

ISSN 0829-0121
Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 1993

**L'INFLUENCE DES INSTITUTIONS
SUR L'ACTION SYNDICALE DURANT
LA CRISE DE LA CONSTRUCTION NAVALE
EN FRANCE ET AU QUÉBEC**

Par:

Reynald Bourque

DÉCEMBRE 1993

DOCUMENT 93-06

Reynald Bourque est professeur invité à l'École de relations industrielles, Université de Montréal.

Le texte produit dans ce document de recherche n'engage pas la responsabilité de l'auteur. La diffusion de ce document est rendue possible grâce à une subvention du Fonds de recherche de l'École de relations industrielles.

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

Reynald Bourque¹

Cet article traite de l'influence des systèmes nationaux de relations industrielles sur l'action syndicale dans la construction navale en France et au Québec durant la période de crise des années 1970 et 1980. Nos analyses révèlent que malgré la convergence des revendications et des solutions présentées par les syndicats pour atténuer les effets de cette crise sur l'emploi, les actions mises en oeuvre par les organisations syndicales dominantes dans les chantiers navals français et québécois sont de nature et de portée substantiellement différentes. Nous voulons démontrer à travers cette comparaison internationale que la différenciation de l'action syndicale face à la crise de la construction navale en France et au Québec est tributaire du régime juridico-institutionnel des relations industrielles dans chacun des pays.

Le modèle systémique de Dunlop (1958) offre un cadre conceptuel utile pour analyser l'impact des restructurations industrielles sur les relations et les conditions du travail. Les travaux récents des chercheurs du MIT regroupés autour des professeurs Kochan et Mckersie (Kochan, Mckersie et Cappelli, 1984; Kochan, Katz et Mckersie, 1986 et 1991) mettent cependant en doute la capacité du modèle dunloprien à saisir la nature et la portée des changements survenus dans les relations industrielles aux États-Unis depuis le début des années 1970. Selon ces auteurs, la vision statique et le déterminisme environnemental inhérents au modèle de Dunlop ne permettent pas d'appréhender la dynamique évolutive des relations industrielles en période de restructuration économique. Pour

¹ Professeur invité, École de relations industrielles de l'Université de Montréal.

pallier aux lacunes de l'approche dunlopienne, Kochan et ses collègues proposent de centrer l'analyse sur les interactions entre les variables contextuelles et les choix stratégiques des acteurs du système de relations industrielles.

Notre thèse principale est que les facteurs institutionnels limitent considérablement l'univers stratégique des organisations syndicales dont le champ d'action est étroitement encadré par le droit du travail. Le régime juridico-institutionnel des relations du travail, en particulier les règles constitutives de l'acteur syndical, le cadre juridique et institutionnel de la négociation collective et du règlement des conflits, exercent une influence déterminante sur l'orientation et le choix des moyens de l'action syndicale dans les deux pays. Les institutions occupent donc une place centrale dans notre analyse comparative de l'action syndicale en France et au Québec, en tant que "règles du jeu" des systèmes de relations industrielles. Notre analyse comparative souligne les limites de l'approche des choix stratégiques préconisée par Kochan et ses collègues, en faisant ressortir le caractère contraignant des institutions centrales des systèmes de relations industrielles en ce qui a trait au choix des moyens de l'action syndicale.

Nous voulons montrer l'importance des facteurs institutionnels à partir d'une analyse comparative de l'action syndicale dans la construction navale en France et au Québec durant la période de crise des années 1970 à 1990. Tout comme le souligne Dunlop, les comparaisons internationales menées au niveau d'une même industrie permettent de mieux cerner les caractéristiques institutionnelles des systèmes nationaux de relations industrielles en contrôlant certaines variations attribuables aux contextes technologiques et économiques (Dunlop, 1958: 25). Le statut des salariés et de leurs organisations à l'intérieur du système de relations industrielles repose selon Dunlop sur un ensemble de règles touchant la reconnaissance et la représentation syndicales, les droits et obligations de l'employeur et du syndicat en matière de négociation

collective, les procédures de règlement pacifique des conflits d'intérêt, et le cadre juridique et institutionnel des conflits du travail (Dunlop, 1958:100-115). Notre analyse comparative suggère que l'orientation de l'action syndicale dans la construction navale en France et au Québec tient dans une large mesure à ces règles conditionnant le statut, le pouvoir et le rôle des organisations syndicales dans chacun des pays.

Notre présentation comporte deux parties. Dans la première partie, nous présenterons et discuterons les thèses défendues par les courants stratégique et institutionnaliste afin de dégager leur contribution respective à l'étude des relations industrielles. Dans la seconde partie, nous illustrerons la contribution de l'approche institutionnaliste à l'analyse des choix stratégiques en relations industrielles, à partir d'une comparaison de l'action syndicale dans la construction navale durant la période de crise des années 1970 et 1980.

I. L'analyse du changement dans les relation industrielles: les points de vue stratégique et institutionnaliste

L'analyse des changements dans les relations du travail est au coeur de la problématique actuelle des relations industrielles. Nous examinerons dans cette première partie les thèses défendues par Kochan et les théoriciens des choix stratégiques en relations industrielles, ainsi que les principales critiques adressées à ces auteurs. Nous présenterons ensuite les fondements de l'analyse institutionnaliste des relations industrielles, principalement à travers les travaux de Dunlop et sa réponse aux arguments développés par Kochan et ses associés.

Choix stratégiques et théorie des relations industrielles

Les travaux de recherche de l'équipe animée par le professeur Kochan ont ouvert la voie à un renouvellement de la théorie des relations industrielles au cours de la dernière décennie (Larouche et Audet, 1993). Ils ont également suscité une série d'études et de débats concernant la nature des changements survenus dans les relations industrielles aux États-Unis depuis le début des années 1960 (Chelius et Dworkin, 1990; Katz, 1991). Les analyses de Kochan et ses collègues mettent en évidence l'impact des choix stratégiques des entreprises sur la transformation des relations industrielles aux États-Unis au cours de cette période. Il appert selon ces auteurs que dans un contexte de mondialisation des marchés et de déréglementation dans certains secteurs de l'économie américaine, plusieurs grandes entreprises ont adopté des politiques de gestion des ressources humaines et d'investissements favorables aux établissements non-syndiqués, afin d'échapper aux contraintes associées aux conventions collectives. Ces stratégies patronales offensives conjuguées aux politiques conservatrices de l'ère Reagan ont contribué au déclin du syndicalisme et à l'affaiblissement du pouvoir de négociation des syndicats américains dans le secteur privé au cours des années 1980.

Kochan et ses collègues estiment que les changements survenus dans les relations industrielles aux États-Unis au cours des trois dernières décennies sont structurels et remettent en cause le compromis institutionnel du New Deal fondé sur la légitimité de la négociation collective en tant que mode principal de régulation des relations du travail. Le modèle proposé par Dunlop (1958) s'avère inapte selon eux à saisir la dynamique de ces changements, l'accent mis sur les facteurs économiques, technologiques et politiques dans l'explication des règles régissant les relations et les conditions du travail relèguant au second plan la contribution des acteurs à l'évolution des relations industrielles. Pour pallier aux carences de l'approche dunlopienne, Kochan et ses collègues proposent de

centrer l'analyse sur les choix stratégiques des acteurs et les processus qu'ils génèrent dans les relations industrielles. Leur modèle des choix stratégiques incorpore également une hiérarchie des différents niveaux stratégiques de gestion de l'entreprise, les stratégies d'affaires élaborées au niveau supérieur orientant selon eux les politiques patronales touchant les syndicats et la négociation collective, la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail.

Kochan et ses associés privilégient une approche compatible avec le cadre pluraliste des relations industrielles réunissant plusieurs acteurs aux intérêts conflictuels. Le modèle des choix stratégiques proposé par ces auteurs impose de relier analytiquement les orientations, le contenu et les processus décisionnels aux objectifs stratégiques des acteurs. Les choix sont considérés comme stratégiques dans la mesure où l'acteur dispose d'une marge d'autonomie décisionnelle, et qu'ils modifient ses rapports aux autres acteurs du système de relations industrielles (Kochan, Mckersie et Cappelli, 1984: 22-23). L'un des postulats centraux du modèle des choix stratégiques est que la dynamique des relations industrielles dans une période de turbulence économique résulte de l'interaction des nouvelles conditions des marchés, des stratégies d'affaires et des relations industrielles aux niveaux de l'entreprise et de l'industrie (Kochan, Mckersie et Cappelli, 1984: 24-26). Un facteur déterminant des choix stratégiques en matière de relations industrielles est le degré d'exposition à la concurrence salariale, la propension patronale à s'engager dans une stratégie d'évitement syndical étant influencée négativement par le taux de syndicalisation et positivement par la décentralisation des négociations collectives au sein de l'entreprise (Kochan, Mckersie et Cappelli, 1984: 35).

Dans une critique magistrale des travaux de l'équipe de Kochan, Lewin (1987) déplore les lacunes conceptuelles et méthodologiques de la théorie des choix stratégiques, notamment l'ambiguïté de la

notion de stratégie qui occupe une place centrale dans ce modèle. Selon Lewin, la démarche analytique assimilant "ex post" toute modification des politiques patronales à des choix stratégiques ne réfute aucunement l'hypothèse alternative d'une "adaptation réactive" des entreprises aux changements dans l'environnement telle que suggérée par l'approche traditionnelle des relations industrielles et la théorie économique des choix rationnels. A l'encontre des recherches portant sur les stratégies managériales, les analyses de Kochan et de son équipe traitent peu selon Lewin des objectifs et des alternatives stratégiques identifiés par les acteurs. Sur le plan méthodologique, les travaux de ces auteurs ne présentent aucune hypothèse formelle ou hypothèse alternative de recherche, démarche que Lewin juge essentielle à l'élaboration de théories scientifiques. Lewin reproche également à Kochan et ses associés de privilégier dans leurs analyses des informations provenant essentiellement de source patronale, faisant peu de cas de l'interaction des stratégies patronales et syndicales inhérente à l'approche pluraliste dont se réclament ces auteurs.

Malgré un positivisme excessif réduisant la méthode scientifique à la démarche hypothético-déductive (voir à ce sujet Cappelli, 1985), la critique de Lewin révèle les insuffisances conceptuelles de la notion de choix stratégique développée dans les analyses de Kochan et ses disciples. L'orientation stratégique des actions patronales analysées par ces auteurs est postulée plutôt que démontrée, tout comme l'existence d'un "choix stratégique" en l'absence d'analyses des différentes solutions s'offrant aux acteurs. Cette ambiguïté tient pour une large part au cadre analytique adopté par Kochan et ses collègues s'inspirant d'une vision managériale qui minimise l'impact des structures sociales et des politiques publiques sur la gestion de l'entreprise (Block, 1991). Cette vision managériale postulant d'une part l'orientation stratégique des dirigeants d'entreprise et d'autre part l'intégration de l'ensemble des décisions de gestion dans une stratégie globale d'entreprise, tient davantage selon certains auteurs du modèle normatif que de la

réalité (Peterson, 1991; Thurley et Wood, 1983; Cyert et March, 1962). Elle occulte également les rapports de pouvoir dans l'entreprise, les décisions effectives reposant dans bien des cas sur des compromis entre acteurs intervenant aux différents niveaux décisionnels. Une décision stratégique implique une capacité d'action et de coalition, la réalisation d'une stratégie participant d'un processus politique qui demeure problématique et n'est jamais stabilisé (Crozier et Friedberg, 1977; Thurley et Wood, 1983).

Choix stratégiques et règles du jeu du système de relations industrielles

Le modèle proposé par Kochan et ses collègues inspiré des théories managériales de la gestion stratégique se démarque des analyses traditionnelles identifiant le syndicalisme et la négociation collective comme les institutions centrales du système de relations industrielles. Ainsi, Commons voit dans le développement du syndicalisme et de la négociation collective des stratégies organisationnelles du mouvement ouvrier visant à neutraliser la concurrence salariale afin de renforcer son pouvoir économique et politique face aux employeurs (Commons, 1950). Un ouvrage classique de l'approche institutionnaliste en relations industrielles fait ressortir à travers une comparaison de six pays l'influence déterminante du cadre institutionnel de la négociation collective sur les caractéristiques organisationnelles et structurelles de l'action syndicale (Clegg, 1976). Dans la même lignée, un ouvrage plus récent provenant de théoriciens de la décision (March et Olsen, 1989) expose les fondements analytiques de l'approche institutionnaliste des stratégies d'action individuelles et collectives. Les institutions constituent selon ces auteurs un répertoire de procédures et de règles imposées par la hiérarchie organisationnelle ou apprises et internalisées à travers les processus de socialisation des individus et des acteurs collectifs.

Ces règles définissent les routines, les conventions et les rôles structurant les relations sociales; elles incorporent les valeurs, les croyances, les paradigmes, les codes et les savoirs justifiant ces routines et ces rôles. Les institutions sont de ce point de vue indissociables des stratégies puisqu'elles délimitent l'univers des solutions accessibles aux acteurs.

Les analyses précédentes confèrent aux institutions le statut de "règles du jeu" des rapports sociaux (Reynaud, 1989). La notion de "règles du jeu" est également présente dans les analyses de Dunlop (1958) relatives à la nature des règles caractérisant les systèmes de relations industrielles. Dunlop considère que les règles régissant les relations du travail constituent le principal objet du système de relations industrielles et la variable à expliquer dans le modèle d'analyse systémique. Il distingue trois types de règles: 1) les procédures pour établir des règles; 2) les règles "substantives" ou de contenu; 3) les procédures d'application des règles dans des situations particulières (Dunlop, 1958: 13). A la suite de Reynaud (1979), on peut traiter les premières comme des "super-règles" gouvernant les relations entre les acteurs du système de relations industrielles, les deux autres catégories de règles référant aux normes et aux conditions de travail, ainsi qu'aux procédures de réglementation et de résolution des mécontentes dans l'application des règles, tels les comités conjoints et la procédure de règlement des griefs dans les entreprises syndiquées. Les règles de type 1 sont constitutives du système de relations industrielles; elles encadrent les interactions et les processus de réglementation conjointe des conditions de travail et d'emploi impliquant les acteurs du système de relations industrielles. Cette vision néo-dunlopienne assimile les relations industrielles à un système d'action dont la fonction est de produire les règles régissant les relations et les conditions du travail dans la sphère de la production (Flanders, 1965; Wood et al, 1976).

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

Ce rappel des énoncés théoriques de l'ouvrage classique de Dunlop éclaire ses critiques récentes à l'endroit de Kochan et ses collègues auxquels il reproche de minimiser le rôle des institutions en tant que formes structurantes des relations industrielles. Dunlop voit dans les changements survenus aux États-Unis au cours des deux dernières décennies une adaptation des conditions du travail aux pressions s'exerçant sur l'économie américaine plutôt qu'une transformation des règles constitutives du système américain de relations industrielles (Dunlop, 1993). Une autre analyse d'inspiration institutionnaliste (Block, 1989) met à contribution les travaux de Commons et Perlman sur les syndicats et la négociation collective pour expliquer les changements attribués par Kochan et ses collègues aux nouvelles stratégies patronales de gestion. Block soutient que l'offensive anti-syndicale du patronat américain au cours des deux dernières décennies a été facilitée par le cadre institutionnel des relations

du travail subordonnant l'action syndicale aux impératifs économiques de l'entreprise. Il estime qu'en l'absence de nouveaux droits garantissant la reconnaissance institutionnelle des syndicats américains, les réformes proposées par Kochan et ses collègues afin de favoriser la concertation patronale-syndicale sont vouées à l'échec. Malgré leurs divergences de vue quant à l'urgence d'une réforme de la législation du travail aux États-Unis pour assurer la survie des syndicats, Dunlop et Block partagent une même conception du rôle central des institutions dans les systèmes de relations industrielles.

Nous tenterons de démontrer dans la prochaine partie la contribution de l'approche institutionnaliste à l'analyse des relations industrielles, en nous inspirant d'une étude comparative de l'action syndicale face à la crise de l'emploi dans la construction navale en France et au Québec.

II. Les syndicats et la crise de la construction navale en France et au Québec

Nous analyserons dans cette deuxième partie les tenants et les aboutissants de l'action syndicale dans la construction navale en France et au Québec durant la période de crise des années 1970 et 1980. Nous débuterons par une description de l'évolution des effectifs et de la représentation syndicale dans les grands chantiers navals en France et au Québec au cours de la période couverte par notre étude. Nous examinerons ensuite les principales revendications des syndicats français et québécois face au déclin de l'emploi dans la construction navale. Nous poursuivrons par l'analyse comparative des conflits du travail survenus dans les principaux chantiers navals en France et au Québec au cours de cette période de crise. Nous terminerons par une discussion des principaux facteurs explicatifs des convergences et des divergences dans l'action syndicale dans les deux pays.

L'emploi et la représentation syndicale dans la construction navale en France et au Québec.

Notre analyse comparative de l'action syndicale s'inspire d'une recherche plus large portant sur la gestion de l'emploi dans la construction navale en France et au Québec au cours des années 1970 et 1980 (Bourque, 1990). Cette période est marquée par une crise aiguë de la demande navale mondiale et un déclin soutenu des effectifs des grands chantiers navals français et québécois à partir de 1976.

TABLEAU 1: ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES GRANDS CHANTIERS NAVALS EN FRANCE ET AU QUÉBEC DE 1970 A 1990 (1)

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

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

* Chantiers fermés en 1987 et 1988

** Fermeture de la division navale en décembre 1989

Ce relevé des effectifs des grands chantiers navals français et québécois témoigne de l'ampleur de la crise de l'emploi dans l'industrie navale des deux pays. Le dépôt de bilan de la société NORMED en juin 1986 a provoqué la fermeture des chantiers de La Seyne et de La Ciotat en 1987 et 1988, tandis que le chantier nantais Dubigeon subissait le même sort en 1987 suite à la décision de la société Alshtom de concentrer à St-Nazaire ses activités de construction navale. La restructuration de la société Marine Industrie Limitée a également entraîné la fermeture de la division navale du chantier québécois de Tracy en 1989 et la concentration des activités navales à Lauzon. A l'aube de la décennie 1990, il ne subsiste qu'un seul site de construction navale dans chacun des pays, soit les chantiers de St-Nazaire en France et de Lauzon au Québec.

Les niveaux de syndicalisation dans les chantiers navals sont élevés en regard des taux globaux et de la densité syndicale dans les autres secteurs de la métallurgie en France et au Québec (Bourque, 1990). Cependant, les règles de reconnaissance et de représentation syndicales diffèrent substantiellement dans les deux pays. Les cinq grandes confédérations syndicales françaises bénéficient d'une présomption légale de représentativité, alors que les syndicats québécois sont assujettis à un contrôle administratif de leur majorité avant de se voir reconnaître le statut de syndicat représentatif. L'accréditation syndicale atteste donc le caractère majoritaire de l'adhésion des salariés d'une unité de négociation au Québec, l'appui obtenu par les différentes listes syndicales lors des élections professionnelles constituant par ailleurs le meilleur baromètre de la représentativité syndicale en France.

Les résultats des élections aux comités d'entreprise de 1970 à 1987 dans les chantiers français couverts par notre étude placent la Confédération générale du travail (CGT) en tête pour ce qui est du total des votes obtenus, sauf au chantier Dubigeon de Nantes où la Confédération française démocratique du travail (CFDT) est en

avance. La CFDT arrive au second rang au niveau de l'ensemble des chantiers, suivie de Force Ouvrière (FO) et de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC). La Confédération générale des cadres (CGC) vient au dernier rang pour les votes obtenus dans l'ensemble des collègues mais elle devance généralement les autres organisations syndicales dans le collège des cadres lorsqu'elle présente des candidats. Dans les chantiers québécois soumis au régime de monopole syndical, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) représente la plupart des unités de négociation qui départagent les salariés d'un même établissement sur une base professionnelle correspondant grossièrement à la division ouvriers (cols bleus)-employés (cols blancs). Ainsi, en 1989, le chantier de Tracy comptait trois unités de négociation distinctes (production, bureau, agents de sécurité) représentées par des syndicats affiliés à la CSN, tandis qu'au chantier de Lauzon on dénombrait quatre unités distinctes de négociation dont deux représentées par des syndicats affiliés à la CSN, soit celles des salariés de la production et des agents de sécurité.

Les revendications syndicales face à la crise de l'emploi dans la construction navale France et au Québec

Les revendications des syndicats français et québécois pour défendre l'emploi dans la construction navale au cours des années 1970 et 1980 s'adressent d'abord à l'État, maître d'oeuvre de la politique industrielle. A ce chapitre, les syndicats tant français que québécois, réclament des mesures d'aide financière à la production navale et de protection du marché domestique. Des divergences de vue existent en France entre la CGT préconisant la protection et la reconquête du marché domestique, et la CFDT favorable à des restructurations afin d'améliorer la compétitivité des chantiers français sur le marché international. Les positions de la CSN en matière de politique industrielle se situent à mi-chemin entre celles de la CGT et de la CFDT. Durant la période de

croissance des années 1970 à 1976, la CSN préconise une politique d'aide sélective visant à encourager le regroupement des chantiers. Confrontée au déclin de la demande navale mondiale qui s'intensifie à partir de 1977, la CSN met désormais l'accent sur les mesures de protection du marché domestique et les subventions aux armateurs nationaux pour les commandes placées dans les chantiers canadiens.

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

La CSN est également réticente aux projets de diversification des deux chantiers navals québécois. Dans un mémoire soumis en 1978 à la commission parlementaire chargée d'étudier la situation financière de Marine Industrie Limitée (MIL), société publique contrôlant le chantier de Tracy, elle s'oppose au projet de reconversion industrielle proposé par la direction pour relancer l'entreprise. La CSN réagit encore négativement à la vente d'un bloc de 35% des actions de MIL à la société française Alshtom-Atlantique en 1981, de crainte que cette association centrée sur la

filière hydro-électrique n'entraîne une diversification accrue des activités du chantier de Tracy. La CSN appuie cependant la prise de contrôle en 1987 du chantier de Lauzon par MIL qui renforce la participation financière du gouvernement québécois dans l'industrie navale canadienne.

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

Les conflits du travail dans les chantiers navals en France et au Québec de 1970 à 1990

La différenciation des stratégies des syndicats français et québécois durant la période de crise de la construction navale des deux dernières décennies se manifeste surtout à l'occasion des conflits du travail qui constituent la forme privilégiée de l'action syndicale. Une première différence significative à ce

chapitre concerne les enjeux des conflits enregistrés au cours de la période 1970 à 1990. En France, les licenciements économiques et les fermetures de chantiers sont au coeur de la plupart des conflits survenus au cours de la période de crise: projets de licenciements économiques à Nantes en 1977, à La Ciotat en 1978 et à St-Nazaire en 1982; congés de conversion imposés par l'employeur à La Seyne et à La Ciotat en 1985, à Nantes en 1986 et à St-Nazaire en 1988; annonce de la fermeture des chantiers à Nantes, La Seyne et La Ciotat en 1986. Dans les chantiers québécois, les conflits sur l'emploi sont peu fréquents et visent principalement à faire obstacle aux projets patronaux d'élargissement des tâches et de flexibilité des métiers; ces conflits touchent surtout le chantier de Tracy du fait que la diversification de la production y est plus poussée qu'à Lauzon.

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

La concurrence syndicale influence également le cours des conflits dans les chantiers français. Les grèves au chantier Dubigeon à Nantes sont exemplaires à cet égard, la surenchère à laquelle se livre la CGT face à une CFDT majoritaire ayant pour effet d'amplifier les conflits. La division des forces syndicales peut au contraire avoir un effet d'amortissement des conflits, comme à La Ciotat en 1985 lorsque la CGC et FO se désolidarisent de la grève menée par la CGT et la CFDT. Le relatif équilibre des forces entre la CGT, la CFDT et FO à St-Nazaire a favorisé par ailleurs l'unité d'action et la limitation des conflits dans ce chantier. Enfin, la capacité d'encadrement syndical est dépendante des causes des conflits; les grèves ayant un objectif spécifique, tel la lutte contre les congés de conversion ou un projet de licenciements économiques, sont plus faciles à contrôler du côté syndical que les conflits liés aux fermetures comme ceux de Nantes, La Seyne et La Ciotat en 1986.

Le cheminement des conflits dans les chantiers québécois suit un autre scénario. La grève ou le lock-out intervient généralement à la suite d'une série de moyens de pression commandés par le syndicat pour contraindre l'employeur à accepter ses propositions sans avoir à recourir au conflit ouvert. Le déclenchement de la grève est par ailleurs assujéti légalement à un vote majoritaire des membres du syndicat bénéficiant d'un monopole exclusif de représentation, ce qui renforce le contrôle syndical sur la conduite des conflits (Verge, 1985). Les arrêts de travail font habituellement suite à un constat d'échec de la négociation collective; ils ne servent pas à obtenir l'ouverture de négociation comme c'est souvent le cas dans les chantiers français, mais plutôt à accélérer la conclusion des négociations. La périodicité des conflits est liée à la durée des conventions collectives limitée à trois ans par la législation québécoise interdisant également la grève et le lock-out en dehors des périodes de renouvellement des conventions collectives. Enfin, les possibilités de division syndicale sont faibles, les conflits impliquant habituellement une

seule unité de négociation.

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

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

Les règles du jeu et les moyens de l'action syndicale dans la construction navale en France et au Québec

Il ressort de cette comparaison que si les revendications des syndicats dans la construction navale en France et au Québec durant la période de crise sont convergentes, les actions mises en oeuvre pour défendre l'emploi sont cependant très différentes d'un pays à l'autre. Les régimes de reconnaissance et de représentation syndicales ont une incidence certaine sur cette différenciation des stratégies d'action des syndicats français et québécois. Les règles constitutives de l'acteur syndical induisent un partage de la représentation des salariés dans les chantiers français tandis que dans les chantiers québécois les syndicats majoritaires disposent de droits exclusifs de représentation et de négociation collectives. Le pluralisme syndical institutionnalisé en France rend plus difficile l'encadrement de l'action collective reposant dans une large mesure sur l'unité d'action des organisations syndicales les plus représentatives au niveau de l'établissement et de l'industrie.

Le cadre juridico-institutionnel oriente également les enjeux des conflits du travail. La réglementation juridique des conflits du travail en France n'interdit aucunement aux syndicats de recourir à la grève pour faire échec aux projets de réduction d'emplois lorsque ces mesures sont mises en oeuvre par les directions d'entreprises. Dans les chantiers québécois, les conflits liés aux licenciements collectifs se limitent aux cas de fermetures puisque le droit patronal de procéder à des mises à pied lors d'une baisse d'activités est reconnu habituellement dans les conventions collectives négociées localement entre l'employeur et chacune des unités syndicales accréditées. La cause principale des conflits liés à l'emploi dans les chantiers québécois au cours de la période étudiée est la volonté patronale d'élargissement des tâches considérée par les syndicats comme une menace à la sécurité d'emploi et à l'identité des groupes professionnels affectés par

ces changements. Ces conflits n'ont pas d'équivalents dans les chantiers français où les directions patronales disposent d'une plus grande discrétion dans l'organisation du travail, les conventions collectives de branche qui constituent la principale source de réglementation des conditions du travail ayant peu d'emprise sur les modalités de gestion des ressources humaines au niveau des différents établissements assujettis.

Les contrastes les plus remarquables quant aux formes de l'action syndicale dans la construction navale en France et au Québec ont trait à la conduite et la périodicité des conflits du travail. En ce domaine, la législation contribue encore à la différenciation des modalités de l'action syndicale. Au Québec, contrairement à la France où les conflits du travail sont moins réglementés, la grève est interdite durant le terme prévu de la convention collective et les grèves illégales surgissant dans le cours de la convention collective sont sujettes à des sanctions civiles et pénales (Verge, 1985). La paix industrielle est acquise à travers des conflits ponctuels liés au renouvellement des conventions collectives, d'une durée supérieure aux conflits du travail en France généralement centrés sur des enjeux spécifiques plutôt que sur un contentieux englobant une multitude de règles normatives et salariales consignées dans la convention collective d'établissement comme c'est le cas au Québec.

Notre étude fait ressortir certains aspects distinctifs des systèmes français et nord-américains de relations industrielles. Elle révèle en premier lieu, la faible institutionnalisation des conflits du travail en France, une caractéristique remarquable pour de nombreux auteurs de "l'exceptionnalisme français" (Clegg, 1976; Adam et Reynaud, 1978; Rojot, 1988). Nos analyses soulignent également l'hétérogénéité des régimes de relations du travail en France et au Québec, l'un fondé sur la réglementation étatique et une structure de négociation collective centralisée au niveau de la branche, l'autre sur la réglementation conventionnelle et une

prédominance de la négociation collective d'établissement (Adam et Reynaud, 1978; Bonafé-Schmitt, 1982; Clegg, 1976). Nous pouvons clore cette comparaison de l'action syndicale dans la construction navale en France et au Québec en soulignant la diversité des moyens d'action mis en oeuvre par les syndicats dans les deux pays pour défendre l'emploi, et la centralité du cadre institutionnel des relations du travail dans l'explication des similitudes et des différences révélées par l'analyse.

Conclusion

Nos analyses mettent en évidence le caractère contraignant des institutions en regard des stratégies d'action des syndicats français et québécois confrontés à la crise de la construction navale au cours des deux dernières décennies. Notre principale conclusion est que le choix des moyens de l'action syndicale est tributaire des règles du jeu du système de relations industrielles qui déterminent l'identité des acteurs patronaux et syndicaux impliqués dans les rapports collectifs du travail et délimitent l'univers des enjeux et des solutions qui leur sont accessibles. La convergence des revendications syndicales face à la dégradation de l'emploi dans les chantiers navals français et québécois s'est traduite au cours de la période étudiée par la mise en oeuvre de moyens d'action de nature et de portée différentes, incorporant les règles du jeu et les routines organisationnelles des relations du travail dans chacun des pays. Ces conclusions confortent les propositions de Dunlop quant à l'impact du cadre juridique et institutionnel sur le statut, le rôle et le pouvoir des acteurs du système de relations industrielles.

D'autres recherches centrées sur des comparaisons internationales proposent des conclusions voisines des nôtres. Ainsi, une étude récente suggère que les règles de reconnaissance et de représentation syndicales influencent la capacité d'implantation

des syndicats dans les entreprises japonaises installées en France et en Espagne (Da Costa et Garanto, 1993). Bien que les taux globaux de syndicalisation dans ces deux pays européens soient comparables, le taux de présence syndicale dans les établissements sous contrôle japonais est nettement plus élevé du côté espagnol. Les écarts les plus remarquables concernent les établissements nouvellement créés où la présence syndicale est faible en France mais forte en Espagne. Selon les auteurs de l'étude, ces écarts sont attribuables en partie au cadre juridico-institutionnel de l'action syndicale. Ainsi, la législation du travail espagnole accorde un droit d'accès aux représentants des organisations syndicales pour faire campagne sur les lieux de travail lors des élections professionnelles organisées à tous les quatre ans dans les établissements de plus de 50 salariés. Les délégués élus au comité d'entreprise en Espagne bénéficient également de droits plus étendus que leurs homologues français, notamment en ce qui a trait à la négociation collective au niveau des entreprises qui demeure en France une prérogative exclusive aux organisations syndicales. Une autre raison pouvant expliquer la présence plus affirmée des organisations syndicales au niveau des établissements en Espagne est que le pourcentage des voix obtenues lors des élections aux comités d'entreprise détermine leur représentativité pour la signature des conventions collectives nationales et régionales.

Les conclusions de l'étude de Eyraud (1983) sur l'action syndicale en Grande-Bretagne et en France vont dans le même sens. A partir d'une observation d'une dizaine d'établissements de la métallurgie dans chacun des pays, l'auteur constate que les revendications syndicales se construisent sur la base du groupe professionnel dans le premier cas alors qu'en France elles concernent plutôt l'ensemble des salariés. Cette distinction renvoie selon lui à deux modes spécifiques d'action syndicale, le premier tourné vers le contrôle par le groupe professionnel du statut et du contenu des emplois, alors qu'en France l'action syndicale vise l'obtention de règles de contrôle applicables à l'ensemble des salariés en raison

de l'homogénéité professionnelle plus faible qu'en Grande-Bretagne. L'auteur en conclut que les différences observées sont des caractéristiques stables de l'action syndicale dans les deux pays du fait de leur cohérence avec les institutions des systèmes nationaux de relations industrielles privilégiant la négociation d'établissement dans le cas britannique et la négociation de branche en France.

Poole (1986) propose dans une remarquable étude comparative des systèmes de relations industrielles dans les pays capitalistes développés et des pays de l'Europe de l'Est, un cadre d'analyse combinant les approches institutionnaliste et stratégique. Les choix stratégiques à l'origine des compromis et des conflits dans les relations du travail sont conditionnés selon Poole par les valeurs et les idéologies des acteurs, ainsi que par l'environnement économique, politique et social propre à chaque pays. Ces choix stratégiques s'inscrivent dans des processus d'interaction et des rapports de pouvoir encadrés dans des structures institutionnelles relativement stables. La spécificité du cadre institutionnel des différents systèmes nationaux de relations industrielles explique selon Poole les variations observées dans les structures de négociation, les structures organisationnelles et la densité syndicales, les conflits du travail, la démocratie industrielle et le rôle de l'État dans les relations du travail. La pertinence de l'approche institutionnaliste renvoie selon lui à l'autonomie des institutions qui ont survécu aux mutations économiques et sociales ininterrompues durant la période de l'après-guerre dans la plupart des pays industrialisés. Il considère à la suite de Flanders que la stabilité des institutions est renforcée par les processus d'interaction et de socialisation des acteurs du système de relations industrielles (Poole, 1986: 67-69).

Ces études ainsi que la nôtre soulignent l'influence déterminante des institutions sur l'identité et les stratégies des acteurs syndicaux. Comme le souligne Eyraud (1983), les institutions sont

à la fois le reflet de l'identité des acteurs et le support de l'action; il n'y a pas de lien de causalité entre les institutions et la construction de l'action mais un système d'interaction, chacune renforçant la cohérence de l'autre. Cette conceptualisation présente les institutions dans leur dimension structurelle, en tant que règles constitutives des processus de socialisation des acteurs des systèmes de relations industrielles perpétuant des modes d'action spécifiques.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Adam G. et J.-D. Reynaud (1978), Conflits du travail et changement social, Paris, P.U.F. .

Bernoux P. (1988), "Le modèle français de déclenchement des grèves", Droit Social, no 9-10, p. 624-629.

Block R. (1990), "American Industrial Relations in the 1980's: Transformation or Evolution?", dans : Chelius J. et J. Dworkin (éd), Reflections on the Transformation of Industrial Relations, IMLR Press and Scarecrow Press, pp. 19-48.

Bonaffé-Schmitt J.-P. (1982), "La pratique de la négociation collective dans l'entreprise", Revue française des affaires sociales, décembre , p. 167-181.

Bourque, R. (1990), Les relations industrielles et l'emploi dans la construction navale en France et au Québec de 1970 à 1988, thèse de doctorat 3^e cycle, Université Aix-Marseille II, 588 pages.

Cappelli P. (1985), "Theory Construction in Industrial Relations and Some Implications for Research", Industrial Relations, vol. 24, no 1, 1985, pp. 90-112.

Clegg H. (1976), Trade Unionism Under Collective Bargaining, Oxford, Blackwell.

Chelius J. et J. Dworkin (1990), Reflections on the Transformation of Industrial Relations, IMLR Press/Rutgers University and The Scarecrow Press.

Commons J. R. (1950), The Economics of Collective Action, New York: McMillan.

Crozier M. et E. Friedberg (1977), L'acteur et le système, Paris: Éditions du Seuil.

Cyert R. et J. March (1962), A Behavioral Theory of the Firm, Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall.

Da Costa I. et A. Garanto (1993), "Entreprises japonaises et syndicalisme en Europe", Le mouvement social, no 162, pp. 95-128.

Dunlop J. T. (1958), Industrial Relations Systems, Southern Illinois University Press.

Dunlop J. T. (1993), Industrial Relations Systems, Revised Edition, Harvard Business School Press, Commentary , pp. 19-21.

Eyraud F. (1983), "The Principles of Union Action in the Engeneering Industries in Great Britain and France. Towards a Neo-Institutional Analysis of Industrial Relations", British Journal of Industrial Relations, Vol. 21, no 3, pp. 358-378.

Flanders A. (1965), What is Wrong with the System, London: Farber and Farber.

Katz H. (éd.) (1991), The Future of Industrial Relations, Ithaca: IRL Press, Cornell University.

Kochan T., H. Katz et R. McKersie (1986), The Transformation of Industrial Relations, New York: Basic Books.

Kochan T, H. Katz et R. Mckersie (1991), "Strategic Choice and Industrial Relations Theory: An Elaboration", dans H. Katz (ed.), The Futue of Industrial Relations, Ithaca: IRL Press, pp. 104-115.

- Kochan T., R. Mckersie et P. Cappelli (1984), "Strategic Choice and Industrial Relations Theory", Industrial Relations, vol. 23, no 1, pp. 16-39.
- Lacroix R. (1987), Les grèves au Canada, Montréal: Les Presses de l'Université de Montréal.
- Larouche V. et M. Audet (1993), "Theorizing Industrial Relations: The Dominance of Logical Positivism and the Shift to Strategic Choice", dans: Adams R. et N. Meltz (éd.), Industrial Relations Theory. Its Nature, Scope and Pedagogy, Metuchen et London:IMRL Press-Rutgers University and The Scarecrow Press, pp. 255-292.
- Lewin D. (1987), "Industrial Relations as a Strategic Variabler", dans: Kleiner et al (éd.), Human Resources and the Performance of the Firm, Un. of Wisconsin:IRRA Series, pp. 345-366.
- March J. et J. Olsen (1989), Rediscovering Institutions, New York: The Free Press.
- Peterson R. B.. (1991), "Comment on Kochan, Katz and Mckersie: Strategic Choice and Industrial Relation: An Elaboration" dans H. Katz (éd), The Future of Industrial Relations, Ithaca: IRL Press, pp. 116-119.
- Poole M. (1986), Industrial Relations: Origins and Pattern of National Diversity, London: Routledge and Kegan Paul.
- Reynaud J.D. (1989), Les règles du jeu, Paris: Armand Collin.
- Reynaud J.D. (1979), "Conflit et régulation sociale. Esquisse d'une théorie de la régulation conjointe", Revue française de sociologie, vol. XX, pp. 367-376.

Rojot J. (1988), "The Myth of French Exceptionalism", dans Jack Barbash et Kate Barbash, Theories and Concepts in Comparative Industrial Relations, University of South Carolina Press, p.76-88.

Thurley K. et S. Wood (1983), Industrial Relations and Management Strategy, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 197-223.

Verge P. (1985), Le droit de grève: fondements et limites, Les Éditions Yvon Blais.

Wood S., A. Wagner, E. G. Armstrong, J. F. Goodman et A. Davis (1975), "The Industrial Relations Concept as a Basis for Theory in Industrial Relations, British Journal of Industrial Relations, Vol. XIII, pp. 291-308.