

## Article

---

« Les syndicats et la transnationalisation des entreprises : le cas des alliances syndicales internationales »

Marc-Antonin Hennebert et Mélanie Dufour-Poirier

*Nouvelles pratiques sociales*, vol. 20, n° 2, 2008, p. 52-65.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/018448ar>

DOI: 10.7202/018448ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

---

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

---

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : [info@erudit.org](mailto:info@erudit.org)

# Les syndicats et la transnationalisation des entreprises

## *Le cas des alliances syndicales internationales<sup>1</sup>*

---

Marc-Antonin HENNEBERT  
Centre de recherche interuniversitaire  
sur la mondialisation et le travail (CRIMT)  
Doctorant à l'École de relations industrielles  
Université de Montréal

Mélanie DUFOUR-POIRIER Centre de recherche interuniversitaire  
sur la mondialisation et le travail (CRIMT)  
Doctorante au Service de l'enseignement  
de la gestion des ressources humaines  
HEC Montréal

Les préoccupations entretenues par les organisations syndicales à l'égard de la montée en puissance des entreprises multinationales incitent de plus en plus ces organisations à se faire les promotrices d'un nouveau contre-pouvoir transnational. Pour ce faire, plusieurs d'entre elles se sont investies dans le développement d'alliances syndicales internationales. Après avoir fait état du développement historique de ces alliances, nous passerons en revue les nombreux obstacles qui se posent à leur

- 
1. Les auteurs tiennent à remercier Gregor Murray, professeur titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal et directeur du CRIMT, ainsi que trois évaluateurs anonymes pour leurs commentaires sur une version antérieure de ce texte.

formation. Nous ferons état par la suite du phénomène de la résurgence de ces alliances en contexte de mondialisation en faisant notamment ressortir leur contribution potentielle à l'émergence d'un renouveau syndical.

*Unions' concerns in regards to the growing power of multinational companies urgently prompt them to instigate the construction of a new countervailing power meant to spread out its influence on a transnational basis. As a consequence, several unions have over the years been involved in developing international alliances. After mentioning the historical development of these alliances, we will put forward the many obstacles that happen to slow down their formation. We will then tackle the phenomenon of their upsurging in the actual context of globalization, highlighting their potential contribution to the emergence of a union renewal.*

Les préoccupations entretenues par les syndicats à l'égard de la mondialisation et de la montée en puissance des entreprises multinationales ne sont pas nouvelles. On cogite depuis longtemps dans les rangs syndicaux les conditions objectives sur une régulation efficace de ce nouvel ordre économique mondial et sur son véhicule privilégié, les firmes transnationales. Le poids et l'intensité des transformations en cours inscrivent toutefois une certaine urgence à la situation, incitant les organisations syndicales à se faire les promotrices d'un nouveau contre-pouvoir transnational. Dans ce contexte, plusieurs syndicats se sont investis au cours des dernières années dans le développement d'alliances syndicales internationales, qui peuvent être définies comme des regroupements de syndicats de différents pays représentant des travailleurs d'une même entreprise multinationale. L'objectif de ces alliances est généralement de parvenir à ouvrir un espace de dialogue et de négociation au plan international avec les directions de ces entreprises dans le but d'assurer le respect des droits fondamentaux des travailleurs partout où ces dernières déploient des activités. Les moyens mis en œuvre pour atteindre cet objectif consistent la plupart du temps à négocier la ratification d'un accord-cadre international<sup>2</sup> qui, sans se substituer aux négociations qui ont cours au plan local et national, vient fournir un cadre de droits pour encourager la reconnaissance et la négociation au plan international.

2. Ces accords-cadres visent essentiellement à assurer le respect des droits des travailleurs au sein des firmes multinationales en instituant des mécanismes permanents d'échange d'informations et de contrôle prônant la mise en place de saines pratiques de travail dans toutes les opérations de ces entreprises au plan international. Pour plusieurs, ces accords-cadres sont des outils efficaces de régulation des firmes transnationales puisque, contrairement aux codes de conduite, ils sont le fruit d'une négociation bilatérale entre dirigeants des firmes et représentants syndicaux et implique un certain suivi de la part des parties prenantes quant au respect des modalités constitutives de ces accords (WILLS, 2002).

NPS, vol. 20, n° 2

L'intérêt à l'égard des alliances syndicales internationales révèle néanmoins un mouvement qui n'en est encore qu'à son réveil et dont on ne peut augurer de la pérennité. En effet, la plupart des luttes transnationales restent fragmentaires et de nature plutôt défensive. En outre, les premières expériences de formation de conseils mondiaux d'entreprise démontrent jusqu'à ce jour que le chemin de la coopération intersyndicale est jalonné de nombreux obstacles. Si les nouvelles formes d'alliances intersyndicales doivent être appréhendées comme le fruit d'une continuité historique, l'histoire de la coopération syndicale mondiale remontant pour certains à plus de cent cinquante ans, c'est-à-dire pratiquement à l'émergence même du mouvement ouvrier, elles présentent également une certaine rupture avec le passé, le caractère original de la dynamique propre à ces nouvelles alliances étant indéniable.

L'objectif de cette présentation vise, à travers une analyse des principaux écrits sur le sujet, à se familiariser davantage avec cet objet de recherche qui semble avoir gagné en importance au cours des dernières années. Dans cet ordre d'idées, nous emprunterons une perspective historique afin de rendre compte de l'émergence initiale de ces alliances syndicales, des nombreux obstacles qui ont entravé leur développement, ainsi que du phénomène de leur résurgence en contexte de mondialisation. En regard de cette analyse, nous proposerons une conception de l'évolution de cet espace de coopération intersyndicale comme le fruit de la succession de deux générations d'alliance partageant certaines similitudes, notamment au regard de l'espace réglementaire qui cherche à être investi, mais cultivant également des différences significatives quant au contexte de leur émergence, aux objectifs poursuivis et à leur mode de fonctionnement et de structuration.

## LE SYNDICALISME MULTINATIONAL : UN REGARD HISTORIQUE

L'institutionnalisation de structures internationales de représentation des travailleurs au sein des entreprises multinationales ne constitue pas, à proprement parler, un phénomène nouveau. Les premiers instruments permanents et opérationnels mis en place par les syndicats l'ont été durant les années 1960-1970 et ont pris le plus souvent la forme de conseils mondiaux d'entreprise (Litvak et Maule, 1972 ; Cox, 1971). En Amérique du Nord, ces premières initiatives de concertation syndicale transnationale ont résulté dans une large mesure de la position de l'AFL-CIO et du syndicat américain des salariés de l'automobile (UAW) qui, confrontés à une concurrence accrue de la part des filiales européennes et craignant la délocalisation d'une partie de leurs emplois, ont favorisé la création de structures de coordination syndicales plurinationales au sein des trois grands de l'automobile. Loin

d'embrasser l'idéalisme du projet de construction d'une solidarité ouvrière internationale, la proposition du syndicat américain se voulait beaucoup plus pragmatique puisque poursuivant l'objectif de soutenir les revendications salariales des travailleurs dans les filiales européennes pour en arriver à une uniformisation des salaires dans l'ensemble des grandes multinationales américaines de l'automobile (Di Ruzza, 1996). D'ailleurs, si ce sont les syndicats nord-américains de l'automobile qui ont été les premiers à initier l'émergence d'une nouvelle structure de coordination syndicale calquée sur la dimension des multinationales, les Fédérations syndicales internationales (FSI) ont, quant à elles, joué un rôle important en soutenant ces initiatives et en permettant leur diffusion au sein de diverses industries (Windmuller, 1979). Au total, c'est d'ailleurs plus d'une trentaine de conseils mondiaux d'entreprise qui seront institués avant le milieu des années 1970 par les FSI au sein de multinationales appartenant à diverses industries.

L'engouement suscité par le développement des conseils mondiaux a, par ailleurs, conduit à certaines extrapolations quant au développement des fonctions de ces conseils. Parmi les initiateurs de cette réflexion, on retrouve sans conteste Charles Levinson (1974) qui, pionnier en la matière, a proposé une catégorisation de l'évolution future de l'action syndicale multinationale, devant aboutir à l'implantation de réelles négociations collectives transnationales<sup>3</sup>. La catégorisation de Levinson revient néanmoins à construire une image quelque peu idyllique de l'évolution de la démarche de ces alliances internationales. Les faits ont d'ailleurs révélé une distance relativement importante entre les prédictions effectuées quant au développement futur des conseils mondiaux et l'état réel des fonctions qu'ils ont remplies. Qui plus est, nombre d'études ont porté un regard excessivement critique sur l'expérience de ces premiers conseils mondiaux, certains soulignant le manque de résultats tangibles liés à leurs activités (Stevis et Boswell, 1997), d'autres fustigeant l'utopisme du projet de négociations intégrées au plan international (Northrup et Rowan, 1979), d'autres encore réduisant carrément l'expérience de leur création à un simple constat d'échec (Di Ruzza, 1996; Rehfeldt, 1993).

De manière peut-être plus nuancée, les résultats réels de la première phase de développement d'alliances intersyndicales à l'échelle internationale semblent à la fois, peut-on dire, avoir inspiré un certain enthousiasme, mais aussi un certain désenchantement auprès des promoteurs d'un nouveau syndicalisme multinational. Enthousiasme, vu les bases qu'ont jetées les premiers conseils mondiaux quant à une potentielle coopération intersyndicale au sein

3. La démarche des conseils mondiaux, telle qu'elle a été imaginée par LEVINSON, consiste à substituer à la fragmentation des négociations collectives au sein des multinationales, d'abord, une négociation coordonnée dans plusieurs pays à la fois, pour finalement en arriver à des négociations réellement intégrées au plan international.

des multinationales et la mise en chantier d'un nouvel espace de solidarité plus concret entre travailleurs, et peut-être plus opérationnel, que ceux qui sont proposés jusqu'ici par les structures du syndicalisme international. Désenchantement, vu les promesses non tenues de ces structures intersyndicales ou, plutôt, l'évolution limitée de leurs fonctions et de leurs contributions, que l'on espérait voir plus significatives, à une éventuelle régulation de l'entreprise multinationale.

### **LES LEÇONS DE L'HISTOIRE : BARRIÈRES ET OBSTACLES À LA COOPÉRATION INTERSYNDICALE**

Le constat d'échec relatif lié à l'expérience des premiers conseils mondiaux d'entreprise n'apporte pas grand-chose à l'analyse. Encore faut-il être en mesure de comprendre les leçons de l'histoire et d'identifier les facteurs qui ont obstrué l'évolution de ces structures intersyndicales et en serré le syndicalisme multinational dans d'étroites limites. Bien heureusement, les études portant sur cette importante question ne font pas figure d'exception. Elles invoquent d'ailleurs tout un ensemble d'obstacles et de barrières à la coopération intersyndicale, dans une présentation qui revêt souvent l'apparence du désordre vu le caractère hétéroclite et étonnamment diversifié des obstacles identifiés. Par souci d'ordonnement, nous distinguerons les obstacles qui tiennent, d'abord, aux acteurs directement impliqués, ensuite, à la pratique même de la coopération intersyndicale et, enfin, au contexte.

#### **Les obstacles liés aux acteurs**

Une première série d'entraves à la coopération intersyndicale tient aux comportements et aux stratégies employées par les directions des firmes multinationales. En effet, la reconnaissance et l'efficacité des initiatives de collaboration internationale entre syndicats dépendent, d'une part, de l'acceptation ou du degré de résistance dont font montre les entreprises multinationales à leur égard. En l'absence d'une règle de droit international structurant les rapports entre les directions des firmes multinationales et les représentants syndicaux à l'échelle supranationale, les relations internationales de travail demeurent des relations de fait fondées sur l'interaction de deux parties et structurées par des rapports de force déjà établis par le passé. Or, les syndicats, désireux de s'investir dans la constitution d'alliances ou de structures de représentation transnationale semblent avoir été plus souvent qu'à leur tour confrontés à un interlocuteur patronal leur étant hostile ou, au mieux, indifférent. En outre, les directions d'entreprises multinationales peuvent jouer sur la perception d'iniquité et l'insécurité des travailleurs, refuser des dates communes d'échéance de conventions collectives, employer

des tactiques de comparaisons coercitives et recourir à la sous-traitance afin de complexifier la configuration des réseaux de production et diminuer par le fait même leur vulnérabilité. Le tout dans quel but ? Celui, parfois ouvertement avoué, de saper toute forme d'unité et de cohésion syndicale à l'échelle internationale. Les stratégies sont diverses et, faut-il le reconnaître, ont plus souvent qu'autrement réussi à atteindre leurs cibles.

Les nombreux obstacles liés aux acteurs directement impliqués dans la pratique de la coopération intersyndicale ne peuvent, par ailleurs, être exclusivement attribués aux stratégies rébarbatives des employeurs. Les syndicats eux-mêmes, ainsi que les travailleurs qui en sont membres, sont à l'origine de certaines barrières qui se posent à la constitution de réseaux syndicaux transnationaux. À cet égard, de nombreuses études ont fréquemment souligné le manque d'intérêt des travailleurs pour l'établissement de nouvelles structures syndicales internationales, Northrup et Rowan ayant même déjà évalué ce niveau d'intérêt comme étant « *probably close to being nonexistent* » (1979: 544). En postulant la véracité d'une telle assertion, le risque éventuel pour les syndicats de s'investir dans le développement de réseaux syndicaux transnationaux est celui particulièrement décisif d'une perte de légitimité auprès de leurs membres. On comprend dès lors pourquoi la perception subjective et l'appui défaillant des travailleurs à l'égard de la constitution d'alliances internationales ont souvent été exposés comme représentant des obstacles de taille à la coopération intersyndicale (Ramsay, 1997; Press, 1984).

Si les travailleurs peuvent, en certaines occasions, être source d'obstacles à la coopération intersyndicale, il en va de même des organisations syndicales en tant que telles. En effet, le syndicalisme, derrière une unité de façade reposant sur le partage de certains objectifs communs dont celui particulièrement évasif de défense des intérêts généraux des travailleurs, offre un paysage hétéroclite où se côtoie une pluralité d'organisations aux positions idéologiques, aux compositions structurelles et aux orientations d'action fort diverses. Ce pluralisme induit nombre de différences, de rivalités et d'antinomies entre syndicats qui deviennent autant de facteurs susceptibles d'obstruer les voies d'une potentielle coopération interorganisationnelle (Sebbens, 2000).

En outre, la période difficile que traverse le syndicalisme dans bon nombre de pays peut également représenter une entrave importante au développement de la coopération intersyndicale comme l'indique Lévesque (2004), et ce, pour au moins deux raisons. Premièrement, le manque de ressources de certains syndicats peut conduire à une forme de repli sur soi. Plutôt que de développer de nouvelles alliances et chercher des assises en dehors des sentiers battus, les syndicats en difficulté opéreraient pour l'emploi

de moyens ou de ressorts qui leur sont plus familiers et dont ils ont déjà fait usage dans le passé. De ce fait, ils réduisent la marge d'incertitudes à laquelle ils sont confrontés, mais suppriment par le fait même toutes possibilités de renouvellement et d'innovation de leurs actions. Deuxièmement, dans un contexte de rareté des ressources, notamment financières, les syndicats se voient parfois confrontés à des choix déchirants, tel celui de décider soit d'investir dans l'établissement de nouvelles alliances internationales, dont les effets positifs se manifestent généralement à moyen ou à long terme, soit de consolider dans un avenir plutôt rapproché la structure et la qualité des services offerts à leurs membres.

### **Les obstacles de nature institutionnelle**

Si les obstacles, liés aux acteurs directement impliqués dans la pratique de la coopération intersyndicale, se veulent imposants en tant que tels, ils doivent en plus se conjuguer à d'autres types de barrières de nature institutionnelle notamment. Parmi ces limites, on peut d'abord se référer aux contraintes légales qui se posent à l'organisation d'actions de solidarité au plan international. Selon Pankert (1977), les problèmes juridiques soulevés par les actions internationales de solidarité sont d'ailleurs à considérer sous un double aspect. Il faut d'abord être en mesure d'évaluer si le droit de recourir à des actions de solidarité à caractère national n'est pas soumis à des restrictions par les législations nationales.

Après avoir passé en revue certaines règles de droit en vigueur aux États-Unis, en Suède, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en France, en Italie et en Allemagne, Pankert en arrive à la conclusion, réactualisée par Caire (1980) et Servais (2000), que l'aspect licite des actions de solidarité à caractère national est généralement soumis à deux conditions : « premièrement, le conflit principal lui-même devrait être licite. [...] Deuxièmement, l'action de solidarité devrait avoir un lien relativement étroit avec le conflit principal » (1977: 80). De plus, lorsque le droit d'un pays autorise certaines formes d'actions de solidarité à caractère national, les entraves juridiques à la coopération intersyndicale internationale ne sont pas pour autant totalement esquivées dans la mesure où il faut ensuite voir si l'internationalisation de ces actions ne pose pas de problèmes supplémentaires.

Ces considérations légales ne facilitent évidemment pas le développement de l'action syndicale internationale, certains auteurs ayant même déjà conclu à son impraticabilité en raison de ces problèmes d'ordre juridique. Les limites institutionnelles à la coopération intersyndicale ne s'arrêtent cependant pas là. Elles se rapportent aussi à la disparité de structures et de pratiques dans les systèmes nationaux de relations industrielles (Gollbach et

Schulten, 2000). Ces disparités se conjuguent d'ailleurs à différents niveaux. En plus des règles de droit qui peuvent limiter les actions de solidarité à caractère national et international, les variations des législations du travail d'un pays à l'autre et les coutumes en matière de relations de travail peuvent, en soi, représenter des entraves à la coopération intersyndicale. La date d'échéance et la durée des conventions collectives, les modalités restreignant l'emploi de moyens de pressions, tels que la grève, la délimitation légale du contenu des conventions collectives, ainsi que la structuration et le militantisme des organisations syndicales et patronales, sont autant d'éléments pouvant présenter de fortes variations au sein des divers systèmes nationaux de relations industrielles (Caire, 1980). Enfin, les distances géographiques, les barrières linguistiques et les questions logistiques constituent autant de facteurs pouvant compliquer l'émancipation de certaines initiatives syndicales de coopération internationale.

### **Les obstacles de nature conjoncturelle**

Aux côtés des obstacles institutionnels, des limites d'ordre conjoncturel tenant aux conditions économique, politique et sociale des nations apparaissent tout aussi considérables. Au plan strictement économique, la disparité des conditions d'emploi et des niveaux de rémunérations entre pays et au sein même des différentes divisions d'une multinationale pose avec acuité le problème entourant la définition d'un dénominateur commun dans la formulation éventuelle de revendications intersyndicales. Plus fondamentalement encore, la modification de la conjoncture économique depuis le début des années 1980 a transformé les conditions d'exercice du syndicalisme multinational selon de nouveaux paramètres qui peuvent lui apparaître défavorables à plusieurs égards.

Cette nouvelle conjoncture économique internationale, à laquelle on prête souvent la qualification fourre-tout de mondialisation, se caractérise par une déréglementation généralisée des marchés financiers et une disparition graduelle des barrières commerciales, phénomène ayant présidé à l'émergence d'un nouveau régionalisme économique. En accentuant les pressions concurrentielles notamment entre blocs régionaux, cette nouvelle conjoncture a heurté de plein fouet certaines industries, particulièrement exposées à la compétition internationale, qui se sont vues dans l'obligation d'entreprendre de profondes restructurations, et parfois d'importantes délocalisations, affectant de ce fait considérablement les ressources et les effectifs des organisations syndicales en place. On attribue également comme caractéristique à la nouvelle donne économique mondiale, une montée relative du chômage et notamment du chômage de longue durée (Stiglitz, 2003). La crainte de se voir exclure du marché du travail, devenue ainsi plus

persistante que jamais, a parfois forcé les syndicats à orienter leurs actions vers la défense de l'emploi reléguant le plus souvent le développement d'une solidarité internationale hors du champ de leurs priorités fondamentales.

Cette nouvelle conjoncture économique a également eu un impact majeur sur les frontières du pouvoir des États-nations et l'orientation de leurs politiques. La financiarisation de l'économie a, entre autres choses, considérablement transformé les objectifs et les conditions des politiques économiques nationales. À un keynésianisme appliqué de manière généralisée a maintenant succédé une nouvelle orthodoxie privilégiant stabilité monétaire et compétitivité extérieure (Boyer, 1997). La conséquence première de cette réorientation idéologico-économique a été de délimiter de manière plus restrictive l'autonomie des gouvernements nationaux dans la formulation de leurs politiques publiques et, principalement, de conférer aux valeurs de marchés et au culte de la rentabilité à court terme un monopole idéologique attaquant directement les valeurs porteuses de solidarité et de cohésion sociale (Théret, 1994). D'un point de vue syndical, nul doute que ce contexte rend encore plus ardu l'établissement de structures de représentation transnationales reposant sur l'émancipation d'une solidarité collective internationale.

## **LA RÉSURGENCE DES ALLIANCES INTERNATIONALES EN CONTEXTE DE MONDIALISATION**

Si les obstacles à la coopération intersyndicale ont su fragiliser et, dans bien des cas, rendre moribondes les premières expériences de construction d'une véritable coopération mondiale en matière d'activité syndicale, le contexte actuel de mondialisation jumelé à la montée en force des firmes multinationales semble avoir réactivé le désir du mouvement syndical de pouvoir compter sur de nouvelles alliances représentant les travailleurs au service d'une même entreprise. De fait, bien que le contexte qui entoure la coopération intersyndicale soit parsemé d'embûches, il recèle néanmoins certaines opportunités et facteurs favorables à l'établissement de réseaux syndicaux transnationaux.

Soulignons d'abord que les changements dans l'économie politique mondiale, en homogénéisant les règles liées à la circulation des capitaux et au commerce, confrontent de plus en plus les organisations syndicales à des problèmes communs, comme l'impartition et la flexibilisation des tâches, favorisant ainsi le développement de stratégies concertées (Harrod et O'Brien, 2003; Waterman, 1998). La reconfiguration des systèmes de production, en accentuant l'interdépendance entre unités productives, peut aussi favoriser le développement de liens entre travailleurs et syndicats œuvrant dans des sites de production interreliés et, ainsi, les inviter à mettre

en place des structures d'entraide et de concertation. Dans un autre registre, la fin de la guerre froide et l'hégémonie maintenant incontestée du système capitaliste ont également contribué à atténuer les oppositions idéologiques entre organisations syndicales et raffermi les possibilités d'ententes et de collaboration entre celles-ci. Enfin, l'émergence des nouvelles technologies de l'information est venue grandement faciliter l'établissement de réseaux d'échanges au sein des entreprises multinationales, certains prévoyant même pour bientôt l'avènement de « comités virtuels » d'entreprise (CISL, 2004).

Le contexte actuel est également fortement marqué par des processus d'intégration régionale qui créent de nouveaux espaces de coopération internationale et aident à structurer l'émergence de nouvelles instances de représentation. En Europe, où l'intégration régionale a eu un impact considérable sur les processus de régulation du travail, on constate depuis maintenant plusieurs années l'émergence de nouvelles institutions de coordination, de nouvelles instances de représentations sectorielles, ainsi que l'implantation de comités d'entreprise, soutenue par une obligation juridique de consultation, favorisant le développement de liens intercontinentaux entre syndicats (Hyman, 1999). En Amérique du Nord, où force est de constater l'absence d'un pouvoir étatique transnational structurant, ce type de coordination transfrontalière entre acteurs syndicaux demeure moins fréquent. Des études relativement récentes tendent toutefois à démontrer que, dans le sillage de la signature en 1994 de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail, plusieurs expériences de coordination transnationale et de consultations intersyndicales ont vu le jour et permis, à l'occasion, l'enregistrement de certaines avancées en matière de défense des intérêts des travailleurs au sein des firmes multinationales (Anner, 2000; Hecker, 1993).

C'est ainsi que depuis quelques années, la littérature dans le domaine des relations internationales du travail fait état, de manière continue, de nouvelles études de cas venant témoigner de la pertinence pour les syndicats d'une même firme multinationale de réaliser des coalitions par le biais des alliances internationales (Lévesque et Dufour-Poirier, 2005; Lillie et Lucio, 2004; Zinn, 2000; Banks et Russo, 1999). Bien que ces expériences restent marginales en regard du nombre d'entreprises multinationales que l'on retrouve aujourd'hui dans l'économie mondiale, ces études rendent compte d'une tendance qui semble aller en s'accroissant. Les enseignements empiriques contenus dans ces études démontrent d'ailleurs que si certains syndicats paraissent tentés de se replier sur eux-mêmes et de s'appuyer sur l'efficacité d'outils traditionnels de revendications qui leur avaient permis jadis d'engranger certains acquis sociaux, d'autres ont préféré suivre un chemin différent en cherchant à renouveler leurs schèmes d'actions et à s'investir activement dans le développement de nouvelles solidarités internationales.

Les recherches consultées permettent également de situer ces expériences de concertation en cours en tant que nouvelle génération d'alliance. Premièrement, et contrairement aux objectifs qui ont parfois poussé à la formation des premiers conseils mondiaux d'entreprise, les alliances syndicales internationales qui se sont récemment développées semblent cultiver des visées plus universalistes, ou moins protectionnistes. D'une part, les revendications défendues par les nouvelles formes d'alliances syndicales ne portent généralement pas sur les questions salariales ou encore sur celles des avantages sociaux, mais plutôt sur le respect des droits fondamentaux des travailleurs comme, par exemple, la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. D'autre part, les ambitions d'en arriver à de réelles négociations transnationales semblent constituer un objectif de moins en moins présent dans l'agenda des organisations syndicales prenant part aux nouvelles structures de représentation internationale.

Deuxièmement, les structures des alliances qui se forment à l'heure actuelle apparaissent globalement moins formelles, c'est-à-dire plus ouvertes que celles qui caractérisaient notamment les conseils mondiaux d'entreprise. Plusieurs cas d'alliances documentés font état, à cet égard, d'une structure transversale jumelant aux organisations syndicales en présence des ONG et autres mouvements de la société civile (Riisgaard, 2005). En outre, les alliances syndicales existantes actuellement le sont dans un contexte où les structures du syndicalisme international, que l'on pense notamment aux FSI, ont acquis une plus grande expertise et savent peut-être aujourd'hui davantage comment soutenir les initiatives syndicales de formation d'alliances au sein des firmes transnationales.

## CONCLUSION

Maintes pistes de renouveau sont à la disposition des syndicats désireux de rebâtir leur rapport de force vis-à-vis des directions d'entreprises multinationales. Parmi elles, la construction de nouvelles alliances intersyndicales s'impose comme voie particulièrement prometteuse. Replacées dans le contexte de leur développement historique, il ressort que les premières expériences de concertation intersyndicale au plan international n'ont pas toujours su combler les attentes entretenues à leur égard. La résurgence du phénomène en contexte de mondialisation nous indique cependant que le passé ne sera peut-être pas garant de l'avenir.

En effet, les recherches actuelles semblent faire état d'un accroissement soutenu des expériences de formation d'alliances entre syndicats au plan international. Comme nous l'avons mis de l'avant, ces recherches ont notamment le mérite de situer les expériences en cours en tant que nouvelle

génération d'alliances se distinguant de la première tant sur les plans 1) des objectifs poursuivis, qui apparaissent moins protectionnistes, 2) des ambitions cultivées, qui n'intègrent plus systématiquement l'instauration de réelles négociations collectives transnationales, 3) de leurs structures, qui se veulent désormais plus souples et plus ouvertes, 4) de leur contexte d'émergence, qui continue d'intégrer des obstacles de taille à la coopération intersyndicale mais qui inclut aussi désormais de puissants incitatifs à même de faciliter la concertation internationale.

En somme, malgré les apparences parfois trompeuses de la conjoncture actuelle, les syndicats disposent toujours de nombreuses possibilités d'actions. Il est du ressort de ces organisations de contourner les garde-fous de la mondialisation et de s'approprier à leurs manières l'avenue du syndicalisme multinational. Chose certaine, leur insertion dans des alliances internationales s'inscrit dans un processus de renouvellement progressif de leur rapport de force qui, s'il ne peut être considéré comme une panacée, montre néanmoins qu'il existe des alternatives aux discours fatalistes sur l'affaiblissement inéluctable du syndicalisme.

## BIBLIOGRAPHIE

- ANNER, Mark (2000). «Local and Transnational Campaigns to End Sweatshop Practices», dans Michael E. GORDON et Lowell TURNER (sous la direction de), *Transnational Cooperation Among Labor Unions*, Ithaca, New York, ILR Press, 238-255.
- BANKS, Andrew et John RUSSO (1999). «The Development of International Campaign-Based Network», *Comparative Labor Law and Policy Journal*, été, 543-568.
- BOYER, Robert (1997). «Les mots et les réalités», dans Robert BOYER (sous la direction de), *Mondialisation au-delà des mythes*, Paris, La Découverte, Les dossiers de l'état du monde, 13-58.
- CAIRE, Guy (1980). *Entreprises multinationales et relations professionnelles*, Paris, CRESST.
- CONFÉDÉRATION INTERNATIONALE DES SYNDICATS LIBRES (2004). *Guide syndical de la mondialisation*, Bruxelles, CISL.
- COX, Robert (1971). «Labor and Transnational Relations», *International Organization*, vol. 25, n° 3, 554-583.
- DI RUZZA, Renato (1996). «L'internationalisation de l'économie et la crise du syndicalisme», *L'Homme et la Société*, n°s 121-122, juillet-décembre, 117-130.
- GOLLBACH, Jochen et Thorsten SCHULTEN (2000). «Cross-Border Collective Bargaining Networks in Europe», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 6, n° 2, 161-179.

- HARROD, John et Robert O'BRIEN (2003). *Global Unions? Theory and Strategies of Organized Labour in the Global Political Economy*, New York, Routledge.
- HECKER, Steven (1993). «US Unions, Trade and International Solidarity: Emerging Issues and Tactics», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 14, n° 3, 355-367.
- HYMAN, Richard (1999). «National Industrial Relations Systems and Transnational Challenges: An Essay in Review», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 5, n° 1, 89-110.
- LÉVESQUE, Christian (2004). *Les alliances syndicales internationales: une piste pour le renouveau syndical?*, Présentation dans le cadre du Colloque international sur le renouveau syndical, Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT), HEC-Montréal, 19 novembre.
- LÉVESQUE, Christian et Mélanie DUFOUR-POIRIER (2005). «Building North-South International Alliances: Evidence from Mexico», *Transfer*, vol. 11, n° 4, 531-547.
- LEVINSON, Charles (1974). *Le contre-pouvoir multinational: la riposte syndicale*, Paris, Le Seuil.
- LILLIE, Nathan et Miguel MARTÍNEZ LUCIO (2004). «International Trade Union Revitalization: The Role of National Union Approaches», dans Carola FREGE et John KELLY (sous la direction de), *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford, Oxford University Press, 159-179.
- LITVAK, Isaiah A. et Christopher J. MAULE (1972). «The Union Response to International Corporations», *Industrial Relations*, vol. 11, n° 1, 62-71.
- NORTHRUP, Herbert Roof et Richard ROWAN (1979). *Multinational Collective Bargaining Attempts: The Record, the Cases, and the Prospects*, Philadelphie, University of Pennsylvania Press.
- PANKERT, Alfred (1977). «Les actions internationales de solidarité des travailleurs, quelques problèmes juridiques», *Revue internationale du travail*, vol. 116, n° 1, 75-84.
- PRESS, Mike (1984). «The Lost Vision: Trade Unions and Internationalism», dans Peter WATERMAN (sous la direction de), *For a New Labour Internationalism: A Set of Reprints and Working Papers*, The Hague, Ileri, 88-105.
- RAMSAY, Harvie (1997). «Solidarity at Last? International Trade Unionism Approaching the Millenium», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 18, n° 4, 503-537.
- REHFELDT, Udo (1993). «Les syndicats européens face à la transnationalisation des entreprises», *Le mouvement social*, n° 162, janvier-mars, 69-93.
- RIISGAARD, Lone (2005). «International Framework Agreements: A New Model for Securing Workers Rights?», *Industrial relations*, vol. 44, n° 4, 707-737.
- SEBBENS, Trent D. (2000). «Globalization and International Trade Unions: «The Working Have no Country»», *New Zealand Journal of Industrial Relations*, vol. 25, n° 3, 231-257.

- SERVAIS, Jean-Michel (2000). « Labor Law and Cross-Border Cooperation Among Unions », dans Michael E. GORDON et Lowell TURNER (sous la direction de), *Transnational Cooperation Among Labor Unions*, Ithaca, New York, ILR Press, 44-59.
- STEVIS, Dimitris et Terry BOSWELL (1997). « Labour: From National Resistance to International Politics », *New Political Economy*, vol. 2, n° 1, 93-104.
- STIGLITZ, Joseph E. (2003). *Quand le capitalisme perd la tête*, Paris, Fayard.
- THÉRET, Bruno (1994). « Quel avenir pour l'État-providence dans un contexte d'intégration des marchés nationaux et de restructuration des territoires politiques? », dans Dorval BRUNELLE et Christian DEBLOCK (sous la direction de), *L'Amérique du Nord et l'Europe communautaire: Intégration économique, intégration sociale?*, Québec, Les Presses de l'Université du Québec, Études d'économie politique, 431-454.
- WATERMAN, Peter (1998). *Globalization, Social Movements and the New Internationalism*, Continuum International Publishing Group.
- WILLS, Jane (2002). « Bargaining for the Space to Organize in the Global Economy: A Review of the Accor-IUF Trade Union Rights Agreement », *Review of International Political Economy*, vol. 9, n° 4, 675-700.
- WINDMULLER, John P. (1979). *The Shape of Transnational Unionism: International Trade Secretariats*, Washington, D.C., Foreign Publications Group, International Labor Affairs.
- ZINN, Kenneth (2000). « Solidarity Across Borders: The UMWA's Corporate Campaign Against Peabody and Hanson PLC », dans Michael E. GORDON et Lowell TURNER (sous la direction de), *Transnational Cooperation Among Labor Unions*, Ithaca, New York, ILR Press, 223-237.