

Université de Montréal

Le syndicalisme nordique à l'épreuve de l'intégration européenne
Exemple d'engrenage politique dans un système de gouvernance à niveaux multiples

Raoul Gebert
Études internationales
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de M.Sc.
en Études internationales,

Août 2006

© Raoul Gebert 2006



AVIS

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

NOTICE

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal

Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

Le syndicalisme nordique à l'épreuve de l'intégration européenne
Exemple d'engrenage politique dans un système de gouvernance à niveaux multiples

présenté par :

Raoul Gebert

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Mona-Josée Gagnon,
présidente

Frédéric Mérand,
directeur de recherche

Pascale Dufour,
membre du jury

Résumé

Ce mémoire de maîtrise traite du rapport entre le mouvement ouvrier scandinave et l'intégration européenne dans la matière des relations professionnelles. Il sera démontré que l'engagement important des syndicats scandinaves en Europe peut être interprété comme un appui à la théorie de gouvernance à niveaux multiples de Fritz Scharpf.

Pourtant, le mécanisme d'engrenage politique à l'œuvre n'est pas celui proposé par les néofonctionnalistes Ernst Haas et Paul Pierson. La politique sociale européenne doit d'abord passer par un processus d'adaptation aux réalités scandinaves. Le cas des syndicats danois et suédois démontre comment le contexte historique et culturel modifie la mise en œuvre de projets communautaires.

Ce mémoire propose le concept d'engrenage encadré afin de décrire cette adaptation. L'engagement des syndicats scandinaves est fonctionnellement nécessaire dans le contexte du marché commun européen. Cependant, les conditions de leur engagement sont encadrées par le contexte historique et culturel du syndicalisme scandinave.

Mots clés : Intégration européenne, syndicats, Scandinavie, Danemark, Suède, Union européenne, politique sociale, relations professionnelles, engrenage

Abstract

This Master's thesis deals with the relationship between the Scandinavian labour movement and the European integration in the field of industrial relations. It will be shown that the Scandinavian trade unions' deep implication in European affairs can be interpreted in support of Fritz Scharpf's theory of multilevel governance.

The mechanism of political spill-over that is at work, however, is unlike the mechanism proposed by the neo-functionalists Ernst Haas and Paul Pierson. European social policy must pass through a process of adaptation, in order to fit the Scandinavian reality. The case of the Danish and Swedish labour unions shows how the historical and cultural context modifies the implementation of Community projects.

This thesis proposes the concept of embedded spill-over, in order to describe that adaptation. The Scandinavian labour unions' implication is functionally necessary due to the European common market, but the conditions of their implication are dictated by the historical and cultural context of the Scandinavian labour movement.

Key words: European integration, labour unions, Scandinavia, Denmark, Sweden, European Union, social policy, industrial relations, spill-over

Table des matières

Résumé	3
Abstract	4
Table des matières	5
Liste de figures	6
Liste des abréviations	7
Note terminologique.....	7
Introduction : Engrenage politique dans un système de gouvernance à niveaux multiples et adaptation de l'engrenage à un contexte historique et régional	8
Méthodologie et structure du mémoire.....	17
1) Le syndicalisme européen dans la mondialisation et dans le processus d'intégration économique et politique en Europe : état des connaissances	24
a. Historique de la CES	25
b. Concertation syndicale européenne et théories d'engrenage	29
c. Syndicalisme néo-corporatiste et syndicalisme industriel	31
d. Les comités d'entreprise européens.....	34
e. Mobilisation transnationale.....	37
f. Résumé de l'état des connaissances	39
2) Danemark et Suède — Syndicalisme fort dans un contexte de partenariat social.....	41
a. Économie et emploi	41
b. Acteurs politiques, syndicats et patronat	43
c. Contexte historique des relations professionnelles	45
d. Relations professionnelles actuelles	48
e. Points saillants du modèle scandinave.....	50
3) Les Nordiques au sein du syndicalisme européen – un engagement fort, mais nuancé	53
a. Historique de l'engagement suédois et danois au niveau européen	53
b. La directive des services.....	54
c. Regard schématique sur les relations professionnelles européennes	56
d. La Finlande et la Norvège	67
e. Préférences des Suédois et des Danois : résumé.....	68
f. Différences entre le Danemark et la Suède	70
4) Les syndicats nordiques, acteurs du transfert de loyauté vers l'Europe – les activités syndicales visant à engager directement les syndiqués scandinaves	73
5) Engagement au niveau européen des syndicats danois et suédois – résultat d'engrenage politique encadré et appui d'un modèle de gouvernance à niveaux multiples	78
a. Syndicalisme scandinave et engrenage politique en Europe.....	79
b. Engrenage cultivé, fonctionnel ou encadré?	83
Conclusion : L'implication européenne des syndicats suédois et danois vient à l'appui de théories d'engrenage politique au niveau européen	90
Bibliographie.....	93
E-bliographie.....	100
Annexes	102
Annexe 1 : Taux de syndicalisation et couverture des conventions collectives en Europe	102
Annexe 2a : Nombre d'entreprises avec CEE	103
Annexe 2b : Liste d'entreprises danoises avec un CEE.....	104
Annexe 2c : Liste d'entreprises suédoises avec un CEE	104
Annexe 3 : Liste d'entretiens, organismes et partenaires d'entretien	105
Annexe 4a : Questionnaire de base pour les entretiens (syndicats)	106
Annexe 4b : Questionnaire de base pour les entretiens (institutions).....	106

Liste de figures

Figure 1 : Aperçu schématique des relations professionnelles en Europe.....	57
Figure 1a : Les accords sectoriels nationaux.....	58
Figure 1b : Les accords bipartites nationaux.....	59
Figure 1c : L'établissement d'une norme européenne par la voie législative.....	60
Figure 1d : L'établissement d'une norme européenne ou d'un accord autonome par la voie du dialogue social	63
Figure 1e : La mise en œuvre d'une norme européenne ou d'un accord autonome au niveau national.....	65

Liste des abréviations

- 3F - Fagligt Fælles Forbund
 AC – l’Akademikernes Centralorganisation
 BDA – Bundervereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
 BDI – Bundesverband der Deutschen Industrie
 CEE – comité d’entreprise européen
 CES – Confédération européenne des syndicats
 EFFAT – European Federation of Food, Agriculture and Tourism Workers
 FEM – Fédération européenne des métallurgistes
 FSESP – Fédération syndicale européenne des services publiques
 FTF – Funktionærernes Tjenestemændenes Fællesråd
 LO (DK) – Landorganisationen i Danmark
 LO (N) – Landsorganisationen i Norge
 LO (S) – Landsorganisationen i Sverige
 NTUC – Nordic Trade Union Council
 OTAN – Organisation du Traité de l’Atlantique du Nord
 SACO – Sveriges Akademikers Centralorganisationen
 SN – Svenskt Näringsliv
 TCO – Tjänstemännens Centralorganisation
 UE – Union européenne
 UEM – Union économique et monétaire
 UNICE – Union of Industrial and employers Confederations of Europe

Note terminologique

Tout au long ce mémoire, les termes « scandinave » et « nordique » sont utilisés de façon tout à fait synonyme et dans sa définition large, c’est-à-dire en s’appliquant également aux cinq pays de la Scandinavie (la Suède, le Danemark, la Norvège, la Finlande et l’Islande).

Introduction : Engrenage politique dans un système de gouvernance à niveaux multiples et adaptation de l'engrenage à un contexte historique et régional

Le projet de l'Union européenne vise à la fois une intégration économique et sociale des pays membres. L'intégration économique, renforcée par la libéralisation du marché mondial, peut être considérée comme une version européenne de la mondialisation. Le principe du libre marché dicte les mesures économiques et structurelles que doivent adopter les pays membres (et ceux qui veulent y adhérer). Des règlements stricts sur la concurrence et la compétitivité des économies européennes renforcent ce principe directeur dans les pays membres de l'UE.

L'intégration sociale, par contre, cherche à établir un développement durable et équitable partout en Europe; c'est-à-dire de préserver un important filet social dans les pays membres et une redistribution des fonds structurels et de ceux liés à l'agriculture. Pour l'instant, la sécurité sociale déjà existante dans plusieurs pays européens, surtout dans les pays scandinaves, excède clairement les normes européennes visées par l'intégration sociale. Ces filets sociaux se trouvent donc en position défensive, à la fois contre les forces mondiales d'intégration économique et contre les mesures mises en place suite à l'intégration même à l'Union européenne.

La Stratégie de Lisbonne énumère d'ailleurs ces deux tendances comme mutuellement renforçantes, dans la recherche d'une nouvelle formule de croissance économique sur le continent européen. Selon la Commission européenne, seule la combinaison de l'accent sur la compétitivité et l'accélération de l'intégration sociale fera de l'Europe un acteur économique sur la scène internationale du 21^e siècle, tout en maintenant son statut d'espace économique social et progressiste¹.

Fritz Scharpf appelle ces processus « intégration négative » et « intégration positive. » La première décrit le phénomène, dans les pays européens les plus avancés

¹ Union européenne. Conseil de Lisbonne (2000).

socialement, de la perte ou de la limitation du système social ainsi qu'une modération concertée des salaires, conformément aux règles de compétitivité de l'UE et au nom de l'élimination des barrières au commerce. La dernière se penche sur des mesures paneuropéennes, prises afin d'assurer les droits sociaux de base partout dans l'Union².

Scharpf montre que l'intégration positive se trouve structurellement désavantagée dans la conception du processus de l'unification européenne. Elle passe surtout par le consensus politique des pays membres, et est soutenue uniquement par la légitimité empruntée de ces derniers³. L'intégration négative, au contraire, a l'avantage d'être, depuis le Traité de Rome, solidement entérinée par la branche bureaucratique et judiciaire de l'Union européenne⁴. Depuis ce temps, les forces politiques de gauche et les acteurs sociaux sur le continent européen s'organisent afin de « sauver les meubles ».

Le mouvement syndical européen constitue un des acteurs importants de la concertation en matière sociale. Organisés au niveau européen dans la Confédération des syndicats européens (CSE), les syndicats participent au lobbying européen afin de limiter les effets pervers de l'intégration négative. Ils ont réussi à faire accepter l'inclusion de certaines directives et de certaines normes paneuropéennes sur les conditions de travail et sur la représentation des employés, telle que celle des comités d'entreprise européens (CEE).

Pourtant, les syndicats auraient fort intérêt à renforcer une intégration positive. Les normes du travail et les salaires étant très divergents sur le continent, une harmonisation plus profonde semble nécessaire. Sinon, les syndicats se trouveront toujours sur la défensive, à la fois contre les acteurs promouvant l'intégration négative à l'échelle européenne et contre la droite dans leurs pays d'origine qui en profite, afin de démanteler les acquis déjà en place.

Dans ce mémoire, je me pencherai plus spécifiquement sur le cas des syndicats scandinaves. Parmi les organismes ouvriers les mieux organisés et les mieux établis en Europe, leur appui est crucial pour qu'un mouvement syndical européen puisse jouer un

² Scharpf (1999), pg. 43.

³ Ibid, pg. 49.

⁴ Ibid, pg. 55.

rôle important à Bruxelles. Ce choix est justifié par l'état particulièrement avancé de la cause syndicale en Scandinavie, ainsi que les normes très élevées au niveau national dans ces pays. Les pressions de l'intégration négative y sont aussi les plus prononcées.

Comment réagissent les syndicats scandinaves? Mènent-ils une bataille de retrait afin de protéger les institutions nationales ou embrassent-ils l'Europe malgré ses risques, afin d'y proposer des mesures concrètes d'intégration positive? Mon hypothèse est que le mouvement syndical scandinave participe fortement à la concertation syndicale au niveau européen. Il devient alors un acteur central du régime social européen.

Toutefois, plusieurs nuances sont à considérer avant que nous puissions décrire précisément où se retrouvent leurs activités entre les dynamiques adverses de l'intégration négative et positive. Les syndicats scandinaves résistent à la mise en œuvre par voie d'institutions fédéralistes dudit régime. Plutôt, la mise en œuvre d'initiatives sociales s'adapte au contexte culturel et historique du syndicalisme scandinave. C'est pourquoi ils appuient les institutions européennes seulement de façon indirecte pour l'instant.

Pour Scharpf, les deux formes d'intégration européenne sont également liées directement à une crise plus vaste dans l'Union européenne : la crise de légitimité des institutions européennes. Malgré tous les efforts des acteurs européens, l'établissement d'un espace politique commun qui légitimerait des prises de positions plus fortes sur les droits collectifs et sur l'adoption de normes sociales plus élevées au niveau européen demeure incomplet⁵.

Selon Scharpf, la faute de participation directe des citoyens européens dans le processus politique en Europe entraîne une faute de « *input-based legitimacy* », de légitimité directe basée sur la participation démocratique des individus. C'est-à-dire que les citoyens de l'Europe considèrent ne détenir aucune influence sur les décisions prises au niveau européen. Ils leur manquent les outils de citoyenneté démocratique : les compétences du Parlement européen sont plutôt faibles, les élections générales ou les référendums se déroulent sans espace politique commun et les partis politiques ne

⁵ Scharpf (1999), pg. 8.

formulent pas de programmes paneuropéens.

La seule légitimation du niveau politique européen provient d'une concertation de plusieurs acteurs sociaux avec les gouvernements des pays membres et avec la Commission à Bruxelles. Dans cette concertation, on cherche le dénominateur le plus bas de solutions de « *common sense* », afin de résoudre les problèmes collectifs. La qualité des (ou l'absence de) résultats constitue une source alternative de légitimité pour l'UE. La « *output-based legitimacy* » (légitimité indirecte basée sur des solutions pratiques aux problèmes communs des citoyens) permet donc à l'Union de devenir un acteur politique partiellement légitimé sans profiter de l'action directe des citoyens.

Concernant les syndicats scandinaves, je démontrerai comment ils contribuent au concept de la légitimité politique indirecte, celle basée sur la solution de problèmes collectifs; quelles sont les mesures qui ont été prises, afin d'influencer le processus d'intégration à Bruxelles, dans la Confédération européenne des syndicats (CES) et dans les fédérations sectorielles; comment leur approche diffère de celle prise par les autres syndicats européens; et si les développements récents (la Constitution européenne et l'adhésion de dix nouveaux pays) ont changé leur démarche.

Ensuite, j'évaluerai le potentiel de la légitimité politique directe, celle basée sur la participation directe des citoyens; les positions qui ont été établies à l'intérieur des syndicats nordiques, présentant une vision de la gauche travailliste pour l'intégration positive européenne; les positions qui démontrent une réaction nationaliste par rapport à l'intégration négative; si les syndiqués en Scandinavie sont largement favorables ou défavorables à l'intégration européenne ainsi qu'aux démarches de leurs centrales syndicales; les mesures par rapport à l'information et à l'éducation sur les enjeux européens qui ont été établies; et si les divisions locales des syndicats en Scandinavie participent au niveau de l'entreprise aux efforts de mobilisations paneuropéennes.

Mon hypothèse est que les syndicats scandinaves participent fortement au niveau européen, légitimant ainsi un régime européen de façon indirecte. Mais actuellement, nous ne pouvons pas conclure qu'une légitimation directe du régime social européen se matérialise en Scandinavie. Contrairement à Scharpf, je maintiens que ledit régime social

peut réussir malgré l'absence d'un appui non équivoque pour des institutions fédéralistes. À cette fin, nous devons considérer deux différents concepts d'engrenage politique.

L'approche institutionnaliste de Scharpf s'intègre dans un ensemble de théories d'engrenage politique prenant racine dans le néo-fonctionnalisme d'Ernst Haas. Cet auteur explique l'intégration européenne par la nécessité fonctionnelle de poursuivre, une fois que des arrangements de coopération ont été conclus, avec une intégration de plus en plus profonde. Cette nécessité d'intégration provient de l'effet d'engrenage, c'est-à-dire le transfert de compétences politiques au niveau fédéré.

Dans sa façon la plus générale, le concept d'engrenage fait référence au mécanisme suivant : une initiative commune visant un but quelconque très précis crée une situation, dans laquelle le but initial ne peut être accompli, que par une concertation commune complémentaire. Ces actions créent d'autres nécessités fonctionnelles d'entreprendre d'autres initiatives communes⁶. Le concept d'engrenage favorise alors des institutions supranationales, vers lesquelles se transfèrent au fur et à mesure les compétences législatives, ainsi que la loyauté politique des citoyens⁷.

L'intégration en matière de politique sociale à l'intérieur de l'UE devient-elle une nécessité fonctionnelle, une fois que l'intégration économique est rendue à un niveau avancé? Scharpf décrit plutôt un système de gouvernance à niveaux multiples. Les compétences et loyautés demeurent partagées entre plusieurs paliers institutionnels. Cependant, il déplore les lacunes d'un tel système par rapport à la mise en œuvre d'un régime social européen. Pour lui, l'harmonisation de la sphère sociale nécessite des institutions fédéralistes, ainsi qu'une légitimation directe, actuellement fautive⁸.

Cette nuance sera importante lorsque nous analyserons les contributions des Scandinaves au sein du mouvement ouvrier européen. Le contexte historique et culturel du syndicalisme scandinave ne permet pas aux organisations syndicales d'appuyer des structures fédéralistes au niveau européen. Néanmoins, ce même contexte est aussi à la base de leur grand engagement à ce niveau. Cette contradiction apparente nécessite un

⁶ Lindberg (1971), pg. 10.

⁷ Haas (1958), pg. 59.

⁸ Scharpf (1999), pg. 103.

concept d'engrenage encastré, sur lequel nous reviendrons dans quelques instants.

En ce qui concerne plus précisément la politique sociale, Paul Pierson prédit que le projet de l'Union européenne peut être conçu comme un projet de redistribution, afin de partager les richesses du continent. À cette fin, elle nécessite l'implantation d'un régime de politiques sociales hautement coordonnées. Cette intégration du domaine social, selon Pierson, passe nécessairement à travers des institutions partagées et à travers une structure d'autorité à niveaux multiples⁹.

Une prédiction similaire vient de Dunlop au sujet du développement d'un système européen de relations professionnelles. Selon la théorie de l'auteur, l'engrenage politique et fonctionnel au sein de la coopération économique en Europe nécessiterait ensuite un système fédéré de relations professionnelles¹⁰. Encore une fois, les théories de Scharpf, Haas, Pierson et Dunlop s'appuient mutuellement, en soulignant la nécessité de créer des institutions partagées, pour que le projet social européen réussisse.

Toutes ces prédictions vont à l'encontre de la réalité scandinave. La mise en œuvre des politiques sociales par des institutions fédéralistes ne semble pas une option appuyée par les Scandinaves, ni par les organisations syndicales de ces pays. L'appui d'institutions fédérées est possible, s'il s'agit tout simplement d'un ajout à un système national déjà en place. Le concept d'engrenage encastré peut nous aider à comprendre ce qui est à l'œuvre ici, un concept qui provient de l'analyse des mécanismes divergents de la mise en œuvre des normes européennes dans les pays membres de l'Union.

Par engrenage encastré, j'entends un mécanisme de forte implication dans les processus de prise de décisions à Bruxelles, mais qui se décline selon différentes modalités selon le contexte politique national. Cette interprétation de l'engrenage se distingue de celle de Haas, pour qui il s'agissait d'un mécanisme indifférencié, entraînant tous les acteurs socio-économiques dans la logique d'intégration européenne en vertu de leurs préférences fonctionnelles.

L'engrenage encastré se fonde sur l'idée que, dans une perspective de gouvernance à niveaux multiples, le contexte national continue de façonner le

⁹ Pierson et Leibfried. (1995), pg. 4.

comportement des acteurs socio-économiques à Bruxelles. Comme Haas l'avait prévu, des acteurs, comme les syndicats, s'investissent massivement dans les institutions européennes, vers lesquelles il y a un certain transfert de loyauté, mais ils le font selon des logiques qui sont propres à leur premier champ d'action, celui de l'État nation.

En effet, à défaut d'un instrument commun de mise en œuvre, le processus d'harmonisation dans le domaine social doit pour l'instant passer par les administrations nationales. Les traditions et les cultures politiques nationales ont donc un impact sur la mise en œuvre des politiques européennes¹¹. La diffusion des normes européennes passe d'abord par le contexte historique, par les nécessités locales, et même par la préférence des acteurs sur la scène nationale. C'est ce que Radaelli appelle la « diffusion sans convergence »¹².

Ainsi, nous ne pouvons pas conclure qu'une diffusion des normes européennes passe nécessairement par une intégration fédéraliste, comme envisagé par Pierson et Scharpf. Le système de gouvernance à niveaux multiples se base sur la mise en œuvre par les institutions nationales. Pouvons-nous alors conclure que l'intégration en matière sociale appuie les théories néo-fonctionnalistes, ou représente-t-elle plutôt un contre-exemple?

Afin de dépister les spécificités régionales dont Knill et Radaelli parlent, le contexte historique et culturel du syndicalisme scandinave est particulièrement intéressant. Premièrement, il existe dans les pays nordiques un filet social important et des droits collectifs avancés, qui sont en position défensive contre les forces de la droite politique dans chacun de ces pays. L'intégration négative à l'espace économique de l'UE sert comme argument de démantèlement de ces avantages, et de nivellement vers le bas des standards sociaux des pays de la Scandinavie.

Dans le passé, les syndicats scandinaves ont obtenu des pactes sociaux plutôt favorables, négociés dans chacun des pays entre le gouvernement, le patronat et le

¹⁰ Dunlop (1958), pg. 75.

¹¹ Knill et Lentschow (1998), pg. 595.

¹² Radaelli (2005), pg. 925.

mouvement syndical¹³. Ces pactes sociaux nationaux en matière du travail sont maintenant remis en question par les institutions du régime européen; comme par exemple, les comités d'entreprise européens (CEE) et les négociations contraignantes sectorielles du niveau européen¹⁴. Par contre, les syndicats scandinaves ont réussi à instrumentaliser les CEE dans leur pays et à faire élire uniquement des représentants syndicaux sur ces comités, contrairement à d'autres pays où les syndicats ont été plus souvent exclus des CEE¹⁵.

Cette tendance démontre un deuxième point important : le mouvement syndical scandinave compte parmi les mouvements les mieux organisés en Europe. Les syndicats scandinaves sont politiquement non alignés et organisés par niveau de scolarité de leurs membres. Historiquement (dans le contexte de la guerre froide), les syndicats scandinaves ont appuyé très fortement la fondation de la Confédération européenne des syndicats (CES). Elle leur permettait un espace non atteint par les idéologies différentes, contrairement aux syndicats anticommunistes en Amérique du Nord et en Angleterre.

La densité de syndicalisation (déjà très élevée dans les pays scandinaves durant les années quatre-vingt) est restée stable dans les années quatre-vingt-dix, contrastant ainsi avec la chute ou la stagnation de tels chiffres ailleurs en Europe¹⁶. De plus, le Conseil des syndicats nordiques (NTUC, d'après son acronyme anglais – *Nordic Trade Union Council*) permet aux centrales nationales de coordonner leurs efforts afin de préserver ces conditions favorables.

La Scandinavie a une longue histoire de syndicalisme puissant et d'institutions favorables à une économie de marché coordonnée. Dans le cas de la Suède¹⁷ et du Danemark¹⁸, les négociations collectives se font depuis les années trente dans le contexte d'une concertation au niveau national entre les employeurs et les centrales des syndicats. En Norvège, ces négociations se font dans un cadre tripartite avec le gouvernement¹⁹.

¹³ Freyssinet (2000), pg. 128.

¹⁴ Stevis (2002), pg. 137.

¹⁵ Barisi (2000), pg. 96.

¹⁶ Kochan et Verma (2004), pg. 3.

¹⁷ Lewin (1980), pg. 31.

¹⁸ ECC (1984), pg. 3.

¹⁹ ILO (1984), pg. 29.

Cette structure est remise en question depuis les années 1980, à cause d'une augmentation importante de l'intégration des marchés scandinaves au marché mondial²⁰. Ainsi, les pressions de compétitivité ont augmenté et une flexibilisation des négociations salariales a été effectuée²¹.

C'est dans ce contexte, en 1994, que se fait l'adoption de la directive européenne sur les comités d'entreprise européens (CEE), à la suite de l'adoption de la Charte sociale du Traité de Maastricht. Le mouvement syndical scandinave a pu saisir l'occasion pour coordonner le fonctionnement de ces conseils dans un cadre syndical²². Par contre, les négociations sectorielles, existant actuellement en Suède et au Danemark, sont remises en question par des négociations au niveau de l'entreprise, visées par la création des CEE²³.

À défaut d'un appui non équivoque pour des structures fédérées au niveau européen (tel que soutenu par leurs collègues syndicaux d'autres pays), nous devons nous interroger si le cas scandinave ne représente pas un contre-argument à la théorie d'engrenage politique.

Grâce au concept d'engrenage encastré, nous pouvons conclure que le mouvement syndical scandinave joue toutefois un double rôle de légitimation de l'intégration sociale sur le continent. Le modèle encastré rend compte des hésitations des syndicats scandinaves à accepter des institutions fédéralistes. Toutefois, nous pouvons parler d'engrenage et ainsi d'appui direct et indirect au niveau européen en tant qu'espace politique légitime.

Les syndicats scandinaves participent activement à une concertation européenne sur des projets de loi progressistes visant à protéger et à élargir les droits socioéconomiques des Européens. Ce qui augmente la légitimité indirecte des institutions européennes. Le mouvement syndical scandinave soutient également la légitimité directe des institutions politiques de l'Union, en mobilisant ses membres d'une façon coordonnée à travers l'Europe en ce qui concerne les enjeux syndicaux partagés.

Toutefois, ce double engrenage est modifié par le contexte historique du

²⁰ Thelen (2001), pg. 86.

²¹ Piazza (2002), pg. 105.

²² Barisi (2000), pg. 96.

syndicalisme scandinave et doit s'adapter à la structure des relations professionnelles et de la politique sociale dans la région. Cette analyse des activités des syndicats scandinaves nous aide à établir les éléments de convergence, causés par l'engrenage politique, tout en dépistant les éléments qui suggèrent que le modèle social scandinave modifie, de façon significative, ce processus d'engrenage.

Méthodologie et structure du mémoire

La démarche de cette recherche se résume en quatre étapes : la rédaction d'une proposition originale en premier lieu, établir l'état des connaissances en deuxième, la recherche de terrain en troisième lieu et la rédaction du mémoire en dernier. À chacune des étapes, des modifications et précisions à la question de recherche ont été apportées. La proposition originale ne prévoyait la Scandinavie qu'en tant qu'étude de cas dans un portrait plus complet du syndicalisme européen. Auparavant, elle portait sur les enjeux du syndicalisme européen dans le contexte de l'intégration européenne et de la mondialisation.

Deux cadres de recherche principales s'appliquaient au sujet de recherche : traiter des questions syndicales dans le contexte d'une lecture d'économie politique européenne ou bien regarder de plus près le syndicalisme européen et les activités de lobbying à l'intérieur des institutions européennes d'un point de vue institutionnaliste. Le dernier l'a emporté sur le premier, principalement parce que cela s'apprête à une approche plus sociologique, c'est-à-dire de traiter les syndicats comme acteurs, plutôt que comme variables dans une analyse économique plus vaste.

Au début du séjour de terrain, le sujet principal était alors le comportement des syndicats européens en tant qu'acteurs de l'intégration européenne, avec un regard plus détaillé sur les syndicats scandinaves comme étude de cas. Ainsi, les lieux de mon terrain s'imposaient : en premier lieu Bruxelles, et les pays scandinaves en deuxième.

²³ Stevis (2002), pg. 137.

Compte tenant du fait qu'il n'y avait aucun lien concret entre deux variables à examiner, une méthode qualitative basée sur des lectures et des entretiens s'imposait. En outre, les sujets de recherche n'étaient pas les représentants individuels des syndicats ni les travailleurs syndiqués. Un questionnaire distribué à un grand nombre de participants aurait clarifié les effets des activités européennes des syndicats auprès de leurs membres et de leur personnel. Pourtant, le sujet de la recherche était le comportement de l'organisation en tant que telle. La nature plutôt exploratoire de la recherche nécessitait une flexibilité considérable quant aux questions posées aux différents acteurs.

En ce qui concerne les institutions européennes dans le domaine du travail, deux traditions provenant de différents pays s'affrontent. Plusieurs pays, tels que la France, la Belgique et les pays méditerranéens misent sur la voie législative pour réglementer le marché du travail. En Scandinavie et en Allemagne, ce sont plutôt des accords autonomes qui règlent les relations professionnelles.

En outre, deux types de comportement syndical sont apparus durant mes lectures : le syndicalisme néo-corporatiste et le syndicalisme industriel. Le premier type est exemplaire de l'approche traditionnelle en Scandinavie, avec des centrales syndicales nationales jouant un rôle très fort et actif sur la scène politique à la recherche d'une réglementation du marché de travail dans son ensemble. Le dernier est exemplaire plutôt de l'Allemagne, où des fédérations sectorielles jouent un rôle prépondérant en agissant comme partenaire industriel du patronat, à la recherche d'une réglementation par voie conventionnelle pour un secteur de l'économie en particulier. Le syndicalisme scandinave moderne combine les deux approches, avec une évolution du modèle néo-corporatiste vers un modèle hybride dans les années 1980.

Par conséquent, durant mon terrain à Bruxelles au mois d'avril 2006, j'ai choisi comme partenaires d'entretien les acteurs nationaux et paneuropéens d'un côté, ainsi que les acteurs sectoriels de l'autre côté. Diviser les entretiens à Bruxelles de cette façon fournissait un très bon aperçu des différends entre les syndicats européens en ce qui concerne l'approche, mais en même temps m'a aidé à situer les syndicats scandinaves comme un modèle syndical à part : ils partagent avec les syndicats allemands une

tradition d'autonomie des négociations collectives, et le rejet d'une approche législatif. Pourtant, ils se distinguent du modèle allemand par une histoire riche de solidarité pansectorielle et de centrales nationales très puissantes. Par conséquent, le comportement des syndicats scandinaves au niveau européen diverge des autres syndicats.

Étant donné que le modèle scandinave se base sur le niveau national, j'ai décidé de donner plus de suivi aux centrales nationales (il y a trois centrales nationales dans chacun des pays) plutôt que de poursuivre une démarche sectorielle. Ainsi, la recherche est devenue beaucoup plus axée sur le syndicalisme en Scandinavie que prévu à l'origine. Les syndicats scandinaves sont devenus le sujet principal de ma recherche, plutôt qu'une étude de cas à l'intérieur d'une recherche plus vaste. Ceci représente une limite importante du travail. Plus de recherche devrait être faite en ce qui concerne les différents modèles du syndicalisme européen, ainsi que l'encadrement national de l'intégration des relations professionnelles en général.

En ce qui concerne la méthode comparée de la recherche, il fallait d'un premier regard, distinguer un modèle scandinave commun à la Suède et au Danemark, afin de les isoler des comportements et tendances du mouvement ouvrier européen. Le défi en était, de retracer les éléments historiques et culturels scandinaves qui aident à déterminer le comportement des syndicats danois et suédois sur la scène européenne de façon analogue. Établir des particularités nationales et économiques, appartenant à la Suède ou au Danemark individuellement, nous permettait de vérifier par la suite l'impact des éléments culturels et historiques vis-à-vis des éléments économiques et nationaux.

À cause de ces multiples niveaux d'analyse, la difficulté d'inclure la Norvège et la Finlande constituait alors une deuxième limite apparente. Malgré les similarités frappantes entre les modèles syndicaux de ces quatre pays, j'ai décidé de me concentrer uniquement sur le Danemark et sur la Suède parce que ces deux pays partagent des caractéristiques importantes : les deux sont membres de l'UE (ce qui les distingue de la Norvège, mais non pas de la Finlande); les deux ont rejeté l'UEM par voie référendaire à deux reprises (ce qui les distingue de la Finlande). Les deux ont des populations plutôt

nationalistes et eurosceptiques (ce qu'ils ont en commun avec la Norvège, mais non pas avec la Finlande).

Troisième limite apparente : la connaissance de la langue suédoise et danoise. Il fallait identifier des partenaires d'entretien s'exprimant sans faute en anglais, ce qui n'est pas un problème parmi les dirigeants des syndicats et leurs employés affectés aux questions européennes. Pour ce qui serait une démarche plus exhaustive, il aurait fallu d'entretenir avec des représentants syndicaux sur tous les niveaux, incluant le niveau local. Pour ce faire, il manquait le temps et la connaissance linguistique. Pour cette raison, des chercheurs danois et suédois étaient inclus dans les entretiens.

Le terrain s'est poursuivi avec des entretiens à Copenhague, à Roskilde, à Malmö, à Uppsala et à Stockholm durant les mois de mai et juin 2006. Tel que mentionné ci-dessus, les acteurs sectoriels en étaient exclus, mais des chercheurs danois et suédois dans le domaine inclus. Pour une liste complète des entretiens incluant la date et le lieu, consultez l'annexe 3.

En ce qui concerne les cas choisis afin de démontrer les activités syndicales au niveau européen, ainsi que le questionnaire²⁴ qui en découle, nous avons décidé de laisser l'actualité nous imposer les sujets. La directive Bolkestein, projet législatif visant à libéraliser l'échange de services à l'intérieur du marché commun, fut modifiée par le Parlement européen peu avant le séjour de terrain de façon significative. Ces changements étaient dus notamment à des pressions de lobbying de la part des syndicats. Il s'agit alors d'un exemple particulièrement intéressant pour étudier le mouvement syndical européen.

Le projet constitutionnel de l'UE présente un certain contre-exemple. Ici, les syndicats n'arrivaient pas à tenir une ligne unifiée. Alors que la Confédération européenne des syndicats soutenait le projet, plusieurs de ses syndicats membres (particulièrement dans la campagne référendaire française) s'y opposaient. La réconciliation des différentes positions syndicales à l'intérieur du mouvement syndical européen nous a servi comme un deuxième cas de figure.

²⁴ Voir annexe 4a et 4b.

Le cas de l'école à Waxholm en Suède présente un cas plus particulièrement scandinave : les protagonistes dans cette dispute étant les gouvernements suédois et letton, ainsi que le syndicat suédois des travailleurs en construction. Pour les défenseurs du modèle syndical scandinave, il s'agit d'un cas de référence pour maintenir la priorité des droits collectifs des syndiqués devant les droits des investisseurs étrangers octroyés par l'UEM. Le dossier de Waxholm se retrouve en ce moment devant la Cour européenne de la justice.

Ayant terminé les entretiens, il est devenu apparent que le sujet nécessite des connaissances contextuelles considérables qui mériteraient d'être incluses dans le mémoire. À faute d'espace, nous avons dû effacer et abrégé ce contenu plutôt riche de la recherche. Des textes de centaines de pages ont été rédigés sur le modèle sociopolitique et économique de la Suède. Également, l'historique du syndicalisme scandinave a été abordé en détail par des douzaines de chercheurs. Ce qui nous intéresse est de ressortir de cette richesse de connaissances les éléments qui ont un impact vérifiable sur les relations professionnelles actuelles, ainsi que sur le comportement des syndicats à l'échelon européen.

L'angle théorique de la recherche a été modifié une dernière fois en arrivant du terrain. En relisant la littérature théorique sur l'intégration européenne, des répercussions importantes des résultats sur le débat d'engrenage politique sont apparues. Que l'historique du syndicalisme scandinave et son contexte socioculturel aient un impact non négligeable sur l'adaptation des normes européennes en matière du travail, semble à préciser certaines notions d'engrenage politique présentes dans la littérature.

En résumant, les quatre mois passés sur le terrain, ainsi que les mois de lectures ont donné la suite à une multitude de données et de connaissances – trop pour toutes les inclure dans le mémoire. Le cadre théorique modifié nous permet à insérer cette recherche aisément dans la recherche institutionaliste sur l'intégration européenne, tout en y ajoutant d'importantes revendications théoriques.

Le mémoire s'organise comme suit : premièrement, je considérerai la littérature existante sur le positionnement du mouvement syndical dans la mondialisation en général

et dans l'intégration européenne en particulier. La théorie néo-classique prédit le péril des syndicats, lorsque les pressions compétitives du marché global les mettent en position défensive par rapport aux employeurs, ces derniers ayant à leur disposition l'option de sortie, la délocalisation dans un autre pays²⁵.

Les théories du type *Varieties of Capitalism*²⁶ prédisent, au contraire, que les droits collectifs et les acquis sociaux peuvent être conservés. Pour ce faire, les institutions économiques et politiques doivent former une économie de marché coordonnée²⁷. Dans un tel contexte, ce sont les besoins des employeurs mêmes qui dicteront le maintien de l'encadrement syndical²⁸. La légitimité des institutions y joue donc un rôle important, raison pour laquelle nous devons retourner à la question des deux formes de légitimité données par le mouvement syndical dans le contexte européen. Je présenterai ensuite l'argument détaillé de Scharpf sur la légitimité indirecte et directe de l'espace politique européen, mentionné ci-dessus.

Dans un deuxième temps, je devrai revoir ma proposition initiale, celle de l'appui des syndicats scandinaves pour l'intégration sociale européenne. Je présenterai un bref historique du mouvement syndical dans les deux pays scandinaves visés par la recherche : le Danemark et la Suède.

Ensuite, je présenterai les options stratégiques qui se présentent aux activités syndicales au niveau européen et je démontrerai les contributions et les spécificités scandinaves dans cette optique. Tout d'abord, les activités au niveau bruxellois seront analysées, puis un regard sera jeté sur les différents mécanismes d'engagement direct des syndiqués scandinaves dans leurs pays.

En conclusion, nous démontrerons que le cas des syndicats scandinaves peut être interprété comme un appui important des théories d'engrenage politique. Mais nous devons adapter le modèle de base, qui mise beaucoup sur la création d'institutions fédérées et le transfert de loyauté directement vers le niveau européen, par un modèle encadré, adapté à la réalité scandinave. Ce qui ne représente pas un contre modèle à

²⁵ Piazza (2002), pg. 39.

²⁶ Hall et Soskice (2001), ainsi que Thelen (2001).

²⁷ Hall (2001), pg. 8.

l'Europe sociale, mais plutôt, c'est son adaptabilité qui accroît son efficacité.

²⁸ Hall (2001), pg. 15.

1) Le syndicalisme européen dans la mondialisation et dans le processus d'intégration économique et politique en Europe : état des connaissances

Le futur du syndicalisme européen reçoit une évaluation fortement diversifiée dans la littérature sociologique et institutionnaliste. L'unification du continent européen nuit-elle à la force du syndicalisme ou, au contraire, l'Union européenne sera-t-elle le rempart ultime contre le néolibéralisme mondial? Les conflits de répartition de la richesse et du travail à l'intérieur de l'UE nuiront-ils à l'unification des mouvements syndicaux ou l'UE représentera-t-elle une occasion historique de collaboration entre les acteurs syndicaux à travers le continent?

La divergence des objectifs principaux des syndicats se situe entre deux extrêmes : presque tous les syndicats continuent à lutter individuellement pour la séparation de la sphère sociale au niveau national du marché unique européen, afin de combattre les effets nuisibles de l'intégration économique à l'intérieur de l'UE. Ceci appuierait la théorie de choix rationnel des auteurs intergouvernementalistes.

Selon cette approche, l'intégration européenne demeure dans le domaine de la coopération intergouvernementale. Les gouvernements des divers pays agissent selon leurs motivations économiques et, à la limite, géopolitiques. Aucun automatisme du type de l'engrenage de Haas ne peut être démontré de façon scientifique. De l'engrenage n'est à l'œuvre que quand les acteurs gouvernementaux le souhaitent et le cultivent. Le projet d'unification européenne demeure à la merci des gouvernements nationaux qui retiennent le droit de se retirer de l'Union si nécessaire²⁹.

À l'autre extrême du continuum stratégique des syndicats, ceux-ci coopèrent entièrement dans la transformation graduelle du projet économique de l'intégration européenne en y ajoutant une composante sociale. Dès 1958, Haas prédit la coopération transfrontalière des syndicats en Europe³⁰. Celle-ci aurait pour but la protection

²⁹ Moravcsik (1998), pg. 475.

³⁰ Haas (1958), pg. 355.

paneuropéenne des droits collectifs et des normes du travail. Ce contre modèle se situe plus près des théories d'intégration fédéraliste des auteurs néo-fonctionnalistes.

Ce chapitre présente un bref historique de l'engagement syndical au sein de l'Union européenne et analyse également les principaux travaux des dernières années au sujet des modèles du syndicalisme et de son futur dans l'intégration européenne. Deux cas de figure seront considérés de plus près : les comités d'entreprises européens (CEE) et la mobilisation transnationale.

Quatre éléments principaux ressortent de cet état des connaissances et pourront être appliqués au cas des syndicats scandinaves dans les chapitres suivants. Premièrement, les syndicats agissent de façon soutenue et croissante au niveau européen depuis le début. Ceci contredit clairement les théories intergouvernementalistes.

Deuxièmement, cet engagement provient d'une peur commune du dumping social, corollaire de l'intégration négative. Troisièmement, nous pouvons identifier deux types de stratégies syndicales, le néocorporatisme et le syndicalisme industriel. Enfin, nous devons observer les activités syndicales à niveaux multiples, c'est-à-dire au niveau européen, national, sectoriel et dans l'entreprise. Au niveau européen, nous constatons l'absence d'une stratégie commune par rapport au dumping social et à la convergence des modèles syndicaux. Avant d'analyser les textes plus théoriques, il est important de d'abord regarder l'historique de l'engagement syndical au niveau européen.

a. Historique de la CES

La Confédération européenne des syndicats (CES), fondée en 1973, était une réponse à l'échec de plusieurs tentatives des syndicats européens à se regrouper en une organisation internationale. Elle était conçue pour chapeauter les syndicats communistes, socialistes et chrétiens qui entraient en conflit au niveau international à cause de la guerre froide.

Aujourd'hui, la CES regroupe presque la totalité des centrales nationales du mouvement ouvrier en Europe, c'est-à-dire 79 organisations venant de 35 pays différents ainsi que douze fédérations sectorielles européennes (EIF – d'après leur acronyme anglais

European Industry Federations)³¹. Ces fédérations s'inspirent du modèle allemand, où les syndicats se sont regroupés selon leur secteur d'industrie.

Dans une analyse historique de la CES, Rebecca Gumbrell-McCormick³² remarque une certaine tendance des syndicats européens à miser sur la carte européenne, au détriment d'une coopération syndicale internationale. Depuis les années 1970, la politique de porte ouverte par rapport aux syndicats communistes à l'intérieur de la CES a causé une rupture avec le mouvement international des syndicats des pays capitalistes. De façon analogue, l'Union européenne peut être interprétée comme un contrepoids à la mondialisation du type néo-libéral.

Dans cette lumière, la fondation de la CES s'analyse plutôt comme une force controversée dans le syndicalisme international, semblable à la création de centrales nationales au début du 20^e siècle³³. La question principale, dans le développement historique du syndicalisme européen, est de savoir si la CES remet en question les syndicalismes nationaux, ou si elle représente une évolution logique de ces derniers.

Dans son analyse du syndicalisme européen, Dimitris Stevis conclut que l'unification européenne a des impacts négatifs sur les politiques sociales et les politiques du travail des pays membres³⁴. Ce phénomène, aussi appelé « intégration négative », limite la capacité d'un pays à protéger le secteur social et les structures de négociation collective du régime de concurrence, qui leur est imposé par l'Union européenne³⁵. Cette intégration négative se base sur la « constitutionnalisation de la concurrence »³⁶ et du libre-échange dès le Traité de Rome, et elle a continué à se prononcer davantage durant la période de stagnation économique des années 1970 et 1980.

Le Traité de Rome excluait spécifiquement la politique sociale et celle du travail au niveau européen. Surtout les grèves à une échelle paneuropéenne devaient être évitées, selon les pères fondateurs de ce traité. Néanmoins, ils ont laissé une porte ouverte au

³¹ <http://www.etuc.org/r/159> consulté le 14 février 2006.

³² Gumbrell-McCormick (2000), pg. 52.

³³ Ibid, pg. 49.

³⁴ Stevis (2002), pg. 131.

³⁵ Scharpf (1999), pg. 43.

³⁶ Ibid, pg. 54.

« dialogue social » entre les syndicats et employeurs au niveau européen. Cette terminologie a été retenue par le Traité de Maastricht, dans ses articles 137 et 139³⁷. C'est sur la base de cette ouverture que la Commission a réussi à instaurer un régime de règlements sociaux européens dans les années 1980, comme nous verrons dans les paragraphes suivants.

Afin de sortir de la crise économique des années 1970 et 1980, l'intégration économique européenne forçait les États membres de l'Union européenne à favoriser des conditions plus profitables pour les entreprises. Ceci impliquait souvent des pressions vers le bas, à la fois sur les salaires et sur la sécurité sociale. Cette période est également marquée par une diminution du pouvoir relatif des syndicats par rapport au patronat. Dès le début des années 1980, l'ensemble de l'Europe (ou presque) présente une baisse du taux de syndicalisation³⁸.

Les seuls pays ayant vu une augmentation du taux de syndicalisation entre 1985 et 1995 furent l'Espagne, ainsi que les pays scandinaves. La syndicalisation dans ces derniers se situait, à ce moment, au-delà de 80 % de la main-d'œuvre. Le taux des pays de l'Europe centrale et de l'Europe de l'Ouest (Allemagne, Autriche, Royaume-Uni, Pays-Bas, etc.) se situait entre 25 et 40 %, la France présentant le plus bas niveau avec 9 % des salariés³⁹.

La couverture des travailleurs européens par les conventions collectives ne suit pas la même structure. Des législations *erga omnes* (c'est-à-dire des expansions de conventions collectives à la totalité des travailleurs dans un secteur industriel) existent dans plusieurs pays, dont l'Allemagne et la France, augmentant de façon significative l'importance des conventions collectives et ainsi le pouvoir syndical⁴⁰.

Depuis 1995, le taux de syndicalisation en Europe s'est stabilisé à un niveau relativement bas. Encore une fois, la Scandinavie fait exception à la règle, où le taux

³⁷ http://europa.eu.int/eur-lex/lex/fr/treaties/dat/12002E/htm/C_2002325FR.003301.html consulté le 14 février 2006.

³⁸ Labbé et Courtois (2001), pg. 10.

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Voir annexe 1 – taux de syndicalisation et couverture de conventions collectives en Europe. Dølvik (2001), pg. 504.

continue à augmenter ou se stabilise à un très haut niveau. À l'opposé, les pays anglo-saxons au sein de l'UE ont vu une diminution continue du taux de syndicalisation⁴¹.

Des pactes sociaux au niveau national, existant depuis les années 1950 dans la plupart des pays de l'Europe de l'Ouest, se sont dilués en faveur d'une libéralisation des relations professionnelles. Une certaine convergence vers le bas concernant la protection sociale et les conditions salariales fut concédée par les grandes centrales syndicales au début des années 1990⁴².

Les pactes sociaux entre le gouvernement de centre gauche, le patronat et les syndicats italiens en 1993 illustrent un tel arrangement. Attirées par l'espoir de négocier la sécurité d'emploi malgré la situation économique difficile, les trois centrales syndicales italiennes se sont fait retirer une marge de manœuvre importante, afin de pouvoir participer à cette concertation des grands acteurs sociaux⁴³.

En 1998, elles se trouvèrent de nouveau dans la même situation, quand le gouvernement d'Alema et le patronat demandèrent d'autres concessions des syndicats. Cette fois-ci, la raison était d'inclure l'Italie dans l'Union économique et monétaire européenne (UEM)⁴⁴. Les pactes sociaux et le néocorporatisme furent un mécanisme efficace pour les syndicats dans le passé pour retirer des concessions au patronat par voie de négociations tripartites, mais à l'âge de l'intégration économique européenne et mondiale, la valeur stratégique des pactes sociaux est limitée dans le monde syndical⁴⁵.

Face à l'échec de telles ententes, les syndicats se trouvaient à la recherche d'une nouvelle stratégie au niveau européen pour combattre les effets nuisibles de la situation économique sur les droits collectifs et la puissance relative des syndicats⁴⁶. Invités par la Commission européenne dès la fin des années 1980, sous la direction de son président Jacques Delors, les syndicats européens se sont adressés à l'UE afin de renverser le processus d'intégration négative.

⁴¹ Checchi et Visser (2002), pg. 24.

⁴² Freyssinet (2000), pg. 126.

⁴³ Rehfeldt (2001), pg. 174.

⁴⁴ Ibid, pg. 176.

⁴⁵ Erne (2002), pg. 172.

⁴⁶ Ibid, pg. 128.

En effet, cette réorientation représente une stratégie logique – à la suite de l'échec du néo-corporatisme au niveau national et des limites sérieuses imposées par la mondialisation à la compétence sociale des États-nations, une européanisation de la politique sociale semble fortement souhaitable à un mouvement ouvrier qui a perdu des plumes sur la scène nationale et qui a vu diminuer son pouvoir de négociation⁴⁷.

Fortement guidée par la vision de Delors, cette implication a porté fruit. En décembre 1989, la Commission approuve la Charte communautaire des droits sociaux des travailleurs et en juin 1990 elle émet la directive sur le travail atypique⁴⁸. Ce sont des précédents importants à l'inclusion, en 1991, du protocole social dans le Traité de Maastricht et à l'élaboration d'une directive sur les comités d'entreprise européens en 1994⁴⁹.

La Charte communautaire des droits sociaux des travailleurs mentionnait pour la première fois le droit collectif et individuel d'être membre d'un syndicat, et ceci à l'échelle européenne. La directive émise au sujet du travail atypique représentait un premier essai d'étendre les acquis sociaux de plusieurs pays européens à l'ensemble des états membres. Les deux initiatives ont été reprises par le protocole social du Traité de Maastricht. Le projet des comités d'entreprises européennes et son implantation par voie de directive de la Commission en 1994 en furent les premiers fruits⁵⁰.

b. Concertation syndicale européenne et théories d'engrenage

Qu'en est il de l'engagement historique des syndicats au niveau européen? A partir de Scharpf, il est possible de tirer la conclusion que les syndicats ont effectivement embrassé un système de gouvernement à niveaux multiples. Motivés par la menace de l'intégration négative, ils appuient le régime social européen par voie de concertation néo-corporatiste au sein des institutions européennes. De cette façon, ils augmentent la légitimité de ces dernières.

⁴⁷ Erne (2002), pg. 167.

⁴⁸ Durand (1992), pg. 97.

⁴⁹ Stevis (2002), pg. 134.

⁵⁰ <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/fr/repert/0520.htm#05202030> consulté le 14 février 2006.

En effet, Jensen propose que l'engagement des syndicats sur la scène européenne représente un cas d'engrenage, particulier à un système de gouvernance à niveaux multiples. Les syndicats participent au niveau européen, afin de protéger leurs acquis nationaux, et afin de combattre les effets nuisibles de l'intégration négative. Très peu d'engrenage fonctionnel, menant à la création d'institutions communes du régime social, peut être démontré pour l'instant⁵¹. Le « buy in » des acteurs nationaux est nécessaire, afin de trouver et mettre en œuvre des solutions européennes dans le domaine social⁵². Ces acteurs sont confrontés à la nécessité de trouver une solution commune, mais la légitimité desdites solutions n'est qu'empruntée du niveau national.

Il est alors peu surprenant de constater que la CES demeure un acteur marginalisé au niveau européen. Elle manque de force mobilisatrice ou de liens étroits avec les travailleurs dans les entreprises. Anne-Catherine Wagner maintient que la CES est plutôt un résultat de l'intégration européenne qu'un acteur autonome en tant que tel⁵³.

Son pouvoir, comparé aux ressources énormes que les représentants de l'industrie européenne sont prêts à et capables de consacrer à leurs efforts de lobbying, se limite à des moments, où il existe au sein de la Commission un besoin ou une volonté d'implication syndicale dans le processus législatif⁵⁴. L'ouverture au sein de la Commission européenne à encourager la participation des syndicats fait de la CES un acteur de l'intégration, non pas son propre potentiel de mobilisation ou un mandat indépendant de négociation.

Il semble important de se mettre à la recherche d'éléments de participation directe des syndiqués, soit à travers la mobilisation transnationale ou à travers le dialogue social au niveau de l'entreprise européenne. Avant de se diriger vers ces deux pistes de recherche, il faut se poser la question si le développement d'une telle base est souhaité mutuellement par tous les syndicats en Europe. À cette fin, il faut distinguer entre deux types du syndicalisme : le syndicalisme industriel et le syndicalisme néo-corporatiste.

⁵¹ Jensen (2000), pg. 87.

⁵² Ibid, pg. 89.

⁵³ Wagner (2005), pg. 29.

c. Syndicalisme néo-corporatiste et syndicalisme industriel

Peut-être la faiblesse de la CES est-elle justement attribuable aux mécanismes et stratégies divergents choisis au niveau européen par les syndicats nationaux. D'un côté, les syndicats auraient fort avantage à utiliser leur potentiel démocratisant de mobilisation politique et sociale sur la scène bruxelloise. De l'autre côté, il faudrait créer des liens transversaux à l'intérieur des entreprises européennes, afin d'obtenir une telle option mobilisatrice⁵⁵.

Selon Gumbrell-McCormick, l'absence d'une réponse unique du syndicalisme européen à l'intégration en Europe ne semble pas reposer sur une absence de volonté de coopération transnationale, mais plutôt sur le syndicalisme industriel au niveau européen qui irait à l'encontre du monopole organisationnel des centrales nationales⁵⁶.

Le syndicalisme industriel s'intègre bien dans un contexte de comités d'entreprise, tel que proposé par la Commission européenne. Mais cette approche va à l'encontre du syndicalisme néo-corporatiste, typique dans les pays nordiques. Il faut tenir compte de ces problèmes, car ils représentent une des sources de tension entre les visions continentales et nordiques du syndicalisme européen.

Quelles conséquences cette tension a-t-elle pour le futur du syndicalisme européen? Selon Corinne Gobin, la division entre ces deux visions a permis à l'Union européenne et au patronat européen de faire accepter par les représentants syndicaux de la CES la vision d'un marché unique après avoir inclus seulement quelques mesures contre le dumping social⁵⁷. Des problèmes fondamentaux persistent donc dans la politique du travail de l'UE : comment avoir un marché intégré sans avoir une politique sociale harmonisée dans tous les pays membres?

Alors que les lobbyistes revendiquaient des mesures insuffisantes au niveau européen, les centrales nationales continuaient à négocier des pactes de sécurité d'emploi et des concessions salariales au niveau national. Bref, selon Gobin, la division des syndicalistes européens entre deux visions divergentes du syndicalisme a permis au

⁵⁴ Wagner (2005), pg. 32.

⁵⁵ Erne (2002), pg. 166.

⁵⁶ Gumbrell-McCormick (2000), pg. 203.

patronat de retirer aux syndicats européens toutes les concessions possibles, tout en évitant une mobilisation contestatrice au niveau paneuropéen⁵⁸.

Trop souvent, de telles divisions ont menacé les acquis syndicaux au niveau national. C'est avec un tel souci que Labbé et Courtois constatent l'existence d'une histoire de divisions au sein du mouvement ouvrier européen⁵⁹. Pernot retrace ces mêmes divisions au sein des syndicats français. Dans ce pays, les syndicats ont opté pour des réponses très divergentes par rapport aux défis du projet européen, ce qui nuisait grandement au contre-pouvoir syndical⁶⁰.

Dans son analyse du marché du travail européen, Guisto Barisi remarque la diversification des types d'entreprises. D'un côté, le développement d'une entreprise « européenne » se conformant à un catalogue de normes européennes en matière du droit du travail, et de l'autre, la persistance du type néolibéral, s'orientant vers la concurrence globale et ne tolérant qu'un minimum de normes nationales ou européennes⁶¹.

Barisi note également une certaine consolidation du côté des syndicats. Ils se concentrent de plus en plus sur la négociation par secteur, souvent à travers des frontières nationales, afin de combattre les effets nuisibles en Europe de la diversification décrite ci-dessus des entreprises globales⁶².

L'hétérogénéité du marché du travail, renforcée par l'arrivée du néolibéralisme global en Europe, implique à la fois une plus grande stratification parmi les employés, ainsi qu'une diminution du pouvoir de négociation des syndicats européens. Selon Barisi, c'est dans ce cadre qu'il faut analyser la convergence des structures syndicales européennes vers le modèle industriel et leur volonté à accueillir l'intégration européenne comme un outil nécessaire au syndicalisme moderne dans la globalisation économique⁶³.

Ainsi, il est possible de comprendre pourquoi les syndicats néo-corporatistes du type nordique ont entamé une collaboration fructueuse entre les syndicats et les comités

⁵⁷ Gobin (2000), pg. 170.

⁵⁸ Ibid, pg. 175.

⁵⁹ Labbé et Courtois (2001), pg. 16.

⁶⁰ Pernot (2001).

⁶¹ Barisi (2000).

⁶² Ibid, pg. 95.

⁶³ Ibid.

d'entreprise européens. Elle leur permet d'adapter une initiative européenne à leur réalité, tout en gardant une certaine indépendance dans leur système de relations professionnelles⁶⁴.

Le lien manquant, selon Barisi, demeure la légitimation des institutions centrales au niveau européen par un appui syndical. La CES, contrairement aux fédérations sectorielles, ne joue pas un rôle actif dans les solutions quotidiennes aux conflits de travail, mais se limite au rôle de lobby des centrales syndicales nationales. Ceci peut aider la Commission dans l'adoption de projets sociaux, mais l'action se limitera toujours aux suggestions et sera à la merci de la volonté d'ouverture de cette dernière⁶⁵.

Une certaine spécialisation, c'est-à-dire une division du travail, tend à se développer entre les pays néo-corporatistes du Nord et de l'Ouest ayant des normes de travail avancées et les pays du Sud et de l'Est européen ayant des normes stagnantes à un niveau bas⁶⁶. En manque de légitimation par des acteurs indépendants, l'UE a abandonné sa recherche pour une « harmonisation vers le haut » des normes du travail en Europe⁶⁷.

Pourtant, le manque de légitimité politique pour la négociation d'arrangements sociaux au niveau européen n'existe pas uniquement du côté de la Commission. La CES souffre aussi de l'absence de reconnaissance légale et de ressources de mobilisation politique dont disposent les centrales syndicales des États membres. Les États en Europe de l'Ouest et en Europe du Nord ont une longue histoire de renforcement de l'existence des syndicats nationaux, en tant que partenaire légitime dans le modèle néo-corporatiste qu'ils préfèrent. Cependant, la CES manque de telles racines⁶⁸.

En ce moment, la CES n'arrive pas à obtenir des résultats tangibles de la part de la Commission et des chefs d'État. Elle n'a pas démontré une capacité de mobiliser les syndicalistes européens d'une façon transnationale non plus. Cependant, la CES (et les institutions européennes intéressées à une inclusion des syndicats dans le processus

⁶⁴ Barisi (2000), pg. 96.

⁶⁵ Ibid, pg. 99.

⁶⁶ Durand (1992), pg. 100.

⁶⁷ Ibid, pg. 96.

⁶⁸ Gobin (2002), pg. 149.

d'intégration avec elle) continue à courir le risque de perdre du terrain au profit des néolibéraux à l'intérieur de l'UE et au niveau national.

Le rôle qu'on lui désigne demeure celui d'une commission d'experts parmi beaucoup d'autres et d'être un joueur influençable dans la technocratie européenne. Selon Gobin, le faible impact des syndicats au niveau européen s'explique donc et par l'absence de la volonté à créer une sphère sociale européenne (car le projet s'est transformé en projet néo-libéral) et par l'absence d'une reconnaissance importante de la CES et des fédérations sectorielles de la part du patronat, des chefs d'État et souvent même de la part de la Commission⁶⁹.

Il existe au sein de la Commission une ouverture pour une institutionnalisation des représentants syndicaux au niveau européen, mais les centrales nationales ne le souhaitent pas toujours. À cause du niveau élevé de l'intégration économique, les syndicats européens partagent néanmoins de plus en plus de champs d'intérêt et de projets, ainsi que de craintes communes sur les effets nuisibles de la mondialisation et du dumping social à l'intérieur de l'UE.

Pour ce qui concerne la CES, deux avenues possibles s'ouvrent au niveau européen, afin de faire de la collaboration paneuropéenne un véritable choix stratégique menant vers la démocratisation des institutions européennes : le renforcement des négociations transfrontalières au sein des comités d'entreprise européens (CEE) et la mobilisation transnationale⁷⁰.

d. Les comités d'entreprise européens

La directive sur les CEE est un bon exemple de l'engagement possible de la CES dans le dialogue social, mais elle est aussi révélatrice des différentes stratégies syndicales en son sein. Il y a différentes visions syndicales en Europe. La représentation des travailleurs européens se fait-elle au niveau régional, national ou européen? La

⁶⁹ Gobin (2002), pg. 157.

⁷⁰ Erne (2002), pg. 172.

négociation contraignante devrait-elle se baser sur des structures interprofessionnelles, sectorielles, ou être décentralisée jusqu'au niveau de l'entreprise?

Fort avant-gardiste pour une bonne partie des mouvements syndicaux en Europe du Sud, où la densité de syndicalisation est historiquement très faible, la directive sur les comités d'entreprises européens améliore de façon significative les relations professionnelles et en assure une certaine place dans la stratégie des grandes entreprises européennes.

Dans les pays avec un système de négociation collective sectorielle ou nationale, la directive peut être considérée comme un échec pour le mouvement syndical, ayant comme conséquence l'affaiblissement d'un arrangement national qui favorisait fortement les syndicats. Ce pourrait être le cas en Scandinavie, où la négociation salariale demeure institutionnalisée au niveau sectoriel en même temps qu'un dialogue social néo-corporatiste se perpétue au niveau national et sectoriel⁷¹.

Les comités d'entreprise européens ne disposent pas encore d'un mandat de négociation contraignante. Pour l'instant, ils n'ont droit qu'à être consultés. Ainsi, ils sont moins efficaces pour la résolution d'éventuels conflits de travail. La grève de Vilvoorde de 1997 en est un exemple, selon Udo Rehfeldt⁷². Sans avoir le pouvoir de négocier des avantages, salariaux ou sociaux, et sans représentation transnationale dans une fédération sectorielle, ces conseils d'employés céderont leur place aux syndicats nationaux pour toute action concertée.

Effectivement, les CEE ne fonctionnent très bien que dans les pays où il y a déjà une forte représentation syndicale. Dans ce sens, les CEE représentent une adaptation de la stratégie Levinson à la réalité européenne. Le Canadien Charles Levinson avait proposé des conseils de groupes mondiaux dans les années 1970, afin de combattre la puissance croissante des multinationales⁷³.

Dans un contexte de restructuration et *downsizing* des grandes entreprises multinationales, la Commission propose maintenant de donner aux CEE un mandat de

⁷¹ Stevis (2002), pg. 138.

⁷² Rehfeldt (2000), pg. 78.

⁷³ Rehfeldt (2001), pg. 180.

négociation contraignante. Ce pouvoir se limiterait à trouver une solution mutuellement acceptable pour la direction de l'entreprise et pour les travailleurs dans les différents pays européens, si l'entreprise en question doit se restructurer, afin de sauver ses chiffres d'affaires. Le contentieux dans cette proposition est notamment de savoir, si les syndicats, qui détiennent le monopole sur les négociations collectives, seront inclus dans ce processus ou non⁷⁴.

Les centrales nationales des syndicats scandinaves considèrent cette stratégie potentiellement régressive en comparaison du modèle néo-corporatiste dont elles profitaient auparavant dans leur pays. Dès l'arrivée des multinationales européennes (et tout en assurant un lien étroit avec les fédérations sectorielles ou les centrales syndicales), les CEE se développent mieux dans les pays anciennement opposés à la stratégie Levinson, que dans les pays avec un long historique de comités d'entreprises au niveau national, tels que l'Allemagne et les pays scandinaves.

Ce qui n'a pas changé c'est qu'ils risquent de rentrer en confrontation avec les structures des centrales syndicales nationales, car ils regroupent en même temps des employés de pays hautement syndicalisés et des pays peu syndicalisés⁷⁵. Ce qui rend les CEE intéressants pour la stratégie syndicale, c'est l'ouverture qu'ils créent en proposant un véritable dialogue social européen, ce qui est stipulé par l'article 138 du Traité de Maastricht⁷⁶.

Un élargissement du mandat des CEE forcerait le patronat européen à s'organiser au niveau européen en tant qu'employeurs. Ils cesseraient de fonctionner uniquement en tant que lobby d'industrie. Ainsi, les syndicats auraient enfin leur contrepartie, afin d'entamer des négociations contraignantes et les employeurs seraient forcés de légitimer avec les syndicats l'existence d'un régime européen de relations professionnelles.

À défaut d'un tel régime, la Confédération européenne des syndicats (CES) se limite largement à formuler des réponses aux initiatives de la Commission, plutôt que de

⁷⁴ Union européenne. Commission européenne. DG Emploi et affaires sociales. 2e communication de consultation. « Restructurations et emploi Anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi: le rôle de l'Union européenne » du 31 mars 2005.

⁷⁵ Rehfeldt (2000), pg. 85.

⁷⁶ Communauté européenne (1992), article 138.

proposer leur propre vision de l'Europe. L'analyse de Stevis démontre que cette attitude est largement causé par une faiblesse structurelle, la CES regroupant en même temps des centrales nationales de syndicats très forts et celles de syndicats très faibles, provenant de tous les secteurs industriels et ayant des préférences très divergentes dans l'intégration européenne⁷⁷.

Par rapport aux efforts de lobbying bruxellois et à la représentation dans les entreprises européennes, les mobilisations syndicales et la création d'une base de négociation syndicale à travers les frontières ont pris une place minime dans la stratégie de la CES. De cette façon, elle se coupe d'un volet important du syndicalisme – l'engagement actif des syndiqués.

e. Mobilisation transnationale

Effectivement, il y a pour l'instant une quasi-absence de toute mobilisation transnationale. Plusieurs mobilisations populaires ont vu le jour sur la scène européenne, surtout dans le contexte des grands sommets de chefs d'État européens, tels que ceux de Nice ou de Göteborg. Ces mobilisations se sont surtout effectuées par crainte d'une Europe néolibérale, institutionnalisée par la Constitution européenne – une crainte bel et bien partagée par le mouvement syndical.

Pourtant, nous remarquons une absence notable de toute autre mobilisation syndicale au niveau européen. Selon Tarrow et Imig, les syndicats n'utilisent pas leur potentiel de mobilisation transnationale en Europe, mais se contentent d'actions de solidarité transnationale plutôt symboliques, par rapport aux fermetures d'usines ou aux projets de loi au niveau national⁷⁸.

Le rôle des syndicats au niveau européen se limite donc à faire du lobbying à la Commission et au Parlement européen⁷⁹. Il manque aux fédérations sectorielles un appui mobilisateur, afin de percer les négociations nationales (dans le cas des pays plus

⁷⁷ Stevis (2002), pg. 136.

⁷⁸ Tarrow et Imig (1999), pg. 118.

⁷⁹ Tarrow et Imig (2001), pg. 21.

syndicalistes) ou par entreprise (dans les cas d'un faible taux de syndicalisation). Les exemples de confrontation ou de mésentente se limitent au niveau national.

Parmi les groupes représentant des associations professionnelles, les syndicats n'ont qu'une importance secondaire dans la collaboration et la mobilisation transnationale. D'une efficacité largement supérieure à celles des syndicats, les mobilisations transnationales des agriculteurs prennent une place importante au niveau européen⁸⁰ – un fait probablement dû à la presque exclusivité de la compétence européenne dans ce domaine.

Les relations professionnelles demeurent encore fortement encadrées par la compétence nationale⁸¹. Le marché européen se base sur une intégration d'abord économique; les politiques sociales demeurent peu adaptées à cette réalité. Les syndicats (ainsi que les employeurs) ne donnent aucun mandat à leurs représentants européens de négocier des ententes contraignantes⁸².

Ainsi, le développement d'une politique sociale au niveau européen demeure entre les mains de la Commission et des chefs d'État, ce qui ne laisse place qu'au lobbying pour la CES. La stratégie des employeurs depuis les années 1990 consiste justement à éviter une législation sociale quelconque au niveau européen, sachant que la concurrence entre les pays membres continue à diluer les politiques sociales au niveau national⁸³.

Au sujet de la mobilisation transnationale européenne en général, la recherche de Tarrow — basée sur une analyse de textes dans les médias européens — ne lui permet de trouver que très peu d'évidence d'une augmentation générale de la mobilisation transnationale en Europe. Les contestations de projets de l'Union européenne demeurent dans 62 % des cas de nature nationale: les lobbies essaient d'influencer les gouvernements nationaux, s'ils cherchent à bloquer ou provoquer une certaine action au niveau de l'UE⁸⁴.

⁸⁰ Tarrow et Imig (2001), pg. 39.

⁸¹ Ibid, pg. 53.

⁸² Ibid, pg. 60.

⁸³ Ibid, pg. 62.

⁸⁴ Tarrow et Imig (1999), pg. 127.

Seulement 4 % des actions se déroulent dans le cadre de véritables événements transnationaux. Cependant, Tarrow conclut que l'Union européenne demeure largement à l'extérieur de la sphère d'action des acteurs populaires et des groupes de pression, tels que les syndicats. Leur action est limitée à des occasions créées par les acteurs à l'intérieur de l'UE même. La collaboration entre Delors et la CES en était un exemple⁸⁵.

Wagner compte une totalité de trois instances de mobilisations transnationales à cause d'un conflit industriel dans les dix dernières années. À part Vilvoorde, les syndicats ont réussi à créer une contestation transnationale dans les cas de restructurations de la firme française Alstom-Belfort en 2000, ainsi que dans la restructuration de General Motors en 2004⁸⁶. Plus récemment, en janvier 2006, quinze mille débardeurs ont manifesté de façon transnationale contre les directives proposées au sujet de la déréglementation des ports européens.

f. Résumé de l'état des connaissances

Concrètement, il faut retenir les éléments suivants de la revue de littérature au sujet des syndicats européens quant à l'intégration économique : premièrement, il faut constater que des enjeux et des projets de plus en plus partagés attirent une collaboration entre les syndicats européens. Ceci s'analyse très bien dans le cadre de l'engrenage politique proposé par les auteurs néo-fonctionnalistes.

Deuxièmement, il est possible de constater que les craintes de tous les syndicats se résument par la possibilité du dumping social à l'intérieur de l'Europe, ainsi que par l'exportation des emplois outremer, dans un contexte de globalisation économique. Ceci demeure valable à travers tous les syndicats, malgré leurs dispositions et leurs rapports de force divergents dans les différents pays membres.

Troisièmement, il faut distinguer les choix stratégiques des actions prises dans le passé, afin de démêler les projections contradictoires sur le futur du syndicalisme dans l'unification européenne. Les actions prises se résument par la mobilisation sur les lieux

⁸⁵ Tarrow et Imig (1999), pg. 130.

⁸⁶ Wagner (2005), pg. 132-137.

de travail, par la négociation politique et par les négociations avec le patronat. Les choix stratégiques se situent entre la démocratisation et la technocratie — le premier résultant d'une légitimité directe des membres syndiqués et des citoyens, la dernière résultant d'une légitimité indirecte causée par les bénéfices du processus.

Enfin, nous devons observer ces choix stratégiques et leur mise en œuvre aux différents niveaux (c'est-à-dire sur les lieux de travail, dans les régions, au niveau national et à Bruxelles) et selon les différents secteurs industriels. Cela nous permet d'identifier les syndicats du type néo-corporatiste d'un côté et ceux du type industriel de l'autre et d'observer différents mécanismes de mise en œuvre, soutenus par les deux types de syndicat.

Basés sur la recherche menée auprès des syndicats danois et suédois et leurs stratégies européennes, les divergences qui persistent dans l'adaptation du syndicalisme européen à la réalité scandinave deviennent plus faciles à comprendre. Il est alors possible de proposer une ébauche de feuille de route, afin de bâtir au niveau européen un espace politique légitime, respectant les droits collectifs des travailleurs et des travailleuses, y compris ceux et celles des pays scandinaves. Ceci mènera effectivement à l'inclusion profonde du mouvement ouvrier dans le projet d'intégration européenne.

Ce chapitre a servi à démontrer qu'il y a une tendance au niveau européen vers le syndicalisme industriel, alors qu'historiquement, le monde syndical en Scandinavie se situe plus proche du modèle néo-corporatiste. Malgré leurs différends, les syndicats se mettent à surmonter ces divisions, ainsi conservant leur place dans le processus de l'intégration européenne.

Les chapitres suivants montreront que ceci s'applique également aux syndicats scandinaves. Leur situation privilégiée au niveau national ne leur permet pas d'éviter l'engagement au niveau européen. Des nécessités fonctionnelles leur sont imposées, menant à un niveau significatif d'intégration du côté des syndicats. Pourtant, d'importantes divergences dans la vision d'une Europe syndicale sont à surmonter avant que le mouvement syndical devienne un acteur important sur l'échiquier européen.

2) Danemark et Suède — Syndicalisme fort dans un contexte de partenariat social.

Les deux pays au centre de cette recherche ne constituent pas à eux-mêmes un modèle à part. Le Danemark et la Suède partagent avec les autres pays nordiques une tradition de syndicalisme fortement enraciné dans un partenariat social avec le patronat. Dans ce chapitre, je mettrai en contexte ma recherche, en donnant un aperçu bref sur les structures économiques et politiques des deux pays.

Ensuite, il y aura une analyse du contexte historique du syndicalisme scandinave, afin de mieux comprendre son effet imprégnateur sur les relations professionnelles modernes et sur les activités européennes des organisations syndicales. Chacune des organisations sera présentée séparément, avant que l'historique du syndicalisme scandinave ne soit exposé.

Il y a eu une période de forte concentration de pouvoir organisationnel et représentatif à partir des années 1930 partout en Scandinavie, menant à un système de négociation centralisée et solidaire à travers les groupes professionnels. Un échec complet de ce système au début des années 1980 débouchait finalement dans la solidification des deux différents systèmes au Danemark et en Suède.

Il est préférable d'analyser la littérature danoise et suédoise à cet égard, afin de comprendre les dynamiques locales à la racine de ces transformations. La question à poser demeure la suivante : le contexte historique du syndicalisme scandinave a-t-il un impact sur la sorte d'engrenage en matière de politique sociale européenne, dont les syndicats scandinaves font partie? Pour commencer, nous regardons quelles sont les réalités économiques et politiques dans les deux pays.

a. Économie et emploi

La Suède, château fort de la social-démocratie en Europe, représente aujourd'hui un régime économiquement libéral. Elle s'est montrée prête à la transformation de sa structure industrielle vers une société du savoir et de hautes technologies. Le poids

économique de l'État et l'emploi dans le secteur public maintiennent un niveau relativement important en Scandinavie. Ceci continue d'être le cas également pour la Suède et le Danemark. Le secteur public demeure l'employeur principal dans les deux économies.

La production industrielle prend néanmoins une place encore plus importante en Suède qu'au Danemark (près du quart de la valeur ajoutée provient du secteur industriel)⁸⁷ et l'économie suédoise est dominée par quelques entreprises transnationales de grande taille. La taille et le secteur des entreprises auront un grand impact quand la structure de représentation syndicale à l'intérieur des deux pays sera analysée.

D'un côté, se trouvent les grandes entreprises d'appartenance suédoise, telles qu'Ericsson, Electrolux, Svenska Cellulosa et Scania. De l'autre côté, se trouvent les filiales de conglomérats étrangers : Volvo Cars (subsidaire de la compagnie américaine Ford), Saab (General Motors, américain) et IKEA (Inter IKEA Systems, néerlandais), pour n'en nommer que quelques-unes. Ensemble, ces géants industriels dominent le secteur privé en Suède⁸⁸.

Au Danemark, ce sont les services privés, tels que le tourisme, le transport et les services financiers qui prennent le premier rang dans les chiffres d'affaires. En 2004, les deux seules entreprises danoises ayant des revenus excédant 10 milliards de dollars américains étaient Møller-Mærsk et Den Dankse Bank. Comparons ceci aux sept entreprises suédoises ayant excédé de tels chiffres d'affaires dans la même année. Quatre des sept proviennent du secteur industriel.

Quant au nombre de personnel des entreprises, nous observons une tendance aussi marquante que dans les chiffres d'affaires. Le Danemark a beaucoup plus d'entreprises de taille moyenne, alors que la Suède compte davantage d'entreprises de grande et de petite taille, moins de dix travailleurs⁸⁹.

⁸⁷ www.stats.oecd.org, consulté le 2 août 2006 – 23,6% en Suède, comparé à 18,9% au Danemark.

⁸⁸ http://www.forbes.com/2006/03/29/06f2k_worlds-largest-public-companies_land.html, consulté le 2 août 2006. La liste Forbes 2000 de l'année 2006. Il y a 26 compagnies suédoises dans cette liste et seulement 11 du Danemark. La grande majorité des entreprises danoises ne proviennent pas du secteur industriel.

⁸⁹ Statistiska Centralbyrån. (Statistics Sweden) www.scb.se/templates/Standard_34547.asp consulté le 2 août 2006, ainsi que www.stats.oecd.org consulté le même jour.

Cette tendance s'observe également en regardant l'emploi attribuable aux entreprises étrangères dans chacun des pays. 34,7 % des emplois du secteur industriel suédois se trouvent dans des divisions suédoises de multinationales étrangères, alors qu'au Danemark c'est seulement 14,4 % des emplois⁹⁰.

b. Acteurs politiques, syndicats et patronat

Les structures syndicales des deux pays se ressemblent, témoignant d'un contexte historique partagé de l'organisation ouvrière. En Suède, la majorité des travailleurs – les cols bleus – s'organisent selon leur secteur de travail dans quinze syndicats nationaux. À titre d'exemple, *Svenska Metall* représente tous les syndiqués de cols bleus du secteur de la métallurgie. Tous les syndicats nationaux sont membres de la centrale des travailleurs des cols bleus, la *Landsorganisationen i Sverige* – bref LO (S).

Les travailleurs de cols blancs s'organisent selon le secteur de leur emploi à l'intérieur de la centrale *Tjänstemännens Centralorganisation* (TCO). Enfin, les travailleurs possédant un diplôme universitaire et les métiers professionnels se retrouvent dans *Sveriges Akademikers Centralorganisationen* (SACO). Ils sont organisés par profession et non par secteur de leur travail. Ainsi, les trois organisations syndicales représentent presque 80 % de la main d'œuvre du pays.

De façon similaire, la *Landsorganisationen i Danmark* – LO (DK) – regroupe les dix-sept syndicats danois des cols bleus, le *Funktionærernes Tjenestemændenes Fællesråd* (FTF) représente les cols blancs, et l'*Akademikernes Centralorganisation* (AC) représente les travailleurs ayant une formation universitaire. Le pourcentage de syndicalisation pour l'ensemble des trois centrales est d'environ 85 % des travailleurs danois, un niveau très comparable à son pays voisin.

Contrairement à ceux de la Suède, les syndicats danois n'ont aucun lien organisationnel avec le parti social-démocrate. Cependant, LO (S), ainsi que *Svenska Metall* sont représentés de façon officielle dans le comité directeur des *Socialdemokraterna*. Un tel lien existait aussi au Danemark avant que le système des

⁹⁰ www.stats.oecd.org consulté le 2 août 2006.

relations professionnelles soit restructuré dans les années 1970 et 1980. Une adhésion automatique des syndiqués de LO (S) au parti social-démocrate suédois existait jusqu'aux années 1970, mais elle fut abandonnée.

Le système gouvernemental des deux pays se ressemble beaucoup. Nous avons deux des monarchies constitutionnelles les mieux établies, et ce sont deux des plus anciens pays de la Scandinavie⁹¹. Le parlement monocaméral des deux pays regroupe une coalition de partis « bourgeois » du côté droit et le parti social-démocrate avec leurs alliés du côté gauche. En Suède, la gauche a formé le gouvernement durant 66 des 75 dernières années. Les *Socialdemokraterna* gouvernent habituellement de façon minoritaire, appuyés par leurs alliés.

Au Danemark, l'historique gouvernemental est plus diversifié⁹². Depuis la Deuxième Guerre mondiale, les *Socialdemokraterne* ont formé le gouvernement pendant 35 ans, le parti libéral *Venstre* pendant 15 ans⁹³ et les conservateurs pendant 11 ans, entre 1982 et 1993 (période de reconstitution importante pour les syndicats danois). Il faut toutefois noter que même les partis bourgeois au Danemark et en Suède sont plutôt centristes et modérés. Ce n'est que depuis les années 1990 qu'une certaine tendance néo-libérale est observable. Au Danemark, une tendance nationaliste et anti-immigrante est même apparue.

En 2006, le gouvernement danois se compose d'une coalition bourgeoise, qui est menée par le *statsminister* libéral Anders Fogh Rasmussen. En Suède, le gouvernement social-démocrate du *statsminister* Göran Persson fait face à une élection parlementaire

⁹¹ La Suède est une monarchie constitutionnelle depuis 1809 et le Danemark depuis 1849. Contrairement à la Norvège, l'Islande et la Finlande, le Danemark et la Suède sont des pays indépendants depuis la *Kalmarunionen*, prenant fin en 1536.

⁹² La Norvège représente un cas plus proche de la Suède, le parti social-démocrate étant au pouvoir durant 51 des dernières 71 années. Depuis 1945, la Finlande a une forte tradition de gouvernements de coalition entre les trois grands partis. Enfin, l'Islande est dominé par des gouvernements conservateurs et libéraux depuis son indépendance en 1944.

⁹³ Le parti libéral *Venstre* n'est pas à confondre avec le parti d'extrême gauche suédois *Vänsterpartiet*. Le terme « gauche » du parti danois provient du premier *folketing* du 19^e siècle, où les libéraux étaient assis à gauche du président de l'assemblée et les conservateurs (« *højre* ») à droite. Il existe au Danemark un parti *Det Radikale Venstre* (« la gauche radicale ») qui correspond au *Vänsterpartiet* en Suède.

imminente au mois de septembre 2006. Le parti gouverne de façon minoritaire depuis 1994, appuyé dans le *Riksdag* par les verts et le *Vänsterpartiet*.

Le patronat dans les deux pays s'organise selon les secteurs industriels. En Suède, les organisations patronales sont fédérées dans le *Svenskt Näringsliv* (SN). L'organisation danoise respective s'appelle *Dansk Industri*. Il est important de noter qu'aucune différence n'existe plus dans les deux pays entre une association d'employeurs et un lobby industriel.

Au niveau européen, les employeurs se réunissent dans UNICE (UNION of Industrial and employers Confederations of Europe), alors que les entreprises de chacun des secteurs de l'industrie maintiennent une organisation à part, similairement à Allemagne (*BDA* et *BDI*). En Suède, l'organisation patronale SN est d'abord une amalgamation entre *Svenska Arbetsgivareföreningen* et *Sveriges Industriförbund*, qui remplissaient auparavant ces deux fonctions.

c. Contexte historique des relations professionnelles

Après une longue histoire d'exclusion de la table des négociations, et au lendemain de l'élection d'un gouvernement social-démocrate en 1932, les employeurs suédois se misent sur la défensive. Leur position faible mena à une entente de base, conclue en 1938 à *Saltsjöbaden*, station touristique proche de Stockholm. L'entente permettait aux syndicats de prendre un rôle central dans la direction de la macroéconomie suédoise et d'établir un monopole organisationnel sur la main d'œuvre du pays. En contrepartie, les employeurs retenaient le droit de diriger leurs entreprises du côté microéconomique, c'est-à-dire de contrôler la gestion quotidienne et les investissements⁹⁴.

Le deuxième corollaire important de l'accord était l'absence de législation en matière du travail du côté du gouvernement suédois. En menaçant les deux côtés avec une législation forte en matière du travail, le gouvernement social-démocrate nourrissait la

⁹⁴ Pour une histoire détaillée de la formation d'une alliance à travers les classes sociales en Suède, voir Swenson, Peter (2002) *Capitalists against Markets*.

motivation commune du patronat et des syndicats à retenir une certaine indépendance de négociation excluant le gouvernement⁹⁵.

Selon l'interprétation dominante, ce sont les employeurs qui profitèrent largement de l'exclusion du gouvernement de la législation du marché du travail. Confrontés à l'hégémonie sociale-démocrate dans la politique suédoise, ils préférèrent former une alliance à travers les classes sociales avec les syndicats, plutôt que de subir une législation contraignante⁹⁶. Selon cette interprétation, les propositions au sein du mouvement syndical suédois pour une législation de codétermination, ainsi que la volonté de la classe politique des années 1970 de légiférer un tel modèle, menaçaient le partenariat social et ouvrait la porte au gouvernement dans ce secteur de législation⁹⁷. D'ailleurs, les expériences de codétermination en 1982 à 1984 sont à la base du scepticisme des syndicats et des employeurs suédois envers le syndicalisme industriel. Ainsi, ces expériences accélèrent le démantèlement du régime centralisé de relations professionnelles de *Saltsjöbaden*⁹⁸.

En résumé, le mouvement syndical avait réussi à instaurer un régime de négociation centralisée avec le patronat et solidaire à travers les professions et les secteurs de l'industrie. Ce mécanisme restera en place de 1952 à 1982, quand les travailleurs du métal furent les premiers à se retirer des négociations préalables. Ceci marquera un virage dans la structure des relations professionnelles suédoises.

Depuis 1982, les négociations pour tous les travailleurs représentés par LO (S) et TCO se sont consolidées au niveau du secteur de leur emploi. C'est-à-dire que les cols blancs et les cols bleus du même secteur entreprennent des négociations coordonnées avec les employeurs du secteur. Les relations professionnelles se sont solidifiées de cette façon, institutionnalisées par l'*Industriavtalet* de 1997, un accord conclu entre LO(S) et SN⁹⁹.

⁹⁵ Swenson et Pontusson (2000), pg. 81.

⁹⁶ Swenson (2002), pg. 73.

⁹⁷ Ibid, pg. 314.

⁹⁸ Pontusson (1992), pg. 166.

⁹⁹ Huzzard et Nilsson (2004), pg. 91. *Industriavtalet*. Conclu le 18 mars 1999, un accord procédural instituant un nouveau régime de négociations sectorielles en Suède. Pour un synopsis de ce nouveau régime et ses premiers résultats, consultez Ahlberg et Bruun (2005).

La structure de relations professionnelles modernes ne s'est pas développée de façon semblable au Danemark, malgré le fait que le développement du syndicalisme et des relations professionnelles des deux pays se ressemblait beaucoup avant les années 1980. En effet, le *Septemberforliget* (« compromis du mois de septembre ») de l'année 1899 représentait un modèle pour l'accord de *Saltsjöbaden* en Suède. LO (DK) réussissait à convaincre les employeurs qu'un système de négociations salariales institutionnalisées serait avantageux pour la paix sociale du pays et pour la compétitivité des entreprises danoises.

En garantissant le droit des employeurs de diriger leurs entreprises, LO (DK) obtenait un rôle central en négociant chaque année les salaires et les conditions de travail au pays. Nous voyons ici le début du modèle scandinave de relations professionnelles, qui se démarque du syndicalisme radical des communistes, de l'approche conservatrice ou chrétienne-démocrate ailleurs en Europe et du syndicalisme industriel des Anglo-Saxons.

Cet esprit de compromis et de partenariat avec le patronat, formé et institutionnalisé très tôt dans l'histoire du syndicalisme scandinave, explique donc le monopole, de la pensée sociale-démocrate sur la politique suédoise, et de façon moins prononcée, sur la politique danoise. Il explique aussi le monopole des syndicats d'idéologie sociale-démocrate sur l'organisation des travailleurs suédois et danois. Cependant, il y a une absence presque complète de syndicats d'une idéologie autre que sociale-démocrate.

En conséquence directe de pressions compétitives dans les secteurs exposés du Danemark, notamment les services privés, les négociations centrales et solidaires furent décentralisées au début des années 1980. Les gains de productivité, largement limités aux secteurs compétitifs, devaient se refléter dans une négociation plus adaptée à la réalité de chaque entreprise. De façon semblable, les employeurs suédois réussirent à convaincre *Svenska Metall* de se retirer des négociations collectives de LO (S)¹⁰⁰.

¹⁰⁰ Swenson et Pontusson (2000), pg. 95.

d. Relations professionnelles actuelles

Il y a un débat dans la littérature suédoise, à savoir si la détérioration du système de négociations centrales fut le résultat de facteurs largement économiques, ou si l'idéologie et les choix politiques des élites (du côté patronal et du côté syndical) ont eu une influence¹⁰¹. Jean-Pierre Durand, pour sa part, énumère trois raisons pour la décentralisation de l'ancien régime de relations professionnelles en Suède : premièrement, l'internationalisation du capital et de l'économie a forcé le système à devenir plus adapté à la concurrence; deuxièmement, le côté syndical s'est montré de plus en plus ouvert à laisser le gouvernement légiférer les relations du travail; et enfin, la croissance du secteur des services et du secteur public ont transformé la balance du pouvoir entre les syndicats des cols bleus et ceux des cols blancs¹⁰².

Selon l'argument dominant, les pressions économiques inhérentes à l'ouverture économique du pays rendaient le système intenable, les deux autres arguments devenant corollaires du premier¹⁰³. Malgré l'effort des employeurs suédois à décentraliser les relations professionnelles jusqu'au niveau de l'entreprise, la structure industrielle particulière de la Suède faisait en sorte qu'à la longue, les employeurs suédois et la direction syndicale se missent d'accord qu'une recentralisation au niveau sectoriel serait souhaitable. Ceci reflète surtout le besoin des grandes entreprises industrielles d'augmenter la prédictibilité des salaires, en raison de la concurrence internationale. Mais cet arrangement était également avantageux pour les petites entreprises, à qui manquaient les capacités de négocier des conventions collectives¹⁰⁴.

Au cours des années 1980, il s'est développé au Danemark un système différent qui s'appelle *flexicurity*. Le gouvernement et le filet social agissent en tant que garants de la sécurité sociale des travailleurs. Cependant, les syndicats ont permis aux entrepreneurs une plus grande flexibilité dans les négociations et dans les conditions de travail. Cette

¹⁰¹ Thörnqvist (1999) et Traxler (2003) défendent le point de vue que les préférences idéologiques des syndicats et du patronat menaient à la démise du système, pendant que Martin et Ross (1999) pointent vers la politique du gouvernement social-démocrate comme source possible de la démise du modèle.

¹⁰² Durand (1994), pg. 21.

¹⁰³ Wallerstein et Jacoby (1995), ainsi que Pontusson et Swenson (1996) représentent ce point de vue, qui est devenu fort majoritaire parmi les chercheurs institutionnalistes en Suède.

¹⁰⁴ Meidner (1997), pg. 39.

flexibilité s'étend à la fois au niveau des salaires dans les entreprises du même secteur et à la sécurité d'emploi, surtout en cas de restructuration et de pressions compétitives.

Torben Andersson désigne trois étapes dans la transformation du modèle danois de relations professionnelles¹⁰⁵. En premier lieu, le niveau de négociations fut décentralisé vers les secteurs et vers les entreprises. Afin de compenser pour les risques sociaux, contenus dans la conclusion de conventions collectives sans coordination au niveau national, les syndicats obtinrent du gouvernement une législation sociale qui garantissait aux travailleurs des revenus minimaux, et non pas un salaire minimum, tel que mis en oeuvre ailleurs¹⁰⁶. Pour la première fois vers la fin des années 1980, les conventions collectives danoises incluaient aussi des dispositions attribuant un pourcentage minimal de la masse salariale aux employés individuellement selon leur performance. Mais ce pourcentage excédait rarement 1 % de la masse salariale négociée dans une convention collective et se prouvait inefficace en tant que mécanisme d'adaptation à la compétitivité internationale¹⁰⁷.

Les négociations sur les salaires furent complètement décentralisées vers la fin des années 1990, mais continuèrent à être encadrées par les représentants syndicaux. Effectivement, la décentralisation força les syndicats danois à s'organiser au niveau de l'entreprise¹⁰⁸. Le modèle se rapprochait alors davantage du modèle industriel que du modèle néo-corporatiste suédois.

En même temps, la décentralisation fut accompagnée d'une formalisation des relations professionnelles au niveau national et sectoriel. Le partenariat social entre LO (DK) et les employeurs porta fruit, malgré l'absence complète d'un mandat de négociations. Carsten Strøby Jensen décrit ce processus comme une « décentralisation centralisée »¹⁰⁹, c'est-à-dire une décentralisation souhaitée et encadrée par des acteurs qui agissent dans une structure hautement centralisée au niveau national.

¹⁰⁵ Andersson (1997), pg. 164.

¹⁰⁶ Due, Madsen, Jensen et Petersen (1994), pg. 226.

¹⁰⁷ Sverke (1997), pg. 10.

¹⁰⁸ Andersson (1997), pg. 173.

¹⁰⁹ Jensen (1995), pg. 373.

Corollaire de ces développements, la balance du pouvoir entre les divisions locales syndicales au niveau de l'entreprise, les syndicats sectoriels, ainsi que les trois centrales syndicales à Copenhague penche beaucoup plus vers le bas que vers le haut. En Suède, les centrales syndicales ont beaucoup de pouvoir et de ressources et peuvent même arbitrer dans un conflit entre deux syndicats membres. Au Danemark, le LO et les autres deux centrales sont dans une position plus faible.

e. Points saillants du modèle scandinave

Alors, nous pouvons remarquer des différences qui se développent entre la réalité quotidienne des syndicats en Suède et au Danemark, malgré leur histoire partagée. À travers tout cela, il faut retenir les traits principaux de la culture industrielle de la Scandinavie; l'esprit de compromis entre les syndicats et le patronat, ainsi que l'absence totale ou presque de législation en matière de travail du côté des gouvernements scandinaves.

L'esprit de compromis se reflète dans principalement trois dimensions, de nature idéologique, stratégique et organisationnelle. Premièrement, les syndicats danois et suédois sont dominés par la pensée sociale-démocrate. C'est-à-dire qu'il n'y a jamais eu un débat sur l'existence du système capitaliste, mais seulement sur sa réforme. Deuxièmement, les syndicats danois et suédois ont adopté une stratégie extrêmement pragmatique, ayant développé l'intérêt commun d'avoir une paix sociale au pays. Ils gardent donc une longueur d'avance sur leurs collègues dans le reste du continent, en faisant beaucoup moins de grèves et en prenant un rôle plus central et institutionnalisé autour de la table de négociations. Pontusson souligne que la Suède a toujours pu garder un avantage concurrentiel grâce à la recherche technologique, au développement de produits innovateurs, à la qualité de la production et à la spécialisation des produits. Ceci nécessite une volonté continue des travailleurs à s'adapter au changement¹¹⁰. Similairement, Frode Longva remarque que les mouvements syndicaux du Danemark et de la Suède, stimulés par le changement structurel, ont beaucoup aidé à propulser leurs

pays dans la société post-industrielle et à garder leurs économies dans un état concurrentiel¹¹¹.

Troisième volet du pragmatisme scandinave : ayant obtenu l'appui patronal afin d'organiser la main d'œuvre au complet, ils sont dans une position très forte du côté organisationnel. Le taux élevé de syndicalisation, ainsi que la rareté des grèves, ont pour conséquence que les organisations syndicales maintiennent des caisses de contributions bien remplies. Ainsi, ils sont en mesure de renforcer leurs capacités organisationnelles et politiques.

Ces éléments sont intéressants surtout en comparaison avec les autres syndicats à l'échelle européenne. Le fossé idéologique qui divise les syndicats français, le manque de ressources qui menace les syndicats de l'Europe de l'Est, ainsi que le peu de partenariat social dans l'Europe du Sud font du modèle danois et suédois un modèle à part. Ceci nous permet de parler d'un modèle de syndicalisme scandinave.

La littérature conclut donc massivement en faveur d'un renouveau du modèle scandinave, plutôt que de son démantèlement. La structure du système qui existait auparavant facilitait la transformation industrielle et l'adaptation des relations professionnelles à de nouveaux défis. La force des syndicats a rendu le démantèlement du système inefficace et peu souhaitable, même pour le patronat¹¹². Cette transformation du système, en contrepartie, renforce et confirme le modèle scandinave d'un syndicalisme fort, encadré par un partenariat social productif au niveau national.

Du côté gouvernemental, l'absence de nécessité pour l'État scandinave à légiférer dans le domaine du travail est la cause d'importants clivages au niveau européen, lorsqu'il est question du développement et de la mise en œuvre de la politique sociale au niveau communautaire. Compte tenu du fait que les Scandinaves n'ont pas de tradition de législation du travail, une norme européenne quelconque, qui se développe dans cette matière, doit s'adapter au contexte danois et suédois, surtout parce que l'appui de ces

¹¹⁰ Pontusson (1992), pg. 109.

¹¹¹ Longva (2001), pg. 455.

¹¹² Lange, Wallerstein et Golden. (1998), pg. 96-97.

deux pays a souvent été essentiel afin de progresser dans la direction d'une Europe sociale.

En conclusion de cette partie d'introduction à la réalité syndicale en Scandinavie, d'importantes distinctions entre les deux pays concernés sont également remarquables. La Suède possède une structure plus industrielle, et de plus grandes entreprises transnationales se sont implantées dans ce pays. La taille des entreprises et la dominance continue des *Socialdemokraterna* à la tête du gouvernement ont permis aux syndicats suédois de garder un système beaucoup plus contrôlé et centralisé qu'au Danemark, en permettant en même temps une adaptation graduelle aux pressions d'innovation et de compétitivité du marché commun européen.

Le Danemark, ayant une économie plus petite et moins de tradition industrielle, s'est adapté plus radicalement à la réalité de la société postindustrielle. Ainsi, les syndicats danois ont perdu des plumes, du côté des négociations institutionnalisées. Pourtant, ils ont réussi, grâce à leur esprit de compromis et à leur force organisationnelle, à garder une grande importance dans le développement des normes sociales du pays et à proposer un modèle hybride, qui permet une grande sécurité sociale pour les travailleurs, tout en étant très flexible et concurrentiel.

Cette stratégie semble bien fonctionner pour le Danemark, où le chômage est un des plus bas de l'UE, tout en maintenant un excellent filet social et un consensus social-démocrate dans le système politique. En Suède, nous trouvons également un niveau de chômage sous la moyenne européenne, ainsi qu'une rentabilité importante des grandes entreprises qui se sont installées dans ce pays.

La partie suivante constitue une analyse des activités des syndicats scandinaves à l'échelle de l'Union européenne. Ayant déjà dépisté certaines différences importantes entre le syndicalisme scandinave et celui de leurs collègues européens, il semble important de continuer à poser la question suivante : de quelle façon l'engagement des syndicats suédois et danois représente-t-il un cas d'engrenage encastré quand nous parlons de théories d'intégration européenne?

3) Les Nordiques au sein du syndicalisme européen – un engagement fort, mais nuancé

Comme le dernier chapitre l'a démontré, les syndicats scandinaves se trouvent dans une position forte, par comparaison aux gouvernements et aux employeurs de leurs pays. Mais qu'en est-il à l'échelle européenne? Est-ce qu'ils utilisent leurs ressources supérieures, afin de promouvoir une vision distinctement scandinave au sein du mouvement ouvrier européen? Quelle est la différence entre les syndicats danois et suédois, ainsi que leurs collègues finnois et norvégiens?

Contrairement à ce qu'on pourrait déduire de leur position forte chez eux (après tout, les centrales syndicales suédoises et danoises ont tout à perdre et très peu à gagner sur le plan international), ces syndicats ne misent pas uniquement sur le blocage de toute ingérence européenne. Un esprit très fort de collaboration, mais axé sur une vision autre que celle des fédéralistes européens fait de leurs efforts européens un engagement important, quoique nuancé.

Dans ce chapitre, il sera question de retracer les multiples façons dont les syndicats nordiques mettent en œuvre leurs activités à l'échelle bruxelloise. Pour commencer, je proposerai un regard schématique sur les activités syndicales au niveau européen et ensuite, sur les syndicats nordiques, en distinguant les spécificités danoises et suédoises. Je conclurai que les syndicats suédois et danois se comportent comme d'excellents collaborateurs sur le niveau transnational, malgré leur vision nuancée du syndicalisme européen.

a. Historique de l'engagement suédois et danois au niveau européen

Les Suédois et les Danois étaient parmi les premiers à s'engager auprès de la Confédération européenne des syndicats. Depuis sa fondation en 1973, les deux centrales principales, *Landsorganisation i Sverige* et *i Danmark*, en font partie. Les deux centrales des fonctionnaires et des cols blancs, FTF et TCO étaient également membres fondateurs de la CES.

Pour les syndicats suédois, cet engagement politique suivait plutôt logiquement la neutralité idéologique de leurs mouvements ouvriers nationaux dans le temps de la guerre froide. La fondation de la CES ouvrait une porte aux syndicats européens de toute idéologie, y compris les syndicats communistes. Cette ouverture venait justement au moment où la branche européenne de la fédération ouvrière mondiale se ralliait derrière les États-Unis, grâce à la pression des syndicats nord-américains.

Bâtir un véhicule du syndicalisme non aligné en Europe permit aux Nordiques de continuer la promotion d'un troisième modèle, entre le capitalisme occidental et le communisme russe. Nous trouvons donc dans le monopole social-démocrate au sein des syndicats nordiques, dès le début du syndicalisme paneuropéen, une de leurs motivations principales à y participer.

Un bémol à apporter dans le cas de la Norvège, de l'Islande et du Danemark est l'engagement de ces pays au sein de l'OTAN, alors que la Suède et la Finlande choisirent de rester neutres. Les mouvements ouvriers danois et norvégiens n'ont jamais cessé de critiquer l'engagement de leurs gouvernements dans le bloc de l'Ouest; aussi, parce que ceci représentait une scission importante au sein des Scandinaves.

La chute du mur de Berlin facilita l'alignement plus étroit des syndicats nordiques avec l'Union européenne et son projet de marché unique. Comme l'explique un représentant syndical suédois¹¹³ : « jusqu'en 1986, notre engagement au niveau européen ne concernait que deux ou trois personnes – les autres n'étaient même pas au courant de ce qu'on faisait à Bruxelles. Mais ceci changea avec le projet du marché unique et avec la chute du mur de Berlin. »

b. La directive des services

La situation financière plutôt favorable des syndicats nordiques leur permet de consacrer plus de ressources à la cause européenne que d'autres, s'ils le jugent nécessaire et profitable. Un cas exemplaire est celui de la directive sur les services du commissaire Frits Bolkestein, qui visait à uniformiser les conditions selon lesquelles des services

privés sont échangés à l'intérieur du marché commun européen. On y trouvait une proposition sur l'uniformisation des systèmes de négociation collective, ainsi que le fameux principe du pays d'origine, selon lequel un travailleur du secteur des services doit travailler selon les conditions et avec le salaire de son pays d'origine. Ces deux propositions contenaient un potentiel élevé de dumping social, surtout pour des pays hautement syndiqués, tels que les pays scandinaves.

En 2002, le commissaire néerlandais présente son projet devant la Commission. Elle lui accorde son appui pour faire avancer le dossier. Pourtant, au sein de la Commission il y a déjà une scission entre les acteurs proposant une vision plus néo-libérale de l'UE et ceux tenant à une vision plutôt sociale. Alertés par des alliés au sein de la Commission même, les syndicats commencent leur travail de contre-mesures, afin de modifier ou de défaire la directive proposée.

En Suède, les syndicalistes jouent un rôle central en amenant les partenaires sociaux et le gouvernement de leur côté, afin de défendre ensemble le modèle des négociations collectives. Une délégation d'experts en droit communautaire ainsi que d'attachés politiques est déployée à Bruxelles, afin d'étudier les effets nuisibles de la directive proposée et d'élaborer des contre-propositions. Nous retrouvons là un exemple de la force des Nordiques au sein du syndicalisme européen : en consacrant leurs ressources de façon ponctuelle, mais déterminée, ils ont de fortes chances d'influencer l'ordre du jour européen, à la fois du côté syndical et du côté législatif.

À la fin de son débat sur la directive sur les services, le comité du marché intérieur – dominé par une majorité néo-libérale – accepte en novembre 2005 d'exclure de la directive toute mention des conventions collectives¹¹⁴. Un premier succès, mais le travail des syndicats ne cesse pas pour autant. Les représentants syndicaux se réunissent à plusieurs reprises avec la présidence belge (en 2005) et autrichienne (à partir du janvier 2006), afin de trouver une solution à la question plus politique – celle du principe du pays d'origine.

¹¹³ Entretien No. S1.

Avec l'appui assuré du mouvement syndical et en réponse aux pressions politiques de certains pays clés, la Commission décide qu'elle acceptera finalement la proposition modifiée par le comité des affaires sociales et ratifiée par le Parlement européen en janvier 2006¹¹⁵. Cette contre-proposition ne faisait plus aucune mention du principe du pays d'origine et ainsi répondait aux deux objections les plus importantes des syndicats; les Suédois ayant joué un rôle clé dans cette affaire avaient la preuve « que ce système ne travaille pas contre nous, mais qu'on y a une possibilité d'influence, » en reprenant les paroles d'un représentant syndical suédois¹¹⁶.

c. Regard schématique sur les relations professionnelles européennes

Plus généralement, il y a trois avenues principales de prise d'influence pour les syndicats : le dialogue social européen, le lobbying auprès des institutions européennes, ainsi que la pression intérieure sur les gouvernements nationaux. Nous analyserons ces trois avenues principales selon le schéma ci-dessous.

À gauche, il y a les mécanismes traditionnels, c'est-à-dire la négociation sectorielle et nationale, ainsi que la législation nationale dans le domaine social. À droite, se trouvent les trois mécanismes principaux à l'intérieur de l'UE : le processus législatif de l'Union, qui s'applique à la fois à la Commission, au Parlement et au Conseil européen; ensuite, le dialogue social européen, soit sectoriel, soit interprofessionnel, puis enfin, les différents mécanismes d'adaptation au niveau national. Les normes européennes sont renvoyées aux gouvernements nationaux, car l'Union européenne ne possède pas d'instruments indépendants de mise en œuvre. Examinons, un par un, les différents mécanismes et mettons-les dans le contexte scandinave.

¹¹⁴ Union européenne. Parlement européen. Comité du marché intérieur et de la protection des consommateurs (2005). Rapport sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux services dans le marché intérieur. Adopté le 15 décembre 2005. 370 pages.

¹¹⁵ Union européenne. Commission européenne. "Services directive : Commission communication on the revised version" communiqué de presse du 4 avril 2006.

¹¹⁶ Entretien No. S1.

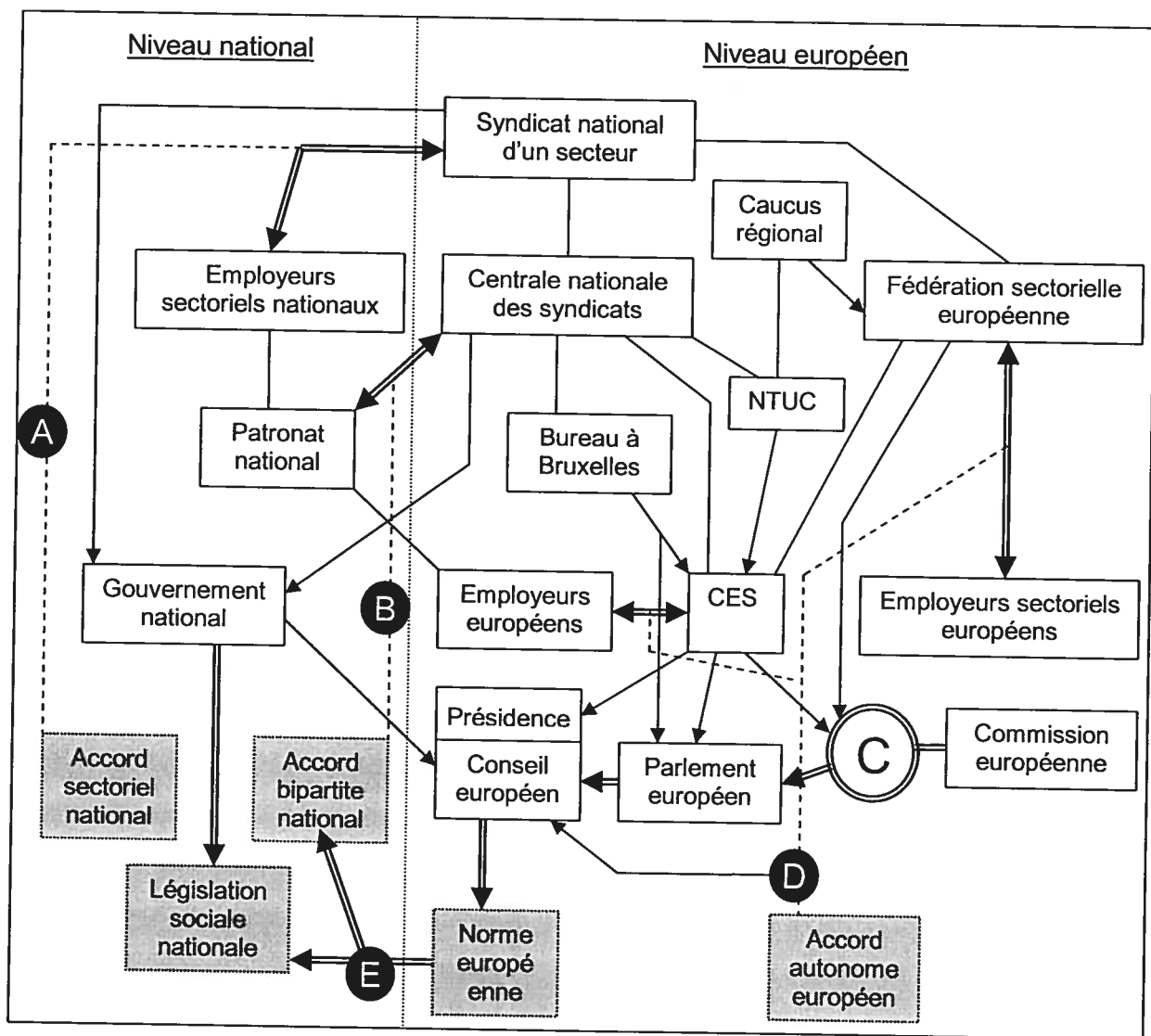


Figure 1 : Aperçu schématique des relations professionnelles en Europe

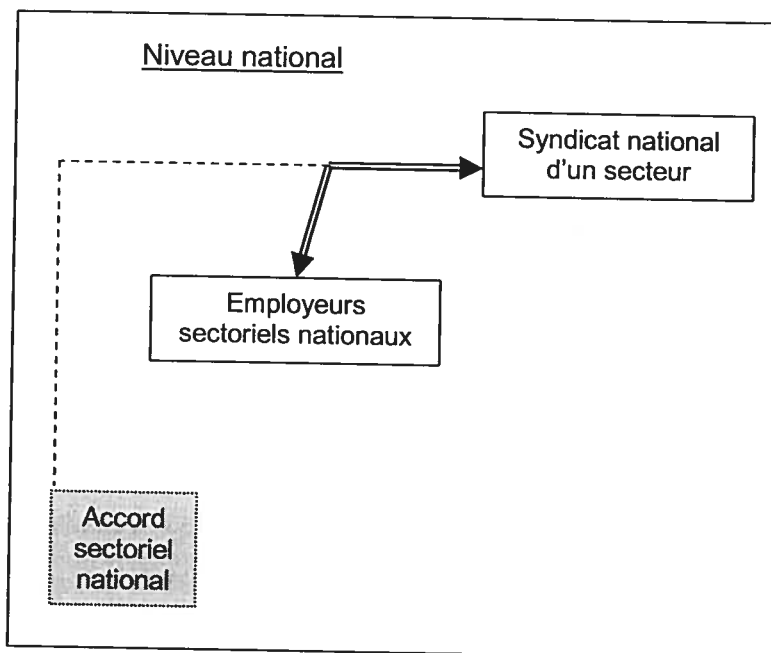


Figure 1a : Les accords sectoriels nationaux

Le mécanisme (A) au niveau national représente un des plus importants aspects des relations professionnelles modernes. Au niveau sectoriel, dans chacun des pays ou des régions se rencontrent les employeurs et les syndiqués, afin de négocier le niveau des salaires et des bénéfices, ainsi que des conditions de travail spécifiques au secteur. Un accord est conclu et ensuite les acteurs signent une convention collective pour une durée spécifiée.

Ce modèle, très établi dans les relations professionnelles allemandes, se retrouve maintenant aussi en Suède, où il remplace les négociations centralisées des années 1960 et 1970. Dans le chapitre précédent, les principaux changements amenés au modèle suédois ont été analysés. Il a été également souligné que le Danemark se sert encore plus des négociations au niveau de l'entreprise, afin de déterminer, par exemple, les augmentations de salaire en fonction de la croissance de productivité.

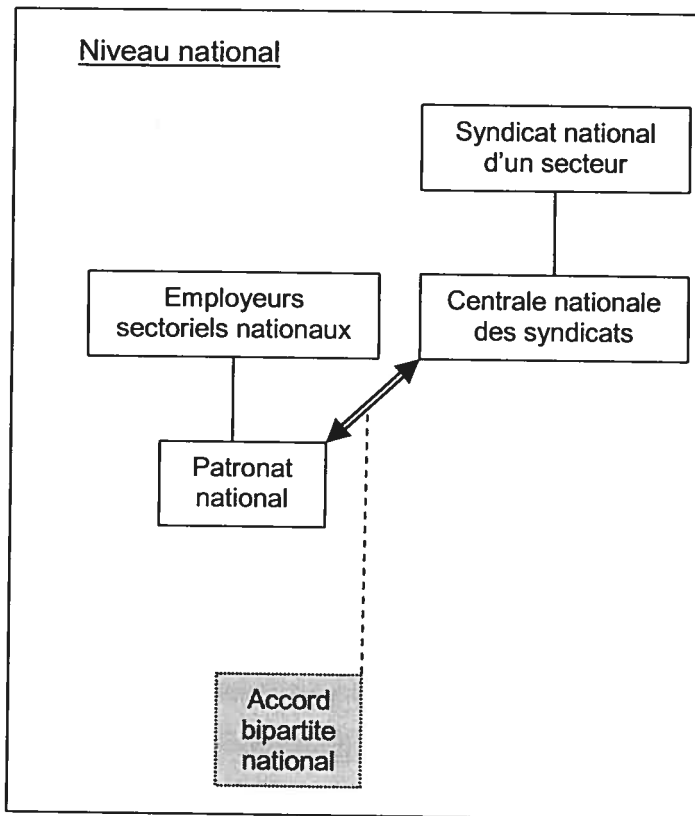


Figure 1b : Les accords bipartites nationaux

Le mécanisme (B), soit la négociation centralisée au niveau national, n'existe pas dans tous les pays de l'Europe. En Suède et au Danemark, il est souvent employé, lors de la mise en œuvre de législation nationale dans le domaine du travail ou pour des initiatives touchant à plusieurs ou à tous les secteurs de l'économie. Malgré le fait que la négociation des salaires à ce niveau fut abandonnée en Suède et au Danemark dans les années 1980, le partenariat social entre la centrale principale des syndiqués d'un côté et l'association nationale des employeurs de l'autre demeure fort et représente un des piliers du modèle scandinave.

Quant au niveau européen, trois mécanismes principaux de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques sociales doivent encore être analysés. Le processus législatif dans le domaine social, selon l'article 138 du Traité de Maastricht, se fait de deux façons parallèles et mutuellement exclusives. La priorité est d'abord donnée au dialogue social, mécanisme (D) dans le graphique. En proposant une politique dans le domaine social, la Commission doit tout d'abord consulter les partenaires sociaux s'ils ont une volonté

mutuelle à négocier un accord social, qui remplacerait toute législation de la Commission. Plus souvent que non, les partenaires n'achèvent pas l'élaboration d'une proposition commune et le processus parlementaire (C) se met tout de suite en marche.

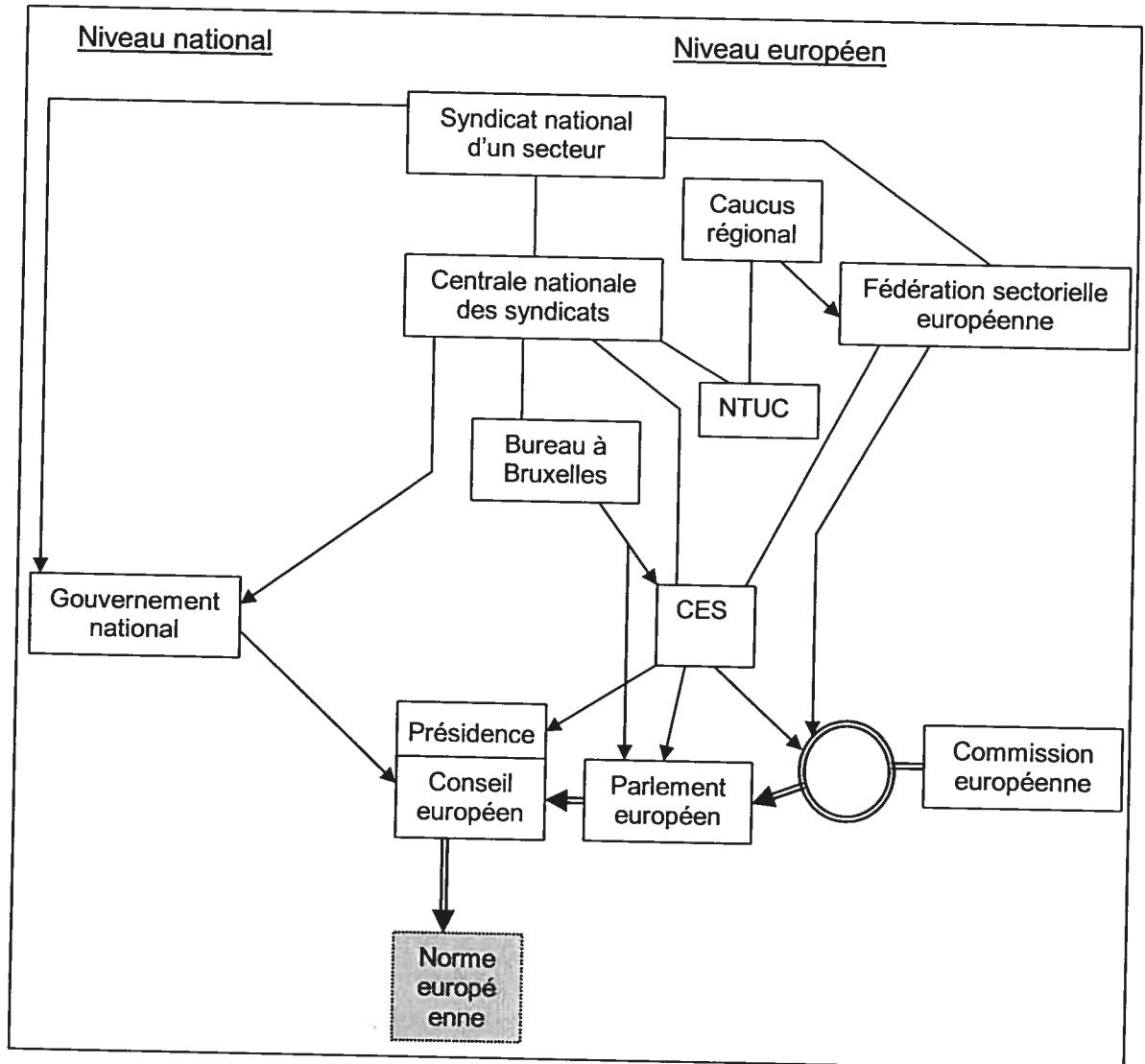


Figure 1c : L'établissement d'une norme européenne par la voie législative

La Commission européenne détient le monopole de l'initiative dans le processus législatif de l'UE¹¹⁷. Pourtant, elle doit consulter de façon exhaustive les parties prenantes d'un projet de loi, selon les normes de bonne gouvernance. Dans le domaine social, avant

¹¹⁷ Communauté européenne (1992), article 100.

que la Commission déclenche ce processus, elle doit consulter les partenaires sociaux une deuxième fois, cette fois-ci sur le contenu d'une politique proposée.

Le cas échéant, la Commission procède avec son projet de directive, en publiant un « livre vert » — une présentation des problèmes, avec quelques propositions pour une directive européenne ultérieure s'y adressant. Ensuite, les parties prenantes de la proposition, y compris les syndicats et les représentants de l'industrie, se présentent de façon officielle à l'intérieur d'une deuxième session consultative. Également, et de plus en plus souvent, ce processus prend la forme d'une série de consultations non officielles. Le jeu du lobbying commence.

Après la phase consultative, la Commission transmet une première ébauche de directive au Parlement européen, où le ou les comités concernés se réunissent, afin de débattre des amendements. Si plusieurs comités sont touchés dans leur domaine d'expertise par une directive proposée, un comité sera nommé comité principal (*lead committee*), afin de coordonner le travail des différents comités. Des rapporteurs seront nommés dans chacun des comités, afin de fusionner les différentes propositions d'amendements qui seront débattues en session parlementaire.

Dans le cas de la directive des services, le comité du marché intérieur était chargé principalement de la directive proposée. La directive provenait de la direction générale du marché intérieur et alors l'article 138 de règlement à travers le dialogue social ne s'appliquait pas dès le début. Néanmoins, les syndicats et leurs alliés sur le comité des affaires sociales ne cessèrent pas leur travail de lobbying auprès des instances, surtout à travers la présidence belge et autrichienne du Conseil européen, afin de modifier la directive proposée.

Le Conseil représente une avenue additionnelle pour la pression politique sur les épaules des législateurs européens, et afin de proposer des amendements à la directive proposée. La directive des services se retrouve actuellement au Conseil européen, après que la Commission ait dû accepter les modifications proposées par le Parlement européen. Au Conseil, les syndicats peuvent mettre de la pression sur leur gouvernement national, représenté au Conseil et redevable au public national. Les syndicats

scandinaves, qui représentent presque l'entièreté de la main d'œuvre de leurs pays respectifs, peuvent y exercer une censure importante en vue de la politique nationale.

De façon similaire, la CES essaie d'influencer la présidence du Conseil. Dans un environnement de gouvernance à niveaux multiples, où les acteurs européens valorisent l'appui formel et informel d'autres acteurs, la CES peut agir en tant que médiateur. Ceci est possible, malgré sa faiblesse en ce qui concerne sa force mobilisatrice et ses ressources. Elle représente néanmoins un lien important entre la présidence du Conseil, la Commission et les syndicalistes qui se trouvent partout dans la machinerie bruxelloise, soit au Parlement, dans les gouvernements nationaux, ou à l'intérieur même de la Commission.

Dans le cas de la directive des services, la Commission et la présidence autrichienne s'étaient entendues qu'elles voulaient se débarrasser de l'enjeu. La directive était devenue hautement politisée durant les campagnes référendaires françaises et néerlandaises. Dès lors, la Commission respecta les amendements proposés par le Parlement européen, car elle ne voulait pas risquer l'échec complet de la directive, ou subir des répercussions politiques dans d'autres domaines de législation européenne. La CES servit alors, en tant que médiateur entre le projet communautaire et les syndicalistes de plusieurs pays, où la directive risquait de ressusciter une vague de sentiment anti-européen.

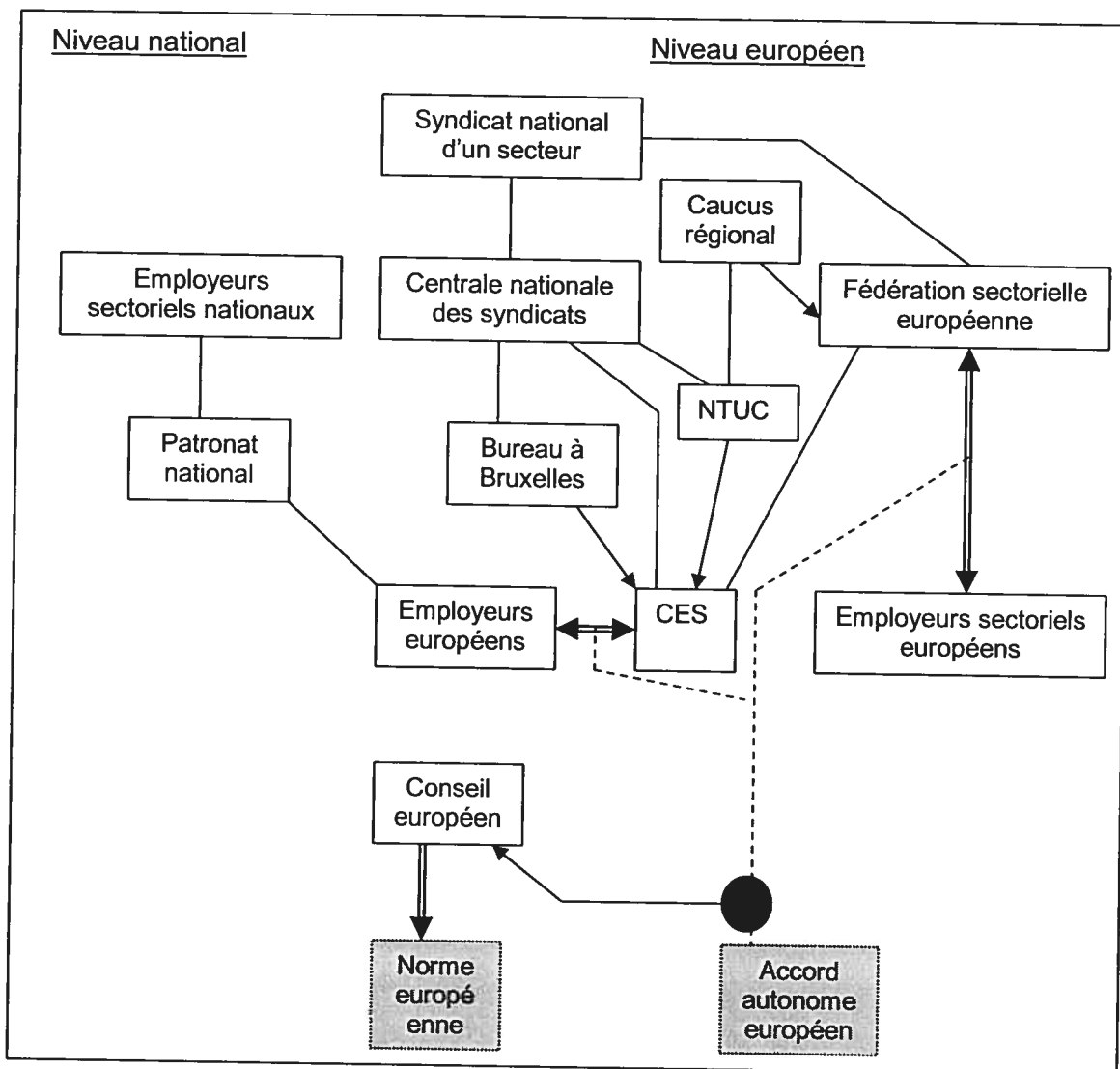


Figure 1d : L'établissement d'une norme européenne ou d'un accord autonome par la voie du dialogue social

Pour ce qui est du mécanisme (D), soit le dialogue social européen, il fut rarement utilisé dans les douze dernières années. Les plus importants développements de la politique sociale européenne provinrent toujours du processus législatif. La directive du temps de travail, la directive sur les comités d'entreprise européens, ainsi que l'inclusion d'une chartre sociale au Traité de Maastricht furent mises en œuvre avant l'existence du dialogue social.

Toutefois, les partenaires sociaux ont réussi à sept reprises depuis l'adoption de l'article 138 à s'entendre sur une réglementation négociée. Chacun de ces accords

remplaçait une directive précédente de la Commission. Parmi ces succès se retrouvent des accords récents sur l'égalité des genres (mars 2005), sur le stress au travail (octobre 2004), sur le télétravail (juillet 2002) et sur la formation tout au long de la vie (février 2002). Auparavant, les deux côtés se sont entendus sur le travail à durée déterminée (mars 1999), sur le travail à temps partiel (juin 1997) et sur le congé parental (décembre 1995)¹¹⁸.

À la conclusion d'un accord interprofessionnel, les partenaires sociaux reçoivent l'option de demander au Conseil l'élargissement de leur accord en tant que norme européenne. Une telle norme approuvée par le Conseil et mise en œuvre par les gouvernements nationaux détient le même statut qu'une directive de la Commission. Elle fait partie de l'acquis communautaire et elle est contraignante pour tous les pays de l'Union. S'il s'agit d'une norme touchant au fonctionnement du marché intérieur, elle s'applique également dans les pays associés au marché interne, tel que la Norvège, la Suisse et l'Islande.

Dans le cas où les partenaires sociaux choisissent de ne pas demander au Conseil européen de statuer leur accord en tant que norme européenne, ils ont la possibilité de mettre en œuvre leur accord de façon autonome. C'est-à-dire que les partenaires sociaux du niveau européen recommandent aux organisations membres des différents pays d'inclure le contenu de l'accord autonome dans les négociations au niveau national et ainsi de le mettre en œuvre.

De cette façon, l'accord s'applique seulement aux travailleurs couverts par les conventions collectives nationales, sans qu'aucune ingérence du gouvernement ne soit nécessaire – option souvent fortement souhaitée par le patronat. Évidemment, un accord autonome demeure soumis à la législation nationale déjà existante, ainsi qu'à l'acquis communautaire du même domaine, et il doit se conformer.

Pour ce qui est du dialogue social sectoriel à l'échelle européenne, il y a eu des développements rapides au cours des dernières années. Actuellement, les représentants de

¹¹⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/index_fr.html consulté le 7 août 2006.

l'industrie et des syndicats se sont réunis dans 31 différents secteurs¹¹⁹, afin d'émettre des opinions communes, ou même de conclure des accords contraignants pour un secteur de l'industrie européenne. La Commission n'est représentée à la table qu'en tant que médiateur et partenaire informationnel.

Dans sa politique officielle de mise en œuvre de la stratégie d'emploi pour l'Europe, la Commission vise à créer de plus en plus de dialogues sectoriels¹²⁰. Un représentant de la Commission m'avoue, pourtant, qu'il continue à être difficile de convaincre les employeurs de s'engager dans le dialogue sectoriel. Plus souvent, ils risquent d'obtenir de meilleurs résultats à travers de multiples canaux de lobbying non officiel. La motivation du développement d'une position commune avec les syndicats n'est évidente que s'il y a une volonté démontrée et unilatérale de la part de la Commission et du Conseil, de légiférer dans un domaine social quelconque.

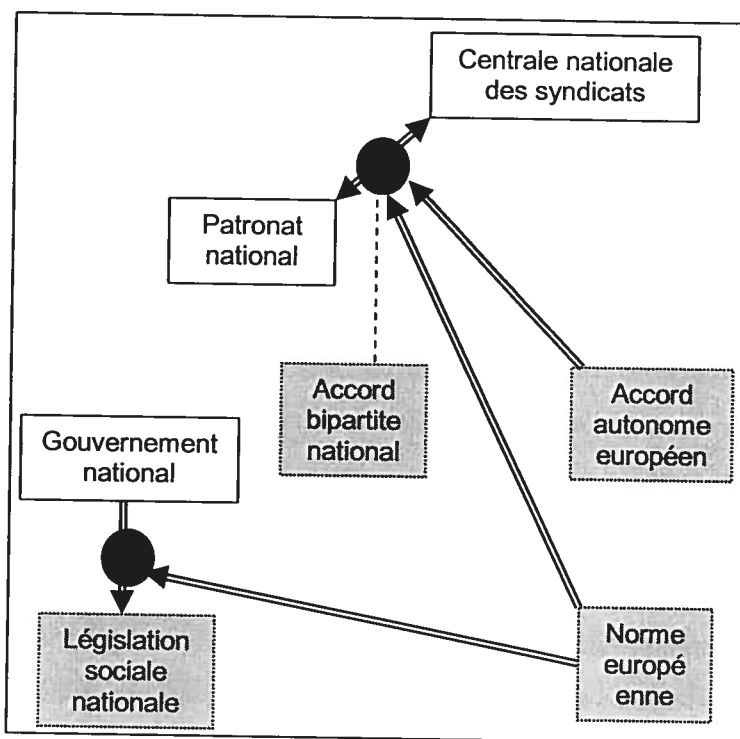


Figure 1e : La mise en œuvre d'une norme européenne ou d'un accord autonome au niveau national

¹¹⁹ http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/sectoral_fr.htm consulté le 9 août 2006. Tous les comités ont été créés depuis 1999. Il s'agit alors d'un phénomène plutôt récent. Il y a deux demandes additionnelles de création de dialogues sociaux, soit pour le secteur de l'acier et pour le secteur du gaz. Ceci ferait un total de 33 dialogues sociaux sectoriels au niveau européen.

Pour la mise en œuvre d'une norme européenne par les gouvernements nationaux (E), peu importe si elle provient d'un accord entre les partenaires sociaux ou bien d'une directive européenne, il y a plusieurs obstacles à surmonter. Souvent, la mise en œuvre peut mener à des recours devant la Cour européenne de justice (CEJ). Possiblement, un État membre possède déjà une législation sociale dans un domaine où l'UE vient de légiférer. Si cette législation vient à l'encontre de la norme européenne, le gouvernement national doit se conformer ou bien négocier un retrait de la norme en question.

Il se peut également qu'un gouvernement ne choisisse pas de mettre en œuvre la norme pour d'autres raisons. En Scandinavie, par exemple, il y a une forte tradition de mise en œuvre par voie de convention collective. Les gouvernements suédois et danois renvoient alors une directive quelconque provenant de l'Union européenne aux partenaires sociaux nationaux.

Une telle dispute se déroule actuellement dans le cas de l'école de Waxholm. La compagnie lettonne Laval avait obtenu de la municipalité de Waxholm, située à quarante kilomètres à l'est de Stockholm, un contrat pour la construction d'une nouvelle école. Selon les conventions collectives suédoises en place, chaque travailleur sur un chantier de construction suédois reçoit un salaire de niveau régional, ainsi que des bénéfices supplémentaires, uniformes à travers le pays.

Pourtant, Laval a choisi d'embaucher des ouvriers lettons, syndiqués dans leur pays d'origine. Ceux-ci recevaient des salaires et des bénéfices infiniment moins élevés que leurs collègues suédois. Dès lors, le syndicat suédois des travailleurs en construction s'est mis sur le pied de guerre. Un blocage du chantier fut organisé avec l'aide des syndiqués dans les compagnies des fournisseurs suédois. Dès lors, le travail sur le chantier s'est arrêté complètement pour une durée indéterminée.

Laval, représenté par le gouvernement letton, poursuit maintenant le gouvernement suédois, qui représente les syndicats suédois, devant la Cour européenne de justice. La poursuite fait porter le blâme au gouvernement suédois, car celui-ci n'a pas mis en œuvre

¹²⁰ www.europa.eu/affairesociales consulté le 10 août 2006.

la directive européenne sur le détachement des travailleurs. Le gouvernement suédois se défend en citant la directive même, qui donne le droit aux pays membres de la référer aux partenaires sociaux pour une mise en œuvre finale dans les conventions collectives. Cette dispute légale se retrouve au moment de la rédaction devant la CEJ.

d. La Finlande et la Norvège

Pour ce qui est des hésitations syndicales dans la mise en œuvre des politiques sociales européennes, il faut apporter un bémol à la situation finlandaise. Les Finlandais se sont démarqués au sein du syndicalisme européen en tant que véritables fédéralistes. « Les Finlandais sont arrivés en Europe complètement. Les Suédois ne le sont pas et les Danois non plus », explique un attaché politique syndical à Bruxelles¹²¹. Les représentants finlandais ont plus souvent tendance à faire confiance à l'action commune et à des structures fédérées que les Suédois et les Danois.

La présidence finlandaise du deuxième semestre 2006 devrait mettre l'accent sur la politique sociale, telle que la révision de la directive du temps de travail¹²². Encore une fois, la question se posera d'harmoniser la norme à travers le continent, ou bien de reconnaître les différences nationales. De façon générale, les Scandinaves semblent vouloir éviter toute solution au niveau européen qui entraînerait une vision fédéraliste de la politique sociale européenne.

Selon les termes de Scharpf, ils préfèrent de loin la reconnaissance mutuelle des normes du travail à l'harmonisation des normes à un niveau collectif, présumé inférieur. Ayant posé la question de savoir pourquoi les syndicats suédois ne poussaient pas l'idée d'une harmonisation des normes vers le haut, je me suis fait répondre¹²³ : « ils pensent qu'ils ne peuvent pas le demander, parce qu'ils perçoivent que le niveau suédois est déjà beaucoup plus élevé que le reste. » Il y a donc une certaine résignation suédoise concernant l'amélioration des normes sociales à travers l'Europe, et leurs efforts se concentrent donc sur la protection des acquis nationaux.

¹²¹ Entretien No. B1.

¹²² http://www.eu2006.fi/eu_and_policy_areas/policy_areas/en_GB/employment consulté le 9 août 2006.

Dans ce cadre, nous pouvons également interpréter le refus de la Norvège d'adhérer à l'Union européenne comme une façon d'éviter les structures fédéralistes, tout en participant au marché commun. Pour ce qui est du côté syndical, le LO (N) a pu conserver une grande importance dans une structure très proche du modèle centralisé des années 1950 et 1960. Frode Longva conclut que ce n'est pas uniquement grâce aux ressources de l'État provenant du pétrole norvégien. Ce fait reflète plutôt un investissement social de ces ressources dans le secteur public. À l'abri de la concurrence internationale, ce secteur se règle mieux par une concertation centralisée entre les employeurs publics et les syndicats¹²⁴.

e. Préférences des Suédois et des Danois : résumé

Revenant au schéma du syndicalisme européen proposé ci-dessus, il est facile de constater que les avenues préférées des syndicats suédois et danois sont de légiférer la politique sociale de façon très flexible du côté de la mise en œuvre (E). Ils optent aussi pour la voie la plus accessible aux pressions des parties prenantes, soit le Parlement européen ou le Conseil (C).

Des négociations contraignantes au niveau sectoriel se trouvent peu appuyées par les syndicats nordiques, un fait fortement critiqué parmi les représentants des fédérations sectorielles européennes. « Ils travaillent bien dans le dialogue social, mais ils ont beaucoup de résistance à parler de tout ce qui est négociation collective au niveau européen. Ils ont peur que nous allions leur dire combien ils ont droit de demander au niveau national, mais ce n'est pas notre but. C'est seulement de mieux coordonner les négociations collectives à travers l'Europe », explique une représentante d'une fédération sectorielle¹²⁵.

Pourtant, une coordination plus proche avec leurs collègues dans d'autres pays devient de plus en plus nécessaire. Avec la monnaie commune, les entreprises ont de la facilité à comparer les coûts de production et la productivité à travers le continent. La

¹²³ Entretien No. S5.

¹²⁴ Longva (2001), pg. 420.

compétitivité des États nordiques sera remise en question, s'ils n'arrivent pas à coordonner leur niveau de productivité et de salaires avec le reste de l'Europe.

La directive sur les comités d'entreprises européens pose un autre problème pour l'engagement des Suédois et des Danois au sein du syndicalisme européen. Les fédérations sectorielles se sont chargées de coordonner le travail de ces comités dans les secteurs concernés de l'industrie. Pourtant, la représentativité des membres d'un tel comité n'est pas pareille dans tous les pays. « Dans plusieurs pays de l'Europe, il n'est pas nécessaire d'être syndiqué afin de représenter les travailleurs sur un comité d'entreprise. Les Scandinaves ont généralement très peu de compréhension pour une telle façon de s'organiser » me répond une représentante syndicale à Bruxelles¹²⁶.

« Il existe des syndicats qu'on appelle syndicats jaunes, » explique un représentant suédois¹²⁷. Il s'agit de représentants choisis parmi les cadres d'une entreprise, sans élection ou consultation syndicale, qui représenteront les travailleurs sur un comité d'entreprise européen. « Ils travaillent très étroitement avec le patronat. Ce ne sont pas des syndicats libres. »

Pour ce qui est de la mise en œuvre des comités d'entreprises européens en Scandinavie, les progrès sont difficiles. Les syndiqués des grandes entreprises suédoises, et des filiales d'entreprises transnationales enregistrées en Suède étaient parmi les premiers à obtenir un comité d'entreprise européen. Pour ce qui est la fondation de comités dans les entreprises de taille moyenne, par contre, la moyenne suédoise est inférieure à la moyenne européenne¹²⁸. « Les entreprises suédoises plus petites n'ont pas besoin d'implanter un comité d'entreprise européen. Les travailleurs obtiennent

¹²⁵ Entretien No. B4.

¹²⁶ Ibid.

¹²⁷ Entretien No. S1.

¹²⁸ La Suède est en haut de la moyenne européenne, pour ce qui est la mise en œuvre des comités d'entreprises européens sur toutes les entreprises. Voir annexe 2. Fait surprenant : le pays avec le pourcentage le plus élevé concernant la mise en œuvre des CEE est la Norvège. 63,6% des entreprises visées par la directive ont implanté un CEE, comparé à 47,5% en Suède ainsi qu'à la moyenne européenne de 35,4%.

davantage de droits et de représentation de la part des syndicats suédois et des lois nationales¹²⁹. »

Dans le futur, il devrait être possible de continuer à observer si les pressions de la concurrence et de l'eupéanisation des entreprises suédoises mèneront à une plus grande ouverture de la part des syndiqués suédois à s'organiser au niveau européen, ou de façon sectorielle ou à l'intérieur d'une entreprise transnationale. Les Danois, qui détiennent beaucoup moins de sièges sociaux d'entreprises transnationales, semblent moins réticents dans ce secteur. Leur taux de mise en œuvre des CEE se situe à 40 %, soit bien en haut de la moyenne européenne. Mais la directive ne s'applique qu'à soixante entreprises danoises, ce qui se compare à 120 entreprises suédoises.

« Pour l'instant, les Suédois pensent beaucoup à leur propre intérêt. Les Danois aussi, mais ils ont moins d'influence. Ils n'ont pas beaucoup de grandes entreprises industrielles. Aussi, ils ont plus de facilité à expérimenter avec de nouveaux modèles, parce qu'il s'agit d'un petit pays, » dit un représentant d'une fédération sectorielle¹³⁰. Essayons maintenant de souligner quelques-unes des autres différences majeures, entre les activités des syndicats suédois et danois à l'échelle européenne.

f. Différences entre le Danemark et la Suède

À part les différences provenant des structures industrielles divergentes, le Danemark et la Suède n'entretiennent pas le travail de lobbying bruxellois de la même façon. La Suède maintient une permanence à part de celle de la CES, nommé le *Brysselkontoret*. Les trois centrales syndicales suédoises y sont représentées et elles en paient le coût conjointement. L'existence d'un bureau suédois à Bruxelles permet une bonne coordination des efforts parmi les différents syndicats; tous reçoivent la même information et tous se sont engagés à trouver une position commune avant d'interagir sur le parquet bruxellois.

¹²⁹ Entretien No. S1.

¹³⁰ Entretien No. B4.

Au Danemark, une entente de coopération existe entre LO (DK) et le FTF, mais ce n'est que le *Landsorganisation* qui maintient une présence à Bruxelles. Deux attachés politiques y assurent la représentation syndicale danoise auprès des institutions européennes, ainsi qu'auprès des organisations syndicales. Ainsi, il est plus difficile de bâtir une position commune des syndicats danois. « Nous devons travailler plus intimement ensemble. Dans le futur, il y a des plans de fusionner, au moins LO et FTF, mais pour l'instant l'entente de coopération c'est tout », explique un représentant syndical danois¹³¹.

La balance du pouvoir au Danemark entre les centrales syndicales et les syndicats nationaux est inverse à celle de la Suède. Les ressources que le LO (DK) peut consacrer au travail européen ne suffisent pas. Pour assurer une présence danoise supplémentaire à Bruxelles, les plus grands syndicats nationaux (3F, *Dansk Metall*, etc.) y envoient leurs propres lobbyistes.

Récemment, il y a eu plusieurs confrontations entre les syndicats danois et le régime européen dans le domaine du travail. Une telle occasion représente la question des *closed shop agreements* et également l'accord bipartite européen sur le travail à temps partiel. Pour ce qui est de la première question, il y a encore au Danemark, contrairement à en Suède, un principe d'adhésion obligatoire à un syndicat pour tous les travailleurs d'une entreprise. Ceci est requis par certaines conventions collectives dans le secteur des services privés.

Cette pratique se trouve en conflit avec la liberté individuelle de libre association du Conseil de l'Europe. En 2004, le gouvernement danois a perdu un appel à cet égard devant la Cour européenne des droits de l'homme à Strasbourg. Tout de suite, les syndicats danois annonçaient leur résistance à une telle ingérence européenne, mais ils ont finalement accepté le jugement, qui fut mis en œuvre par les conventions collectives danoises les plus récentes dans le secteur des services.

Du côté de la deuxième question, une révision de la réglementation du travail à temps partiel est imminente au Danemark, en réponse à la conclusion d'un accord-cadre entre

¹³¹ Entretien No. DK1.

les employeurs et les syndicats au niveau européen en 1997. Les syndicats danois ont résisté longtemps contre l'harmonisation du domaine, car ils ne percevaient pas l'accord comme avantageux pour les travailleurs danois. D'ailleurs, le gouvernement danois a hésité longtemps avant de mettre en œuvre cet accord.

« À part ces questions ponctuelles, les syndicats danois ont eu une expérience plutôt positive en travaillant à l'intérieur des structures européennes. Le scepticisme du début s'est transformé en optimisme », relativise un expert danois en relations professionnelles¹³².

Ce chapitre comportait un analyse des multiples avenues d'action collective ou individuelle, que les syndicats suédois et danois utilisent, en participant à l'échelle européenne. Il reste à déterminer quelles sont leurs motivations et leurs buts stratégiques qui justifient cet engagement. Comment s'explique cette activité accrue à des niveaux multiples de gouvernance, compte tenu des réticences nationales des Scandinaves?

Voici un bref regard sur les activités syndicales en Scandinavie, qui visent à l'engagement direct des syndiqués dans le processus européen ayant des effets potentiels sur la légitimité directe des institutions européennes. Tout de suite après, je présenterai dans le dernier chapitre mon argument pour le concept de l'engrenage politique encastré aux contextes nationaux et culturels. Il est appuyé par l'engagement fort, mais nuancé des Suédois et des Danois au sein du syndicalisme européen.

¹³² Entretien No. DK2.

4) Les syndicats nordiques, acteurs du transfert de loyauté vers l'Europe – les activités syndicales visant à engager directement les syndiqués scandinaves

Jusqu'ici, nous avons pu observer les multiples façons dont les syndicats suédois et danois participent à la résolution de problèmes communs au niveau européen. Ainsi, ils font partie du processus d'engrenage politique, qui lie les pays de l'Europe de plus en plus profondément à la coopération paneuropéenne et qui crée une légitimation indirecte des institutions bruxelloises. Ce phénomène décrit par Ernst Haas entraîne à la longue un certain transfert de loyauté vers le niveau européen.

Peu observés jusqu'à maintenant sont les mécanismes de légitimation directe des institutions européennes, à travers la participation des citoyens. Dans le cas du mouvement syndical, il existe une possibilité de faire participer directement un grand nombre de militants et de syndiqués dans le processus européen. Ainsi, les loyautés personnelles se diversifient, ouvrant une porte à la création éventuelle d'un sentiment européen.

Plusieurs chercheurs se sont avancés dans ce champ de recherche. Roland Erne croit que le mouvement syndical européen peut jouer un rôle similaire à celui qu'ont joué les mouvements ouvriers nationaux dans le 19^e siècle. En tant qu'organisations populaires, les syndicats forcèrent les instances politiques de leurs pays à améliorer le sort des travailleurs. Mais en même temps, les syndicats nationaux légitimèrent ces institutions politiques nationales qui répondaient à leurs demandes¹³³.

Thomas Fetzter conclut que les grandes centrales syndicales, qui optent pour la promotion du niveau européen en tant qu'institutions propices à trouver des solutions aux problèmes communs, aident à bâtir la légitimation indirecte. En outre, ils feront démocratiser ces institutions politiques et en ce faisant ils ouvriront une porte à la légitimation directe des institutions européennes¹³⁴.

¹³³ Erne (2002), pg. 161.

¹³⁴ Fetzter (2004), pg. 295.

Il n'est pas encore possible de conclure de façon définitive que les syndicats suédois et danois transmettent un message unanime au sujet de l'Union européenne et qu'ils visent la participation directe de leurs membres. Les hésitations à engager des ressources au niveau européen, le refus de participer à toute forme de négociation contraignante, ainsi qu'un public eurosceptique dans les pays scandinaves rendent la tâche difficile.

Pourtant, la direction des mouvements syndicaux en Suède et au Danemark est presque unanime dans son appui au projet européen. Cela a changé depuis les années 1970. À l'origine, les organisations syndicales, même au niveau de leur direction, étaient très divisées sur les questions européennes. Mais tranquillement, « ils ont eu des expériences positives avec l'Europe », explique un expert danois de relations professionnelles¹³⁵. Ainsi, les dirigeants syndicaux danois se sont transformés en multiplicateurs de l'idée européenne dans leur pays.

Le même phénomène s'observe en Suède. « Au début, l'Europe ne concernait que deux personnes dans notre bureau. Les autres ne savaient pas que nous faisions à Bruxelles », explique un représentant syndical suédois¹³⁶. Mais tranquillement, le niveau politique des organisations syndicales s'est habitué à une participation accrue au niveau européen et des résultats positifs leur ont donné la conviction que l'Europe est un projet utile.

Il s'est développé une multitude de façons, dont les élites syndicales en Suède et au Danemark se servent pour convaincre leurs membres de croire au projet européen. Les directeurs du département international de LO (S) ont réussi à inclure une composante européenne dans tous les cours de formation syndicale. Ainsi, les militants s'habituent à réfléchir sur l'actualité européenne et à chercher des réponses européennes à des problèmes politiques.

Des résolutions à portée européenne se retrouvent maintenant dans chacun des congrès politiques de l'organisation. Un débat intense s'est développé entre autres sur la question constitutionnelle et sur l'adhésion éventuelle de la Suède à l'Union économique et monétaire européenne.

¹³⁵ Entretien No. DK2.

Le *Brysselkontoret* suédois reçoit annuellement plus que 150 groupes de visiteurs de différentes divisions locales syndicales. Alors, ce bureau ne sert pas seulement de permanence des activités de lobbying, mais il permet aussi aux militants et organisateurs syndicaux d'expérimenter le travail que font leurs compatriotes à Bruxelles.

SACO, dont les membres sont déjà nettement plus favorables à l'idée européenne que les membres de TCO ou LO (S)¹³⁷, a publié un livre dans le cadre du débat constitutionnel. Le livre « *Huit femmes sur la nouvelle Europe* »¹³⁸ s'adresse surtout aux femmes syndiquées, qui ont généralement tendance à être moins favorables à l'UE. Ce fait s'explique surtout par les craintes des femmes pour la survie du modèle social scandinave et un souhait de protéger les emplois syndiqués.

La publication du livre a été accompagnée d'une tournée de colloques publics pour les syndiquées, où les membres pouvaient venir discuter avec les auteures du livre, afin de démystifier quelques malentendus à propos de l'Europe. Dans une enquête interne menée auprès des participantes, le livre et les colloques constituaient des événements centraux pour la majorité des répondantes dans leur évaluation de l'Europe sociale. Cette vision est quelque chose d'abstrait pour la plupart des Suédois « ils ne reconnaissent pas qu'est-ce que ça veut dire, Europe sociale », explique une professeure suédoise de relations professionnelles¹³⁹.

Au cours du référendum sur l'UEM en 2003, la présidente de SACO s'est lancée dans une campagne publicitaire personnelle en faveur de l'adoption de l'Euro. Effectivement, une majorité des syndicats suédois ont adopté une position favorable à l'adoption de l'Euro, mais une minorité très vocale au sein du mouvement syndical persistait dans son refus. Cependant, les centrales syndicales ont plutôt opté pour des campagnes passives, faisant la promotion du débat, mais laissant le choix aux membres affiliés de s'informer et d'appuyer n'importe quel côté du débat¹⁴⁰.

¹³⁶ Entretien No. S1.

¹³⁷ Statistisk Centralbyrån (2004).

¹³⁸ SACO (2004).

¹³⁹ Entretien No. S5.

¹⁴⁰ Seulement deux des quinze syndicats affiliés à LO (S) se sont prononcés contre l'UEM. Toutefois, le LO a décidé de ne pas se lancer dans une campagne active en faveur, malgré la position favorable de sa

Au Danemark, cette scission n'a pas été aussi prononcée au sein des syndicats. Une minorité très petite s'est prononcée contre l'adhésion à l'UEM en septembre 2000 et contre le Traité de Maastricht en juin 1992. Toutefois, les syndicats principaux du Danemark ont appuyé publiquement le projet européen depuis le début, c'est-à-dire depuis l'adhésion du Danemark aux Communautés européennes en 1972. Ils ont mené des campagnes publicitaires très actives pour l'adhésion, du Traité de Maastricht et de l'union monétaire.

Aujourd'hui, les syndicats suédois donnent beaucoup d'information sur les enjeux européens à leurs membres, mais également au niveau médiatique. L'*Europaportalen* des syndicats suédois, une coopération entre LO, SACO et TCO, offre une revue de presse européenne chaque jour. Aussi, les positions européennes et l'information sur les activités européennes des syndicats suédois au niveau européen y sont documentées de façon détaillée¹⁴¹.

Après l'adoption de la directive des services en mai 2006, nous avons pu observer une réponse très rapide de la part des syndicats danois et suédois sur leurs sites web individuels. Le *spin* des syndicats danois et des syndicats suédois y était plutôt favorable. Nous pouvons conclure que les syndicats suédois et danois ne sont pas uniquement des participants au processus de lobbying à Bruxelles, mais qu'ils sont également multiplicateurs des nouvelles dans leurs pays d'origine¹⁴².

En outre, les syndiqués suédois et danois se retrouvent en plein milieu de plusieurs mécanismes d'engrenage européen du côté organisationnel aux *grassroots*. Un programme d'échange pour les représentants et militants locaux des syndicats avec les pays de l'Europe, surtout dans les pays baltiques, leur permet d'expérimenter de première main les conditions dans les autres pays européens. Ils découvrent les droits conférés par le régime européen à leurs collègues dans les pays moins avancés.

direction. Ainsi, une image publique très hétérogène du mouvement syndical se retrouvait dans les médias, malgré le fait qu'une majorité des organisations syndicales y était en faveur.

¹⁴¹ www.europaportalen.se, consulté le 18 août 2006.

¹⁴² Quelques pages web consultées le 30 mai 2006 :

<http://forsiden.3f.dk/apps/pbcs.dll/article?AID=/20060530/INTERNATIONAL/60530008/2166/NYHEDER> (« 3F content avec la directive des services »), <http://www.danskmatal.dk/sw33239.asp> (« la directive des services ne met pas en péril le modèle danois »),

Également, les représentants locaux coopèrent de plus en plus de façon transnationale au sein des entreprises européennes, quant à la mise en œuvre des comités d'entreprise européens. Ainsi, les syndiqués développent une solidarité avec leurs collègues d'autres nationalités, qui travaillent pour la même entreprise. Ce processus pourra enlever quelques hésitations à s'engager dans les négociations transfrontalières contraignantes.

Davantage de recherche doit se faire au niveau de la participation directe des syndiqués scandinaves aux multiples processus d'engrenage européen. Pour l'instant, il est facile de constater qu'une motivation accrue existe chez les dirigeants syndicaux à faire participer leurs membres aux activités européennes des syndicats. En Scandinavie, château fort du scepticisme envers l'Union européenne, cette tendance ne peut qu'augmenter la légitimité des institutions européennes. Le dernier chapitre a pour but d'expliquer le processus d'engrenage encastré au contexte scandinave. La création de la légitimité directe et indirecte pour l'Europe y joue un rôle important.

5) Engagement au niveau européen des syndicats danois et suédois – résultat d’engrenage politique encadré et appui d’un modèle de gouvernance à niveaux multiples

Dans les chapitres précédents, il était question de regarder le contexte historique et culturel du syndicalisme scandinave. Les points saillants étaient les suivants : les syndicats nordiques détiennent une forte préférence pour le compromis et pour les négociations collectives au sein d’un partenariat social avec le patronat au niveau national. Ils évitent également l’ingérence gouvernementale dans les champs sociaux par voie de normes légales et prônent plutôt une ouverture au changement structurel et à l’innovation industrielle.

C’est pourquoi les syndicats nordiques se démarquent par une très grande capacité organisationnelle, du côté des ressources financières et du capital politique. Finalement, il y a une grande crainte parmi les syndicalistes scandinaves d’avoir beaucoup à perdre. Plus précisément, ils sont convaincus que le modèle scandinave représente déjà le *nec plus ultra* du syndicalisme et qu’il mérite une protection féroce contre toute ingérence au niveau européen.

Par la suite, les activités des syndicats nordiques à Bruxelles ont été analysées. Il a été facile de trouver une préférence marquée pour le lobbying auprès du Parlement européen, ainsi qu’une ouverture à toute structure de partenariat social au sein du dialogue social interprofessionnel européen. Leurs activités furent également distinguées de celles de leurs collègues européens, notamment leur scepticisme envers toute harmonisation des normes européennes et envers toute structure fédéraliste de négociations contraignantes.

Nous avons également mis en contexte notre enquête dans le cadre de la recherche institutionnelle visant la gouvernance à niveaux multiples. Plus précisément, ce mémoire tente de démontrer que l’engagement syndical au niveau européen représente un cas d’engrenage politique, c’est-à-dire une participation fonctionnellement nécessaire. En s’engageant au niveau européen, les syndicats répondent à la nécessité créée par le

processus politique européen. Ils doivent réagir à des initiatives de l'UE et proposer des options alternatives quand ils le jugent nécessaire.

L'engrenage politique dans le domaine social est une évolution à l'échelle européenne qui entraîne des risques considérables pour le syndicalisme scandinave. Un nivellement des normes vers le bas, ainsi que des limites imposées au système de négociations collectives en Suède et au Danemark sont possibles, même probables. Malgré ces risques, les syndicats n'ont pas un autre choix que d'y participer, et ainsi la théorie de l'engrenage est appuyée.

Mais plus précisément encore, nous allons démontrer une adaptation régionale du modèle d'engrenage habituel de Haas, Pierson et Scharpf. Le modèle s'adapte au contexte historique, aux préférences latentes des acteurs, ainsi qu'aux ressources que ceux-ci sont capables d'y consacrer.

a. Syndicalisme scandinave et engrenage politique en Europe

Nous pouvons parler d'un modèle nordique du syndicalisme. Le Danemark et la Suède, possédant une grande similarité dans le développement de leurs systèmes de relations professionnelles, se sont mis à part autant dans l'élaboration des normes européennes que dans leur mise en œuvre. Ils sont à part, mais ils ne remettent presque jamais en question leur engagement au niveau européen.

Ainsi pour les syndicats danois et suédois : depuis longtemps, ils ont milité en faveur d'un syndicalisme européen, sauf qu'ils résistent à toute vision fédéraliste de ce syndicalisme. Ils sont prêts à consacrer des ressources considérables au processus de lobbying et au dialogue social européen. Toutefois, ils préfèrent trouver des solutions adaptées à la réalité scandinave, quand une solution commune doit être trouvée.

Une pensée souvent exprimée dans les entretiens, qui ont accompagné cette recherche, était celle de la protection impérative du modèle scandinave contre l'Union européenne. Il semble que la raison principale de l'engagement bruxellois des syndicats danois et suédois consiste à prévenir les dangers; un perpétuel estompage de feux. Ceux-ci proviennent des acteurs néo-libéraux, présents dans certaines directions générales de la

Commission européenne, mais également de la gauche fédéraliste, qui cherche à centraliser le syndicalisme européen en répondant aux défis de la droite.

Une grande partie de l'engagement scandinave à l'échelle européenne consiste effectivement en une protection des compétences nationales, où le modèle le mieux adapté à la réalité scandinave demeure fortement implanté. « Les syndicats nordiques sont très francs sur ce qu'ils ne veulent pas de Bruxelles : toute proposition de négociations fédérées qui mettraient en question le système de négociations existant. Mais ils sont tellement fixés sur ce qu'ils ne veulent pas, qu'ils ont de la difficulté à développer des propositions positives pour le niveau européen. Ainsi, ils se trouvent constamment sur la défensive et ils doivent accepter des compromis qu'ils n'auraient pas à accepter s'ils arrivaient à proposer quelque chose de positif », m'explique une professeure de relations professionnelles suédoises¹⁴³.

Les syndicats scandinaves sont motivés à intervenir au niveau européen quand ils aperçoivent un risque de faire face à une législation unilatérale de la part de la Commission européenne. Ils réagissent aux développements, à la place d'influencer l'ordre du jour. Toutefois, ils sont de plus en plus engagés dans le processus législatif et y deviennent des acteurs clés. Malgré leur motivation défensive, l'engagement des syndicats scandinaves en Europe semble un bon exemple d'engrenage politique¹⁴⁴.

Cet engrenage est donc la réalité aujourd'hui dans tous les pays de l'Europe, y compris dans les pays scandinaves. Un exemple donné par Jensen est le secteur du transport, une industrie clé au Danemark. Le transport routier, ferroviaire et maritime à travers les frontières européennes nécessite une réglementation mutuellement acceptable des normes du travail et de la protection des travailleurs. Ainsi, les syndicats danois sont forcés à trouver une solution commune, soit un plancher minimal européen ou même une harmonisation vers le haut¹⁴⁵.

Une crainte entendue souvent parmi les syndicalistes scandinaves est le *hollowing-out* des conventions collectives. Une fois qu'un secteur est réglementé par un régime

¹⁴³ Entretien No. S5.

¹⁴⁴ Jensen (1995), pg. 358.

¹⁴⁵ Jensen (1995), pg. 384, ainsi que Dølvik et Løken (2003).

européen, les employeurs scandinaves ne seront ni forcés, ni motivés à négocier une norme plus élevée au niveau national. Dès lors, les conventions collectives deviendraient des coquilles vides. À ce jour, nous n'avons pas pu trouvé d'études qui mettent en évidence les effets nuisibles qui valideraient cette crainte¹⁴⁶.

Malgré leurs hésitations à s'engager au niveau européen, les syndicats suédois et danois agissent avec la conviction qu'un tel engagement paneuropéen est nécessaire notamment afin de protéger le système nordique et de s'adapter aux pressions compétitives de la mondialisation. La mobilité internationale du capital a modifié l'équilibre du pouvoir entre le patronat et les travailleurs. Les syndicats européens (y compris les syndicats scandinaves) sont conscients de leur devoir de coopération et de trouver des solutions communes à ces problèmes partagés, par rapport à la menace de délocalisation des entreprises.

Dans le cas de Waxholm, les syndicats suédois cherchaient surtout la protection de la part de leur gouvernement national. Toutefois, une entente avec la centrale syndicale lettonne a été conclue en juillet 2006, afin de démontrer un front commun au défi que la compagnie Laval et le gouvernement letton ont posé au régime suédois de relations professionnelles¹⁴⁷.

Également, les syndicats suédois ont demandé à la CES de prendre position en défense des syndiqués suédois à cet égard. Une position commune, selon laquelle le droit du travail national et le système des relations professionnelles doivent être respectés par des entreprises, qui investissent ou qui obtiennent un contrat dans un autre pays européen, a été établie sur la mise en œuvre de la directive sur le détachement des travailleurs. Cette position est alors défendue par tous les syndicats européens.

Dans sa thèse de doctorat « *Turning To Europe?* », Sofia Murhem démontre que les syndicats scandinaves sont en train de renforcer de façon significative et permanente leurs activités au niveau européen. Ils visent surtout le dialogue social européen parce qu'il ressemble le plus à ce qui existe déjà dans les pays scandinaves. Ils y participent

¹⁴⁶ Dans mes conversations avec plusieurs chercheurs, cette crainte a été thématifiée. Il semble y avoir consensus, que les normes européennes ne sont pas responsables de façon significative d'une baisse ou d'une hausse des acquis syndicaux au Danemark et en Suède.

malgré toutes leurs hésitations dans un réseau transversal de coordination tarifaire. Enfin, ils misent beaucoup sur l'implantation de comités d'entreprise européens, afin de bien les enraciner dans le mouvement syndical en Scandinavie¹⁴⁸.

Murhem va même jusqu'à suggérer, comme d'autres l'ont déjà fait auparavant¹⁴⁹, que le régime de relations professionnelles en Scandinavie entre dans une nouvelle ère; la première étant celle des concertations traditionnelles, telles que le compromis du mois de septembre au Danemark ou l'accord de *Saltsjöbaden* en Suède¹⁵⁰. La deuxième époque est marquée par le démantèlement des institutions centralisées de la première époque et se résume en relations professionnelles riches en transformations et en conflits. Depuis le milieu des années 1990s, avec l'arrivée du marché commun européen et la chute du mur de Berlin, un régime européen s'installe. La politique sociale et le marché du travail s'adaptent aux normes européennes et le régime des relations professionnelles le fait aussi¹⁵¹.

L'auteure propose ensuite, l'adoption d'une stratégie commune de la part de tous les syndicats membres du Conseil des syndicats nordiques, afin de mieux utiliser les ressources et l'influence des syndicats nordiques au niveau européen. Ainsi, les Nordiques pourront influencer de façon décisive l'ordre du jour syndical à l'échelle européenne, à la place d'une stratégie passive de défense du modèle scandinave du divan au domicile. Elle explique qu'à travers une stratégie coordonnée, les syndicats nordiques formeraient le deuxième bloc le plus important de syndiqués en Europe après les Allemands en ce qui concerne le nombre de syndiqués et en ce qui concerne les ressources disponibles. À partir de cette plateforme stratégique, les Nordiques pourraient faire des exigences précises sur le modèle syndical européen pour bien protéger le niveau national et en intégrant en même temps une composante européenne dans ce que les Scandinaves appellent les relations professionnelles suédoises.

¹⁴⁷ LO (S) et LBAS (2005).

¹⁴⁸ Murhem (2005), pg. 44.

¹⁴⁹ Lundh (2002) et Elvander (2000).

¹⁵⁰ Murhem (2005), pg. 19.

¹⁵¹ Murhem (2005), pg. 23.

L'inclusion d'une charte sociale dans le Traité de Maastricht doit être interprétée comme une telle initiative de la part des syndicats plus avancés, afin de normaliser les relations professionnelles partout en Europe vers un niveau plus élevé. Selon Eriksson, les syndicats scandinaves prenaient un risque considérable en acceptant d'inclure des dispositions sociales dans le Traité, mais ils visaient l'amélioration de la situation syndicale surtout dans le sud de l'Europe, nivelant ainsi la concurrence salariale¹⁵².

Meidner ne voit pas de risque d'affaiblissement du mouvement syndical causé par leur implication au niveau européen. De toute façon, la démarche hautement coordonnée de l'implication syndicale suédoise l'amène à spéculer que la force nationale des syndicats suédois, grâce à leur position stratégique en Europe, devrait demeurer stable ou même augmenter. L'engagement européen a donc un effet unificateur et mobilisateur au niveau national¹⁵³.

Dans un rapport au Conseil des syndicats nordiques, Nergaard et Dølvik concluent que les activités des syndicats nordiques au niveau européen s'intensifient. Ce rapport se base sur plusieurs études de cas dans les secteurs du transport¹⁵⁴, du métal¹⁵⁵ et des télécommunications¹⁵⁶, ainsi qu'une étude sur les effets de l'accord bipartite européen sur le travail à temps partiel et la directive proposée sur les travailleurs intérimaires¹⁵⁷.

b. Engrenage cultivé, fonctionnel ou encastré?

Rappelons-nous des trois différents modèles d'engrenage : l'engrenage cultivé de Moravcsik, qui ne laisse apparaître aucun mécanisme automatique par lequel les acteurs sont intégrés aux institutions européennes; l'engrenage fonctionnel de Haas et Pierson, qui nécessite un transfert de loyauté envers lesdites institutions fédéralistes, rendant l'intégration européenne automatique; ainsi que l'engrenage encastré, qui laisse la liberté

¹⁵² Erickson et Kunmilla (1995), pg. 37

¹⁵³ Meidner (1997), pg. 43-45.

¹⁵⁴ Dølvik et Løken (2003).

¹⁵⁵ Murhem (2003).

¹⁵⁶ Colclough (2003).

¹⁵⁷ Andersen (2003).

à un certain transfert de légitimité, mais qui impose aux institutions européennes de s'adapter aux réalités nationales, quant à la mise en œuvre des politiques communes.

Les exemples donnés démontrent alors que le niveau d'activités des syndicats suédois et danois se déplace de plus en plus vers une stratégie internationale et européenne. Cette stratégie devient nécessaire parce que les acteurs doivent répondre aux initiatives européennes. De cette façon, nous pouvons parler d'exemples d'engrenage fonctionnel au niveau européen.

Toutefois, le but principal de ces activités demeure la protection du système scandinave de relations professionnelles. En outre, la mise en œuvre des initiatives sociales s'adapte à la réalité scandinave. L'engrenage ne ressemble pas à celui proposé à l'origine par Haas et Pierson, car le transfert de loyauté demeure incomplet. Les activités engrenées demeurent encastrées dans un contexte particulièrement scandinave. La légitimité des institutions européennes demeure partiellement empruntée des acteurs nationaux.

Pourtant, la préférence contre une structure fédérée européenne n'équivaut pas à une faute de collaboration de la part des syndicats suédois et danois à l'échelle européenne. Elle ne représente pas une retraite au niveau national. La collaboration au niveau européen se renforce et des stratégies d'action collective se multiplient. Ceci fonctionne soit à travers les gouvernements nationaux, soit en partenariat avec les centrales syndicales d'autres pays, ou bien au sein des organismes syndicaux européens. Nous trouvons donc ici un fort appui pour le modèle d'engrenage encastré.

Néanmoins, chacun des mouvements syndicaux en Europe ne peut apporter à la table des négociations que leurs forces particulières. Dans le cas du syndicalisme scandinave, il s'agit de ressources organisationnelles, d'une tradition de partenariat social, ainsi que de leur adaptabilité aux changements industriels. Dans le cas de leurs collègues européens, d'autres atouts nationaux sont apportés au niveau européen : le militantisme des syndicats français ou le capital politique des syndicalistes allemands, pour en donner quelques exemples.

Ainsi, le modèle d'engrenage politique s'adapte dans chacun des pays à la culture et au contexte historique du syndicalisme. Étudiés de plus près, les syndicats scandinaves font beaucoup plus que seulement protéger leur système contre l'ingérence européenne. Ils contribuent aux prises de décision en utilisant les trois capacités qui leur sont propres, soit une grande capacité organisationnelle, une préférence marquée pour le compromis avec le patronat et une ouverture à l'innovation structurelle.

Le niveau de ressources relativement élevé auxquels les syndicats suédois et danois ont accès est un atout au niveau européen. Bruxelles est loin et les efforts nécessaires afin d'y être présent sont coûteux. Les ressources des représentants de l'industrie européenne sont presque illimitées; il faut alors une forte contre-puissance. Dans le cas de la directive des services, les ressources humaines et financières que les syndicats scandinaves (surtout les Suédois) étaient capables de consacrer aux efforts de lobbying, faisaient une grande différence dans ce processus.

La préférence pour le compromis et la tradition de partenariat social ne se met pas aussi facilement en œuvre au niveau européen qu'en Suède et qu'au Danemark, où il y a déjà une tradition de réglementation du domaine social. La Commission européenne souhaite et renforce, afin d'éviter, entre autre, un embarras politique semblable à celui de la directive Bolkestein, le partenariat social au niveau européen. Ceci est le cas depuis le Traité de Maastricht et fut réitéré dans la stratégie de Lisbonne. Les syndicats scandinaves peuvent ainsi jouer un rôle important dans l'élargissement et l'approfondissement du dialogue social européen.

La question critique pour le Danemark consiste à la mise en œuvre par la voie des conventions collectives. En Suède, les directives européennes sont déjà appliquées directement par une loi du *Riksdag*. Souvent, ces lois font mention des conventions collectives en tant que mécanisme de mise en œuvre, mais essentiellement, les normes européennes doivent d'abord être respectées par toutes les conventions collectives suédoises.

Au Danemark, nous avons la situation inverse. Il y a ici une tradition très forte de laisser les partenaires sociaux mettre en œuvre librement chacune des directives

européennes. Ensuite, le gouvernement peut considérer s'il veut légiférer une expansion des arrangements négociés entre les syndicats et le patronat aux travailleurs non syndiqués en adoptant une loi nationale.

Ce principe d'application *erga omnes* des conventions collectives n'est pas encore accepté par les syndicats danois, ni par les employeurs¹⁵⁸. Effectivement, les employeurs semblent peu intéressés à une mise en œuvre par la voie des conventions collectives en général, car ils risquent d'obtenir plus de gains par l'exclusion des négociations avec les syndicats¹⁵⁹.

Toutefois, le Danemark doit mettre en œuvre chacune des normes européennes pour la totalité de ses travailleurs. Voici deux droits sociaux qui s'affrontent : le droit individuel de tous les travailleurs de l'Europe de former librement une association se trouve d'un côté et le droit collectif des travailleurs danois à se syndiquer et à chercher une réglementation de leurs relations professionnelles par le biais d'une convention collective de l'autre côté.

Ainsi, il se développe au Danemark dans le domaine de la politique sociale un double mécanisme pour ce qui est de la mise en œuvre des initiatives européennes : les syndicats doivent rester à la table de négociation avec les employeurs, mais le gouvernement doit aussi s'assurer que tous les travailleurs sont couverts¹⁶⁰.

Ce double mécanisme semble fonctionner plutôt bien. À titre d'exemple, regardons la mise en œuvre des comités d'entreprise européens. Les Scandinaves ont devancé les autres pays dans l'implantation de comités d'entreprises et dans leur encadrement dans le contexte syndical du pays. Les entreprises scandinaves, grâce à une tradition de collaboration avec les syndicats, ont mis en place plus de CEE que leurs concurrents dans les autres pays européens.

En outre, elles ont accepté l'encadrement et la supervision des CEE par les syndicats nationaux. Dans un esprit de partenariat social, les entreprises européennes sont plus susceptibles d'utiliser la formation d'un CEE afin de contourner les syndicats et d'éviter

¹⁵⁸ Due, Madsen, Jensen et Petersen (1994), pg. 236-238.

¹⁵⁹ Andersen (2003).

¹⁶⁰ Due, Madsen, Jensen et Petersen (1994), pg. 239.

l'organisation syndicale au niveau de l'entreprise. De façon surprenante, le pays avec la plus forte acceptation des CEE au sein des entreprises européennes est la Norvège. Dans ce pays, la directive fut mise en oeuvre par la voie des conventions collectives avec les employeurs¹⁶¹.

Sur toute question de codétermination et de comités d'entreprises, les syndicats suédois sont nettement plus hésitants. Leur expérience de codétermination dans les années 1980 fut fortement négative et elle mena, entre autre, à une période de turbulences dans les relations professionnelles du pays. Ils comptent donc ne pas répéter les erreurs du passé, quant à la mise en oeuvre des CEE en Suède¹⁶².

Le Conseil des syndicats nordiques souligne la tendance positive dans la mise en oeuvre des CEE dans les pays nordiques. Nergaard et Dølvik démontrent que l'implantation de comités d'entreprise européens est une expérience positive pour la plupart des syndiqués concernés. Du côté organisationnel, ils permettent aux syndicats de renforcer les liens transversaux avec les syndicats des autres pays, sans s'intégrer dans une structure fédérée ou hiérarchique¹⁶³.

D'ailleurs, il ne faut pas confondre la préférence des Scandinaves pour le compromis, ni au niveau de l'entreprise, ni au niveau sectoriel ou national, avec une absence de potentiel pour le conflit. Huzzard et Nilsson démontrent que le partenariat historique au niveau national des syndicats suédois avec le patronat se transforme tranquillement en une relation plus conflictuelle et en une interaction à niveaux multiples.

Les auteurs classifient les stratégies syndicales en Europe sur une échelle de conflictualité, avec les métaphores du boxeur et du danseur aux deux extrémités. Vu de cette façon, le comportement historique des syndicats suédois représente le cas d'une véritable *Dancing Queen*, comparé aux autres syndicats européens. Pourtant, les relations harmonieuses sont devenues plus difficiles depuis les années 1980s. Ce serait d'abord les

¹⁶¹ Bruun et Malmberg (2005).

¹⁶² Pontusson (1992), pg. 223.

¹⁶³ Nergaard et Dølvik (2005), pg. 12.

ressources impressionnantes des syndicats suédois et danois qui ont mené le patronat à éviter un démantèlement complet du partenariat social dans les deux pays¹⁶⁴.

En outre, les stratégies internationales prennent une place de plus en plus importante du côté du patronat et des syndicats. Comme la balance de pouvoir au niveau national fut modifiée par le marché unique de l'Union européenne et par les pressions compétitives de la mondialisation, les deux côtés cherchent de nouvelles façons d'exprimer leur préférence pour la danse, entre autres au sein de l'Union européenne. Très souvent, « les entreprises scandinaves et les syndicats ont beaucoup plus de traits en commun en comparaison avec les autres pays européens, et ainsi ils coopèrent à Bruxelles en défendant le modèle scandinave », explique un représentant syndical suédois¹⁶⁵.

Très tôt¹⁶⁶, ce phénomène menait Milward à conclure que l'intégration des pays scandinaves au marché européen sera utile pour les syndicats. La découverte de similarités et d'intérêts communs entre le patronat et les syndicats des pays nordiques permettait aux deux d'innover leurs relations mutuelles.

Il n'est donc pas surprenant que la littérature suédoise parle de la période depuis la conclusion du *Industriavtalet* de 1997 en tant que « régime européen des relations professionnelles suédoises »¹⁶⁷. Il s'agit ici d'un « partenariat conflictuel » dont des relations adverses figurent, mais également des structures hautement institutionnalisées de partenariat.

Le troisième trait spécifiquement scandinave, modifiant le modèle classique d'engrenage, est l'ouverture des syndicats scandinaves à l'innovation industrielle et leur postulat de responsabilité pour la création d'emplois concurrentiels à l'échelle mondiale. Ce sont des traits hautement valorisés au sein du patronat et par la Commission européenne.

La mise en œuvre d'une stratégie industrielle européenne nécessite une ouverture auprès des syndicalistes pour le changement structurel, ce qui entraîne une responsabilité commune envers le plein emploi. Ceci est plus facile à promouvoir par un mouvement

¹⁶⁴ Huzzard et Nilsson (2004), pg. 89.

¹⁶⁵ Entretien No. S1.

¹⁶⁶ Milward (1992).

syndical qui représente la vaste majorité de la force de travail d'un pays, qu'avec un syndicat fixé uniquement sur les bénéfices immédiats de ses membres.

Pour toutes ces raisons, les syndicats scandinaves sont des partenaires extrêmement forts et fiables, à la fois pour les organisations patronales, pour les institutions européennes et pour les autres syndicats du continent. Mais les termes de leur participation à l'échelle européenne resteront dominés par le contexte culturel et historique du syndicalisme nordique et adapté à celui-ci. En effet, ce contexte aide plus qu'il ne nuit aux contributions spécifiques que les syndicats suédois et danois peuvent apporter au syndicalisme européen et à la mise en œuvre d'une stratégie de croissance économique visée par les institutions européennes.

¹⁶⁷ Murhem (2005), pg. 19.

Conclusion : L'implication européenne des syndicats suédois et danois vient à l'appui de théories d'engrenage politique au niveau européen

Comme il a été démontré dans les chapitres précédents, les syndicats scandinaves participent fortement au niveau européen. Pourtant, ils refusent de travailler principalement à travers des structures fédéralistes, ce qui apparaît comme un échec pour les théories néo-fonctionnalistes. Le transfert graduel de loyautés ne se produit pas. Un fort attachement aux institutions nationales est la règle dans le monde syndical en Scandinavie.

Il faut expliquer, par contre, pourquoi ils s'engagent quand même, et de façon très organisée et déterminée dans le mouvement ouvrier européen. Les initiatives de l'Union européenne et les nécessités du marché commun ont forcé les syndicats scandinaves à mettre en œuvre des éléments importants d'un régime social européen. Mais cette mise en œuvre est adaptée aux spécificités du modèle scandinave.

Des aspects culturels et historiques modifient lesdits éléments du régime européen en matière sociale. Comme ce mémoire l'a démontré, la protection du « meilleur » modèle, la préférence pour le compromis et le partenariat social, l'avantage des capacités institutionnelles et des ressources, ainsi que l'adaptabilité au changement structurel et à l'innovation composent le modèle de base en Scandinavie. Les initiatives européennes s'adaptent.

Ainsi, nous devons réviser la théorie classique de l'engrenage politique. Dans le domaine social, il n'y a pas d'automatisme, par lequel les compétences se transfèrent vers l'échelle européenne de façon uniforme. Ce mécanisme s'applique plutôt de façon différente à chacune des régions du continent. Le contexte historique et culturel du syndicalisme scandinave modifie de façon significative la mise en œuvre d'un régime social européen dans ces pays.

Il a également été démontré que cette dynamique a des conséquences sur la légitimité d'un régime social européen. Il y a une forte préférence des syndicats

scandinaves pour des solutions qui respectent le contexte spécifique du syndicalisme dans leurs pays. Ainsi, la légitimation des institutions européennes ne se fait pas de façon directe, c'est-à-dire à travers une participation immédiate des syndiqués scandinaves dans les institutions européennes.

Malgré ce fait, les centrales syndicales ont ajouté l'échiquier européen à leur répertoire d'action syndicale. En outre, ils entreprennent des mesures importantes, afin d'augmenter l'acceptation de cette inclusion parmi leurs membres. L'action transnationale s'intègre dans le travail quotidien de représentation syndicale. Elle peut se manifester dans une contestation transfrontalière, dans un programme d'échange, ou dans des cours de formation. Néanmoins, la recherche devra continuer, si cette double stratégie fonctionne. En incluant une composante européenne dans la culture syndicale scandinave, une porte au transfert de loyauté vers l'Europe s'ouvre-t-elle?

Le plus facile à conclure, pour l'instant, est que les syndicats scandinaves augmentent la légitimité des institutions européennes de façon indirecte. C'est-à-dire qu'ils participent au processus législatif bruxellois et sont liés, ce faisant, aux résultats du dit processus. Les syndicats scandinaves ont beaucoup à perdre dans cette stratégie. Rien ne leur garantit d'obtenir des résultats respectant les spécificités scandinaves. Mais de ne pas être assis à la table semble être pire.

Précisément, leur préférence pour des solutions pragmatiques rend les syndicats scandinaves réceptifs à l'action paneuropéenne. En participant, ils demandent beaucoup de leurs partenaires syndicaux européens et ils n'obtiennent pas toujours plus qu'un compromis moyennement utile. Toutefois, ils se sont engagés à lutter ensemble pour la cause syndicale en Europe et ils défendent les résultats obtenus; à Bruxelles, ainsi que chez eux.

Le cas des syndicats nordiques nous aide à comprendre la diversité de réponses syndicales au défi de la mondialisation et de l'intégration européenne. En choisissant les syndicats les mieux établis et les mieux institutionnalisés au niveau national, et en démontrant leur intérêt croissant à l'action paneuropéenne, nous pouvons tirer des conclusions importantes sur le futur du syndicalisme dans l'ensemble des pays européens.

Le but d'une telle piste de recherche est de trouver des conditions gagnantes pour le syndicalisme européen – peu importe le type de syndicalisme à l'origine — où il sera en mesure de s'intégrer plus profondément à la vision d'une Europe unifiée.

Bibliographie

Ahlberg, Kerstin et Niklas Bruun. 2005. "Sweden: transition through collective bargaining" dans Blanpain, Roger (directeur). 2005. Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspective. Den Haag, NL: Kluwer Law International. Pages 117-144.

Andersen, Søren Kaj (directeur). 2003. EU og det nordiske spil om lov og aftale. De nordiske lande og de europæiske aftaler og direktiv om deltid og tidsbegrænset ansættelse. (« L'UE et le jeu nordique à l'égard de la loi et les conventions collectives. Les pays nordiques et les accords européens et directives, concernant le temps partiel et l'embauche à temps limité ») Stockholm, SE : SALTSA. 157 pages.

Andersson, Torben. 1997. "Decentralisation in the Danish public sector : the emergence of local pay bargaining strategies" dans Sverke, Magnus (directeur). 1997. The Future of Trade Unionism – International perspectives of emerging union structures. Aldershot, UK : Ashgate Publishing Ltd. Pages 161-174.

Barisi, Guisto. 2000. « Mutations économiques et syndicalisme en Europe » dans Fouquet, Annie, Le Roux, Serge et Udo Rehfeldt. (directeurs). 2000. Le syndicalisme dans la Mondialisation. Paris, F : Les Éditions de l'Atelier. Pages 89-100.

Blanpain, Roger (directeur). 2005. Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspective. Den Haag, NL: Kluwer Law International. 177 pages.

Bruun, Niklas et Jonas Malmberg. 2005 „Arbetsrätten i Sverige och Finland efter EU-inträdet“ (« Droit du travail en Suède et en Finlande depuis l'adhésion à l'UE ») dans Ahlberg, Kerstin (directrice). 2005. Tio år med EU. (« Dix ans avec l'UE »). Stockholm, SE: SALTSA. Pages 7-46.

Cecchi, Daniele et Joëlle Visser. 2002. "Pattern persistence in European trade union density" dans Vol. 21 (1) de European Sociological Review. Pages 1-21.

Colclough, Christina J. (directrice). 2003. Liberalisering, globalisering og faglige strategier i nordisk telekommunikation – en analyse af de faglige organisationers udfordringer og udvikling i Danmark, Norge, Sverige og Finland. (« Libéralisation, globalisation et stratégies syndicales dans la télécommunication nordique – une analyse des défis et du développement des organisations syndicales au Danemark, en Norvège, en Suède et au Finlande. »). Stockholm, SE : SALTSA. 180 pages.

- Communauté européenne. 1982. Trade Unions in Denmark. Brussel, B : Communautés Européennes.
- Communauté européenne. 1992. Traité instituant la Communauté européenne.
- Communauté européenne. 1997. Traité instituant la Communauté européenne : version consolidée.
- Dølvik, Jon Eric et Espen Løken (directeurs). 2003. Veitransport av gods i et grenseløst europeisk marked : Utdringer for nordiske fagforbund (« Transport routier commercial dans le marché européen sans frontières : défis pour le conseil des syndicats nordiques »). Stockholm, SE : SALSTA. 128 pages.
- Dølvik, Jon Erik (directeur). 2001. At your service? Comparative perspectives on employment and labour relations in the European private sector services. Bruxelles, BE: P.I.E.-Peter Lang. 556 pages.
- Due, Jesper, Madsen, Jørgen Steen, Jensen, Carsten Strøby et Lars Kjerulf Petersen. 1994. The Survival of the Danish Model – A historical sociological analysis of the Danish system of collective bargaining. Copenhagen, DK: Jurist- og Økonomforbundets Forlag. 248 pages.
- Dunlop, John Thomas. 1958. Industrial Relations Systems. Carbondale. IL : Southern Illinois University Press. 399 pages.
- Durand, Jean-Pierre (directeur). 1994. La fin du modèle suédois. Paris, F : Syros. 280 pages.
- Elvander, Nils. 2000. „Industrial relations; internationellt, svenskt, allmänt“ dans # 3 Arbetsmarknad & Arbetsliv. Pages 139-158.
- Erickson, Christopher L. et Sarosh C. Kunmilla. 1995. “Labour cost incentives for capital cost mobility in the European Community” dans Jacoby, Sandford M. (directeur). 1995. The Workers of Nations – Industrial relations in a global economy. Oxford, UK: Oxford university Press. 231 pages.
- Erne, Roland. 2002. « Syndicalisme, acteur de la démocratisation dans l’Union européenne » dans Régis et Wolokow (directeurs). 2002. Les syndicalismes en Europe à l’épreuve de l’international. Paris, F : Éditions Syllepse. Pages 161-178.
- Fetzer, Thomas. 2004. “Trade Unions as supporters of a European social citizenship? The case of the German DGB” dans Magnusson, Lars et Bo Stråth (directeurs). 2004. A European social citizenship?. Bruxelles, BE: P.I.E.-Peter Lang. Pages 295-312.
- Fouquet, Annie, Le Roux, Serge et Udo Rehfeldt (directeurs). 2000. Le syndicalisme dans

la Mondialisation. Paris, F : Les Éditions de l'Atelier. 237 pages.

Freyssinet, Jacques. 2000. « Pactes sociaux et construction européenne » dans Fouquet, Annie, Le Roux, Serge et Udo Rehfeldt (directeurs). 2000. Le syndicalisme dans la Mondialisation. Paris : Les Éditions de l'Atelier. Pages 125-136.

Gobin, Corinne. 2002. « Confédération européenne des syndicats » dans Régin & Wolokow (directeurs). 2002. Les syndicalismes en Europe à l'épreuve de l'international. Paris, F : Éditions Syllepse. Pages 147-160.

Gobin, Corinne. 2000. « L'Europe syndicale au risque de la mondialisation » dans # 607 de Les Temps Modernes. Pages 159-177.

Gumbrell-McCormick, Rebecca. 2000a. « Quel internationalisme syndical? Passé, présent, avenir » dans No. 607 (janvier-février 2000) Les Temps Modernes. Pages 178-206.

Gumbrell-McCormick, Rebecca. 2000b. « Globalisme et régionalisme » dans Fouquet, Annie, Le Roux, Serge & Rehfeldt, Udo (directeurs). 2000. Le syndicalisme dans la Mondialisation. Paris, F : Les Éditions de l'Atelier. Pages 43-52.

Haas, Ernst Bernhard. 1958. The uniting of Europe; political, social and economic forces. Stanford, CA: Stanford University Press. 552 pages.

Hall, Peter & Soskice, David. 2001. Varieties of Capitalism. Oxford, UK: Oxford University Press. 540 pages.

Harrod, Jeffrey et Robert O'Brien (directeurs). 2002. Global Unions? Theory and strategies of organized labour in the global political economy. New York, NY: Routledge. 282 pages.

Huzzard, Tony et Tommy Nilsson. 2004. "Dancing Queen? Partnership, co-determination and strategic unionism in Sweden" dans Huzzard, Tony, Gregory, Denis et Regan Scott (directeurs). 2004. Strategic Unionism and Partnership: Boxing or Dancing? Hampshire, UK: Palgrave Macmillan. Pages 86-106.

Huzzard, Tony, Gregory, Denis et Regan Scott (directeurs). 2004. Strategic Unionism and Partnership: Boxing or Dancing? Hampshire, UK: Palgrave Macmillan. 392 pages.

International Labour Organisation. 1984. The Trade Union Situation in Norway. Genève, CH: ILO. 97 pages.

Iversen, Torben, Pontusson, Jonas et David Soskice (directeurs). 2000. Unions, employers and central banks : macroeconomic coordination and institutional change in social market economies. Cambridge, UK: Cambridge University Press. 339 pages.

- Jacoby, Sandford M. (directeur). 1995. The Workers of Nations : industrial relations in a global economy. Oxford, UK: Oxford University Press. 231 pages.
- Jensen, Carsten Strøby. 1995. English summary. Arbejdsmarked og europæisk integration (« Le marché du travail et l'intégration européenne »). Copenhagen, DK : Jurist- og Økonomforbundets Forlag. Pages 369-399.
- Knill, Christoph et Andrea Lenschow. 1998. "Coping with Europe: the impact of British and German administrations on the implementation of EU environmental policy" dans Vol. 5 (4) de Journal of European Public Policy. Pages 595–614.
- Knill, Christoph. 2001. The Europeanization of national administrations. Patterns of institutional change and persistence. Cambridge, UK: Cambridge University Press. 272 pages.
- Kochan, Thomas A. et Anil Verma (directeurs). 2004. Unions in the 21st century : an international perspective. New York, NY: Palgrave Macmillan. 296 pages.
- Labbé, Dominique et Stéphane Courtois (directeurs) 2001. Regards sur la crise du syndicalisme. Paris, F : L'Harmattan. 224 pages.
- Lange, Peter, Golden, Miriam et Michael Wallerstein. 1995. "The end of corporatism? Wage setting in the Nordic and Germanic countries" dans Jacoby, Sandford M. (directeur). 1995. The Workers of Nations : industrial relations in a global economy. Oxford, UK: Oxford University Press. Pages 76-100.
- Lewin, Leif. 1980. Hur styrs facket? ("Governing trade unions in Sweden"). London, UK: Harvard University Press. 180 pages.
- Lindberg, Leon et Stuart Scheingold (directeurs). 1971. Regional Integration, Theory and Research. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- LO (Sweden) et LBAS. 2005. Agreement on Cooperation. Accord conclus entre les centrales syndicales lettonnes et suédoises à Riga le 13 octobre 2005. 2 pages.
- Longva, Frode. 2001. "Private Sector Services : a challenge to centralised coordination" dans Dølvik, Jon Erik (directeur). 2001. At your service? Comparative perspectives on employment and labour relations in the European private sector services. Bruxelles, BE: P.I.E.-Peter Lang. Pages 417-462.
- Lundh, Christer. 2002. Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850 – 2000 (« Les règles du jeu – institutions et détermination de salaire sur le marché du travail suédois de 1850 à 2000 »). Stockholm, SE: SNS förlag. 250 pages.

- Magnusson, Lars et Bo Stråth (directeurs). 2004. A European social citizenship?. Bruxelles, BE: P.I.E.-Peter Lang. 361 pages.
- Meidner, Rudolf. 1997. "Swedish trade unions: threats and challenges" dans Sverke, Magnus (directeur). 1997. The Future of Trade Unionism – International perspectives of emerging union structures. Aldershot, UK: Ashgate Publishing Ltd. Pages 37-46.
- Milward, Alan. 1992. The European Rescue of the Nation-State (1^{er} édition). London, UK: Routledge. 477 pages.
- Moravcsik, Andrew. 1998. The choice for Europe : social purpose and state power from Messina to Maastricht. Ithaca, NY: Cornell University Press. 514 pages.
- Murhem, Sofia. 2005. Turning to Europe? Uppsala, SE: Acta Universitatis Upsaliensis. 195 pages.
- Murhem, Sofia et Paula Blomquist (directrices). 2003. Fackliga strategier for att möta globaliseringen och regionaliseringen i metallindustrin – en studie av fyra nordiska l nder (« Stratégies syndicales concernant la globalisation et la régionalisation dans la métallurgie – une étude sur quatre pays nordiques »). Stockholm, SE : SALTSA. 245 pages.
- Nergaard, Kristine et Jon Erik D lvik. 2005. Internasjonalisering et fagorganisering - En unders kelse av de nordiske fagforbundenes internasjonale arbeid (« Internationalisation et organisation syndicale – une analyse du travail international du conseil des syndicats nordiques »). Stockholm, SE: SALTSA. 24 pages.
- Pernot, Jean-Marie. 2001. "Syndicats français et l'Europe" dans Labbé, Dominique et Stéphane Courtois (directeurs). 2001. Regards sur la crise du syndicalisme. Paris, F : L'Harmattan. Pages 153-166.
- Piazza, James A. 2002. Going Global - The effects of trans-national capital investment on labour union density in the United States, Germany and Sweden. New York City, NY: Lexington. 166 pages.
- Pierson, Paul and Stephan Leibfried. 1995. « Multi-tiered institutions and the making of social policy" dans Pierson, Paul et Stephan Leibfried (directeurs). European Social Policy: Between fragmentation and integration. Washington, DC: Brookings Institution Press. 492 pages.
- Pontusson, Jonas. 1992. The Limits of Social Democracy: Investment Politics in Sweden. Ithaca, NY : Cornell University Press. 261 pages.

Pontusson, Jonas et Peter Swenson. 1996. "Labour Markets, Production Strategies, and Wage Bargaining Institutions: the Swedish Employer Offensive in Comparative Perspective" dans Vol. 29 (2). Comparative Political Studies. Pages 223-250.

Radaelli, Claudio. 2005. "Diffusion without convergence : how political context shapes the adoption of regulatory impact assessment" dans Vol. 12(5) : Octobre 2005 de Journal of European Public Policy. Pages 924-943.

Rehfeldt, Udo. 2000. « Stratégies syndicales européennes » dans Fouquet, Annie, Le Roux, Serge et Rehfeldt, Udo (directeurs). 2000. Le syndicalisme dans la Mondialisation. Paris, F : Les Éditions de l'Atelier. Pages 77-88.

Rehfeldt, Udo. 2001. « Forces et faiblesses du syndicalisme en Italie » dans Labbé, Dominique et Stéphane Courtois (directeurs) 2001. Regards sur la crise du syndicalisme. Paris, F : L'Harmattan. Pages 167-182.

Ross, George et Andrew Martin (directeurs). 1999. The brave new world for European labour – European trade unions at the millennium. New York, NY: Berghahn Books. 416 pages.

SACO. 2004. Åtta kvinnor om det nya Europa. Framtidens EU – tankar om arbete, utbildning och demokrati (« Huit femmes sur la nouvelle Europe. L'UE du futur – pensées sur l'emploi, la formation et la démocratie. ») Stockholm, SE: SACO. 104 pages.

Scharpf, Fritz Wilhelm. 1999. Governing in Europe: effective and democratic? Oxford, UK: Oxford University Press. 243 pages.

Stavis, Dimitri. 2002. "Unions, Capitals and States" dans Harrod, Jeffrey et Robert O'Brien (directeurs). 2002. Global Unions? Theory and strategies of organized labour in the global political economy. New York, NY: Routledge.

Sverke, Magnus (directeur). 1997. The Future of Trade Unionism – International perspectives of emerging union structures. Aldershot, UK: Ashgate Publishing Ltd.

Swenson, Peter et Magnus Pontusson. 2000. "The Swedish employers' offensive" dans Iversen, Torben, Pontusson, Jonas et David Soskice (directeurs). 2000. Unions, employers and central banks : macroeconomic coordination and institutional change in social market economies. Cambridge, UK: Cambridge University Press. Pages 77-106.

Swenson, Peter. 2002. Capitalists against Markets : the making of labor markets and welfare states in the United States and Sweden. Oxford, UK: Oxford University Press. 432 pages.

Tarrow, Sidney & Imig, Douglas. 1999. "The Europeanization of Movements" dans della Porta, Donatella, Kriesi, Hanspeter et Dieter Rucht (directeurs). 1999. Social Movements in a

globalizing World. London, UK: MacMillan Press, 112-133.

Tarrow, Sidney et Doug Imig. 2001. Contentious Europeans : Protest and politics in an emerging polity. Oxford, UK: Rowman & Littlefield. 410 pages.

Thelen, Kathleen. 2001. "Varieties of Labour Policies" dans Hall, Peter & Soskice, David. 2001. Varieties of Capitalism. Oxford, UK: Oxford University Press. Pages 71-103.

Thörnqvist, Christer. 1999. "The decentralisation of industrial relations: the Swedish case in comparative perspective" dans Vol. 5 (1) European Journal of Industrial Relations. Pages 71-87.

Traxler, Franz. 2003. "European Monetary Union and collective bargaining" dans Keller, Berndt et Hans-Wolfgang Platzer (directeurs). 2003. Industrial relations and European Integration - Trans- and supranational developments and prospects. Aldershot, UK: Ashgate Publishing. Pages 85-111.

Union européenne. Commission européenne. DG Emploi et affaires sociales. 2^e communication de consultation. « Restructurations et emploi Anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi: le rôle de l'Union européenne » du 31 mars 2005. 15 pages.

Union européenne. Commission européenne (2006). "Services directive : Commission communication on the revised version," communiqué de presse du 4 avril 2006.

Union Européenne. Conseil européen de Lisbonne. (2000) Conclusions de la présidence, 23-24 Mars 2000. Consulté le 18 août 2006 en format électronique à http://consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/00100-r1.f0.htm

Union européenne. Parlement européen. Comité du marché intérieur et de la protection des consommateurs (2005). Rapport sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux services dans le marché intérieur. Adopté le 15 décembre 2005. 370 pages.

Wagner, Anne-Catherine. 2005. Vers une Europe syndicale? Une enquête sur la confédération européenne des syndicats. Paris, F : Éditions de croquant. 160 pages.

E-bibliographie

Sites consultés : syndicats danois

- Landsorganisationen i Danmark – www.lo.dk
 Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd – www.fff.dk
 Akademikernes Centralorganisationen – www.ac.dk
 Fagligt Fælles Forbund (3F) – www.3f.dk
 Dansk Metal – www.danskmatal.dk

Sites consultés : syndicats suédois

- Landsorganisationen i Sverige – www.lo.se
 Tjänstemännens Centralorganisation – www.tco.se
 Sveriges Akademikers Centralorganisation – www.saco.se
 Europaportalen – www.europaportalen.se
 Brysselkontoret – www.brysselkontoret.com
 IF Metall – www.metall.se

Sites consultés : organisations syndicales européennes

- Confédération européenne des syndicats – www.etuc.org
 Fédération européenne des métallurgistes - www.emf-fem.org
 Fédération syndicale européenne des services publics – www.epsu.org
 Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois – www.efbww.org
 Uni-Europa – www.uni-europa.org
 European federation of food, agriculture and tourism trade unions - www.fffat.org

Sites consultés : Union européenne

- DG Emploi et affaires sociales – www.ec.europa.eu/employment_social
 Dialogue social européen - http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/index_fr.htm
 European Works Councils database - <http://www.ewcdb.org>
 European Works Councils info-point - <http://www.sda-asbl.org/DbInfo/Ricerca.asp?Lingua=2>

Comité du Parlement européen du marché intérieur et de la protection des consommateurs -
http://www.europarl.europa.eu/committees/imco_home_fr.htm

Eur-Lex – www.europa.eu.int/eur-lex

Site de la présidence finlandaise du Conseil européen – www.eu2006.fi

Sites consultés : statistiques

European Trade Union Institute (ETUI) www.etui-rehs.org/

Statistiska Centralbyrån. (Statistics Sweden) www.scb.se

Site des statistiques de l'OCDE - www.stats.oecd.org

Liste de compagnies « Forbes 2000 » - http://www.forbes.com/2006/03/29/06f2k_worlds-largest-public-companies_land.html

Annexes

Annexe 1 : Taux de syndicalisation et couverture des conventions collectives en Europe

Pays	% des travailleurs qui sont membres d'un syndicat	% des employeurs qui sont représentés par une association d'employeurs	% des travailleurs qui sont couverts par une convention collective	expansion légale des conventions par une loi "erga omnes"	salaires minimum
Suède	77	60	72	aucune	conventionnel
Finlande	65	58	67	limitée	conventionnel
Danemark	68	48	52	aucune	conventionnel
Norvège	45	54	62	négligeable	conventionnel
Belgique	40	80	82	significative	légal (69%)
Autriche	37	96	97	significative	conventionnel
Allemagne	25	76	80	limitée	conventionnel
Suisse	18	37	50	limitée	conventionnel
Pays-Bas	19	80	79	limitée	légal (60%)
Irlande	37	44		négligeable	sectoriel
Royaume-Uni	21	57	40	aucune	légal (depuis 2000)
Italie	32	40		aucune	conventionnel
France	7	71	75	significative	légal (73%)
Espagne	15	70	67	limitée	légal (40%)
Portugal	20			limitée	légal (70%)
Grèce	15			significative	légal (57%)

Source : Dolvik (2001), pg. 504.

Annexe 2a : Nombre d'entreprises avec CEE

selon le pays du siège social et % couvert des entreprises visées par la directive

Code du pays	Pays du siège social	# d'accords, selon ETUI	# d'entreprises visées, selon ETUI	% d'entreprises couvertes
A	Autriche	17	46	36,96%
AUS	Australie	3	8	37,50%
B	Belgique	39	72	54,17%
CDN	Canada	4	16	25,00%
CH	Suisse	37	104	35,58%
CZ	République tchèque	0	8	0,00%
D	Allemagne	123	450	27,33%
DK	Danemark	24	60	40,00%
E	Espagne	6	41	14,63%
EL	Grèce	1	5	20,00%
F	France	79	210	37,62%
FIN	Finlande	28	64	43,75%
HU	Hongrie	1	12	8,33%
I	Italie	25	66	37,88%
IRL	Irlande	6	43	13,95%
J	Japon	21	56	37,50%
L	Luxembourg	2	5	40,00%
N	Norvège	14	22	63,64%
NL	Pays-Bas	51	133	38,35%
P	Portugal	1	9	11,11%
PL	Pologne	0	11	0,00%
S	Suède	57	120	47,50%
UK	Royaume-Uni	109	265	41,13%
USA	États-Unis	120	344	34,88%
ZA	Afrique du Sud	2	6	33,33%
	Autres	2	28	7,14%
	TOTAL	772	2204	35,03%
	TOTAL EU15	568	1589	35,75%

Source : European Trade Union Institute (ETUI). www.etui-rehs.org/

Annexe 2b : Liste d'entreprises danoises avec un CEE

APV	International Service System A/S (ISS)
Borealis	ISS A/S (Integrated Service Solutions)
Danfoss	Lexel
Danisco	NKT-Holding
FLS Group	Rockwool
Grundfos	Schulstad
Icopal	Tulip International
IKEA International	

Source : ETUI. www.etui-rehs.org/

Annexe 2c : Liste d'entreprises suédoises avec un CEE

A&R CARTON AB	MoDo AB
AGA	PLM
Alfa Laval	Sapa AB
Alfa Laval Agri	SCA
Assa Abloy	Scancem
Assi Domän Group	Scandic Hotels AB
Astra AB	Scania
Atlas Copco AB	Scansped
Autoliv. Inc.	SEB Group
Bahco	Segerström & Svensson AB
Bilia AB	SKANDIA
Boliden AB	Skanska
BT Industries AB	SKF
Cardo AB	Stagecoach Group
Dometic Group	STENA LINE Scandinavia AB
Duni	Swedish Match
Electrolux Group	Tetra Pak AB
Ericsson	Trelleborg
Gambro AB	Trioplast
Gunnebo AB	Vattenfall
Hennes & Mauritz AB	Volvo
Korsnäs	

Source : ETUI. www.etui-rehs.org/

Annexe 3 : Liste d'entretiens, organismes et partenaires d'entretien

#		Date	Bruxelles : <u>Organisme</u>	<u>Section</u>	<u>Partenaire d'entretien</u>
B1	Bruxelles	6 avril 2006	CES		Attaché politique
B2	Bruxelles	7 avril 2006	FEM		Attaché politique
B3	Bruxelles	5 avril 2006	FESFP		Représentante élue
B4	Bruxelles	6 avril 2006	EFFAT		Attachée politique
B5	Bruxelles	6 avril 2006	Uni-Europa		Attachée politique
B6	Bruxelles	4 avril 2006	Parlement européen	Trade Union Intergroup	Député
B7	Bruxelles	10 avril 2006	Commission europ.	DG Emploi	Directeur d'unité
B8	Bruxelles	10 avril 2006	Commission europ.	DG Emploi	Attachée politique
B9	Bruxelles	5 avril 2006	LO (S)	Brysselkontoret	Attaché politique
B10	Bruxelles	5 avril 2006	SACO	Brysselkontoret	Attachée politique
Danemark :					
			<u>Organisme</u>	<u>Section</u>	<u>Partenaire d'entretien</u>
DK1	Copenhague	18 mai 2006	LO (DK)		Attaché politique
DK2	Roskilde	30 mai 2006	Université de Roskilde		Chercheur
Suède :					
			<u>Organisme</u>	<u>Section</u>	<u>Partenaire d'entretien</u>
S1	Stockholm	15 juin 2006	LO (S)		Représentant élu
S2	Stockholm	15 juin 2006	SACO		Représentant élu
S3	Stockholm	15 juin 2006	SACO		Stagiaire
S4	Stockholm	15 juin 2006	SALTSA		Chercheur
S5	Uppsala	12 juin 2006	Université d'Uppsala		Chercheuse
S6	Malmö	22 mai 2006	Parlement européen	Comité de l'emploi	Député

Annexe 4a : Questionnaire de base pour les entretiens (syndicats)

- 1) Quelle est la mission de votre organisme ici à Bruxelles / concernant vos activités européennes?
- 2) Comment est-ce que vous tenter d'influencer la politique du travail au niveau européen?
- 3) Comment est-ce que vous participer au dialogue social européen?
- 4) Décrivez l'histoire de votre engagement européen.
- 5) Bolkestein...
- 6) Constitution européenne...
- 7) Comment est-ce que les syndicats scandinaves diffèrent de leurs collègues européens?

Annexe 4b : Questionnaire de base pour les entretiens (institutions)

- 1) Quelle est le rôle de votre comité/département dans l'établissement d'une politique du travail européenne?
- 2) Comment est-ce que les syndicats tenter d'influencer la politique du travail au niveau européen?
- 3) Comment jugez-vous leur efficacité comparative au patronat?
- 4) Comment est-ce que vous encouragez la participation au dialogue social européen?
- 5) Bolkestein...
- 6) Constitution européenne...
- 7) Comment est-ce que les syndicats scandinaves diffèrent de leurs collègues européens?