direction 5. Grèves, arrêts de travail et lock-out 6. Sécurité syndicale et retenue de la cotisation 7. Représentation syndicale 8. Règlement des griefs 9. L'ancienneté 10. Les permis d'absence 11. Les heures de travail 12. Les jours de congé 13. Les salaires 14. Les vacances 15. L'apprentissage 16. Dispositions diverses
Convention locale	<ol style="list-style-type: none"> 1. relative à l'ancienneté 2. relative aux salaires 3. générale: accident au travail erreur dans le salaire délégués syndicaux quart de travail travail supplémentaire

Sources: Convention générale entre General Motors du Canada et le Syndicat des travailleurs canadiens de l'automobile, sections locales 27, 199, 222, 303, 636, 1163, 1973. Convention locale entre GM du Canada et section locale 1163, TCA. Cité dans: HÉBERT, G., Traité de négociation collective, Boucherville, Gaëtan Morin, 1992, p. 664.

45. Notons que l'entente cadre comprend également des ententes collectives supplémentaires (Documents A, B, C, D, F, G) portant respectivement sur le régime de rentes, régime d'assurance-groupe sur la vie et invalidité, régime de prestations supplémentaires de chômage, d'indemnités de départ et de prestations automatiques pour semaines réduites, régime de sécurité du revenu et d'indemnisation pour départ volontaire, régime canadien de services juridiques TCA-GM, et régimes d'assurance des soins de santé. Ces conventions ne sont cependant pas soumises au mode de règlement des griefs établi dans l'entente cadre.

Attardons-nous à deux sujets particuliers: les jours de congé, parce que la disposition nous permettra de voir comment les parties adaptent un contrat interprovincial à des lois provinciales différentes sur les normes minimales du travail; le salaire, parce qu'il s'agit d'un sujet faisant l'objet à la fois du contrat cadre et du contrat local et qui consiste en un des trois éléments-clés caractérisant le contrat fordiste de travail depuis 1948⁴⁶.

Les employés ont droit à une semaine de congés fériés et payés durant la période des fêtes (24 décembre au 1er janvier), deux jours à Pâques (Vendredi Saint et lundi de Pâques, deux jours pour la fête de la Reine (vendredi précédant la fête de la Reine et le jour de fête), deux jours pour la fête du Canada (vendredi précédent la fête ou le lundi suivant et le jour de fête) et deux jours pour la fête du travail (vendredi précédant la fête du travail et le jour de fête)⁴⁷. Ces dispositions sont conformes et supérieures à celles exigées par le Employment Standards Act de l'Ontario et la Loi sur les Normes du travail du Québec⁴⁸. Comme le Québec exige en vertu de la Loi sur la fête nationale⁴⁹ que le 24 juin soit un jour férié et chômé, le congé du vendredi précédant la fête de la Reine est remplacé, pour l'établissement de Boisbriand, par un congé le jour du 24 juin. De cette façon, l'ensemble des établissements ont le même nombre de dispositions et ce, en respectant les lois provinciales.

46. Supra, pp. 96-97.

47. GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITÉE et TCA, Convention générale, 11 octobre 1990, article 90. Notons que pour la deuxième année de l'application de la convention collective, une journée de congé supplémentaire est ajoutée (23 décembre).

48. En vertu du code ontarien, les jours congés et fériés sont les suivants: le Jour de l'An, le Vendredi Saint, la fête de la Reine, la fête du Canada, la fête du travail, l'Action de Grâces, Noël et le 26 décembre. Employment Standards Act, L.R.O. 1990, c. E-14, articles 25 (2) et 1(1). En vertu du code québécois, les jours suivants sont des jours fériés et chômés: 1er janvier, Vendredi Saint ou lundi de Pâques, le lundi qui précède le 25 mai (Fête de la Reine), le 1er juillet si cette date tombe un lundi (le lundi précédant le 1er juillet si cette date tombe un mardi, mercredi ou jeudi, ou le lundi suivant le 1er juillet si cette date tombe un vendredi, samedi ou dimanche), le 1er lundi de septembre (fête du travail), le deuxième lundi d'octobre (Action de Grâces) et le 25 décembre (Noël). Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1. articles 59.1 et 60.

49. L.R.Q., c. F-1.1, article 2.

Quant au salaire, le système formel d'attribution des salaires tel qu'établi dans les contrats cadres par les TUA depuis 1948 demeure encore présent au Canada dans la convention collective de 1990. Les deux composantes salariales, soient l'enrichissement annuel (AIF) et l'indexation du coût de la vie (COLA), sont effectivement présentes. Des augmentations salariales annuelles de 3%, 2%, 2% sont respectivement accordées pour les années 90-91, 91-92, 92-93⁵⁰. On retrouve par ailleurs deux formules d'indexation du salaire au coût de la vie. La première forme est l'intégration dans le salaire d'un montant de 1.67\$ déduit de l'allocation du coût de la vie de 1.72\$ effectif immédiatement avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Le deuxième type d'indexation est une indemnité non intégrée dans le salaire mais qui sera comprise dans la paie des vacances et des divers jours de congés accordés dans la convention. Cette indemnité est ajustée à chaque trois mois. Pour le premier trimestre, 0.05\$ est ajouté -mais non intégré- au taux horaire; pour le second trimestre, un ajustement à la hausse ou à la baisse de 0.01\$ de l'heure pour chaque variation d'un dixième de point de la moyenne trimestrielle de l'indice des prix à la consommation ou IPC (1981=100) est prévu. Pour les dix autres trimestres, l'ajustement à la hausse ou à la baisse est de 0.01\$ de l'heure pour chaque variation de 0.073 de la moyenne de l'IPC(1986=100)⁵¹.

Les dispositions salariales cadres sont complétées par des dispositions locales. Celles-ci ne touchent d'aucune façon le COLA et l'AIF déterminés dans la convention cadre. En fait, les dispositions salariales locales sont très restreintes; elles concernent le salaire que devra recevoir l'employé transféré temporairement et l'employé transféré de façon permanente dans une classification autre que la sienne⁵².

50. GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITÉE et TCA, Convention générale, 11 octobre 1990, articles 99-100.

51. GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITÉE et TCA, Convention générale, 11 octobre 1990, articles 101-107, document no. 10.

52. GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITÉE BOISBRIAND et TCA section locale 1163, Convention locale, 15 octobre 1990, articles 2.01-2.08.

B) LA NÉGOCIATION TYPE INTERPROVINCIALE

Comme la négociation-cadre interprovinciale s'effectue conjointement avec la négociation type interprovinciale, il est intéressant de s'attarder sur une clause faisant l'objet du *pattern bargaining*. Le salaire étant l'une des dispositions les plus importantes justifiant la négociation type, les dispositions salariales du contrat cadre de GM Canada et de la convention cadre de Ford Canada conclus en 1990 ont été comparées. Il serait ici inutile de décrire les dispositions salariales de la convention cadre de Ford: ce serait répéter exactement les propos écrits précédemment sur les dispositions salariales de la convention cadre de GM. En tout point, autant au niveau de l'enrichissement annuel, de la période d'ajustement de l'AIF que du niveau d'ajustement de l'AIF, les dispositions de Ford sont identiques à celles de GM. Il s'agit, si l'on peut s'exprimer ainsi, d'un contrat uniforme, d'une copie de la convention de GM⁵³. L'annexe VII montre d'ailleurs l'effet du *pattern bargaining* interprovincial au cours des années: GM Canada et Ford Canada ont toujours eu exactement les mêmes salaires horaires de base. Malgré une différence de quelques sous, les taux horaires chez Chrysler montrent également une influence évidente du *pattern*.

Certes, le maintien du système fordiste a facilité jusqu'à aujourd'hui, la similitude des conditions monétaires. Mais est-ce là une condition absolument nécessaire pour une négociation type interprovinciale? Posons la question autrement: dans l'hypothèse où avec la mise en vigueur de l'ALENA, les TCA seraient contraints d'adopter un régime de relations de travail «anti-fordiste», la négociation type interprovinciale deviendrait-elle impossible? L'exemple américain peut à ce sujet nous servir de piste de réponse. A première vue, il est évident que le mouvement général aux États-Unis vers l'assouplissement des conventions collectives et l'instauration d'un système de rémunération lié aux bénéfices rendent plus difficile l'uniformisation des conditions de travail. Il demeure que l'érosion de la négociation type ne semble pas faire l'unanimité parmi ceux qui se sont intéressés au problème. Alors que plusieurs estiment que le déclin de la négociation type dans les

53. FORD MOTOR COMPANY OF CANADA LIMITED and CAW, Agreement, September 24, 1990, articles 21.01 - 21.03, lettre d'entente pp. 379-381.

industries américaines est temporaire, en réponse à une situation économique anormale⁵⁴, d'autres croient que le régime de concessions aurait mené à une disparition permanente de la négociation type et de la négociation-cadre au profit des négociations par établissement⁵⁵. Se basant sur la dispersion des salaires, certains⁵⁶ affirment que les procédures de négociation ont peut-être glissé vers une certaine décentralisation mais que ce changement n'impliquerait pas forcément des résultats différents quant au contenu des négociations. On observerait au contraire une similitude des salaires et même pour certaines industries un accroissement de cette uniformité. En transposant ces constats au Canada, le maintien d'un système de relations de travail fordiste comme condition nécessaire à la poursuite de la négociation type interprovinciale serait somme toute, une affirmation contestable.

C) LA NÉGOCIATION TYPE BINATIONALE

La négociation type binationale sera illustrée par les dernières conventions collectives en vigueur chez GM avant l'émergence des deux modèles divergents de relations de travail entre les États-Unis et le Canada. Aux clauses salariales et de congés fériés de la convention cadre de GM Canada de 1979, seront juxtaposées les dispositions correspondantes de la convention cadre de GM États-Unis de 1979. La parité salariale est en effet le sujet qui caractérise le mieux la négociation binationale dans l'industrie automobile, non seulement par l'importante similitude économique qu'elle représente mais également par l'importante bataille -la plus grande dans l'histoire des TUA avec une grève internationale- qu'a menée le syndicat pour l'obtention des premiers salaires uniformes en 1972. L'étude des congés fériés et payés s'avère aussi très intéressante puisqu'il existe là un important fossé entre la législation américaine et canadienne.

54. Voir pour une revue de la littérature, Kathryn READY, «Is Pattern Bargaining Dead?», (1990) 43:2 Industrial and Labor Relations Review 272.

55. Audrey FREEDMAN et William E., FULMER, «Last Rites for Pattern Bargaining», (1982) 60:2 Harvard Business Review 30.

56. K.J. READY, loc. cit., note 54, 272.

La convention cadre de GM Canada de 1979 comprend une augmentation générale pour la première année qui varie de 6.6% à 5.3% selon les classifications. Pour les deux autres années, une augmentation de 2% est accordée quelle que soit la classification⁵⁷. Quant au COLA, il est établi en fonction de l'indice des prix à la consommation combiné, c'est-à-dire un indice artificiel fabriqué à partir d'une moyenne des indices des prix à la consommation canadien et américain⁵⁸. Il est opportun à ce sujet de rapporter la disposition suivante qui assure aux TUA canadiens et américains la parité salariale:

«...the parties recognize the possibility that the official price index of either country may vary from the Combined Consumer Price Index during the period of this and subsequent agreements; and, as part of the consideration for establishing the Combined Consumer Price Index, the parties agree they will not seek any change in wages, benefits or any other term or condition of employment by reason of any differences in the movement in the official price index in either the United States or Canada as compared to the movement of the Combined Consumer Price Index established herein.»⁵⁹

Comme dans la convention collective cadre de GM Canada 1990, le COLA est présenté sous deux formes: un montant de 1.32\$ est intégré au salaire lors de la signature de la convention collective alors qu'un autre montant, calculé en fonction de la variation de l'IPC combiné, est ajouté à la hausse ou à la baisse au taux horaire et est inclus dans le paiement des vacances et de divers congés accordés dans la convention collective. Ajusté à tous les trois mois, ce montant est de 0.04\$ pour le premier trimestre de la mise en vigueur de la convention collective et pour les huit subséquents, de 0.01\$ de l'heure pour chaque variation de trois dixième de point de la moyenne trimestrielle de l'IPC. Aux trois derniers trimestres,

57. GENERAL MOTORS OF CANADA LIMITED and UAW, Master agreement, October 3, 1979, articles 99-100.

58. GENERAL MOTORS OF CANADA LIMITED and UAW, Master agreement, October 3, 1979, article 101 parag. 2, document no. 10

59. GENERAL MOTORS OF CANADA LIMITED and UAW, Master agreement, October 3, 1979, article 101.

l'ajustement est de 0.01\$ de l'heure pour chaque variation de 0.23 de l'IPC⁶⁰.

La convention collective de GM aux États-Unis est identique à celle du Canada quant à l'AIF. Une clause additionnelle est cependant ajoutée pour le calcul des primes au rendement. Il s'agit d'une disposition qui souligne déjà le début des divergences d'idéologie entre les TUA américains et canadiens. Quant au COLA, le montant intégré au salaire est le même, soit 1.32\$. Le COLA non intégré diffère cependant: le montant ajouté pour le premier trimestre est de 0.05\$ par heure, soit un sous de plus que celui accordé dans la convention cadre canadienne. Les montants alloués durant les autres trimestres sont identiques à ceux de la convention du Canada.

Au niveau des congés fériés et payés, il importe de se poser la question suivante: la protection individuelle des travailleurs américains, beaucoup moins grande que celle des travailleurs canadiens en vertu du Fair Labor Standards Act, a-t-elle créé un pouvoir de négociation moins grand et conséquemment un contenu moins intéressant que le pendant canadien? D'aucune façon. Alors que la loi américaine ne contient aucune disposition sur le sujet et que la LNT permettait à l'époque six congés fériés⁶¹, les conventions collectives américaines et canadiennes contiennent le même nombre de jours fériés. Les dates des congés aux États-Unis diffèrent toutefois en fonction des coutumes du pays⁶². Il demeure que les congés de la période des fêtes correspondent exactement aux dates de celles de la

60. GENERAL MOTORS OF CANADA LIMITED and UAW, Master agreement, October 3, 1979, article 104.

61. Ce n'est qu'à partir de 1990 que la Loi sur les normes du travail a exigé sept congés fériés et payés en incluant dans la liste, le 1er juillet.

62. La convention collective américaine contient les congés fériés et payés suivants: l'Action de Grâces et le jour suivant, le «Sunday», la période des fêtes (du 24 décembre au 1er janvier), le Vendredi Saint, le Jour des Morts, la fête de l'indépendance et la fête du travail. Sont accordés dans la convention canadienne comme jours de congés fériés et payés l'Action de Grâces, le «Sunday», la période des fêtes (du 24 décembre au 1er janvier), le Vendredi Saint, le jour précédant la fête de la Reine et le jour de fête, la fête du Canada et la fête du travail. GENERAL MOTORS CORPORATION and UAW, Agreement, September 14, 1979, p. 133, parag. 203; GENERAL MOTORS OF CANADA LIMITED and UAW, Master agreement, October 3, 1979, article 90.

convention canadienne. De plus, une journée de congé supplémentaire allouée lors de la deuxième année de l'application de la convention collective (1980) est prévue dans les conventions collectives canadiennes et américaines⁶³. Les TUA américains auraient-ils usé d'arguments de comparaison et se seraient-ils laissés influencés par les Canadiens lors de leurs congrès internationaux? Ce que nous pouvons à tout le moins affirmer, c'est que la convention collective aura indubitablement joué le rôle d'unificateur entre la Loi sur les normes du travail et le Fair Labor Standards Act.

63. GENERAL MOTORS OF CANADA LIMITED and UAW, Master agreement, October 3, 1979, article 90; GENERAL MOTORS CORPORATION and UAW, Agreement, September 14, 1979, p. 133, parag. 203.

CONCLUSION

Le présent mémoire a voulu faire mieux comprendre le phénomène de la négociation transnationale au moyen de volets théorique et pratique. Ceux-ci auront permis respectivement d'établir une typologie de la négociation transnationale et d'illustrer, à l'aide d'un cas, certaines formes de négociation transnationale.

La typologie a été élaborée sur la base des littératures européenne et nord-américaine qui font référence à des concepts et à des contextes économiques et législatifs différents. En fonction de deux critères, soient l'objet et la structure des négociations, quatre types de négociation transnationale (A, B, C, D) ont été dégagés. Le type A fait référence aux négociations ayant un seul lieu de discussion et ayant pour objet les politiques sociales; le type B consiste dans les divers processus d'influence dont l'objet vise les politiques sociales; le type C englobe les négociations se manifestant à un seul lieu de discussion et dont l'objet porte sur les conditions de travail monétaires et/ou normatives; le type D inclut différents processus d'influence visant l'établissement de conditions de travail monétaires et normatives. Dans la réalité, les formes de négociation qui se rapprochent le plus du type A sont les dialogues sociaux interprofessionnel et sectoriel. Le type B pourrait être illustré par un procédé d'harmonisation des législations sociales nord-américaines. Le type C fait référence à la négociation collective transnationale centralisée, soit le dialogue social d'entreprise, le contrat uniforme, la négociation stricte et la négociation-cadre. Enfin, les formes de négociations collectives transnationales décentralisées telles la négociation coordonnée et la négociation type, représentent le type D.

Les formes de négociation nord-américaines retrouvées dans les types C et D peuvent être placées sur un continuum intégratif en commençant par la forme la plus centralisée (contrat uniforme binational) jusqu'à la moins centralisée (négociation type interprovinciale). Quant aux formes de négociation européennes comprises dans les types A et C, elles peuvent être classifiées sous trois catégories, la première étant la plus centralisée (dialogue social interprofessionnel) et la troisième, la plus décentralisée (dialogue social d'entreprise et négociation articulée).

Outre l'élaboration de la typologie, le volet théorique nous a permis de cerner certaines conditions favorables à l'émergence de la négociation collective transnationale. En Europe, l'intégration économique engendrée par la CEE facilite certes, l'uniformité des conditions de travail entre les pays. Cependant, la présence de nombreux obstacles a provoqué plusieurs échecs d'expériences de négociation transnationale. Mentionnons les principales difficultés: manque d'uniformité législative entre les pays; faiblesses et difficultés organisationnelles syndicales; manque de solidarité internationale chez les travailleurs particulièrement en ce qui concerne la grève internationale. La plus grande difficulté provient de la grande réticence de la part des acteurs sociaux mêmes. Les syndicats nationaux craignent de perdre leur autonomie. L'employeur désire éviter toute menace de grève internationale et toute contrainte provenant d'une plus grande centralisation.

En Amérique du Nord au contraire, plusieurs conditions d'ordre juridique, économique, organisationnel et politique, favorisent la négociation transnationale. De façon plus précise, énumérons ici les déterminants responsables du succès de ce genre d'expériences: similitude des contextes juridiques canado-américains; présence d'un même syndicat de part et d'autre de la frontière; présence d'un même marché de produit et d'un chevauchement des marchés du travail; désir de l'employeur d'éviter une compétition entre entreprises sur les coûts de travail; volonté syndicale d'étendre sa structure de négociation face à la croissance de grandes corporations et de la centralisation des prises de décisions. A cela s'ajoutent la volonté patronale de centraliser ses prises de décision face à un syndicat qui centralise ses pouvoirs; les préférences de leaders syndicaux au sommet de la structure syndicale vis-à-vis la centralisation; le plus grand pouvoir syndical créé par la possibilité d'une grève à grande échelle. Selon nous, la forme de négociation binationale la plus apte à se développer en Amérique du Nord serait la négociation coordonnée binationale. Celle-ci pourrait, dans le contexte actuel du déclin du syndicalisme américain international, permettre une harmonisation des conditions de travail Canada - États-Unis sans la présence d'une structure syndicale internationale. Au niveau interprovincial, la négociation type semblerait la plus prometteuse puisqu'elle consiste en la forme centralisée la plus flexible. Même en supposant un contenu strictement normatif, l'Europe ne pourrait selon nous, bénéficier de la flexibilité de la négociation type pour mieux réussir ses expériences de négociation transnationale au niveau de l'entreprise.

Le second volet du mémoire aura permis de comprendre le fonctionnement et la raison des diverses formes de négociation transnationale pratiquées dans l'industrie automobile. Jusqu'au début des années 80, cinq formes de négociation étaient pratiquées: négociation cadre interprovinciale, négociation type interprovinciale, négociation cadre binationale, négociation type binationale et de façon ponctuelle, négociation en cartel binationale. Cette prolifération de formes de négociation transnationale s'explique par la présence jusqu'au début des années 80, de facteurs structurels, économiques, législatifs et stratégiques favorables à la négociation transnationale. En terme structurel, les particularités et le profil du syndicat et de l'industrie automobile nous font connaître en effet une industrie oligopolistique qui est majoritairement syndiquée et dominée par un seul et fort syndicat (jusqu'avant la scission des TUA). Caractérisée par des produits et une technologie standards, cette industrie est principalement constituée des Trois Grands dont les filiales sont réparties à travers l'Ontario, le Québec et les États-Unis. Les événements historiques révèlent au niveau économique que l'industrie automobile nord-américaine était jusqu'en 1979 florissante avec une situation d'emploi favorable pour les travailleurs, une grande capacité de payer de la part des Trois Grands et une compétition limitée du prix du produit. Le contexte législatif nord-américain fait ressortir la similitude des régimes collectifs de relations de travail au Canada et aux États-Unis sans omettre l'importante intégration économique nord-américaine. Une intégration qui s'était déjà réalisée avant même l'Accord de libre-échange notamment dans l'industrie automobile avec la signature du Pacte de l'automobile. En terme stratégique, la volonté des TUA et des Trois Grands de négocier de façon binationale et interprovinciale était également présente. On parle d'avantages mutuels. Pour l'employeur, la négociation transnationale permettait d'éviter à tout prix une grève, de s'assurer qu'aucun des Trois Grands ne soit favorisé par un coût de travail inférieur, d'acheter des prérogatives patronales en échange d'une uniformisation des conditions de travail et d'avoir une plus grande facilité d'administration. Pour le syndicat, la négociation binationale assurait aux travailleurs américains la conservation de leur pouvoir de négociation et aux travailleurs canadiens, l'obtention des mêmes conditions que les Américains. De façon générale, elle permettait un plus grand pouvoir de négociation avec la menace d'une grève internationale. Un plus grand pouvoir syndical de négociation était également assuré avec la négociation interprovinciale et ses possibilités de grève nationale. Ce désir syndical de négocier transnationalement s'est

reflété dans une solidarité binationale et interprovinciale et dans un militantisme indéniables. L'ensemble des conditions favorables à la négociation binationale et interprovinciale relevées dans la littérature nord-américaine se trouvent donc réunies dans l'expérience des négociations dans l'industrie automobile. Depuis la scission des TUA cependant, la négociation transnationale dans l'industrie automobile est restreinte à deux de ces formes: la négociation cadre et la négociation type interprovinciales. Les facteurs assurant une négociation binationale n'y sont plus. L'employeur ne désire plus uniformiser les conditions de travail en échange de l'achat de prérogatives patronales. Il préfère plutôt faire participer les travailleurs à l'administration de l'entreprise. On cherche dorénavant à différencier les produits à cause de l'intensification de la compétition internationale provoquée notamment par les importations japonaises. La situation d'abondance vécue par les Trois Grands fait place à d'importantes difficultés financières. De nombreux travailleurs sont mis à pied. Le syndicat international est scindé avec des priorités de négociation et des idéologies dorénavant divergentes de part et d'autre de la frontière. Plus grave encore, une compétition entre les établissements américains et canadiens risque d'être créée par l'Accord de libre-échange, inhibant ainsi la possibilité future d'un regain de solidarité syndicale canado-américaine. Seuls les facteurs assurant la réalisation d'une négociation interprovinciale au Canada sont demeurés depuis le début des années 80.

A la lumière de la typologie et de l'étude de cas, nous constatons que certains déterminants de la négociation transnationale peuvent être généralisés quels que soient la forme et le lieu des négociations. En Europe comme en Amérique du Nord, la négociation transnationale nécessite au minimum la présence des facteurs suivants: des systèmes juridiques nationaux semblables, une intégration économique, une organisation syndicale forte et surtout, une volonté inébranlable des acteurs syndicaux et patronaux de négocier transnationalement. Sans le désir de ces acteurs, comment pourrait-il y avoir une négociation transnationale puisque ce sont eux qui sont impliqués dans le processus même des négociations? L'exemple du projet Vredeling devrait servir de leçon à ce sujet, en Europe comme ici. Forcer les parties contre leur volonté ne mène strictement à rien. Créer par contre un contexte qui inciterait les parties ou si l'on veut, qui rendrait avantageux pour les deux parties d'adopter ce mode de négociation, serait une meilleure alternative. Un objectif difficile à réaliser lorsque l'on

remarque que certaines conditions rendant les acteurs favorables ou défavorables à la négociation transnationale sont spécifiques aux particularités mêmes des parties en cause. Les sources des divergences idéologiques et culturelles au sein des TUA ayant provoqué en partie l'arrêt de la négociation binationale dans l'industrie automobile en sont la preuve. Les déterminants assurant la réalisation de la négociation transnationale sont donc généralisables mais le contexte assurant l'émergence de ces déterminants sont spécifiques aux parties mêmes.

Notre recherche nous aura permis d'amener un apport théorique et pratique à la négociation transnationale. Néanmoins, certains points susciteront plusieurs questions. La typologie a certes permis de créer un cadre d'analyse nord-américain jusqu'alors inexistant quant à la négociation collective transnationale. Il demeure que les contextes économiques et législatifs nord-américains changent si rapidement en ce moment que la typologie ne peut se vouloir rigide parce que sujette dans le futur à des modifications potentielles. Nous pensons en particulier aux impacts sur les relations collectives de travail que suscitera l'entrée en vigueur prochaine de l'ALENA. Comment les divergences législatives du Mexique par rapport aux États-Unis et au Canada affecteront-elles les négociations collectives transnationales? Le Mexique, pays encore peu intégré économiquement au Canada, incitera-t-il ses dirigeants patronaux et syndicaux à négocier subitement des accords collectifs avec leurs homologues canadiens? La négociation transnationale se verra-t-elle défavorisée ou adoptera-t-elle de nouvelles formes encore non présentes en Amérique du Nord? Dans un avenir très proche ces questions se poseront inévitablement si l'on veut compléter les différents types de négociation de la typologie ou du moins, reconfirmer leur pertinence.

Quant à l'étude de cas, une analyse systématique du contenu normatif et monétaire des conventions collectives des Trois Grands pourrait faire davantage saisir les mutations de la négociation collective transnationale dans l'industrie automobile. De plus, l'étude de cas pourrait peut-être faire l'objet d'une recherche plus exhaustive lorsque l'ALENA sera mis en vigueur. Tout dépend de l'ampleur de l'impact de l'Accord sur les relations industrielles, une question à laquelle seule, le proche avenir donnera peut-être réponse.

Quoiqu'il arrive au niveau législatif, politique, social ou économique dans les prochaines années, il demeure que la négociation collective transnationale ne peut être définie sous une seule forme et que l'Amérique du Nord a connu, avec l'industrie automobile, des expériences réussies de formes diversifiées de négociation transnationale.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

ALTSHULER, A, M. ANDERSON, D. JONES, D. ROOS et J. WOMACK, Quel avenir pour l'automobile?, Paris, Rapport de M.I.T., Éd. Daniel Roos, Alain Altshuler, 1985, 342 p.

AUBRY, M., Pour une Europe sociale, Rapport au ministère du Travail de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Documentation française, Paris, 1989, 97 p.

BEAUMIER, G., Le libre-échange nord-américain: le facteur maquiladora, Ministre des Approvisionnements et Services Canada, Service de recherche, décembre 1990, 10 p.

BEIGIE, C.E., The Canada - U.S. Automotive Agreement: An Evaluation, Canadian-American Committee, Montréal, 1970, 171 p.

BELL, N.H., Rapport du groupe d'étude sur l'industrie canadienne de l'automobile, Ottawa, Ministère de l'Industrie et du Commerce, 1978, 15 p.

BERNIER, J., «Un marché, deux systèmes de relations de travail - le libre-échange Canada-États-Unis et les relations du travail à la lumière de l'expérience du marché commun européen», dans P.J. HAMEL (dir.), Un marché, deux sociétés? 2ème partie, libre-échange: aspects socio-économiques, Les Cahiers scientifiques no 51, Montréal, ACFAS, 1987, pp. 140-157.

BRUNELLE, D. et C. DEBLOCK, Canada, Mexico, and Continentalism: An Analysis of the New Parameters of Integration, (non publié), 1991, 21 p.

BRUNELLE, D. et C. DEBLOCK, Le libre-échange par défaut, Montréal, VLB éditeur, 1989, 302 p.

BRUNELLE, D. et C. DEBLOCK, Libre-échange et continentalisation: le cas du Canada, Montréal, Groupe de recherche sur la continentalisation des économies canadienne et mexicaine, 1991, 55 p.

CAIRE, G. et J. GOETSCHY, 1992 and the social dimension: european rule-making in progress?, Conférence présentée au 3ème congrès régional européen de l'International Industrial Relations Association, tenu à Bari et Naples, Italie, du 23 au 26 septembre 1991, (non publié), 35 p.

CARPENTER, W.H., et E. HANDLER, Small Business and Pattern Bargaining, Massachusetts, Babson Institute Press, 1961, 243 p.

CRISPO, J., International Unionism, a Study in Canadian-American Relations, Toronto, McGraw-Hill Company of Canada Limited, 1967, 327 p.

DAVEY, H.W., Contemporary Collective Bargaining, New Jersey, Practice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 3th Ed.. 1971, 402 p.

DESPAX, M., «Le droit comparé des conventions collectives de travail», dans G.H CAMERLYNCK (dir.), Droit du travail: négociations, conventions et accords collectifs, 2e éd., t. 7, Paris, Dalloz, 1989, pp. 139-202.

DION, G., Dictionnaire canadien des relations du travail, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1986, 993 p.

FUSS, M. et L. WAVERMAN, «The Auto Pact and the Canada - U.S.A. Free Trade Agreement», dans M. GOLD et D. LEYTON-BROWN (dir.), Trade-offs on Free Trade, The Canada - U.S. Free Trade Agreement, Toronto, Carswell, 1988, pp. 276-282.

FRIEDMAN, S., «International Union, UAW», dans Industrial Relations Research Association Series, Proceedings of the 41th Annual Meeting, New-York, December 28-30 1988, pp. 288-293.

GOLD, M. et M. HALL, Évaluation de la pratique en matière d'information et de consultation au niveau européen dans les entreprises multinationales, Dublin, Loughlinstown House, 1992, 113 p.

GROUPE D'ÉTUDE SUR L'INDUSTRIE DE L'AUTOMOBILE, Exposé de l'industrie automobile en Amérique du Nord, Ottawa, 1977, 332 p.

GUÉRIN, D., Le mouvement ouvrier aux États-Unis de 1866 à nos jours, Paris, François Maspero, 1977, 218 p.

GUÉRY, G., La dynamique de l'Europe sociale, Paris, Dunod, 1991, 297 p.

HERSHFIELD, D.C., The Multinational Union Challenges the Multinational Company, New York, The Conference Board, Report no.658, 1975, pp. 9-16.

HÉBERT, G., Traité de négociation collective, Boucherville, Gaëtan Morin, 1992, 1242 p.

HERZENBERG, S., «Union Strategy and International Restructuring in The Auto Industry», dans A. POLLACK (dir.), L'enseignement et la recherche en relations industrielles, Rapport du 27e Congrès de l'Association Canadienne des Relations Industrielles, 1990, pp. 531-544.

HOLMES, J., «Technical Change and The Restructuring of The North American Automobile Industry», dans K. CHAPMAN et G. HUMPHRYS (dir.), Technical Change and Industrial Policy, New York, Basil Blackwell, 1987, pp. 121-156.

HYCLAK, T. ET M.G. KOLCHIN, «The Drive for Autonomy by Canadian Auto Workers», dans Industrial Relations Research Association Series, Proceedings of the 41th Annual Meeting, New York, December 28-30 1988, pp. 265-293.

JOBERT, A., «La négociation collective dans les entreprises multinationales en Europe», dans G. DEVIN (dir.), Syndicalisme: dimensions internationales, ERASME, La Garenne-Colombes, 1990, pp. 313-330

KATZ, H.C., «Automobiles», dans D.B. LIPSKY et C.B. DONN (dir.), Collective Bargaining in American Industry, Lexington, 1987, pp. 13-53.

KATZ, H.C., «New developments in Union Structure in the U.S. Auto Industry» dans Industrial Relations Research Association Series, Proceedings of the 39th Annual Meeting, New York, December 28-30 1986, pp. 112-120.

KATZ, H.C., Shifting Gears: Changing Labor Relations in the U.S. Automobile Industry, Cambridge, The MIT Press, 1985, 230 p.

KATZ, H.C. et N.M. MELTZ, «Changing Work Practices and Productivity in the Auto Industry, A U.S.- Canada Comparison» dans M. GRANT (dir.), Enjeux des années 1990 pour les relations industrielles, Rapport du 26e Congrès de l'Association Canadienne des Relations Industrielles, 1989, pp. 384-396.

KELLY, M.A., «Adaptations in the structure of Bargaining» dans Industrial Relations Research Association Series, Proceedings of the 19th Annual Meeting, Madison, December 28-29 1966, pp. 290-302.

KOCHAN, T.A., Collective Bargaining and Industrial Relations. From Theory to Policy and Practice, Homewood, III., Richard D. Irwin, 1980, 523 p.

KUMAR, P. et N.M. MELTZ, «Industrial Relations in the Canadian Automobile Industry», dans R.P. CHAYKOWSKI et A. VERMA (dir.), Industrial Relations in Canadian Industry, Dryden, Toronto, 1992, pp. 39-86.

LAVIEC, J.P., Syndicats et Sociétés Multinationales, Travaux et recherches de prospective, Documentation Française, Paris, 1975, 159 p.

LIVERNASH, E.R., «Recent Developments in Bargaining Structure», dans A.E. WEBER (dir.), The structure of Collective Bargaining: Problems and Perspectives, New York, Graduate School of Business, The University of Chicago, 3th Series, 1961, 380 p.

LIVERNASH, E.R., «Special and Local Negotiations», dans J.T. DUNLOP et N.W. CHAMBERLAIN (dir.), Frontiers of Collective Bargaining, New York, 1967, 318 p.

LYON-CAEN, G. et A. LYON-CAEN, Droit social international et européen, 7e éd., Paris, Dalloz, 1991, 323 p.

MACDONALD, R.M., Collective Bargaining in the Automobile Industry, A Study of Wage Structure and Competitive Relations, New Haven and London, Yale University Press, 1963, 410 p.

MACKENZIE, H., «Free Trade and the Auto Industry», dans M. GOLD et D. LEYTON-BROWN (dir.), Trade-offs on Free Trade, The Canada - U.S. Free Trade Agreement, Toronto, Carswell, 1988, pp. 289-292.

MAGUN, S., R. SOMESHWAR, B. LODH, L. LAVALLÉE et J. PIERCE, Commerce sans frontière: Une évaluation de l'Accord de libre-échange entre le Canada et les É-U, Document No. 346, Ottawa, Conseil économique du Canada, 1988, 157 p.

MAXCY, G., Les multinationales de l'automobile, Paris, IRM, 1982, 326 p.

MINISTÈRE DES APPROVISIONNEMENTS ET SERVICES CANADA, L'accord de libre-échange Canada - É-U et l'industrie, une appréciation, Ottawa, 1988, 57 p.

MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE, L'industrie de l'automobile au Canada et au Québec, description et analyse, Québec, 1986, 104 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, Les lois du travail, les conventions collectives et le libre-échange, une première évaluation, Rapport du groupe de travail sur l'évaluation de l'impact de la libéralisation des échanges entre le Canada et les États-Unis sur les lois du travail et les conventions collectives, Québec, Gouvernement du Québec, 1988, 237 p.

NORTHRUP, H. et R. ROWAN, Multinational Collective Bargaining Attempts, Philadelphie, Industrial Research Unit, 1979, 580 p.

PERRY, R., The Future of Canada's Auto Industry, The Big Three and The Japanese Challenge, Canadian Institute for Economic Policy, 1982, 160 p.

PERUSEK, G., «The U.S. - Canada Split in the United Automobile Workers» dans Industrial Relations Research Association Series, Proceedings of the 41th Annual Meeting, New York, December 28-30 1988, pp. 272-278.

PORTELLI, H., «La confédération européenne des syndicats», dans G. DEVIN (dir.), Syndicalisme: dimensions internationales, ERASME, La Garenne-Colombes, 1990, pp. 143-156.

RAPPORT DU GROUPE D'ÉTUDE SUR L'INDUSTRIE CANADIENNE DES VÉHICULES ET DES PIÈCES AUTOMOBILES, Une stratégie pour l'industrie automobile au Canada, Ottawa, Ministère des Approvisionnement et Services Canada, 1983, 219 p.

REUTHER, V.G., The Brothers Reuther and the Story of The UAW - A Memoir, Boston, Houghton Mifflin Company, 1976, 523 p.

RODIÈRE, P., La convention collective de travail en droit international, contribution à l'étude des normes juridiques de source professionnelle, vol. 13, Université de Bourgogne, Litec, 1987, 399 p.

SLICHTER, S.H., HEALY, J.J., et LIVERNASH, E.R., The Impact of Collective Bargaining on Management, Washington, The Brookings Institution, 1960, 982 p.

SOLDATOS, P., Le système institutionnel et politique des communautés européennes dans un monde en mutation - théorie et pratique, Bruxelles, Bruylant, 1989, 305p.

THOMAS, T., Le libre-échange entr le Mexique, le Canada et les États-Unis: le contexte et les enjeux, Ministère des Approvisionnements et Services Canada, Service de recherche, Septembre 1990, 17 p.

VERMA, A. et P. WARRIAN, «Industrial Relations in the Canadian Steel Industry», dans R.P. CHAYKOWSKI et A. VERMA (dir.), Industrial Relations in Canadian Industry, Toronto, Dryden, 1992, pp. 87-140.

WAKEFIELD, T.A., «The Canada-U.S. Free Trade Agreement and the Canadian Auto Industry: Doing the Right Thing at the Right Time», dans M. GOLD et D. LEYTON-BROWN (dir.), Trade-offs on Free Trade, The Canada - U.S. Free Trade Agreement, Toronto, Carswell, 1988, pp. 283-288.

WEILER, J., «The Role of Law in Labour Relations», prepared for the Research Advisory Group on Law, Society and the Economy, Royal Commission on the Economic Union and Development Prospects for Canada, (non publié), 26 p.

WINDMULLER, J.P., The Shape of Transnational Unionism: International Trade Secretariats, Washington, U.S. Department of Labor, Bureau of International Affairs, Monograph no.3, December 1979, 52 p.

WONNACOTT, P., «Autos and the Free Trade Agreement: Toward a More Secure Trading Relationship», dans M. GOLD et D. LEYTON-BROWN (dir.), Trade-offs on Free Trade, The Canada - U.S. Free Trade Agreement, Toronto, Carswell, 1988, pp. 269-275.

Périodiques

ALEXANDER, K., «Variations from Pattern Bargaining: A Closer Look», (1975) 14:2 Industrial Relations 211.

BENEDICT, D., «The 1984 GM Agreement in Canada, Significance and Consequences», (1985) 40:1 Relations industrielles 27.

BRUCE, P.G., «Political Parties and Labor Legislation in Canada and the U.S.», (1989) 28:2 Industrial Relations 115.

BUDD, J.W., «The Determinants and Extent of UAW Pattern Bargaining», (1992) 45:3 Industrial and Labor Relations Review 523.

COTÉ, M., «L'industrie automobile canadienne de 1978 à 1986», (1989) L'emploi et le revenu en perspective 8, Statistique Canada, Catalogue 75-001.

DESPAX, M., «Chronique des conventions collectives, les conventions collectives de travail européennes», (1965) 12 Droit social 616.

DUBOIS, J-P., «Entreprises multinationales et négociations collectives syndicales au niveau international: les moyens juridiques d'un contre-pouvoir syndical», (1973) 1 Droit social 1.

EUROPE SOCIALE, «Note sur la mise en oeuvre du dialogue social communautaire», (1988) Numéro spécial, Annexe 10.

FREEDMAN, A., et W.E., FULMER, «Last Rites for Pattern Bargaining», (1982) 60:2 Harvard Business Review 30.

GINDIN, S., «Breaking Away The Formation of the Canadian Auto Workers», (1989) 29 Studies in Political Economy 63.

GOETSCHY, J., «La construction de l'Europe des relations professionnelles, Mécanismes de régulation du social et acteurs collectifs européens», (1990) 1 Revue française des affaires sociales 107.

GOETSCHY, J., «Le Dialogue Social Européen de Val Duchesse: Un premier bilan», (1991) 47 Travail et emploi 42.

GOETSCHY, J., «1992 and the Social Dimension: Normative Frames, Social Actors and Content», (1991) 12 Economic and Industrial Democracy 259.

GRAHL, J. et P. TEAGUE, «European Level Collective Bargaining a New Phase?», (1991) 56:1 Relations industrielles 46.

- GREINIG, E.J., «Le licenciement des travailleurs aux États-Unis», (1991), 130:5-6 Revue internationale du travail 639.
- GUZDA, H.P., «United Auto Workers 30th constitutional convention», (1992) 115:9 Monthly Labor Review 41.
- HARBISON, F.H., «The General Motors - United Auto Workers Agreement of 1950», (1950) 58 Journal of Political Economy 397.
- JOBERT, A., et P. ROZENBLATT, «Les nouveaux champs d'action du syndicalisme en Europe», (1992) 53 Travail et emploi 70.
- KATZ, H.C., «SMR Forum: Assessing the New Auto Labor Agreements», (1982) 23:4 Sloan Management Review 57.
- LEVINSON, H.M., «Pattern Bargaining: A Case Study of the Automobile Workers», (1960) 74:2 Quarterly Journal of Economics 296.
- LICHTENSTEIN, N., «Auto Worker Militancy and the Structure of Factory Life, 1937-1955», (1980) 67:2 The Journal of American History 335.
- LICHTENSTEIN, N., «UAW Bargaining Strategy and Shop-Floor Conflict: 1946-1970», (1985) 24:3 Industrial Relations 360.
- LYON-CAEN, A. et J-C SCIBERRAS, «Pratiques et perspectives de la négociation collective européenne», (1989) 42 Travail et emploi 22.
- MAHER, J.E., «The Wage Pattern in the United States, 1946-1957», (1961) 15:1 Industrial and Labor Relations Review 3.
- MASCHINO, D., «Salaires et relations du travail dans un contexte de libre-échange nord-américain», (1992) 13:10 Le marché du travail 6.
- McPHERSON, E.H., «Cooperation Among Auto Managements in Collective Bargaining», (1960) 11:7 Labour Law Journal 607.
- MOREAU, M.-A., et G. TRUDEAU, «Les modes de réglementation sociale à l'heure de l'ouverture des frontières: quelques réflexions autour des modèles européen et nord-américain», (1992) 33:2 C. de D. 345.
- MOREAU, M.-A., «L'élargissement de l'espace social: l'expérience européenne», (1991) 46:1 Relations industrielles 75.
- MOSLEY, H.G., «La dimension sociale de l'intégration européenne», (1990) 129:2 Revue internationale du travail 157.

NORTHRUP, H.R., et R.L. ROWAN, «Les consultations multinationales entre syndicats et directions: l'expérience européenne», (1977) 16:2 Revue internationale du travail 169.

PES, J., «Les conventions collectives au Québec et aux États-Unis: comparaison de clauses normatives dans des secteurs d'activités économiques choisis», (1989) 10:1 Le marché du travail 54.

PROUTEAU, F., «Le premier accord sur l'Europe sociale», (1992) 169 CFDT-Magazine 23.

READY, K.J., «Is Pattern Bargaining Dead?», (1990) 43:2 Industrial and Labor Relations Review 272.

REDER, M.S., «The Significance of the 1948 General Motors Agreement», (1949) 31:1 The Review of Economics and Statistics 7.

ROBERTS, B., «Multinational Collective Bargaining - A European Prospect?», (1973) 11:1 British Journal of Industrial Relations 1.

ROSS, A.M., «The General Motors Wage Agreement of 1948», (1949) The Review of Economics and Statistics 1.

ROY, F., Tendances récentes dans l'industrie automobile, (1991), 4:1 L'observateur économique canadien 4.1, Statistiques Canada, Cat. 11-010.

STEVENS, D., «The Anti-Concessions Movement in the UAW», (1982) 12:5 Socialist Review 19.

VANDAMME, F., «L'information des travailleurs dans les grandes firmes: l'approche spécifique de la CEE», (1984) 39:1 Relations industrielles 51.

VERGE, P., «Liberté de grève et liberté de commerce. Le régime de la grève légale au Québec au regard de celui découlant de la législation américaine du travail», (1988) 20:2 C. de D. 447.

VOGEL-POLSKY, É., «L'Acte unique ouvre-t-il l'espace social européen?», (1989) 2 Droit social 177.

WALLYN, L., «La politique sociale de la Communauté et la participation des partenaires sociaux à la formation des décisions au niveau européen», (1988) 1 Europe sociale 13.

WONNACOTT, P. et R.J. WONNACOTT, «The Automotive Agreement of 1965», (1967) 33:2 Canadian Journal of Economics and Political Science 269.

YATES, C., «The Internal Dynamics of Union Power: Explaining Canadian Auto-workers' Militancy in the 1980s», (1990) 31:1 Studies in Political Economy 73.

Publications universitaires

BUDD, J.W., The Origins of UAW Collective Bargaining Goals, 1935-1955, Working Paper Series, Industrial Relations Center University of Minnesota, 1992, 35 p.

CAMPBELL, S. et M. PEPIN, Étude sur le «Pattern bargaining» ou négociation type dans l'industrie de l'automobile nord-américaine, monographie 18, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1988, 180 p.

DAUGAREILH, I., Le niveau de la branche, un niveau pertinent dans la perspective de l'espace social européen? (éclairage: temps de travail, mobilité, formation), Contribution au Colloque du GDR Relations Professionnelles sur les Conventions Collectives, Paris, 23-24 mai 1991, 23 p.

DAWES, C.J., The Relative Decline of International Unionism in Canada Since 1970, Research Essay Series No. 19, Industrial Relations Centre Queen's University at Kingston, 1987, 80 p.

DEAN, R., «Le pattern bargaining et la négociation multipatronale» dans M. DESROCHERS (dir.), La négociation collective en question, Université de Montréal, 11e colloque relations industrielles, 1980, pp. 58-60.

DOWNIE, B.M., Centralized Collective Bargaining U.S.- Canada Experience, Research Series No. 17, Industrial Relations Centre Queen's University at Kingston, 1972, 63 p.

DOWNIE, B.M., Relationships Between Canadian-American Wage Settlements, An Empirical Study of Five Industries, Research Series No. 18, Industrial Relations Centre Queen's University at Kingston, 1970, 257 p.

FRÉCHETTE, A., «Les structures de négociation des pâtes et papiers au Québec», dans M. DESROCHERS (dir.), La négociation collective en question, Université de Montréal, 11e colloque relations industrielles, 1980, pp. 61-71.

GUARRIELLO, F., et A. JOBERT, L'évolution des relations professionnelles dans les groupes transnationaux: vers un modèle européen? Dossier de recherche no.46, Centre d'Études de l'Emploi, septembre 1992, 62 p.

HOLMES, J. et P. KUMAR, «Divergent Paths: Restructuring Industrial Relations in the North American Automobile Industry» dans Queen's Papers in Industrial Relations, Queen's University at Kingston, 1991-4, 52 p.

HOLMES, J. et A. RUSONIK, «The Break-Up of an International Labour Union: Uneven Development in the North American Auto Industry and the Schism in the UAW» dans Queen's Papers in Industrial Relations, Queen's University at Kingston, 1990-1, 61 p.

JENSON, J., «Le syndicalisme et le libre-échange», dans M. BROSSARD (dir.), La libéralisation des échanges Canada - États-Unis et les relations industrielles au Québec - négocier l'avenir, Université de Montréal, 20e colloque relations industrielles, 1989, pp. 13-23.

KUMAR, P., «Industrial Relations in Canada and the United States: From Uniformity to Divergence», dans Queen's Papers in Industrial Relations, Queen's University at Kingston, 1991-2, 123 p.

MURRAY, G., Le syndicalisme nord-américain: débats sur la représentation et les modes de régulation, Communication présentée dans le cadre du Congrès de l'Association Internationale des Sociologues de Langue Française, tenu à Lyon, France du 6 au 10 juillet 1992, 21 p.

REHFELDT, U., «Dialogue social et négociation sectorielle au niveau européen», Contribution au Colloque du GDR Relations Professionnelles sur les Conventions Collectives, Paris, 23-24 mai 1991, 15 p.

TROY, L., «Convergence in International Unionisme Et Cetera: The Case of Canada and the US», dans Queen's Papers in Industrial Relations, Queen's University at Kingston, 1991-3, 53 p.

TRUDEAU, G., «L'impact de l'accord de libre-échange sur les relations du travail au Québec et leur encadrement légal», dans M. BROSSARD (dir.), La libéralisation des échanges Canada - États-Unis et les relations industrielles au Québec - négocier l'avenir, Université de Montréal, 20e colloque relations industrielles, 1989, pp. 98-134.

Journaux, revues

- DE SMET, M., «L'ALENA: des perspectives encore très floues pour les PME québécoises», Les Affaires, 17 octobre 1992, pp. C4-C5.
- DION, J., «L'ALENA aura peu d'impact positif sur l'économie», Le Devoir, 14 novembre 1992, p. A5
- DUGAS, S., «Le grand oubli de l'ALENA: la protection sociale», Le Devoir, 31 octobre 1992, p. B3.
- FAGAN, D., «Wilson facing hard decisions: Political considerations plaguing NAFTA wrap-up», The Globe and Mail, 16 juillet 1992, p. B4.
- GALT, V., «Chrysler Canada pact expected», The Globe and Mail, 23 octobre 1990, p. B6.
- JACKSON, A., «An economist's belief: NAFTA handcuffs Ottawa», Daily Commercial News, 21 août 1992, pp. 1,3.
- KORING, P., «OECD economist predicts Canada will be NAFTA's loser», The Globe and Mail, 13 août 1992, p. B7.
- KUHN, S.E. et D.J. MORROW, «The New Shape of Global Business», Fortune, 31 juillet 1989, p. 282.
- LALONDE, M., «Chrysler opens talks with veiled threat», The Globe and Mail, 27 juillet 1990, p. A5
- LALONDE, M., «Real work begins for negotiators», The Globe and Mail, 28 juillet 1990, p. A3.
- LANTHIER, J., «East's pulp industry in turmoil as pattern-bargaining rejected», Financial Post Daily, 14 septembre 1990, p. 3.
- McLAUGHLIN, G., «Labor pains adapt or face extinction», The Financial Post Magazine, avril 1993, p. 22.
- PRESSE CANADIENNE, «Une troisième entente parallèle à l'accord du libre-échange pourrait être conclue», La Presse, 3 avril 1993, p. C3.
- PRITCHARD, T., «Auto trade adjustments urged», The Globe and Mail, 27 mai 1992, p. B8;
- RATELLE, P., «L'Eldorado mexicain: L'ALENA constitue pour les investisseurs québécois une occasion privilégiée d'accroître leur présence au Mexique», Le Devoir, 21 novembre

1992, p. B12.

TISON, M., «Bill Clinton croit pouvoir conclure l'ALENA sous peu», Le Devoir, 25 avril 1993, p. B3.

TURCOTTE, C., «Le président de Chrysler Canada se réjouit de l'ALENA», Le Devoir, 14 octobre 1992, p. A7.

VARDY, J., «Auto content rule must change: White», Financial Post, 10 juillet 1991, p. 5.

Documents syndicaux et patronaux

CAW-TCA CANADA, Le libre-échange et l'emploi, CAW-TCA Canada, 1988.

CAW-TCA CANADA, Le libre-échange et le Pacte de l'auto, CAW-TCA Canada, 1988.

CAW-TCA CANADA, Le libre-échange et le Québec, CAW-TCA Canada, 1988.

CAW-TCA CANADA, Statuts et règlements du Syndicat National des Travailleurs et Travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada, CAW-TCA Canada, 1986, 86 p.

CAW-TCA CANADA, En progrès dans les années 80, Rapport présenté à la conférence canadienne de négociation collective et du programme législatif des TUA, Toronto, CAW-TUA, les 13-15 avril 1984, 90 p.

CAW-TCA CANADA, Nous édifions l'avenir ensemble!, Rapport au Congrès national de négociation collective et du programme législatif, Toronto, CAW-TCA, du 22 au 24 avril 1987. 146 p.

CAW-TCA CANADA, «Un album de famille», Solidarité, Willowdale, publication officielle des TCA, 1989, 45 p.

CAW-TCA CANADA, Une nouvelle décennie. Défier le programme patronal: Notre réponse, Rapport au Congrès national sur la négociation collective et l'action politique, Toronto, CAW-TCA, du 29 mai au 1er juin 1990, 105 p.

CAW-TCA CANADA, Vous... et votre adhésion aux CAW-TCA, brochure syndicale, 15 p.

FORD MOTOR COMPANY OF CANADA LIMITED and CAW, Agreement, September 24, 1990, 488 p.

GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITÉE et TCA, Convention générale, 11 octobre 1990, 401 p.

GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITÉE et TCA, Conventions supplémentaires, 11 octobre 1990, Documents A,B,C,D,E,F.

GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITÉE BOISBRIAND et TCA section locale 1163, Convention locale, 15 octobre 1990, 188 p.

GENERAL MOTORS OF CANADA LIMITED and UAW, Master agreement, October 3, 1979, 290 p.

GENERAL MOTORS CORPORATION and UAW, Agreement, September 14, 1979, 379p.

JUNNARDO, S., La dernière offre, (film), Office National du Film, 1987.

TCA, Donnez-moi un mandat et vous ne reconnaîtrez pas ce pays dans 10 ans à partir de maintenant, 1993, 22 p.

TUA, Dossier d'information sur le contenu canadien dans les véhicules automobiles, Ottawa, TUA, 1982, 49 p.

TUA, «Les TUA: quarante années de lutte», Solidarité, Détroit, publication officielle des TUA, mai, 1977, 46 p.

TUA CANADA, L'édification d'un nouveau syndicat au Canada, Willowdale, TUA du Canada, 1985, 16 p.

Législations

Code du travail, L.R.Q., c. C-27.

Employment Standards Act, L.R.O. c. E-14.

Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C., ss 201-219.

Labor Relations Act, L.R.O. c. L-2.

Loi modifiant certaines lois en ce qui a trait à la négociation collective et à l'emploi, Lois de l'Ontario 1992, chapitre 21.

Loi sur la Fête Nationale, L.R.Q., c. F-1.1.

Loi sur la Santé et Sécurité du Travail, L.R.Q., c. S-2.1.

Loi sur les décrets de convention collective, L.R.Q., c. B-2.

Loi sur les Normes du Travail, L.R.Q., c. N-1.1.

National Labor Relations Act 29 U.S.C. ss 151-169.

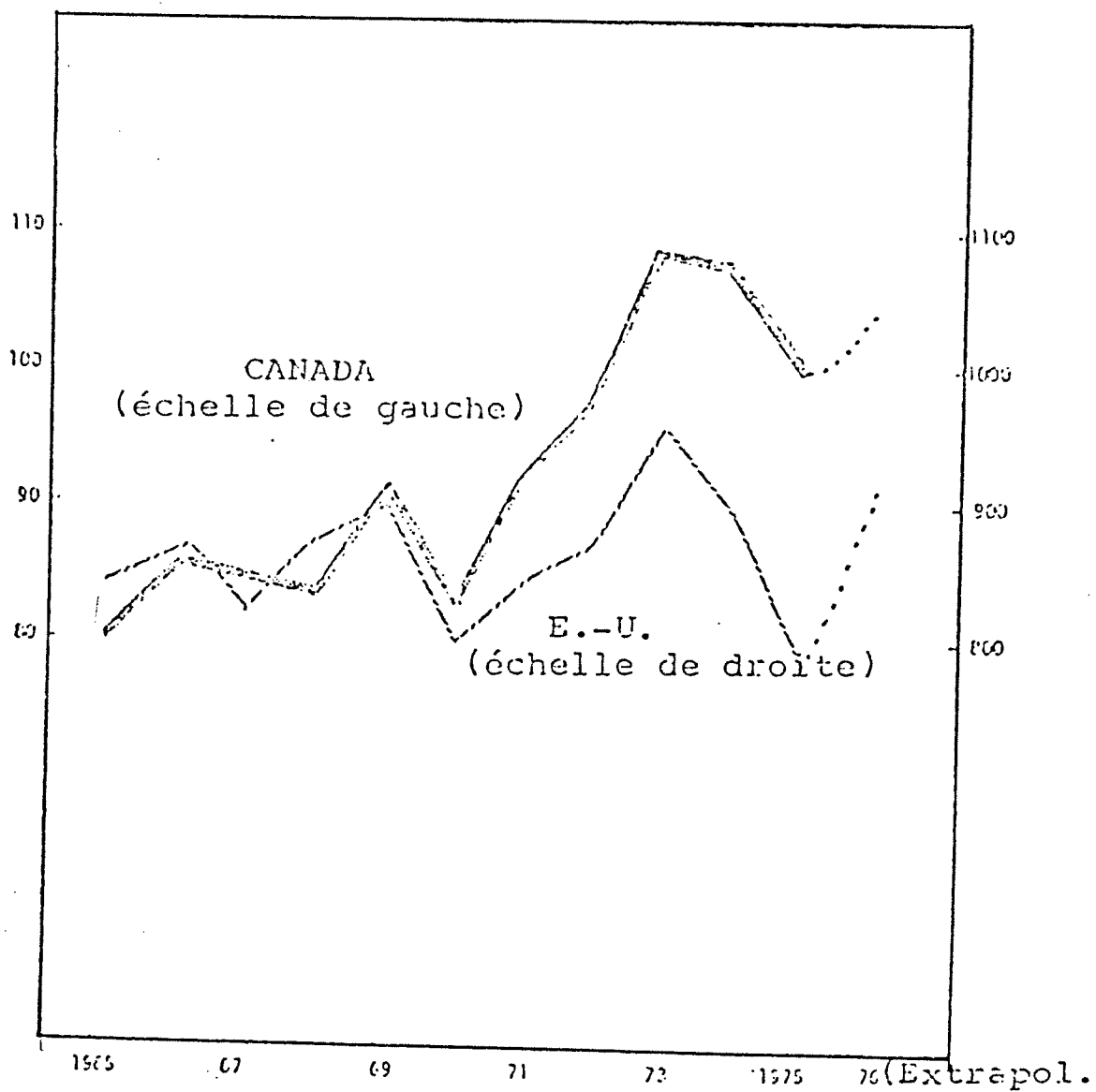
Occupational Safety and Health Act, 84 Stat. 1590-1620.

ANNEXE I

Emplois dans l'industrie automobile au Canada et aux
États-Unis, 1965-1975.

ANNEXE I

Emplois dans l'industrie automobile au Canada et aux États-Unis,
1965-1975 (en milliers).



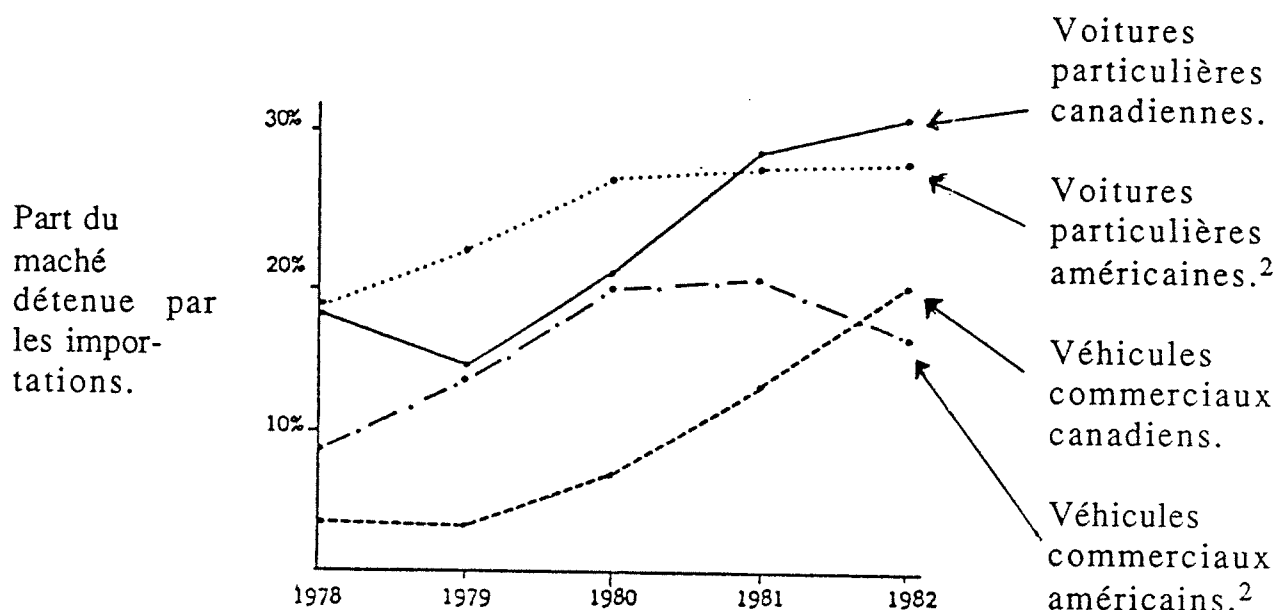
Source: GROUPE D'ÉTUDE SUR L'INDUSTRIE DE L'AUTOMOBILE, Exposé de l'industrie automobile en Amérique du Nord, Ottawa, 1977, p. 14.

ANNEXE II

Part du marché des importations d'outre-mer de voitures
et de véhicules commerciaux, au Canada et aux États-Unis,
1978-1982.

ANNEXE II

Part du marché des importations d'outre-mer¹ de voitures et de véhicules commerciaux au Canada et aux États-Unis, 1978-1982.



1 «Les importations d'outre-mer» font référence aux véhicules importés au Canada ou aux États-Unis, en provenance de l'extérieur de l'Amérique du Nord.

2 Le plateau atteint en 1980 dans les voitures particulières américaines fait suite aux restrictions volontaires des exportations par le Japon. Le plateau et la chute observés dans les véhicules commerciaux américains sont dus à l'imposition d'un tarif de 25% sur les camionnettes à caisse et à l'introduction de nouvelles camionnettes à caisse fabriquées en Amérique du Nord par Ford et GM.

Source: SFVM Canada et U.S. Department of Commerce, cité dans RAPPORT DU GROUPE D'ÉTUDE SUR L'INDUSTRIE CANADIENNE DES VÉHICULES ET DES PIÈCES AUTOMOBILES, Une stratégie pour l'industrie automobile au Canada, Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1983, p. 41.

ANNEXE III

Caractéristiques de production dans l'industrie
automobile nord-américaine.

ANNEXE III

Caractéristiques de production dans l'industrie automobile américaine.

<i>Fordist production (late 1930s-mid 1970s)</i>	<i>Emerging model in the mid 1980s</i>
<i>1 Markets</i>	
national markets	international markets
stable standard product design and and product technology	fragmented markets diversity of design
economies of scope by serving the mass market with full model range	specialization serving market niches
competition based on price, style and and marketing	quality and product innovation become important competitive factors alongside price
<i>2 Technical organization of the production process</i>	
dedicated specialized machinery	flexible 'general' machines robotics and CNC tools
large scale scrapping of fixed capital with each model change	reprogrammable machines, capital costs initially high but capital saving in longer run
unskilled repetitive tasks performed by a 'deskilled' labour force	more varied tasks, a 'reconstitution' of skill
substantial production economies	production economies small
long production runs needed to achieve efficient production, rapid rise in MES	medium sized volumes of different models can be produced efficiently
scale economies in standardized components leading to specialization and rationalization between plants	components can be efficiently produced in a number of smaller plants
<i>3 Social organization of the production process</i>	
inflexible and hierarchical division of labour within the plant	flexible workforce with reduced levels of supervision
quality control through strict supervision	individual workers responsible for quality and improving production methods - use of quality circles
large buffer inventory stocks of components	just-in-time delivery of components
'fordist' labour contract incl. annual increases in base wage rates, multiple job categories single level wage structure	wage increases linked to performance and wage rates to seniority, fewer and more general job categories
price oriented 'arm's length' relationship with component suppliers	closer association with suppliers - single sourcing, long term contracts, R&D
<i>4 Industry structure</i>	
large scale rationalized plants	smaller scale production possible
increased concentration and vertical integration	survival of medium sized producers possible and vertical disintegration
fewer producers	more producers in long run but with joint ventures in technology and production
<i>5 Location and geography of the industry</i>	
more geographically extensive production system - the 'World Car' scenario	tendency for reconcentration of suppliers around assembly points - 'regional' clusters of car production
location of production and trade determined by factor costs	location of production and trade determined by technological factors
possible shift to NICs to gain access to to protected markets or for lower wages	automobile production remains concentrated in the OECD owing to technical advantage

Source: John HOLMES, «Technical Change and the Restructuring of the North American Automobile Industry» dans K. CHAPMAN et G. HUMPHRYS (dir.), Technical Change and Industrial Policy, New-York, Basil Blackwell, 1987, pp. 132-133.

ANNEXE IV

Points marquants des conventions collectives conclues
entre les TUA/TCA et les Trois Grands, 1964-1990.

ANNEXE IV

Points marquants des conventions collectives conclues entre les
TUA / TCA et les Trois Grands, 1964-1990.

U.S. (UAW)	CANADIAN (CAW)
<p>1964-1979: During this period collective agreements at Big Three in both Canada and the United States showed few significant variations. Three-year contracts in 1964, 1968 (retroactive), 1971, 1973, 1976, and 1979 generally contained increases to the base rates, an annual improvement factor (AIF) of a defined percentage, a cost-of-living adjustment (COLA) to be folded-in over the life of the contract, and marginal increases in nonwage benefits, including pensions, holidays, vacation, sick, and health. Breakthroughs over this period included: optical and dental benefits, and health and safety committees in 1973, hearing aids in 1976, and paid education leave in 1977.</p>	
<p>Chrysler (November 1979):</p> <ul style="list-style-type: none"> Contract renewal Wages and pensions frozen 6 personal paid holidays (PMS) lost 	<p>Chrysler (November 1979):</p> <ul style="list-style-type: none"> Under Single International Agreement, Canadians accept same pattern of concessions
<p>Chrysler (January 1980):</p> <ul style="list-style-type: none"> Contract reopened Wage freeze and 17 PMS lost as a condition for loan guarantee from Congress Profit sharing introduced Total value of concessions \$243 million 	<p>Chrysler (January 1980):</p> <ul style="list-style-type: none"> Canadian workers refuse to reopen contract and refuse to accept further concessions; single International Agreement to end in 1982
<p>Chrysler (January 1981):</p> <ul style="list-style-type: none"> Contract reopened \$1.15 per hour wage cut (COLA) 3 PMS lost One day's pay lost Total value of concessions \$622 million Moratorium on plant closures Ratified by 59% of members 	<p>Chrysler (January 1981):</p> <ul style="list-style-type: none"> Canadians agree to reopen contract and accept same package of concessions except the one day's pay; ratified by only 51% of members
<p>Ford (February 1982) and General Motors (April 1982):</p> <ul style="list-style-type: none"> Contracts reopened Wage, COLA, and pension freeze Elimination of PMS Local work-rule changes allowed Profit sharing introduced Ban on plant closures 	<p>Ford and General Motors:</p> <ul style="list-style-type: none"> Canadians refuse to reopen contracts
<p>Ford and General Motors (September 1982):</p> <ul style="list-style-type: none"> Contract renewals Two-year contract Wage freezes continued Wide acceptance of new work practices 	<p>Ford and General Motors (September 1982):</p> <ul style="list-style-type: none"> Canadians forgo AIF, but receive small wage increase and retain both COLA and pensions Shift to Canadian inflation-based COLA in 1984 3 PMS retained Local contracts not to open to change work-rules Union rejects Quality-of-Work Life (QWL) program and profit sharing Plant Closing Fund established
<p>Chrysler (December 1982):</p> <ul style="list-style-type: none"> Contract renewals Initial agreement, which included a freeze on wage and COLA, and reduction in job classifications Final agreement averaged \$0.75 per hour increase; reduction in "skilled" classifications; stock option plan 	<p>Chrysler (December 1982):</p> <ul style="list-style-type: none"> Average \$1.15 per hour increase and COLA; union rejected changes in job classifications, stock option plan, and attendance control plan

ANNEXE IV (suite)

v

U.S. (UAW)	CANADIAN (CAW)
<p>Chrysler (August 1983):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extension of 1982 agreement • 3% wage increase • \$1.00 retroactive COLA • Pension parity with GM and Ford <p>Ford and General Motors (December 1984):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contract renewals • AIF and COLA given up • 2.25% increase in base wage in first year; lump sum payments in 2nd and 3rd year not folded into base rates • Job Opportunity Bank set up • sub extended • Profit sharing continued • Ratified by 57% 	<p>Chrysler:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Same as United States <p>Ford and General Motors (October 1984):</p> <ul style="list-style-type: none"> • AIF restored as Special Canadian Adjustment (SCA) • COLA retained • New income security plan • Increase in paid holidays • Union rejected lump-sum payments and profit sharing • Ratified by 87%
Split in UAW (1985)	
<p>Chrysler (September 1985):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contract renewals • Talks initially collapse • Eventually settle for Canadian pattern, except do not achieve synchronization with GM and Ford contracts • Three-year contract <p>Ford and General Motors (September 1987):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contract renewals • 3% increase in base rate; lump sums in 2nd and 3rd years • Expansion of Job Opportunity Bank and sub • Plant-closure freeze • Profit sharing 	<p>Chrysler (September 1985):</p> <ul style="list-style-type: none"> • AIF restored • Regain parity with Ford and GM by end of contract • Two-year contract synchronizes contract renewal with GM and Ford in 1987 • Ratified by 94% <p>Chrysler (September 1987):</p> <ul style="list-style-type: none"> • AIF and COLA retained • Indexed pensions—major breakthrough
<p>Ford (May 1988—U.S. only):</p> <ul style="list-style-type: none"> • No increase in base rates • \$1000 early settlement bonus • Three-year performance bonus—October 1988, 1989 • COLA folded-in • Profit sharing • Plant-closure freeze 	<p>Ford and General Motors (September 1987):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Follow pattern set by Chrysler Canada • 3% increase in base rate in 1st year, \$0.25 in 2nd and 3rd years • SCA folded-in
<p>Ford, General Motors and Chrysler (September 1990):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chrysler joins GM and Ford pattern • 3% increase in base rates in 1st year • 3% performance bonus in 2nd and 3rd years • COLA folded-in • Expand Job Opportunity Bank • Profit sharing 	<p>Chrysler, Ford and General Motors (September 1990):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chrysler joins GM and Ford pattern • 3% increase in base rates in 1st year, 2% in 2nd and 3rd years • COLA folded-in • New worker security program (one-year advance notice for plant closure) • Income-security plans to continue

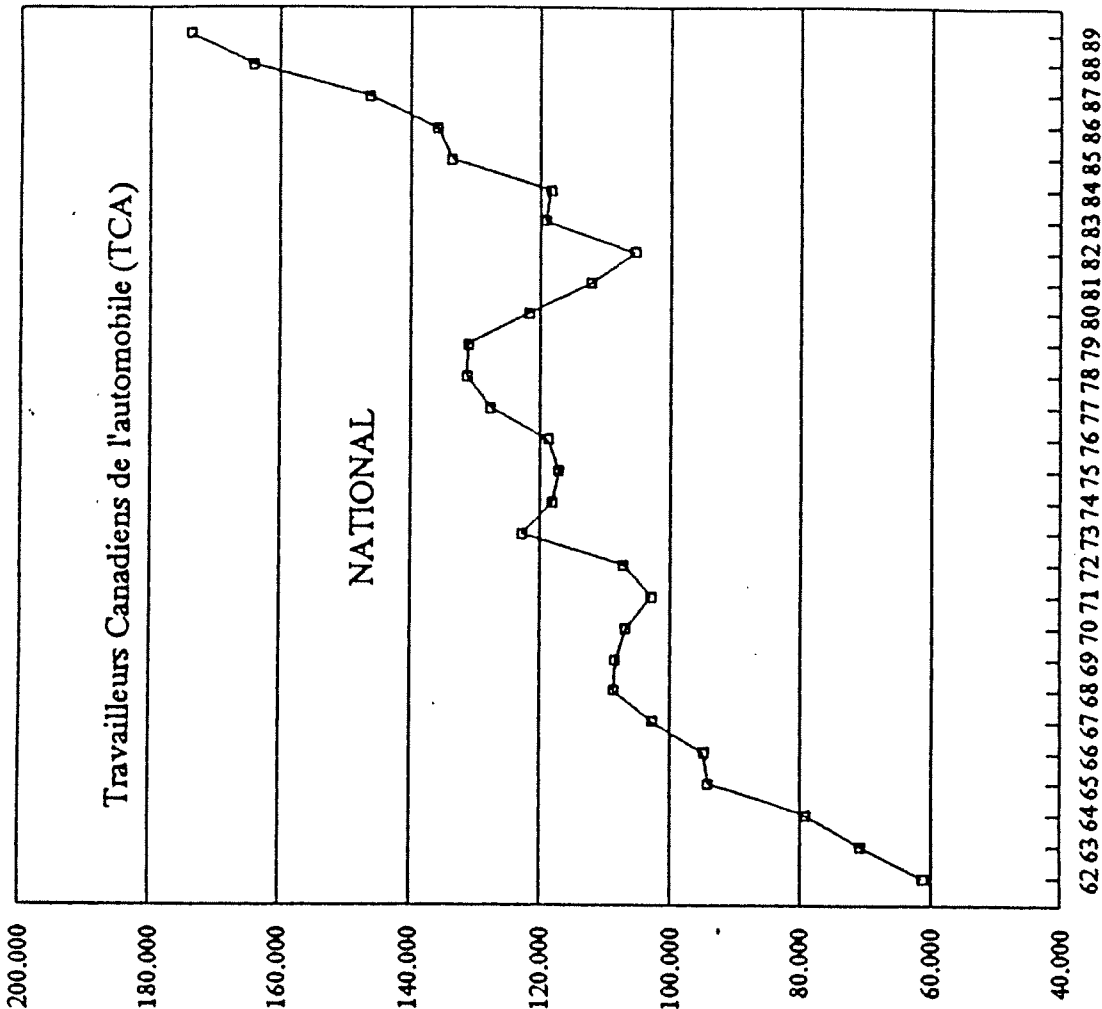
Sources: John HOLMES et Anthony RUSONIK, «The Breakup of an International Labour Union: Uneven Developments in the North American Auto Industry and the Schism in the UAW», dans Queen's Papers in Industrial Relations, Queen's University at Kingston, 1990-1; UAW, Contract Reports, Détroit, Solidarity House, Septembre 1990; CAW, Contract Report, North York, Septembre 1990. Cités dans Pradeep KUMAR et Noah M. MELTZ, «Industrial Relations in the Canadian Automobile Industry», dans R.P. CHAYKOWSKI et A. VERMA (dir.), Industrial Relations in Canadian Industry, Toronto, Dryden, 1992, pp. 60-63.

ANNEXE V

Évolution de l'effectif des TCA, 1965-1989.

ANNEXE V

Évolution de l'effectif des TCA, 1965-1989.



Source: Statistique Canada, Catalogue 71-2025 (Compilation spéciale), cité dans Gregor MURRAY, Le Syndicalisme nord-américain: débats sur la représentation et les modes de régulation, Communication présentée dans le cadre du Congrès de l'Association Internationale des Sociologues de Langue Française, tenu à Lyon, France, du 6 au 10 juillet 1992, p. 16.

ANNEXE VI

Règles de travail dans les usines canadiennes
et américaines, 1979-1986.

ANNEXE VI

Règles de travail dans les usines canadiennes et américaines,
1979 et 1986.^a

	1979		1986	
	Canada	U.S.	Canada	U.S.
<u>Number of Job Classifications</u> (average)				
1. Production	52.4	64.4	46.5	33.8
2. Skilled trades	21.4**	33.0	19.3**	28.4
TOTAL	73.8	97.4	65.8	62.2

Performance of Work (Percentage of production workers who:)

3. Inspect own work	30.0	34.8	66.3	65.4
4. Perform minor maintenance	12.2	8.3	17.5	18.4
5. Repair other's work	11.1	10.5	16.3	17.6
6. Perform own housekeeping	10.0**	30.3	18.8**	48.9

Other Work Rules (Percentage hourly employees covered by:)

7. Pay for knowledge	0.0	0.3	0.0*	9.2
8. Mass relief	33.3	13.6	37.5	58.1
9. Meet on a regular basis in small groups to discuss production or quality problems	1.1	4.0	32.5	39.2
10. Regularly utilize SPC techniques	2.2	0.3	23.8	26.5
11. Limit on the frequency of promotional transfers	11.1**	67.0	13.8**	78.9

^a - There are nine Canadian and thirty-eight U.S. plants in the sample. Observations are missing from some plants for various variables.

* - Statistically significant difference with the comparable U.S. measure at the 10 percent level.

** - Statistically significant difference with the comparable U.S. measure at the 1 percent level.

Source: Harry C. KATZ et Noah M. MELTZ, «Changing work Practices and Productivity in the Auto Industry, a U.S. - Canada Comparison» dans M. GRANT (dir.), Enjeux des années 1990 pour les relations industrielles, Rapport du 26e Congrès de l'Association Canadienne des Relations Industrielles, 1989, p. 391.

ANNEXE VII

Comparaison du salaire horaire de base
Canada - États-Unis, 1975-1989,
Assembleur.

ANNEXE VII

Comparaison du salaire horaire de base Canada - États-Unis, 1975-1989,
Assembleur.

	United States			Canada		
	GM	Ford	Chrysler	GM	Ford	Chrysler
1975	5.43	5.43	5.39	5.43	5.43	5.39
1976	6.88	6.88	6.84	6.88	6.88	6.84
1977	7.09	7.09	7.08	7.09	7.09	7.08
1978	7.30	7.305	7.29	7.30	7.30	7.29
1979	9.08	9.085	7.53	9.08	9.08	9.07
1980	9.35	9.36	7.75	9.35	9.35	9.07
1981	9.63	9.64	9.07	9.63	9.63	9.07
1982	9.63	9.64	9.07	9.63	9.63	9.34
1983	9.63	9.64	9.34	9.63	9.63	9.62
1984	12.82	12.825	9.62	12.82	12.82	9.62
1985	12.82	12.825	9.62	13.02	13.02	13.01
1986	12.82	12.825	12.81	13.22	13.22	13.21
1987	14.01	14.02	13.19	14.86	14.86	14.85
1988	14.01	14.02	14.00	15.85	15.85	15.84
1989	14.01	14.02	14.00	16.10	16.10	16.09

Source: UAW and CAW Research Departments, cité dans John HOLMES et Pradeep KUMAR, «Divergent Paths: Restructuring Industrial Relations in the North American Automobile Industry» dans Queen's Papers in Industrial Relations, Queen's University at Kingston, 1991-4, p. 22.

