

Article

« Les modes de réglementation sociale à l'heure de l'ouverture des frontières : quelques réflexions autour des modèles européen et nord-américain »

Marie-Ange Moreau et Gilles Trudeau

Les Cahiers de droit, vol. 33, n° 2, 1992, p. 345-384.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/043142ar>

DOI: 10.7202/043142ar

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

Les modes de réglementation sociale à l'heure de l'ouverture des frontières : quelques réflexions autour des modèles européen et nord-américain*

Marie-Ange MOREAU**
Gilles TRUDEAU***

Le présent article s'intéresse à la façon dont se développe la réglementation sociale à l'intérieur d'un espace commercial international intégré. La Communauté économique européenne (CEE) offre un modèle interventionniste, les traités internationaux à sa base prévoyant certaines mesures d'harmonisation et d'uniformisation de la réglementation sociale en vigueur dans les différents États membres. Ces objectifs d'harmonisation sociale ont été pris en charge par des instances communautaires dont les décisions sont contraignantes à l'endroit des États nationaux.

Au contraire, l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis ne contient aucune mesure de réglementation sociale. Cette question relève toujours de la souveraineté de chacun des deux pays participant et aucune instance communautaire n'est compétente en la matière.

Le degré relativement faible d'intégration poursuivi par l'Accord comme la similarité de la réglementation sociale en vigueur au Canada et aux États-Unis peut justifier ce silence de l'Accord de libre-échange en matière sociale. Cependant, dans la mesure où cet accord sera étendu à d'autres pays, comme le Mexique, l'exemple de la CEE deviendra plus pertinent.

* La rédaction du présent article a été rendue possible par une subvention obtenue dans le cadre de la coopération Québec-France en matière d'enseignement supérieur et de recherche.

** Professeure agrégée, Institut de droit économique, fiscal et social, Université de Paris IX — Dauphine.

*** Professeur, École de relations industrielles, Université de Montréal.

This article deals with the development of social regulation that applies within an integrated international and commercial space. On the one hand, the European Economic Community presents an interventionist model since the founding international treaties provide, to some extent, for the harmonization and uniformity of existing social regulation in each participating state. The responsibility of implementing this policy of social harmonization has been conferred on some Community-level bodies whose decisions bind the national states.

On the other hand, Canada-U.S. Free-Trade Agreement does not deal with social regulation. This matter still remains within the exclusive jurisdiction of each of the two participating states and no community body has jurisdiction over the issue.

The relatively low degree of integration implemented by the Agreement and the similarity of the social regulation in force in Canada and the United States explain why the Free-Trade Agreement is silent on social matters. However, if the Agreement is to be extended to some other countries, such as Mexico, the European example may become more relevant.

	<i>Pages</i>
1. Les mécanismes d'ouverture des frontières	349
1.1 L'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis	350
1.2 Le Traité de Rome et la formation de la Communauté économique européenne	351
2. La nécessité d'articuler l'espace social	352
2.1 Les répercussions sociales de l'ouverture des frontières	352
2.2 La nécessité d'articuler ou de réguler l'espace social	359
2.3 Les modes d'articulation ou de réglementation de l'espace social	362
3. La dimension sociale de la Communauté économique européenne	365
3.1 Les dispositions des traités à la base de l'Europe sociale	365
3.2 Les réalisations de la Communauté économique européenne en matière sociale	367
3.3 Quelques observations sur les principes à la base de l'Europe sociale	370
4. La dimension sociale du libre-échange canado-américain	373
Conclusion	377
Annexe	379

L'Amérique du Nord vit de plus en plus à l'heure de l'ouverture des frontières. L'*Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis* est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1989. En 1998, il produira ses pleins effets. De plus, on négocie actuellement la possibilité d'étendre cette zone de libre-échange au Mexique.

Ce sont des considérations économiques qui ont amené le gouvernement canadien à conclure un tel traité¹. Il ne pouvait ignorer plus longtemps les avantages que le libre accès au marché américain représentait pour ses producteurs nationaux de biens et services.

Ce faisant, le gouvernement canadien laissait intouchée la protection sociale en vigueur au Canada. En effet, l'Accord de libre-échange se limite à abolir les barrières tarifaires et non tarifaires qui peuvent restreindre la libre circulation des biens, des services et, jusqu'à un certain point, des capitaux entre les deux pays. C'est une mesure d'intégration économique qui ne contient aucune intégration politique. C'est donc dire que le Canada, comme les États-Unis d'ailleurs, demeure complètement libre de maintenir son propre régime de protection sociale en vigueur à l'intérieur de ses frontières.

Cela ne signifie cependant pas que les normes sociales canadiennes ne seront pas éventuellement touchées par l'entrée en vigueur de l'Accord de libre-échange. Elles le seront dans la mesure où, ultimement, les conditions économiques qui existent déterminent le contenu des normes sociales ou, à tout le moins, en forcent l'évolution. Or cette évolution n'est pas encadrée, ni même envisagée, dans l'Accord de libre-échange. Elle continuera d'être déterminée par les forces économiques et sociales en présence dans la société canadienne.

Quel sera le résultat de l'ouverture des frontières commerciales canado-américaines sur le contenu des normes sociales canadiennes ? Nul ne le sait vraiment même si d'aucuns prédisent une diminution du niveau de la protection sociale qu'offre actuellement le droit en vigueur au Canada². Reste que l'Accord de libre-échange introduit un changement important dans l'environnement économique canadien sans se préoccuper de son influence en matière sociale.

-
1. Pour un résumé des motifs canadiens et américains à la base de l'Accord de libre-échange, voir J.S. LITTLE, « At Stake in the U.S. — Canada Free Trade Agreement : Modest Gains or a Significant Setback », *New England Economic Review*, mai-juin, 1988, pp. 3-20.
 2. C'est notamment la position d'une partie importante du mouvement syndical québécois et canadien. Voir : COALITION QUÉBÉCOISE D'OPPOSITION AU LIBRE-ÉCHANGE CEQ, CSN, FTQ, UPA, *Danger libre-échange*, Sainte-Foy, La Coalition, 1987, p. 42 et suiv. ; D. HODGSON, « Le lendemain de la veille », *Le Monde syndical*, vol. 34, n° 1, printemps 1989, pp. 13 et 14.

L'Europe occidentale expérimente depuis plus de 30 ans une forme d'intégration économique régionale beaucoup plus poussée³. Dès 1958, un groupe de 6 pays formaient un marché commun à l'intérieur duquel devaient librement circuler biens, services, capitaux et personnes. Cet espace économique englobe aujourd'hui 12 pays. Au-delà de la création d'un espace économique élargi, le *Traité de Rome* établissait des institutions communautaires ayant le pouvoir d'adopter des normes contraignantes pour favoriser la réalisation des objectifs qu'il énonçait. En fait, le *Traité de Rome* consacrait non seulement une intégration économique importante mais aussi une certaine intégration institutionnelle des États membres de la Communauté économique européenne, accélérée par l'*Acte unique européen* de 1986⁴ et élargie en décembre 1991 par le *Protocole de Maastricht*⁵.

Contrairement à l'Accord de libre-échange canado-américain, tant le *Traité de Rome* que l'*Acte unique européen* et le *Protocole de Maastricht* prennent en considération la dimension sociale du Marché commun européen. Ainsi, au lieu de laisser chaque État complètement maître de la détermination des normes sociales applicables à l'intérieur de son territoire, le *Traité de Rome* précise que l'intégration économique doit se faire dans la promotion de l'amélioration des conditions de travail⁶.

-
3. Sur les différentes formes d'intégration économique régionale, voir P. SOLDATOS, *Le système institutionnel et politique des communautés européennes dans un monde en mutation*, Bruxelles, Bruylant, 1989, pp. 115-134.
 4. Sur l'expérience de la CEE, voir de façon générale notamment : J.-V. LOUIS, *L'ordre juridique communautaire*, 5^e éd., Bruxelles, Commission économique européenne, 1989.
 5. COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, *Traité sur l'Union européenne*, Luxembourg, Office des publications, 1992. Ce protocole est un accord politique du Conseil européen. Pour être effectif, il doit donner lieu à un traité modifiant le texte du *Traité de Rome* et doit être ratifié par au moins sept États membres. L'abandon de souveraineté exigé par les accords de Maastricht impose en France une modification de la Constitution, vu l'état de la jurisprudence du Conseil constitutionnel (L. DUBOIS, « Le juge français et le conflit entre norme constitutionnelle et norme européenne », dans C. DEBBASCH (dir.), *L'Europe et le droit, Mélanges Jean Boulouis*, Paris, Dalloz, 1991, pp. 204-209). Le *Protocole de Maastricht* est donc l'expression de la volonté politique européenne. Sur le plan juridique, l'intégration de ses dispositions devra être réalisée en 1992. Le Protocole est cependant considéré par les gouvernements des 11 pays de la CEE comme une étape essentielle (voir les *Rencontres nationales pour l'Europe*, intervention de M. Aubry, Colloque du 11 novembre 1991, Paris, Palais des Congrès, non publié).
 6. *Traité du 25 mars 1957 instituant la Communauté économique européenne*, art. 117, (ci-après cité : « *Traité de Rome* »). Voir *Principales dispositions en matière sociale du Traité de Rome*, reproduit en annexe.

La dimension sociale de l'exemple européen offre-t-elle un modèle pertinent dans le contexte nord-américain ? De façon générale, est-il nécessaire de réguler ou à tout le moins d'articuler l'espace social pour que puissent être atteints les objectifs de nature économique poursuivis par les traités qui ouvrent les frontières ? Si cette articulation est nécessaire, comment peut-elle être opérée ? À l'heure où l'on négocie l'inclusion du Mexique dans une zone élargie de libre-échange en Amérique du Nord, une réflexion autour de ces questions s'impose et peut être réalisée en quatre étapes.

À partir d'une analyse sommaire des mécanismes d'ouverture des frontières mis en place de part et d'autre de l'Atlantique (1.), il conviendra de délimiter de façon plus théorique l'objet de cette étude, soit la nécessité d'articuler l'espace social qui découle d'un espace économique intégré (2.). Tour à tour seront abordés les conséquences sociales de l'ouverture des frontières (2.1), la nécessité de les encadrer (2.2) et les mécanismes utiles pour ce faire (2.3).

Ces questions seront par la suite reprises à la lumière de la dimension sociale de la Communauté économique européenne (CEE) (3.). L'étude du contenu social du *Traité de Rome*, de l'*Acte unique européen* et du *Protocole de Maastricht* (3.1) ainsi que celle des réalisations des instances communautaires en matière sociale (3.2) conduisent à quelques observations sur les éléments et principes à la base du développement de l'espace social européen (3.3). Enfin, l'exemple nord-américain retiendra l'attention, de façon à expliquer les modalités d'articulation de l'espace social qui sont en place au lendemain de la conclusion de l'Accord de libre-échange canado-américain (4.).

Notre démarche vise ultimement à favoriser une meilleure compréhension des modalités d'articulation et de construction des normes à caractère social qui s'appliquent à l'intérieur d'une zone économique intégrée de dimension internationale.

1. Les mécanismes d'ouverture des frontières

L'ouverture des frontières et la libéralisation des échanges commerciaux internationaux apparaissent en cette fin de siècle comme un phénomène autant généralisé qu'inéluctable. Plusieurs traités ont été conclus entre États souverains afin de favoriser et d'encadrer le phénomène. Tant l'Accord de libre-échange canado-américain que les traités à la base du Grand Marché intérieur européen en sont des exemples concrets quoique différents. Les grandes lignes du contenu de ces traités seront présentées successivement.

1.1 L'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis

La mise en place d'une zone de libre-échange constitue une des premières phases d'une intégration économique régionale internationale⁷. Ce faisant, les États participants lèvent les barrières tarifaires et non tarifaires à la libre circulation des biens et des services à l'intérieur de la zone. Par contre, chaque État demeure libre d'adopter la politique tarifaire de son choix à l'égard de tout bien ou service provenant de l'extérieur de la zone de libre-échange. Il en est de même, bien sûr, de toute politique économique ou autre. De plus, en principe, seuls les biens et services, et quelquefois les capitaux, sont visés par une entente de libre-échange : les personnes et les travailleurs en demeurent exclus.

C'est typiquement ce que l'on retrouve dans l'Accord de libre-échange conclu en 1987 entre le Canada et les États-Unis. Son article 102 formule notamment les trois objectifs suivants : 1) l'élimination des obstacles au commerce des produits et des services entre les territoires des deux États intéressés ; 2) la facilitation de la concurrence loyale à l'intérieur de la zone de libre-échange ; 3) la libéralisation sensible des conditions d'investissement à l'intérieur de la même zone⁸.

L'atteinte de ces objectifs se fera par l'élimination progressive des droits de douane, des mesures tarifaires, des restrictions quantitatives et des autres mesures restrictives appliquées à la frontière à l'endroit des biens et services originaires de l'autre pays.

L'Accord de libre-échange est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1989, mais l'application des mesures qu'il prévoit se fera de façon graduelle. Ainsi, les droits de douane ont été complètement éliminés dès le 1^{er} janvier 1989 à l'égard des produits jugés prêts à faire face à la concurrence immédiatement. Par contre, d'autres produits bénéficient d'une élimination graduelle des droits de douane répartie sur cinq ou dix ans⁹. C'est par exemple le cas des textiles et vêtements auxquels la franchise complète ne s'appliquera qu'à compter du 1^{er} janvier 1998.

L'Accord de libre-échange canado-américain prévoit une libéralisation des échanges commerciaux entre les deux pays dans tous les secteurs

7. Voir P. SOLDATOS, *op. cit.*, note 3, p. 133.

8. *Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis d'Amérique*, L.C. 1988, c. 65, Annexe-Partie A (ci-après cité : « *Accord de libre-échange* »). Nous reprenons ici l'essentiel des propos contenus aux pages 100 et 101 dans G. TRUDEAU, « L'impact de l'Accord de libre-échange sur les relations du travail au Québec et leur encadrement légal », dans M. BROSSARD (dir.), *La libéralisation des échanges Canada-États-Unis et les relations industrielles au Québec*, Montréal, Université de Montréal, École de relations industrielles, 1989, pp. 98-134.

9. *Accord de libre-échange*, précité, note 8, art. 401 (2).

de l'économie, y compris l'agriculture. Il s'applique aussi bien aux échanges de services que de produits. En plus de l'élimination des tarifs douaniers, l'Accord mentionne qu'aucune règle discriminatoire ne doit être imposée par l'État à l'endroit des biens et services originaires de l'autre pays. Ainsi, chaque pays conserve le droit de définir ses propres normes techniques, en matière d'étiquetage par exemple, mais ces normes ne doivent pas être discriminatoires à l'égard des produits et services de l'autre pays. Cette règle du « traitement national » s'applique aussi en matière d'investissement : le Canada doit accorder aux investisseurs américains le même traitement que celui qu'il accorde à ses propres investisseurs, et vice-versa¹⁰. L'Accord libéralise aussi les règles applicables aux voyages d'affaires entre les deux pays.

1.2 *Le Traité de Rome* et la formation de la Communauté économique européenne

Le Traité de Rome, qui regroupait en 1957 six pays dans la CEE, vise la réalisation d'une union économique, afin « d'amener par une action commune le progrès économique et social en éliminant les barrières qui divisent l'Europe » (préambule du Traité). L'organisation des règles de la concurrence est mise au service du développement d'une politique commerciale commune supposant la suppression progressive des restrictions aux échanges internationaux.

Le Traité de Rome comporte, d'une part, des dispositions économiques qui doivent être progressivement mises en œuvre (élimination des droits de douane, libre circulation des personnes, des services et des capitaux, politique commune en matière de transport et d'agriculture) et également, d'autre part, des dispositions relatives aux institutions du Marché commun (Assemblée, Conseil, Commission, Cour de justice, Parlement européen, Comité économique et social). Il précise que l'action de la CEE aura des objectifs précis : promouvoir « un développement harmonieux des activités économiques dans l'ensemble de la Communauté, une expansion continue et équilibrée, une stabilité accrue, un relèvement accéléré du niveau de vie » (art. 2). Le choix fait par les pays de la CEE est celui de l'intégration, c'est-à-dire de l'instauration d'un pouvoir réel pour l'exercice des compétences confiées aux institutions de la Communauté.

La dimension sociale est moins prégnante : pourtant, le Traité institue comme axe fondamental de la politique sociale l'exigence d'assurer un haut niveau d'emploi et d'harmoniser les législations et les politiques sociales,

10. Sur la règle du traitement national, voir *Accord de libre-échange*, précité, note 8, art. 501, 1402 et 1602.

afin de réaliser l'amélioration des conditions de vie (art. 117 et 118). Les dispositions sociales du Traité concernent l'instauration de la liberté de circulation et d'établissement des travailleurs dans la CEE (art. 48-52) ainsi que l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins (art. 119). L'intégralité de ces mesures économiques et sociales est soumise au principe de l'égalité de traitement entre tous les ressortissants communautaires, quelle que soit leur nationalité (art. 7).

L'expansion économique du Marché commun conduira, on le sait, à l'intégration de six autres pays : en dernier lieu, la Grèce, l'Espagne et le Portugal ont bénéficié de mesures transitoires pour permettre l'adaptation progressive de leur économie au jeu de l'intégration européenne. En 1987, les États membres ont jugé essentiel d'accélérer le processus de réalisation du Grand Marché intérieur à partir du 1^{er} janvier 1993. Le premier coup d'accélérateur est donné par l'*Acte unique européen*, qui complète le *Traité de Rome*, et plus récemment le second, en décembre 1991, par les décisions d'intégration politique et sociale adoptées sur le plan politique par le Conseil européen à Maastricht.

L'*Acte unique européen* réalise un Marché intérieur ; celui-ci comporte un espace sans frontières intérieures dans lequel la libre circulation des marchandises, des personnes, des services et des capitaux est assurée (art. 8 A). Pour rendre effective la réalisation de cet espace économique et social, l'*Acte unique européen* permet au Conseil d'adopter des normes à la majorité qualifiée et non plus à l'unanimité, de façon à « assurer un progrès équilibré dans l'ensemble des secteurs concernés » (art. 8 B), en tenant compte des différences dans les économies nationales (art. 8 C).

Dans l'*Acte unique européen*, le recours à la majorité qualifiée a été prévu pour permettre l'établissement et le fonctionnement du Marché intérieur conformément à l'article 8 A (art. 100 A (1)). Il ne concerne cependant ni les dispositions fiscales, ni les normes relatives à la libre circulation des personnes, ni celles qui sont relatives aux droits et intérêts des travailleurs (art. 100 A (2)). En matière sociale, seules les normes s'attachant à l'amélioration du milieu de travail, à la santé et à la sécurité des travailleurs sont régies par la majorité qualifiée (art. 118 A).

L'objectif du *Protocole de Maastricht* sur le plan social a été d'assouplir les règles de vote des textes en permettant l'adoption de directives à la majorité qualifiée en matière de conditions de travail, d'information et de participation des travailleurs et d'égalité entre les travailleurs masculins et féminins.

Si le Traité est modifié, conformément au *Protocole de Maastricht*, seront toujours soumises à la règle de l'unanimité les questions relevant de la sécurité sociale, de la rupture du contrat de travail et de la défense

collective des salariés¹¹. Cette modification institutionnelle ne sera — en l'état de l'échiquier politique européen — réalisée qu'à 11 pays, puisque la Grande-Bretagne a négocié son exclusion des « nouvelles directives » sociales adoptées à la majorité qualifiée¹².

Le trait le plus caractéristique de l'intégration européenne a sans doute été, dès l'origine, la création d'institutions propres, chargées de poursuivre les objectifs du *Traité de Rome* et la réalisation du Grand Marché intérieur. Elles constituent les trois faces du pouvoir — exécutif, législatif et judiciaire — organisées selon un mode original qui prend en considération l'autonomie politique des États membres.

La Commission est un organe d'initiative : elle propose des mesures pour adoption au Conseil. Elle a aussi pour mission de surveiller l'exécution du *Traité* et l'application des décisions du Conseil ; c'est l'organe de gestion de tous les textes et accords de la CEE. Enfin, la Commission exige des États membres le respect de leurs engagements européens. Présidée actuellement par Jacques Delors, elle est composée de membres choisis par les gouvernements (chaque État membre nomme un ou plusieurs commissaires).

Le Conseil, composé des membres des gouvernements (ministres des Affaires étrangères ou ministres techniques) a vocation de représenter les États. Il détient le pouvoir normatif. Les chefs d'État ou de gouvernement eux-mêmes se réunissent au sein du Conseil européen, sommet dont l'existence a été consacrée par l'*Acte unique européen* puis par le *Protocole de Maastricht*, de façon à donner une impulsion au plus haut niveau politique au dispositif européen au moins deux fois l'an.

Quant au Parlement européen, élu au suffrage universel direct, il contrôle l'action du Conseil, qui lui rend compte de son action. Il est consulté sur tous les projets de la Commission, et peut demander l'ouverture d'une procédure de concertation dès lors que le Conseil souhaite s'écarter de l'avis du Parlement, pour des mesures qui ont une incidence financière notable dans la CEE. Il est enfin l'autorité budgétaire de la Communauté, autorité qu'il exerce conjointement avec le Conseil. Le Parlement européen bénéficiera, si le *Protocole de Maastricht* est ratifié, d'une extension de compétence notable, puisqu'il connaîtra des nouvelles propositions de directives relevant de la majorité qualifiée, par l'entremise

11. Pour une présentation de l'avancée du *Protocole de Maastricht*, voir : *Liaisons sociales*, le 27 décembre 1991, n° 131/91 ; *La semaine sociale LAMY*, n° 580, p. 8 et n° 578, p. 6.

12. La Grande-Bretagne reste soumise aux textes résultant de l'*Acte unique européen*. La délimitation des compétences entre l'article 118-A et le nouvel article 118 sera nécessairement délicate. Voir *Accord conclu entre les États membres de la CEE à l'exception du Royaume-Uni*, reproduit en annexe.

d'une procédure complexe de coopération établie avec le Conseil et la Commission lui conférant un pouvoir d'amendement et de codécision¹³. Dans le domaine de l'unanimité, le Parlement européen sera saisi selon une simple procédure de consultation.

Enfin, le contrôle judiciaire des normes communautaires est effectué par la Cour de justice des communautés européennes (CJCE). Elle assure la légalité des actes des institutions, le respect du Traité et des normes dérivées par les États membres et est garante de l'application uniforme du droit communautaire. Sa jurisprudence est souvent créatrice et novatrice car elle adopte une démarche téléologique qui a pour fonction de traduire les objectifs économiques et sociaux du *Traité de Rome*¹⁴.

2. La nécessité d'articuler l'espace social

L'ouverture des frontières et la création d'un espace économique intégré créent une dynamique nouvelle qui a des répercussions à différents niveaux. Ces dernières peuvent remettre en cause les différents systèmes de protection sociale en vigueur dans les pays de l'espace intégré. Il convient dès lors de s'interroger sur la nécessité d'articuler l'espace social nouvellement créé.

2.1 Les répercussions sociales de l'ouverture des frontières

Les mécanismes d'ouverture des frontières provoquent des modifications, plus ou moins profondes selon les cas, dans le fonctionnement du marché des biens, des services, des capitaux et même dans celui du marché du travail. Éventuellement, le système de protection sociale de certains pays de la zone économique peut être touché.

En effet, l'augmentation du niveau de la concurrence par l'élimination des obstacles à la libre circulation des biens et services à l'intérieur de la zone économique intégrée y crée un risque de dumping social et de déréglementation. Plus l'intégration économique et commerciale est grande, et plus les niveaux de protection sociale des travailleurs divergent, plus le risque est élevé.

Cela provient du fait que les normes sociales en vigueur dans certains pays de la zone économique intégrée sont plus imposantes et plus contrai-

13. Dans le cas d'une opposition entre le Parlement et le Conseil, une procédure de conciliation est instituée, qui exclut alors l'intervention de la Commission.

14. Pour une synthèse récente de la jurisprudence en matière sociale : F. RIZZO, *La jurisprudence sociale de la C.J.C.E.*, Aix-en-Provence, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 1991. Voir aussi la chronique européenne de J. BOULOUIS dans *Droit social* et de P. RODIÈRE dans la *R.T.D.E.*

gnantes que celles qui sont appliquées dans les autres. Dans de telles circonstances, on imagine facilement la tentation des entreprises de s'établir là où les normes sont les moins contraignantes afin de diminuer leurs frais de production. Cette tentation sera d'autant plus grande que la circulation des biens, des services, des capitaux et des personnes est complète dans la zone intégrée. Non seulement y aura-t-il risque de déplacement des établissements et des capitaux vers ces lieux de prédilection patronaux, mais la pression sera forte dans les autres pays pour revoir à la baisse le niveau de protection sociale qui y est assuré¹⁵.

L'existence de ce risque est bien illustré par un cas dont la Cour de justice des communautés européennes a été saisie. Dans cette affaire, un entrepreneur portugais avait temporairement transporté ses travailleurs portugais en France pour y exécuter un contrat qu'il avait obtenu dans le secteur des travaux publics. Même si ce n'est pas l'objet principal de sa décision, la Cour a admis que chaque État membre de la CEE pouvait exiger l'application de ses normes minimales ou conventionnelles à l'endroit des travailleurs qui exécutaient leur prestation à l'intérieur du territoire national à la condition de respecter le principe de l'égalité de traitement¹⁶.

Au sein de la CEE, des arguments de divers ordres ont été avancés pour minimiser la gravité de ce risque. Ainsi, la véritable menace de dumping social ne proviendrait pas des États membres mais plutôt des pays d'Asie du Sud-Est où le coût de la main-d'œuvre est nettement moins élevé. De plus, les coûts d'un haut niveau de protection sociale et de rémunération en vigueur dans certains pays de la Communauté peuvent être compensés par une productivité supérieure¹⁷.

-
15. G. CAIRE, « L'Europe sociale », dans J. BREMOND *et al.* (dir.), *L'Europe de 1993, Espoirs et risques*, 2^e éd., Paris, Hatier, 1990, p. 353 et suiv. ; J. BREMOND, « Que va changer le Grand Marché européen ? », dans J. BREMOND *et al.* (dir.), *op. cit.*, pp. 35 et 36 ; H.G. MOSLEY, « La dimension sociale de l'intégration européenne », *Revue internationale du travail*, vol. 129, n^o 2, 1990, p. 171 et suiv. ; L. TROY, *Convergence in International Unionism Et Cetera: The Case of Canada and The US.*, vol. 3, Kingston, Queen's University of Kingston, Industrial Relations Center, 1991, p. 7. Actuellement, en Europe, la problématique ressurgit avec les ouvertures à l'Est : D. TADDEI, « L'Europe de demain, et la dimension sociale », dans P. HÉRITIER *et al.* (dir.), *Les enjeux de l'Europe sociale*, Paris, La Découverte, 1991, pp. 23-66.
 16. Affaire *Rush Portuguesa* du 27 mars 1990, R.T.D.E. 1990, p. 632, note de P. Rodière ; M.-C. BOUTARD-LABARDE, *JDI*, vol. 2, 1991, p. 471. La Cour était saisie d'une question relative aux conséquences de l'Acte d'adhésion du Portugal à la CEE et aux mesures transitoires concernant l'entrée des travailleurs portugais en France.
 17. Vision optimiste de M. Aubry, *Rapport sur l'Europe sociale*, Paris, La Documentation française, 1988 ; G. GUERY, *La dynamique de l'Europe sociale*, Paris, Dunod, 1991, p. 160 ; H.G. MOSLEY, *loc. cit.*, note 15, 173.

À cet effet, notons cependant que des écarts du coût de travail existent dans la CEE, particulièrement en ce qui concerne la Grèce et le Portugal¹⁸. Même si ces pays présentent un avantage comparatif certain, ils n'entraînent qu'un recours limité à l'heure actuelle à leur main-d'œuvre, car la qualification professionnelle, l'environnement économique et les infrastructures ne sont pas comparables. En d'autres termes, on constate aussi des écarts de productivité. Selon un rapport présenté par le Conseil économique et social¹⁹, l'incitation au dumping social deviendrait forte, voire irrésistible, en l'absence de relation entre le coût de travail et la productivité²⁰. Enfin, la ratification des conventions internationales, notamment celles de l'Organisation internationale du travail (OIT), permet de garantir à l'intérieur de l'espace social des protections minimales. La ratification de ces conventions constitue l'ultime frein à la déréglementation, particulièrement dans les pays peu industrialisés²¹.

Ces arguments, avancés à l'intérieur du débat européen, peuvent facilement être importés dans la discussion au sujet du libre-échange canado-américain. Leur poids est cependant relatif lorsqu'on considère, par exemple, le faible nombre de ratifications des conventions de l'OIT, notamment par les États-Unis, ou encore l'inclusion éventuelle du Mexique dans une zone élargie de libre-échange²².

L'élargissement de l'espace économique peut aussi modifier les cartes du marché du travail : les employeurs, devant l'augmentation de la con-

18. Les gains horaires bruts dans l'industrie sont de 11 écus au Danemark, 9 en République fédérale d'Allemagne, 6 en France et en Italie, 5 en Espagne, 3 en Grèce et 1,75 au Portugal. Voir aussi quant à la diversité des dépenses de sécurité sociale et des modes de financement, H.G. MOSLEY, *loc. cit.*, note 15, 169-171.

19. Rapport présenté par M. Franchon, *J.O. du C.E.S.*, 16 décembre 1991, voir particulièrement Annexe II aux pages 120 et 121.

20. Selon M. FRANCHON, *op. cit.*, note 19, p. 121, la productivité apparente (valeur ajoutée/salaire) et le coût salarial (valeur ajoutée moins les coûts non salariaux) varient en concomitance, sauf si le partage de la valeur ajoutée est très différent d'un pays à l'autre. Dans les pays à « dumping social », on trouverait un partage de la valeur ajoutée très défavorable aux salariés, rapporté à la moyenne de la CEE. Cette approche montre bien une « zone à risques » puisque quatre pays de la CEE ont effectivement une part de coûts salariaux dont la valeur ajoutée est inférieure à la norme des pays développés : CEE (51 p. 100), Japon (55 p. 100), États-Unis (60 p. 100), soit pour la CEE : l'Italie (45 p. 100), l'Espagne (46 p. 100) et le Portugal (45 p. 100) mais surtout la Grèce (39 p. 100).

21. Pour une liste des principales conventions de l'OIT en matière de relations du travail ratifiées par les États membres de la CEE, voir M. FRANCHON, *op. cit.*, note 19, p. 101.

22. Ainsi, au 1^{er} janvier 1991, le Canada avait ratifié 27 conventions internationales du travail, les États-Unis 10 et le Mexique 72. Voir « Tableau des ratifications des conventions internationales du travail », dans CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Résumés des rapports*, 78^e session, Genève, Bureau international du travail, 1991.

currence et l'incertitude de la conjoncture, voudront avoir les coudées franches dans la gestion des ressources humaines. Cette recherche de flexibilité peut amener une plus grande précarité de l'emploi ou des conditions de travail. On pense notamment à la création de postes à temps partiel ou pour une durée déterminée, ou encore à un développement excessif du travail de nuit ou intermittent.

Le risque d'une augmentation des contrats précaires et d'une détérioration des conditions de travail s'accompagne, par l'effet même de l'élargissement du marché, d'une menace d'extension géographique d'un double marché du travail. Les déséquilibres pourraient apparaître tant au niveau sectoriel qu'au niveau régional.

La recherche de flexibilité des entreprises s'inscrit dans un contexte de réorganisation, de restructuration de celles-ci. Un changement dans l'environnement économique comme celui qui est introduit par l'ouverture des frontières amène l'entreprise à s'adapter par différentes stratégies. Celles-ci peuvent varier, en comprenant par exemple une plus grande spécialisation de la production, des fusions, des acquisitions ou des alliances avec d'autres entreprises et, bien sûr, la rationalisation de l'exploitation et de l'effectif²³. De l'implantation de ces stratégies découlent éventuellement des relocalisations d'entreprises et des mouvements de main-d'œuvre qui, avec l'ouverture des frontières, se réalisent dans l'ensemble de la zone économique intégrée.

Dans une autre perspective, l'espace économique élargi peut provoquer l'extension du champ de l'action collective et, plus précisément, de celui de la négociation collective. Des stratégies purement nationales peuvent devenir inadéquates alors que l'industrie s'implante et s'organise à un niveau international.

En Amérique du Nord, la similarité du système de relations du travail et des acteurs sociaux communs²⁴ facilite jusqu'à un certain point l'implantation d'une base élargie de la négociation collective. L'évolution de celle-ci dans le secteur de l'automobile, où les échanges commerciaux entre les

23. ROYAL BANK OF CANADA, « Free Trade Agreement, One-Year Retrospective », *Econoscope*, vol. 13, n^{os} 11 et 12, 1990, p. 7 et suiv.

24. Cette affirmation doit cependant être nuancée, notamment à cause d'une différence marquée dans le taux de syndicalisation entre les deux pays. De façon générale, voir à ce sujet : P. KUMAR, *Industrial Relations in Canada and in the United States: From Uniformity to Divergence*, vol. 2, Kingston, Queen's University at Kingston, Industrial Relations Center, 1991.

États-Unis et le Canada sont particulièrement importants²⁵, en donne un exemple éloquent. Jusqu'au début des années 1980, un système de négociation collective type (*pattern bargaining*) y a régné²⁶.

Au niveau européen, un tel développement est plus difficile à entrevoir, du moins sur une base généralisée. Cela tient aux profondes différences que l'on retrouve entre les pays tant en ce qui a trait aux acteurs sociaux qu'aux systèmes de relations du travail²⁷.

Ainsi, dans la CEE, il n'y a pas d'histoire syndicale au niveau communautaire. Bien que certaines organisations (comme la Confédération générale du travail (CGT)) se soient structurées avec les centrales d'autres pays (l'Italie notamment), les organisations syndicales se caractérisent sur le plan européen par leur grande diversité tant dans l'idéologie que dans leurs structures ou leurs moyens d'action. Les organisations constituées au niveau européen sont donc des groupes artificiels. Ils ne sont formés ni sur la base d'une lutte commune ni sur celles de la fraternité ou de la solidarité mais seulement devant la nécessité de mettre en place un « dialogue social européen²⁸ ».

-
25. En 1965, le *Pacte de l'automobile* instaura une zone de libre-échange entre les deux pays dans ce secteur industriel. Le libre-échange autorisé n'était cependant pas complet puisque le Pacte garantissait une quantité minimale de production aux manufacturiers canadiens. Voir : P. WONNACOTT, *U.S. and Canadian Auto Policies in a Changing World Environment*, Canadian-American Committee, Toronto, C.D. Howe Institute (Canada), 1987, pp. 6-12. Il est à noter que ces garanties, comme l'essentiel du *Pacte de l'automobile* d'ailleurs, demeurent malgré l'Accord de libre-échange conclu en 1987. Voir *Accord de libre-échange*, précité, note 8, art. 1001 et suiv.
26. Voir S. CAMPBELL et M. PEPIN, *Étude sur le « pattern bargaining » ou négociation type dans l'industrie automobile nord-américaine*, monographie n° 18, Montréal, Université de Montréal, École de relations industrielles, 1988. Ce système se désagrégea dans les années 1980 alors que les branches américaines et canadiennes du Syndicat des travailleurs unis de l'automobile adoptèrent des positions divergentes par rapport aux demandes de concession présentées par les employeurs. Cette divergence fut consommée par la séparation complète des deux branches syndicales en 1986. Voir G. PERUSEK, « The U.S. — Canada Split in the United Automobile Workers », dans *Proceedings of the Forty-First Annual Meeting*, Madison (WI), Industrial Relations Research Association Series, 1989, pp. 272-278 ; J. HOLMES et P. KUMAR, *Divergent Paths : Restructuring Industrial Relations in the North American Automobile Industry*, vol. 4, Kingston, Queen's University of Kingston, Industrial Relations Center, 1991.
27. J. GOETSCHY, « La construction de l'Europe des relations professionnelles — Mécanismes de régulation sociale et acteurs collectifs européens », *Revue française des affaires sociales*, n° 1, 1990, p. 107.
28. Le dialogue social a été officialisé par l'*Acte unique européen* qui a ajouté l'article 118 B au *Traité de Rome* qui se lit comme suit : « La Commission s'efforce de développer le dialogue entre partenaires sociaux au niveau européen, pouvant déboucher, si ces derniers l'estiment souhaitable, sur des relations conventionnelles. » À ce sujet, voir : J. GRAHL et P. TEAGUE, « European Level Collective Bargaining », *Relations industriel-*

Du côté des employeurs, l'Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe (UNICE) regroupe les organisations patronales nationales. Les organisations anglaises et hollandaises, très sensibles aux intérêts des multinationales, sont souvent en opposition avec les organisations françaises, belges ou allemandes. L'existence de positions partisans au sein de l'UNICE a constitué un frein au développement du dialogue social. Une étape décisive a cependant été franchie par l'accord signé le 31 octobre 1991 entre les principaux acteurs européens (l'UNICE, le Centre européen des entreprises publiques et la Confédération européenne des syndicats) : il montre leur volonté commune de négocier la création des normes européennes et d'être associés à la mise en œuvre dans les États des directives adoptées par le Conseil européen. Cet accord, entériné par le *Protocole de Maastricht*, donnera un essor à la négociation sectorielle mais aussi à la négociation de questions générales, comme l'aménagement du temps de travail.

2.2 La nécessité d'articuler ou de réguler l'espace social

Diverses considérations peuvent être avancées pour justifier la nécessité d'articuler ou de réguler l'espace social qui correspond à la zone économique créée par l'ouverture des frontières. Avant de les présenter, rappelons que cet espace social existe dès la création du marché économique intégré. Cependant, sans intervention, il ne sera formé que des différentes normes sociales en vigueur dans chacun des États adhérents, normes qui continueront de ne s'appliquer qu'à l'intérieur du territoire national d'où elles proviennent. Selon le degré de diversité des systèmes sociaux en place, l'espace économique intégré risque d'être soumis à des normes à caractère social hétéroclites, disparates et qui favorisent des distorsions dans les conditions de la concurrence. De plus, pour les motifs énoncés précédemment, les normes de protection sociale des différents pays membres risquent d'évoluer en direction du plus petit dénominateur social commun. À long terme, il pourrait en résulter un espace social plus cohérent mais construit au détriment des travailleurs.

La prévention de ce risque de dumping social et d'évolution à la baisse des normes à caractère social constitue une première considération mili-

les, vol. 46, n° 1, 1991, pp. 46-74. E. VOGEL-POLSKY et J. VOGEL, *L'Europe sociale 1993 : illusion, alibi ou réalité ?*, Bruxelles, Université de Bruxelles, 1991, p. 43 et suiv. Pour un bilan et une description du dialogue social dans le cadre des rencontres de Val-Duchesse, voir : M. FRANCHON, *op. cit.*, note 19, pp. 48 et 49 (axes peu nombreux jusqu'en 1988, puis deux axes essentiels depuis 1989, la formation et l'éducation et les perspectives du marché du travail). Sur les « attermoissements de Val-Duchesse », voir : J. ION, « Vers quelles formes de négociation collective ? », dans P. HÉRITIER *et al.* (dir.), *op. cit.*, note 15, pp. 67-99, et particulièrement p. 82 et suiv.

tant en faveur de la construction articulée et dirigée de l'espace social²⁹. Cette considération devient d'autant plus pressante que la différence dans le niveau de protection sociale offert par le système en place dans chaque État est importante.

De plus, la forme d'intégration économique choisie peut en soi rendre plus nécessaire l'articulation de l'espace social. En effet, on pourrait avancer que plus l'intégration économique est poussée, plus le risque de dumping social est grand et plus la nécessité d'articulation ou de réglementation de l'espace social s'impose.

L'autre risque social évoqué plus haut, celui de la détérioration des conditions de travail et de la précarisation de l'emploi, intervient dans le même sens que celui du dumping social au regard de la nécessité d'articuler l'espace social. Cette nécessité devient évidemment plus pressante si l'intégration économique s'inscrit dans un cadre de crise ou de conjoncture économique difficile. En outre, il ne faut pas oublier que souvent les orientations économiques des pays les plus industrialisés sont tournées vers la spécialisation et la production de haute technologie. La main-d'œuvre doit répondre par son haut degré de qualification aux besoins des entreprises. Or, le personnel qualifié, pour être performant, doit être fidélisé notamment par un régime et des conditions de travail avantageux. La précarisation de l'emploi et le dumping social résultant du jeu de la diversité des normes sociales dans les États membres du même espace économique peuvent donc avoir des effets économiques pervers.

En Europe, le débat sur l'opportunité d'une réglementation sociale communautaire a eu dès l'origine deux courants : le premier, d'essence libérale, considérait que l'équilibre serait réalisé par les mécanismes

29. Pour un rappel des théories économiques à la base de la politique sociale devant régner dans un contexte d'intégration économique internationale, voir : G. CAIRE et J. GOETSCHY, « 1992 and the Social Dimension : European Rule-Making in Progress ? », conférence présentée au 3^e Congrès régional européen de l'International Industrial Relations Association, tenu à Bari et Naples, Italie, du 23 au 26 septembre 1991 (non publiée). Par ailleurs, soulignons que la notion d'espace social a été puisée dans les débats sur l'intégration européenne. Or, les auteurs E. VOGEL-POLSKY et J. VOGEL, *op. cit.*, note 28, soulignent à juste titre dans leur ouvrage que la terminologie évolutive employée dans le vocabulaire européen (« espace social, socle, plate-forme, modèle » (p. 13)) ne correspond pas à des concepts nets. Selon eux, on peut retenir le concept d'intégration multidimensionnelle, représentant une construction parallèle et simultanée de l'Europe dans toutes ses dimensions, le concept de cohésion économique et social et de dialogue social, le concept de modèle social européen et, enfin, celui de flexibilité (p. 15). Il est important de souligner ici que toutes ces approches, si fluctuantes aient-elles été, font référence à la nécessité d'articuler cet espace européen intégré.

mêmes du marché, qui se fonderaient sur les divergences des États membres. Le second, qui a drainé lentement de 1980 à 1991 11 des 12 États membres, postulait que l'Europe devait se faire avec les travailleurs et que seule la réalisation d'un grand marché du travail, articulé autour des mêmes valeurs, permettrait le progrès économique. Le postulat fondamental est que la compétitivité économique doit s'appuyer sur la compétence des travailleurs. Cette logique s'est finalement imposée puisqu'à Maastricht, les États membres ont choisi de se donner des outils plus performants pour créer une zone normative uniforme, permettant de lutter efficacement contre les effets sociaux pervers du Marché unique, tout en respectant les modèles de relations du travail divergents des pays de la CEE.

Dans une autre perspective, la nécessité de réglementation ou d'articulation de l'espace social peut aussi découler des nouvelles pratiques adoptées par les acteurs sociaux à l'intérieur de l'espace économique élargi. Par exemple, la relocalisation et la restructuration des entreprises, le déplacement de la main-d'œuvre ou encore l'émergence de la négociation collective à un niveau transnational peuvent exiger la création de normes sociales à vocation communautaire. En d'autres termes, à des phénomènes communautaires, c'est-à-dire provoqués par l'intégration économique et qui se manifestent au sein du marché intégré, doivent correspondre des règles communautaires.

Jusqu'à maintenant, nous avons expliqué la nécessité d'articuler l'espace social à partir des changements survenus dans l'environnement économique. Cette nécessité découlerait de la volonté d'éviter les effets sociaux pervers de l'intégration économique. Mais elle peut aussi être perçue sous un tout autre angle : l'articulation ou la réglementation de l'espace social peut s'avérer une condition essentielle à la réalisation de l'intégration économique envisagée.

Ainsi, si l'on vise la libre concurrence à l'intérieur de la zone économique intégrée, une réglementation sociale communautaire peut fort bien être nécessaire pour l'assurer. En effet, certains partenaires pourraient, par l'intermédiaire de leurs normes sociales nationales (par exemple, par des subventions ou des exemptions), influencer sur la capacité concurrentielle de leurs entreprises nationales et, de ce fait, modifier les conditions de la concurrence à l'intérieur de la zone³⁰. Dans ce sens, l'harmonisation des régimes de protection et de normes sociales peut se

30. Il est acquis dans la CEE, à titre de valeur commune, que « le dumping social ne peut être le ressort de la compétitivité » : P. HÉRITIER, « Quelle ambition pour l'Europe », dans P. HÉRITIER *et al.* (dir.), *op. cit.*, note 15, p. 13.

révéler essentielle non seulement pour prévenir le dumping social mais aussi pour favoriser la libre concurrence et l'efficacité économique³¹.

De même, la reconnaissance de la liberté de circulation des personnes à l'intérieur de la zone économique appelle inéluctablement une réglementation sociale communautaire. Celle-ci doit d'abord préciser le statut juridique de la personne migrante, notamment celle du travailleur. De plus, ce n'est que par l'harmonisation des régimes sociaux et, surtout, par la protection des acquis sociaux des travailleurs en cas de migration que pourra se concrétiser la mobilité des personnes recherchée par l'intégration économique.

2.3 Les modes d'articulation ou de réglementation de l'espace social

Une fois admise la nécessité d'articuler ou de réguler l'espace social, il reste à considérer les différentes façons de le faire. Essentiellement, deux voies d'action s'offrent dans cette perspective. La première consiste à laisser aux partenaires sociaux communautaires le soin de déterminer le contenu social correspondant à la zone économique intégrée. Elle n'implique pas nécessairement d'intervention étatique directe. L'autre confie plutôt cette tâche à des instances supranationales ou communautaires qui ont à administrer ou à adopter des normes communautaires à caractère social³². Il est à noter qu'une approche n'exclut pas l'autre, comme le démontre d'ailleurs l'expérience européenne. Au contraire, c'est peut-être la combinaison des deux méthodes qui offre les meilleures garanties d'un développement cohérent et adéquat de l'espace social³³.

Confier l'élaboration du contenu de l'espace social aux partenaires sociaux en présence dans l'espace économique intégré ne peut se faire que lorsque certaines conditions de base sont satisfaites. Cela suppose d'abord l'existence d'un modèle unique ou similaire de relations du travail. Concrètement, les règles encadrant la représentation du personnel dans l'entreprise, la négociation collective et la convention doivent être convergentes. De plus, les acteurs sociaux, patronaux comme syndicaux, doivent

31. Ainsi, les divergences de réglementation juridique, notamment en matière d'aménagement du temps de travail, sont de nature à créer des distorsions de concurrence qui, loin de contribuer à une meilleure efficacité économique, éloignent de la recherche « d'un optimum économique collectif » : voir RAPPORT DE LA MISSION DOMINIQUE TADDEI, « TEMPS DE TRAVAIL, EMPLOI ET CAPACITÉS DE PRODUCTION », *Europe sociale*, suppl. 4, 1991, p. 151.

32. Deux approches passablement similaires sont décrites par H. SMIT, « The Relevance of the EEC Experience to Additional Prospective Sectoral Integration Between Canada and the United States », (1985) 10 *Can.- U.S.L.J.* 53, 57 et suiv.

33. C'est par exemple l'opinion exprimée par E. VOGEL-POLSKY, « Quel futur pour l'Europe sociale après le sommet de Strasbourg ? », (1990) 2 *Droit social*, 219, 225-226.

être les mêmes ou, à tout le moins, partager les mêmes valeurs et poursuivre les mêmes objectifs dans le domaine des relations du travail.

La zone de libre-échange mise en place dans le secteur de l'automobile nord-américaine fournit le plus parfait exemple d'un espace social construit principalement par les acteurs sociaux. Nous disions plus haut que cette zone de libre-échange fut créée par le *Pacte de l'automobile* conclu en 1965 entre le Canada et les États-Unis³⁴. Les conditions de travail en vigueur dans cette zone économique intégrée furent déterminées principalement par un système de négociation collective type (*pattern bargaining*)³⁵.

Il faut mentionner que l'élaboration de cet espace social est survenue dans des conditions exceptionnelles. Le système de négociation collective en place de part et d'autre de la frontière était le même. Les acteurs sociaux en jeu étaient aussi les mêmes : les trois mêmes employeurs principaux établis dans les deux pays, et un syndicat unique, les Travailleurs unis de l'automobile, avec des sections locales distinctes dans chacun des deux territoires nationaux.

D'ailleurs, le système de négociation type qui a longtemps prévalu dans l'industrie de l'automobile nord-américaine n'est pas une conséquence du *Pacte de l'automobile* de 1965. L'intensité du commerce canado-américain dans ce secteur, de même que l'identité des acteurs sociaux de part et d'autre de la frontière l'ont fait naître bien avant. Il a existé de 1950 à 1979 et s'est estompé dans les années 1980 à cause de divergences sur les stratégies de négociation qui divisèrent les acteurs syndicaux canadiens et américains³⁶. Il n'en demeure pas moins que l'espace social correspondant à l'espace économique et commercial, créé par le *Pacte de l'automobile*, fut bâti par le jeu de la négociation des acteurs sociaux.

Rappelons aussi que l'*Acte unique européen* fait du dialogue social européen un outil du développement de l'Europe sociale. Mais cette dimension a surtout été reconnue par le *Protocole de Maastricht*, qui formalise la possibilité de créer des « conventions collectives européennes » sur tous les sujets. Les accords feront l'objet d'une application dans chaque État membre selon sa procédure propre et pourront être repris dans une

34. *Supra*, note 25.

35. Dion définit le concept comme suit : « Le *pattern bargaining* ou négociation type est une négociation poursuivie avec une entreprise importante jusqu'à la conclusion d'un accord dans l'intention avérée d'en obtenir des avantages que le syndicat pourra ensuite faire accepter plus facilement par l'ensemble des employeurs dans la même industrie. » Voir G. DION, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2^e éd., Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1986, p. 313.

36. Voir G. PERUSET, *op. cit.*, note 26 ; J. HOLWES et P. KUWAR, *op. cit.*, note 26 et particulièrement S. CAMPBELL et M. PEPIN, *op. cit.*, note 26, pp. 65, 106-123.

directive par une décision du Conseil (adoptée ou à la majorité qualifiée ou à l'unanimité, selon leur objet)³⁷.

L'autre mode de développement d'un espace social mène à confier l'élaboration du contenu à une instance supranationale. Cette option pré-suppose l'existence d'un cadre institutionnel communautaire ayant une fonction normative propre. Elle pré-suppose aussi que le droit communautaire ait préséance sur les droits nationaux. De plus, le développement des normes sociales communautaires sera possible, ou à tout le moins facilité, par l'adhésion de tous les pays intéressés à des valeurs sociales semblables.

Plusieurs questions se dessinent derrière cette option. Elles portent principalement sur les modalités de définition et le contenu des normes sociales communautaires. D'un point de vue procédural, quel rôle doit jouer à cet égard le traité international constitutif de l'espace économique élargi ? Doit-il définir directement le contenu de l'espace social ou plutôt se limiter à en esquisser les grands principes ? Dans le second cas, il faut alors définir la compétence des organismes communautaires en matière sociale. De plus, les normes sociales communautaires seront-elles adoptées à l'unanimité des représentants nationaux rassemblés dans l'instance communautaire ou plutôt à la majorité simple ou, de façon plus réaliste, qualifiée ?

Le point de vue de la substance pose des problèmes tout aussi épineux. Ainsi, doit-on rechercher l'universalité des normes sociales communautaires ou envisager l'espace social comme le résultat de l'harmonisation des différents régimes nationaux pour atteindre des objectifs communs ? C'est tout le dilemme uniformisation-harmonisation ou universalité-subsidiarité³⁸. Par ailleurs, quelle part doit-on laisser à la négociation entre les partenaires sociaux dans la détermination des normes sociales ? C'est le choix ou la pondération entre la centralisation et la décentralisation³⁹.

Enfin, la question de l'administration des normes sociales doit aussi être posée. Une instance communautaire a-t-elle la compétence pour véri-

37. L'Acte unique européen de 1986 avait intégré l'article 118 B dans le *Traité de Rome*. Le *Protocole de Maastricht* donne une nouvelle dimension au dialogue social par les articles 118 A et 118 B nouveaux qu'il propose. Voir *Principales dispositions en matière sociale du Traité de Rome* et l'*Accord conclu entre les États membres de la CEE à l'exception du Royaume-Uni*, reproduits en annexe.

38. V. CONSTANTINESCO, « Le principe de subsidiarité : un passage obligé vers l'union européenne ? », dans C. DEBBASCH (dir.), *op. cit.*, note 5, pp. 35-45 ; E. VOGEL-POLSKY et J. VOGEL, *op. cit.*, note 28, p. 35. Le *Protocole de Maastricht* a repris le principe de subsidiarité, en donnant une définition du concept.

39. Le débat sur ces questions qui se déroule actuellement dans le cadre européen est bien présenté dans J. GOETSCHY, *loc. cit.*, note 27, 107 et suiv.

fier l'application des normes communautaires dans chaque pays membre ? Au contraire, doit-on laisser l'administration des normes communautaires au soin de chacun des États à l'intérieur de son propre territoire ? Par ailleurs, quel que soit le modèle de réglementation retenu, négociation ou intervention supranationale directe, le développement de la dimension sociale liée à l'espace économique sera facilité par le partage de valeurs communes par les États membres. Sans un tel socle de valeurs fondamentales partagées, à l'égard du statut du travailleur et de sa place dans l'entreprise, par exemple, on voit difficilement comment des partenaires sociaux, par le jeu de la négociation ou des instances supranationales, fonctionnant souvent à l'unanimité de leurs membres, parviendraient à uniformiser ou à harmoniser les systèmes de relations du travail et de protection sociale des différents pays membres.

Nous avons présenté d'une façon théorique dans la deuxième section les conséquences sociales qui peuvent découler de l'ouverture des frontières, les raisons justifiant l'articulation et la réglementation de l'espace social ainsi créé, de même que les modes permettant d'y parvenir. À cet égard, les expériences nord-américaine et européenne sont très différentes. Leur étude permettra d'illustrer concrètement les différentes solutions présentées plus haut. Nous aborderons d'abord l'analyse de l'expérience communautaire européenne.

3. La dimension sociale de la Communauté économique européenne

Dans la Communauté économique européenne, un choix institutionnel a été opéré dès la signature du *Traité de Rome* pour intégrer la dimension sociale dans la mise en place d'un marché intérieur.

Nous verrons dans un premier temps les dispositions que contiennent le *Traité de Rome* et l'*Acte unique européen* en matière sociale. Par la suite, nous ferons un bref survol des réalisations que ces dispositions ont permises. Enfin, nous présenterons quelques observations relativement au développement de l'Europe sociale.

3.1 Les dispositions des traités à la base de l'Europe sociale

Outre les articles 48 à 51 qui instituent le principe de la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté, les dispositions du *Traité de Rome* reproduites en annexe forment le « germe social » de la CEE⁴⁰.

Malgré une préoccupation affirmée de la dimension sociale de la CEE qui apparaît à la lecture de ces dispositions, il n'en demeure pas moins que les instances communautaires n'obtiennent que très peu de compétences

40. G. GUERY, *op. cit.*, note 17, p. 56.

en cette matière. La construction de l'Europe sociale, fondée sur le principe de la subsidiarité, suppose le respect des diversités nationales, et donc des politiques nationales des pays de la CEE : l'abandon de souveraineté n'est justifié que dans le cadre des nécessités de réalisation du Grand Marché intérieur, nécessités qui sont plus fortes à l'heure actuelle.

À la fin de 1991, l'adoption du *Protocole de Maastricht* a montré que le Conseil européen était persuadé que l'efficacité économique au sein de la CEE supposait une mobilisation des ressources humaines, exigeant que les travailleurs, quel que soit leur pays d'appartenance ou d'emploi, puissent exprimer leur savoir-faire et leurs capacités créatrices grâce éventuellement à une mobilité européenne⁴¹.

Cette dimension sociale, quoiqu'elle existe, est restée le « parent pauvre » de la CEE jusqu'à une époque récente : même dans l'*Acte unique européen*, pierre angulaire de la réalisation du Grand Marché intérieur européen, les dispositions d'ordre social sont minoritaires. En fait, elles ne visent qu'à faciliter l'adoption par le Conseil des ministres des directives concernant « l'amélioration, notamment du milieu du travail, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs ». L'adoption de ces normes relève maintenant de la règle du vote à la majorité qualifiée (article 118 A du *Traité de Rome*, tel qu'il a été ajouté par l'*Acte unique européen*). Le *Protocole de Maastricht* étend le domaine de la majorité qualifiée aux conditions de travail, à l'information et à la consultation des travailleurs de même qu'à l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail (article 118, tel qu'il a été modifié par le *Protocole de Maastricht*).

L'adoption des normes relatives aux autres domaines du droit du travail, autant individuel que collectif, demeure soumise à l'exigence de l'unanimité. En effet, le nouvel article 118-3 prévoit qu'après consultation du Parlement européen et du Comité économique et social, le vote à l'unanimité sera requis pour les matières relevant de la sécurité sociale, de la résiliation du contrat de travail, de la représentation collective des intérêts des salariés et des conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers dans la CEE.

Enfin, alors que l'*Acte unique européen* ne donnait qu'un coup d'accélérateur limité aux négociations des partenaires sociaux, l'objectif du *Protocole de Maastricht* est de renforcer la consultation des partenaires sociaux pour l'élaboration des normes communautaires et également de mettre en place des relations conventionnelles et des accords (article 118-B). Il est alors prévu que les accords conclus au niveau commu-

41. P. HÉRITIER, *loc. cit.*, note 30, 16 et 17.

nautaire pourront être appliqués soit selon les règles propres à chaque État, soit, dans les matières qui relèvent de la compétence subsidiaire de la Communauté, à partir d'une décision du Conseil (article 118 B-2).

3.2 Les réalisations de la Communauté économique européenne en matière sociale

Nous présenterons ici de façon succincte les principales réalisations que les dispositions précédemment décrites du *Traité de Rome* et de l'*Acte unique européen* ont permises⁴².

La libre circulation des travailleurs et de leur famille au sein de la CEE est maintenant effective, grâce aux nombreuses normes directes et dérivées mises en place au niveau communautaire⁴³. Ce principe implique « le droit de se *déplacer* sur le territoire de tous les États membres, d'y *séjourner* afin d'y exercer un emploi et d'y *demeurer* après y avoir occupé un emploi⁴⁴ ». L'article 7 du *Traité de Rome* facilite l'exercice de ces droits en garantissant l'égalité de traitement entre ressortissants nationaux et communautaires partout dans la CEE. Mentionnons aussi le règlement n° 1478-71 adopté en vertu de l'article 51 du *Traité* qui assure l'accès à la sécurité sociale au travailleur migrant.

L'absence de politique communautaire au sujet de l'équivalence de la qualification professionnelle constitue toujours un frein important à la libre circulation des travailleurs. Une telle politique fait actuellement l'objet d'une laborieuse et complexe élaboration et sera éventuellement soumise à la négociation professionnelle⁴⁵.

42. Pour une étude détaillée du droit social communautaire européen, voir : N. CATALA et R. BONNET, *Droit social européen*, Paris, Litec, 1991 ; G. LYON-CAEN et A. LYON-CAEN, *Droit social international et européen*, 7^e éd., Paris, Précis Dalloz, 1991 ; voir aussi : numéro spécial, *Droit social communautaire, Action juridique*, CFDT, n° 88, 1991. Pour une analyse des fondements de l'intégration juridique, voir E. VOGEL-POLSKY et J. VOGEL, *op. cit.*, note 28, pp. 99-121.

43. Voir G. CAIRE, *op. cit.*, note 15, p. 336 ; M.-A. MOREAU-BOURLÈS, « L'élargissement de l'espace social, l'exemple européen », *Relations industrielles*, vol. 46, n° 1, 1991, pp. 75-89. Les normes directes sont celles qui ont été créées par le *Traité de Rome*. Il s'agit ici des articles 48 et 49 qui établissent le principe de la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la CEE. Quant aux normes dérivées, ce sont celles qui ont été adoptées par les instances communautaires en application du *Traité*. En matière sociale, elles sont de deux ordres : le règlement, qui s'applique directement dans le droit de chaque État, et la directive, qui s'intègre dans le droit interne par l'intermédiaire d'une norme propre à chaque État dans un délai déterminé ; par ailleurs, la décision judiciaire de la Cour de justice des communautés européennes s'impose aux parties visées. Plusieurs règlements et directives ont précisé le contenu du droit à la libre circulation des travailleurs. Voir notamment G. LYON-CAEN et A. LYON-CAEN, *op. cit.*, note 42, pp. 179-238.

44. G. LYON-CAEN et A. LYON-CAEN, *op. cit.*, note 42, p. 179.

45. M.-A. MOREAU-BOURLÈS, *loc. cit.*, note 43, 77 et 78 ; G. GUERY, *op. cit.*, note 17, p. 118.

En ce qui concerne le statut social des travailleurs européens et les rapports de travail, les réalisations communautaires sont beaucoup plus minces. Le *Traité de Rome* favorisait l'harmonisation des systèmes juridiques plutôt que l'uniformisation⁴⁶. Force est de constater qu'aujourd'hui encore le droit applicable en la matière provient pour sa très grande part des législations étatiques. Les seules règles qui proviennent du niveau communautaire touchent principalement les points suivants :

- l'égalité de traitement entre hommes et femmes ;
- la procédure minimale en matière de licenciements collectifs ;
- le transfert du contrat de travail en cas de cession ou de fusion d'entreprise ;
- la protection des créances découlant du contrat de travail en cas d'insolvabilité de l'entreprise⁴⁷.

Ces règles communautaires, provenant de règlements ou de directives adoptés par le Conseil des ministres, ne permettent pas, à elles seules, de créer l'idée d'une Europe sociale.

Depuis l'entrée en vigueur de l'*Acte unique européen*, en 1987, il y a une recrudescence du mouvement normatif au niveau communautaire. Il vise, d'une part, la santé et la sécurité du travail et, d'autre part, la définition d'un socle de normes minimales du travail.

L'hygiène, la santé et la sécurité du travail avaient déjà été l'objet de plusieurs directives avant l'avènement de l'*Acte unique européen*. Elles visaient surtout l'harmonisation des règles techniques au sujet de l'équipement et des substances dangereux. L'*Acte unique européen* leur a donné un nouvel essor grâce à l'article 118 A qui accorde au Conseil des ministres la compétence d'adopter des directives en la matière à la majorité qualifiée. À la suite de celui-ci, une directive-cadre a été adoptée en 1989 pour tracer les principes généraux concernant les obligations des employeurs et celles des travailleurs, la formation des travailleurs, la consultation et la participation des représentants spécialisés, l'information sur les risques, les mesures de premier recours, etc. Plusieurs autres directives techniques ont aussi été adoptées subséquemment, qui cherchent à uniformiser les condi-

46. Voir le *Traité de Rome*, précité, note 6, art. 117, reproduit en annexe et art. 100 (qui donne la compétence au Conseil des ministres pour adopter les directives nécessaires « pour le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres qui ont une incidence directe sur l'établissement ou le fonctionnement du marché commun »).

47. G. LYON-CAEN et A. LYON-CAEN, *op. cit.*, note 42, pp. 263-283.

tions de sécurité des travailleurs dans la Communauté, en égalisant les conditions de la concurrence autour d'un haut niveau de protection⁴⁸.

L'adoption d'un socle minimal de normes sociales communautaires a rencontré une opposition beaucoup plus vive. L'idée première était de reconnaître et de garantir un certain nombre de droits fondamentaux des travailleurs au niveau européen, et ce afin d'éviter ou de limiter des phénomènes comme la déréglementation et le dumping social⁴⁹. Le projet s'est soldé par l'adoption au Conseil européen de Strasbourg en décembre 1989 d'une *Charte des droits sociaux fondamentaux* sous forme de déclaration solennelle à laquelle ont adhéré 11 des 12 chefs d'État ou de gouvernement membre. Cette déclaration n'a aucune valeur contraignante car la Grande-Bretagne a refusé d'y souscrire. En ce sens, elle a représenté un certain échec dans la construction de l'Europe sociale⁵⁰.

Cette déclaration a malgré tout une importance notable puisqu'elle représente une adhésion de tous les pays (sauf un) à des valeurs communes et un engagement de ceux-ci à traduire concrètement ces principes dans leur ordre juridique interne⁵¹. La Commission s'est chargée dans un programme d'action d'en concrétiser les effets avant la fin de 1992⁵². Malgré les retards pris en 1991 sur ce programme, des propositions de directives ont été élaborées notamment sur le travail atypique, la création d'un comité de groupe européen dans les entreprises de dimension communautaire, la conclusion du contrat de travail et, bien sûr, en matière de santé et de sécurité du travail. L'adoption de principes communs officialisés par la Charte a en outre été le préalable à l'accord de Maastricht.

48. *Id.*, pp. 284-288 ; M.-A. MOREAU-BOURLÈS, *loc. cit.*, note 43, 79 et 80. Depuis 1989, sur les directives particulières (mesures minimales de sécurité, utilisation de l'équipement de travail, de protection individuelle, manutentions manuelles de charges comportant des risques de blessures dorso-lombaires, écrans de visualisation, protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition des agents biologiques, protection des travailleurs vétérinaires), voir : R. BLANPAIN et J.-C. JAVILLIER, 1992, Paris, LGDJ, 1992, p. 165.

49. G. GUERY, *op. cit.*, note 17, p. 158 et suiv. ; G. LYON-CAEN et A. LYON-CAEN, *op. cit.*, note 42, pp. 174 et 175.

50. Voir E. VOGEL-POLSKY, *loc. cit.*, note 33, 219.

51. M.-A. MOREAU-BOURLÈS, *loc. cit.*, note 43, 81 et 82. Janine Goetschy avance même l'hypothèse qu'une déclaration présente plus d'avantages, grâce à sa flexibilité de mise en œuvre, qu'une charte sociale contraignante qui aurait constitué « un enfermement légal prématuré ». Voir J. GOETSCHY, *loc. cit.*, note 39, 102 et 113 et RAPPORT DE LA MISSION DOMINIQUE TADDEI, *loc. cit.*, note 31, 167, qui considère que la Charte sociale a une « force symbolique considérable ». Par ailleurs, la Grande-Bretagne, malgré sa position de principe, devra tenir compte de cette évolution européenne et s'aligner le jour où ces principes deviendront contraignants. Voir LORD WEDDERBURN OF CHARLTON, « The Social Charter in British Labour Law and Labour Courts », (1991) 54 *Mod. L. Rev.* 1.

52. Sur le programme d'action communautaire de mise en œuvre de la Charte, voir G. GUERY, *op. cit.*, note 17, pp. 164-191.

Enfin, le dialogue social, officialisé par l'article 118 B du *Traité de Rome*, n'a pas produit de résultats importants jusqu'à maintenant. Seuls quelques avis communs, découlant du Dialogue de Val-Duchesse, sans valeur juridique contraignante sont nés des rencontres des partenaires sociaux sur le plan communautaire⁵³. Soulignons toutefois que les partenaires sociaux européens se sont entendus en octobre 1991 pour demander au Conseil des ministres une modification de la procédure normative de façon à ce qu'ils soient consultés systématiquement sur les projets de la Commission et associés à la mise en œuvre des directives dans les divers ordres juridiques. Cette requête a été intégrée dans le *Protocole de Maastricht*⁵⁴. Quant aux conventions collectives européennes de nature purement professionnelle, elles demeurent très rares pour l'instant. La diversité des mécanismes juridiques nationaux, la pratique souvent divergente de la négociation collective d'un pays à l'autre et, jusqu'à un certain point, le désintéressement des parties elles-mêmes constituent des obstacles importants à son développement⁵⁵.

3.3 Quelques observations sur les principes à la base de l'Europe sociale

Dès l'origine du Marché commun européen, il était affirmé que le progrès social devait être le corollaire du progrès économique. De telles déclarations se retrouvent tant dans le préambule du *Traité de Rome* que dans celui de l'*Acte unique européen* de 1986. Concrètement cependant, l'Europe sociale demeure à réaliser puisque les textes fondateurs se limitent à énoncer quelques principes fort généraux⁵⁶.

Les accomplissements dans ce domaine sont le fruit des instances communautaires qui, au fil du temps, ont développé leur rôle en matière sociale. Non seulement la Commission a-t-elle pour fonction d'élaborer et de proposer pour adoption au Conseil des ministres les normes dérivées, mais la Cour de justice des communautés européennes a pour mission d'en assurer l'application uniforme. Cette dernière adopte toujours un raisonnement téléologique et n'hésite pas à forger des concepts communautaires, parfaitement autonomes des droits internes.

La stratégie européenne a été jusqu'à maintenant de confier aux instances supranationales communautaires la mission d'élaborer la dimen-

53. Voir G. LYON-CAEN et A. LYON-CAEN, *op. cit.*, note 42, pp. 299 et 300 ; J. GRAHL et P. TEAGUE, *loc. cit.*, note 28, 61 ; J. ION, *loc. cit.*, note 28, 69 et suiv.

54. *Supra*, note 37.

55. G. LYON-CAEN et A. LYON-CAEN, *op. cit.*, note 42, pp. 303-305. Voir aussi M.-A. MOREAU-BOURLÈS, *loc. cit.*, note 43, 84 et 85.

56. Voir *Principales dispositions en matière sociale du Traité de Rome* et l'*Accord conclu entre les États membres de la CEE à l'exception du Royaume-Uni*, reproduits en annexe.

sion sociale de la CEE. Ainsi a pu se développer un corps très important de normes et de concepts en matière de libre circulation des travailleurs, garantissant les conditions d'une réelle mobilité à l'intérieur de la CEE, dont la coordination des régimes de sécurité sociale.

Par ailleurs, l'adoption de directives en matière d'égalité de traitement entre les travailleurs masculins et féminins, de transfert d'entreprise, de licenciement économique ou d'insolvabilité de l'employeur a exigé la mise en place d'un suivi. Les pays membres de la CEE sont soumis à la surveillance de la Commission qui veille à la mise en œuvre par les États membres des normes instaurées par les directives. Ainsi, pour ne prendre que l'exemple français, à trois reprises la France a été condamnée, dans des actions en manquement, en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes⁵⁷. En dernier lieu, la Cour de justice a déclaré contraire aux principes communautaires d'égalité l'interdiction dans les emplois de nature industrielle du travail de nuit des femmes⁵⁸.

Le dernier mouvement, plus récent, d'harmonisation des règles en matière d'hygiène et de sécurité du travail trouve toute son ampleur grâce aux facilités institutionnelles instaurées par l'*Acte unique européen*. Pour rendre pleinement efficaces ces dispositions, il faudrait cependant renforcer le processus communautaire de contrôle de l'efficacité de la transcription des mesures de sécurité : actuellement, l'administration de chaque pays est chargée de ces contrôles, en l'absence d'organe communautaire, les rendant de ce fait d'une efficacité extrêmement variable.

Dans un autre ordre d'idée, l'émergence d'une dimension sociale communautaire, fruit de la volonté de 11 pays de la CEE d'harmoniser les politiques sociales, trouve sa ligne directrice dans le principe de la subsidiarité. Tous les pays s'accordent autour des textes du *Traité de Rome* et de l'*Acte unique européen* pour admettre que la recherche d'un progrès économique dans l'égalisation ne peut se réaliser que si des normes uniformes sont adoptées. Cependant, l'uniformisation des normes du travail ne doit intervenir que dans les limites exigées par la réalisation du Grand Marché intérieur.

L'intervention communautaire doit toujours être subsidiaire par rapport à l'autonomie des politiques sociales nationales. On ne doit recourir à

57. H. MASSE-DESSEN et M.-T. LANQUETIN, « Les droits particuliers pour les femmes dans les conventions collectives », (1989) *Droit social* 551 ; M.-A. MOREAU-BOURLÈS, « La jurisprudence européenne en matière d'égalité de traitement entre les travailleurs masculins et féminins », (1989) *Droit social* 541.

58. J.G. HUGLO, « Cour de justice des communautés européennes », D. 1991, Jur. 443 ; M.-A. MOREAU, « Travail de nuit des femmes, observations sur l'arrêt de la CJCE du 25 juillet 1991 », (1992) *Droit social* 174.

l'uniformisation que lorsqu'elle est rendue indispensable soit parce qu'elle est la seule approche possible (par exemple en matière de mobilité des travailleurs ou de santé et de sécurité du travail), soit parce qu'une déréglementation au niveau national dans certains pays serait de nature à entraîner une distorsion de la concurrence à l'intérieur du marché commun. Ainsi, les particularités des systèmes nationaux sont maintenues dans toute la mesure du possible.

La ligne de démarcation entre la zone d'uniformisation et la zone d'harmonisation reste un sujet de débat. Elle évoluera au fil de la conception de l'Europe sociale qui sera prédominante et des exigences économiques dictées par le marché.

Enfin, on peut affirmer que le développement de l'espace social communautaire est rendu possible par le partage par les pays membres de certaines valeurs communes⁵⁹. De façon concrète, malgré la diversité, il existe en Europe des points communs extrêmement importants par rapport aux modèles des autres pays industrialisés, notamment sur les questions suivantes :

- l'existence dans tous les pays d'une intervention de l'État pour fixer un minimum de protection sociale ;
- l'existence d'un mode de représentation où les salariés sont à la fois élus et désignés⁶⁰ ;
- le développement très soutenu, dans tous les pays, de la négociation collective qui représente un des principaux fondements des relations du travail.

59. En fait foi, par exemple, cette déclaration commune des chefs d'État et de gouvernement réunis en octobre 1972 lors de la Conférence de Paris : « L'expansion économique, qui n'est pas une fin en soi, doit, par priorité, permettre d'atténuer la disparité des conditions de vie. Elle doit se poursuivre avec la participation de tous les partenaires sociaux. Elle doit se traduire par une amélioration de la qualité aussi bien que du niveau de vie. Conformément au génie européen, une attention particulière sera portée aux valeurs et biens non matériels et à la protection de l'environnement, afin de mettre le progrès au service des hommes. » Déclaration citée dans N. CATALA et R. BONNET, *op. cit.*, note 42, p. 59.

60. C. DUFOUR et U. REHFELD, « Existe-il un modèle européen de représentation des salariés dans l'entreprise ? », *Travail et emploi*, vol. 1, n° 47, 1991, p. 14 ; Voir également, *Quel droit en Europe, quel droit pour l'Europe ?*, colloque organisé par le Conseil d'État et le Comité de rayonnement français, Paris, La Documentation française, 1990 ; G.C. PERONE et A. WALLEBONA, *Le droit des conventions collectives dans les pays de la Communauté européenne*, Bruxelles, Commission des communautés européennes, 1984 ; J.-D. Reynaud *et al.*, *Problèmes et perspectives de la négociation collective dans les pays membres de la Communauté*, Bruxelles, Commission des communautés européennes, n° 40, 1979.

Dans un contexte de grande diversité nationale et d'intégration économique et institutionnelle poussée, la dimension sociale de la CEE s'est développée jusqu'à maintenant essentiellement par l'intermédiaire des instances communautaires. Dans leurs interventions, elles ont harmonisé plutôt qu'uniformisé les règles nationales en respectant le principe de la subsidiarité. Le dialogue des partenaires sociaux, au niveau communautaire, n'a, quant à lui, produit que peu de résultats concrets. Enfin, il est important de rappeler que les différents États de la CEE, malgré leur diversité, partagent plusieurs valeurs communes dans le domaine économique et social.

De plus, il aura fallu jusqu'à présent l'intervention constante des instances communautaires pour soutenir les efforts dans le domaine social. Sans celles-ci, et particulièrement la Commission et la Cour de justice, les réalisations en cette matière, si modestes soient-elles, ne seraient pas.

4. La dimension sociale du libre-échange canado-américain

L'*Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis* intervenu en 1987 crée une zone formée des deux pays dans laquelle les biens, les services et, jusqu'à un certain point, les capitaux provenant de l'un ou l'autre des deux pays pourront circuler librement, sans barrière tarifaire. La libre circulation des travailleurs n'est toutefois pas envisagée. Aucune disposition de l'Accord n'aborde la dimension sociale de la libéralisation des échanges.

C'est là une forme d'intégration économique beaucoup moins poussée que celle qui a été mise en place en Europe par le *Traité de Rome*. D'ailleurs, aucune instance supranationale n'est créée, si ce n'est le mécanisme bilatéral de règlement des conflits d'application de l'Accord.

Qu'advient-il de la dimension sociale de la nouvelle zone économique intégrée ? Les mécanismes de réglementation sociale en place avant l'entrée en vigueur de l'Accord continueront d'intervenir puisqu'ils n'ont pas été touchés, du moins dans leur nature et leur compétence, par l'avènement du libre-échange. Ainsi, l'État canadien comme l'État américain pourront poursuivre le développement et l'administration de leur propre système de relations du travail et de protection sociale à l'intérieur de leur territoire national respectif. De même, les partenaires sociaux continueront d'évoluer dans leur système national de relations du travail et de négociation collective. En somme, l'espace social élargi sera alimenté par les normes étatiques ou négociées de part et d'autre de la frontière sans articulation ni encadrement au niveau communautaire ou supranational.

La comparaison avec l'expérience européenne fournit des indices pour expliquer la situation qui règne en Amérique du Nord. Un premier

indice réside dans la nature même de l'Accord de libre-échange. Contrairement au *Traité de Rome*, il ne vise que la libre circulation des biens, des services et des capitaux et non celle des travailleurs. Dès lors, l'harmonisation des systèmes nationaux de protection sociale à laquelle on a dû procéder dans la CEE pour rendre effective la libre circulation des travailleurs n'a pas à être réalisée en Amérique du Nord.

Quant à la libre circulation des biens, des services et des capitaux, on doit convenir que, de prime abord, elle ne paraît pas devoir être limitée par les différences qui existent dans les systèmes nationaux canadiens et américains de relations du travail et de protection sociale. En d'autres termes, ces systèmes nationaux étaient suffisamment harmonisés et compatibles pour permettre la libre circulation des biens, services et capitaux et le jeu de la libre concurrence partout dans la zone de libre-échange sans articulation ni encadrement supplémentaire.

Cela n'a rien de surprenant quand on examine le contexte dans lequel l'Accord de libre-échange est intervenu. Contrairement au *Traité de Rome*, cette entente ne lie que deux pays, les États-Unis et le Canada. Or ces deux pays étaient déjà intimement liés, notamment d'un point de vue commercial, bien avant l'avènement de l'Accord de libre-échange. Pour s'en convaincre, il suffit de considérer les données suivantes.

Les États-Unis sont depuis longtemps le principal partenaire commercial du Canada. Ainsi, en 1975, 65 p. 100 des exportations totales de marchandises du Canada étaient destinées aux États-Unis. En 1990, ce pourcentage atteignait 75,5 p. 100⁶¹. Quant à la part de l'ensemble des importations canadiennes qui provient des États-Unis, elle représentait environ 70 p. 100 de 1975 à 1990⁶². De plus, les Américains sont les principaux investisseurs étrangers au Canada : en 1986, plus des trois quarts des investissements étrangers directs au Canada provenaient des États-Unis⁶³.

De la même façon, le Canada est le client le plus important des États-Unis : en 1986, 21 p. 100 des exportations américaines de marchandises étaient dirigées vers le Canada, loin devant le Japon qui était l'acheteur de biens américains venant au deuxième rang. Le Canada, toujours en 1986, constituait le troisième pays vendeur de biens aux États-Unis : 22 p. 100 des importations américaines provenaient du Japon, 21 p. 100 de la CEE et 18 p. 100 du Canada. En fait, le Canada et les États-Unis ont mutuellement

61. « Conjoncture de la productivité et de la compétitivité », *La Revue trimestrielle du marché du travail et de la productivité*, vol. 1, n° 1, 1991, p. 23, à la page 25.

62. *Ibid.*

63. J.-S. LITTLE, *loc. cit.*, note 1, 7.

formé les relations commerciales les plus importantes du monde mesurées à partir de la valeur monétaire des biens et services en cause⁶⁴.

De plus, 75 p. 100 des échanges commerciaux entre les deux pays se faisaient en franchise de droits avant l'entrée en vigueur de l'Accord de libre-échange⁶⁵. Dans cette perspective, pensons simplement au *Pacte de l'automobile* convenu entre les deux pays en 1965 auquel nous avons fait allusion plus haut⁶⁶. Par ailleurs, les tarifs douaniers imposés par le Canada ou les États-Unis sur les biens en provenance de l'autre pays étaient généralement bas : la moyenne des taux américains et canadiens (à l'endroit des biens de l'autre pays) étaient respectivement de 0,7 p. 100 et de 3,8 p. 100 avant l'entrée en vigueur de l'Accord de libre-échange.

Cet accord ne faisait donc que libéraliser davantage un marché déjà fortement ouvert. Dans cette mesure, on peut d'emblée supposer que, dans plusieurs secteurs économiques, son entrée en vigueur ne modifiera pas profondément les conditions de la concurrence.

Ces données permettent même d'avancer l'hypothèse suivante : il existait une zone économique intégrée formée du Canada et des États-Unis bien avant la conclusion de l'Accord de libre-échange. L'existence de cette zone avait déjà favorisé, sinon exigé, un développement harmonisé ou articulé des normes à caractère social dans chacun des deux pays. Un espace social intégré s'est formé spontanément pour permettre la poursuite intégrée de relations commerciales ou, tout simplement, pour leur répondre.

L'étude des systèmes de relations du travail et de protection sociale en place dans les deux pays confirme cette hypothèse. La négociation collective joue le même rôle, à un niveau extrêmement décentralisé, dans les deux systèmes et les acteurs sociaux, employeurs et syndicats, sont guidés par les mêmes idéologies et structurés de la même façon. D'ailleurs, plusieurs syndicats américains ont des ramifications canadiennes importantes, d'où l'appellation « internationale » qu'ils portent. Au point de vue juridique, la structure des lois se ressemble : toutes les lois provinciales et fédérales canadiennes en matière de rapports collectifs du travail ont été calquées sur le modèle légal fédéral américain, le *Wagner Act* de 1935. Les lois en matière de normes minimales du travail, de santé et de sécurité du travail, d'indemnisation des victimes de lésions professionnelles, d'assurance chômage et de protection contre la discrimination en emploi, bien

64. *Ibid.*

65. Voir, *Accord de libre-échange*, précité, note 8, p. 45 ; C. COSSETTE, « Une offensive des commerçants », *Vie ouvrière*, septembre-octobre 1986, p. 16.

66. *Supra*, notes 25 et 26.

qu'elles soient d'un contenu variable d'une juridiction à l'autre, jouent sensiblement le même rôle complémentaire partout en Amérique du Nord.

Plusieurs études ont comparé les systèmes de relations du travail et de protection sociale en place au Canada et aux États-Unis. Bien que toutes aient relevé des divergences marquées dans le contenu et même dans le niveau de protection accordée dans chacun de ces deux grands systèmes, force est de reconnaître qu'ils affichent toujours un haut degré de similitude. Les divergences ou les différences observées n'ont rien à voir avec celles qui existent au sein de la CEE, alors que le degré d'intégration économique et institutionnelle entre les pays est nettement plus élevé⁶⁷.

La réalisation des objectifs de l'Accord de libre-échange de 1987 n'exigeait donc pas, selon nous, une intégration et une articulation plus grande en ce qui a trait à l'espace social nord-américain. D'un autre point de vue, toutefois, ne peut-on pas prétendre que les risques de dumping social, de déréglementation et de restructuration d'entreprises augmentaient au Canada avec la conclusion de l'Accord de libre-échange et qu'ils exigeaient une articulation plus poussée de l'espace social ?

Ces risques ont été mis en évidence, en invoquant un niveau plus faible de protection sociale dans la société américaine, particulièrement dans certains États du Sud où le taux de syndicalisation est très faible et les gouvernements très peu interventionnistes⁶⁸. Beaucoup de syndicats canadiens ont dénoncé avec vigueur le projet d'entente, craignant notamment de voir le taux canadien de pénétration syndicale subir le même sort que le taux américain, en baisse constante depuis 1958⁶⁹.

À quel point ces risques sont-ils réels ? Une réponse précise est impossible à donner. Toujours est-il qu'ils n'ont pas empêché le gouvernement canadien de conclure l'Accord sans exiger de garanties sociales d'aucune sorte.

Par ailleurs, il est théoriquement possible que l'articulation de l'espace social nord-américain se fasse ou évolue dans certains secteurs par le jeu

67. Voir, parmi d'autres, les études suivantes qui insistent sur les différences récemment apparues entre les deux systèmes : R.J. ADAMS, « Les relations professionnelles en Amérique du Nord : les chemins du Canada et des États-Unis divergent », *Revue internationale du travail*, vol. 128, n° 1, 1989, pp. 53-72 ; G. TRUDEAU, *loc. cit.*, note 8 ; P. KUMAR, *op. cit.*, note 24. L'importance de ces divergences est contestée par L. TROY, *op. cit.*, note 15.

68. G. TRUDEAU, *loc. cit.*, note 8, 129 et suiv. ; L. TROY, *op. cit.*, note 15, p. 7 ; G. GORDON, G. BETCHERMAN et M. GUNDERSON, « Canada-U.S. Free Trade and Labour Relations » (1990) *Lab.L.J.* 454-465.

69. G. BETCHERMAN et M. GUNDERSON, *loc. cit.*, note 68, 456 ; COALITION QUÉBÉCOISE D'OPPOSITION AU LIBRE-ÉCHANGE CEQ, CSN, FTQ, UPA, *op. cit.*, note 2 ; D. HODGSON, *op. cit.*, note 2.

de la négociation collective. En effet, la similarité des systèmes et la présence d'acteurs sociaux communs, sinon semblables, peuvent éventuellement favoriser des conventions collectives à portée transnationale. On a pu observer ce phénomène pendant quelques décennies dans l'industrie automobile nord-américaine⁷⁰. Cependant, le niveau décentralisé de la négociation collective et la durée limitée dans le temps des conventions empêchent d'envisager un développement massif et centralisé de l'espace social à partir du dialogue professionnel des acteurs sociaux. De plus, la faiblesse du taux américain de syndicalisation rend moins probable l'occurrence d'un tel phénomène⁷¹.

De l'étude de l'expérience nord-américaine se dégagent les constats suivants. Le degré moindre d'intégration envisagé par l'Accord de libre-échange joint à un espace social déjà largement harmonisé ont permis à cette entente d'intervenir sans que l'on implante un mécanisme supranational ou communautaire pour encadrer et articuler le développement de l'espace social. Pour les mêmes raisons, les risques sociaux liés à l'ouverture des frontières n'ont pas convaincu les négociateurs d'inclure de garanties à cet égard dans l'Accord. Par ailleurs, compte tenu des caractéristiques des régimes de négociation collective en place et des acteurs sociaux intéressés, il y a une certaine possibilité que le dialogue social contribue à harmoniser encore davantage l'espace social, mais de façon décentralisée et sectorielle.

Conclusion

L'analyse de l'ouverture des frontières en Europe et en Amérique du Nord montre clairement les phénomènes suivants.

La création d'une zone économique élargie et intégrée entraîne *ipso facto* la réalisation d'un espace social correspondant. Les relations sociales et les systèmes de protection sociale en place dans cet espace seront perturbés par l'abolition des frontières et des barrières économiques. Ces perturbations peuvent provenir à la fois du dumping social, de la déréglementation, des restructurations, des relocalisations et des fermetures d'usine, de la précarisation des emplois et de la détérioration des conditions de travail.

L'ampleur et la gravité des perturbations envisagées, comme d'ailleurs l'intention en matière sociale des États parties à la négociation, peuvent engendrer le besoin de réguler ou d'articuler cet espace social élargi. La réalisation des objectifs économiques du traité négocié peut aussi

70. *Supra*, notes 25 et 26.

71. Ainsi, en 1990, le taux de syndicalisation était de 16,1 p. 100 aux États-Unis et de 36,2 p. 100 au Canada. Voir P. KUMAR, *op. cit.*, note 24, p. 10.

exiger l'harmonisation des normes à caractère social à l'intérieur de l'espace social ou l'encadrement de leur développement. Dans cette perspective, le degré d'intégration recherché par le traité négocié comme le niveau de diversité dans les systèmes nationaux en jeu ont un effet déterminant sur la nécessité d'articuler ou de réguler l'espace social.

La réglementation ou l'articulation de l'espace social peut se faire selon trois modalités différentes. Elle peut d'abord être le fruit d'une instance supranationale commune aux pays intéressés dans l'espace économique. Ce choix suppose que le droit émanant de cette instance supranationale prévaut dans les ordres juridiques internes. Il faudra aussi favoriser l'uniformisation des normes ou leur harmonisation. En d'autres termes, c'est de l'option entre l'universalité ou la subsidiarité des normes communautaires dont il s'agit. Les Européens ont choisi ce modèle de réglementation de la dimension sociale de la CEE tout en privilégiant le principe de la subsidiarité.

La réglementation peut aussi découler du jeu spontané ou dirigé de la négociation collective. Ce mode sera plus ou moins décentralisé selon que le modèle de négociation se sera implanté au niveau central ou sectoriel ou encore au sein de l'entreprise. Cette négociation est favorisée par la rencontre de deux données : des acteurs sociaux similaires ou partageant une même idéologie et des modèles de négociation similaires ou compatibles. Ce modèle a fonctionné dans certains secteurs nord-américains, celui de l'automobile particulièrement. On essaie de le développer au niveau communautaire en Europe, par l'officialisation et l'encouragement du dialogue social.

Enfin, l'articulation recherchée peut tout simplement résulter d'une évolution commune spontanée des législations dans les ordres juridiques internes. C'est le cas de l'Amérique du Nord, du moins des États-Unis et du Canada. Quant à l'existence de valeurs communes entre les pays membres, c'est un point clé, un atout majeur, puisqu'il contribue à favoriser chacun des modes ci-dessus présentés.

Le modèle européen est-il un exemple pertinent dans le cadre de l'établissement de la zone de libre-échange canado-américain ? Pas directement puisque les conditions ayant mené à son implantation en Europe ne sont pas réunies en Amérique du Nord. Toutefois, son étude permet de comprendre davantage la situation nord-américaine et, jusqu'à un certain point, rassure par rapport à l'absence de dimension sociale dans l'Accord de libre-échange. Il indique aussi que le Canada ne saurait conclure un tel accord avec le Mexique sans auparavant mesurer très sérieusement les conséquences sociales qui en découleraient. La dimension sociale aura peut-être alors à jouer un plus grand rôle que ce ne fut le cas au moment de la négociation du libre-échange avec les États-Unis.

ANNEXE

**PRINCIPALES DISPOSITIONS EN MATIÈRE SOCIALE
DU TRAITÉ DE ROME***

Art. 100. — Le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission, arrête des directives pour le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres qui ont une incidence directe sur l'établissement ou le fonctionnement du marché commun.

Le Parlement européen et le Comité économique et social sont consultés sur les directives dont l'exécution comporterait, dans un ou plusieurs États membres, une modification de dispositions législatives.

Art. 100 A (*Acte unique européen*) — 1. Par dérogation à l'article 100 et sauf si le présent traité en dispose autrement, les dispositions suivantes s'appliquent pour la réalisation des objectifs énoncés à l'article 8 A. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission en coopération avec le Parlement européen et après consultation du Comité économique et social, arrête les mesures relatives au rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres qui ont pour objet l'établissement et le fonctionnement du marché intérieur.

2. Le paragraphe 1 ne s'applique pas aux dispositions fiscales, aux dispositions relatives à la libre circulation des personnes et à celles relatives aux droits et intérêts des travailleurs salariés.

3. La Commission, dans ses propositions prévues au paragraphe 1 en matière de santé, de sécurité, de protection de l'environnement et de protection des consommateurs, prend pour base un niveau de protection élevé.

4. Lorsque, après l'adoption d'une mesure d'harmonisation par le Conseil, statuant à la majorité qualifiée, un État membre estime nécessaire d'appliquer des dispositions nationales justifiées par des exigences importantes visées à l'article 36 ou relatives à la protection du milieu de travail ou de l'environnement, il les notifie à la Commission.

La Commission confirme les dispositions en cause après avoir vérifié qu'elles ne sont pas un moyen de discrimination arbitraire ou une restriction déguisée dans le commerce entre États membres.

Par dérogation à la procédure prévue aux articles 169 et 170, la Commission ou tout État membre peut saisir directement la Cour de justice s'il estime qu'un autre État membre fait un usage abusif des pouvoirs prévus au présent article.

5. Les mesures d'harmonisation mentionnées ci-dessus comportent, dans les cas appropriés, une clause de sauvegarde autorisant les États membres à prendre, pour une ou plusieurs des raisons non économiques mentionnées à l'article 36, des mesures provisoires soumises à une procédure communautaire de contrôle.

[...]

Art. 117. — Les États membres conviennent de la nécessité de promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès.

Ils estiment qu'une telle évolution résultera tant du fonctionnement du marché commun, qui favorisera l'harmonisation des systèmes sociaux, que des procédures prévues par le présent traité et du rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives.

Art. 118. — Sans préjudice des autres dispositions du présent traité, et conformément aux objectifs généraux de celui-ci, la Commission a pour mission de promouvoir une collaboration étroite entre les États membres dans le domaine social, notamment dans les matières relatives :

- à l'emploi ;
- au droit du travail et aux conditions de travail ;
- à la formation et au perfectionnement professionnels ;
- à la sécurité sociale ;
- à la protection contre les accidents et les maladies professionnelles ;
- à l'hygiène du travail ;
- au droit syndical et aux négociations collectives entre employeurs et travailleurs.

À cet effet, la Commission agit en contact étroit avec les États membres par des études, des avis et par l'organisation de consultations, tant pour les problèmes qui se posent sur le plan national que pour ceux qui intéressent les organisations internationales.

Avant d'émettre les avis prévus au présent article, la Commission consulte le Comité économique et social.

Art. 118 A (*Acte unique européen*) — 1. Les États membres s'attachent à promouvoir l'amélioration, notamment du milieu du travail, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs et se fixent pour objectif l'harmonisation, dans le progrès, des conditions existant dans ce domaine.

2. Pour contribuer à la réalisation de l'objectif prévu au paragraphe 1, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, en coopération avec le Parlement européen et après consultation du Comité économique et social, arrête par voie de directive les prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des États membres.

Ces directives évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

3. Les dispositions arrêtées en vertu du présent article ne font pas obstacle au maintien et à l'établissement, par chaque État membre, de mesures de protection renforcée des conditions de travail compatibles avec le présent traité.

Art. 118 B (*Acte unique européen*) — La Commission s'efforce de développer le dialogue entre partenaires sociaux au niveau européen, pouvant déboucher, si ces derniers l'estiment souhaitable, sur des relations conventionnelles.

Art. 119. — Chaque État membre assure au cours de la première étape, et maintient par la suite, l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail.

Par rémunération il faut entendre, au sens du présent article, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique :

- a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure ;
- b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.

Art. 120. — Les États membres s'attachent à maintenir l'équivalence existante des régimes de congés payés.

Art. 121. — Le Conseil, statuant à l'unanimité après consultation du Comité économique et social, peut charger la Commission de fonctions concernant la mise en œuvre de mesures communes, notamment en ce qui concerne la sécurité sociale des travailleurs migrants visés aux articles 48 à 51 inclus.

Art. 122. — La Commission consacre, dans son rapport annuel à l'Assemblée, un chapitre spécial à l'évolution de la situation sociale dans la Communauté. L'Assemblée peut inviter la Commission à établir des rapports sur des problèmes particuliers concernant la situation sociale.

* Parmi les 12 États membres de la CEE, 11 ont convenu de modifier les dispositions du *Traité de Rome* et de l'*Acte unique européen* concernant les matières sociales lors du sommet de Maastricht tenu les 9 et 10 décembre 1991. Ces modifications, qui donnent plus de compétences aux instances communautaires à l'égard de ces matières, « font vivre » la Charte sociale adoptée en 1989. Parce que le Royaume-Uni a refusé de les signer, les modifications en matière sociale ne sont pas incluses dans ce qui deviendra le *Traité sur l'Union européenne* mais constitue plutôt un accord séparé annexé au *Traité*. Voir : « L'Europe sociale après le sommet de Maastricht », *Documents*, n° 131/91 du vendredi 27 décembre 1991, *Liaisons sociales*, supplément au numéro 11102.

Les articles 117 à 122 du *Traité de Rome* se liront comme suit une fois les modifications du *Protocole de Maastricht* intégrées :

ACCORD CONCLU ENTRE LES ÉTATS MEMBRES DE LA CEE À L'EXCEPTION DU ROYAUME-UNI

Article 117

La Communauté et ses États membres ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions. À cette fin, la Communauté et des États membres mettent en œuvre des mesures qui tiennent compte de la diversité des pratiques nationales, en particulier dans le domaine des relations conventionnelles, ainsi que de la nécessité de maintenir la compétitivité de l'économie de la Communauté.

Article 118

1. En vue de réaliser les objectifs de l'article 117, la Communauté soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants :

- l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs,
- les conditions de travail,
- l'information et la consultation des travailleurs,
- l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail,
- l'intégration des personnes exclues du marché du travail, sans préjudice des dispositions de l'article B du chapitre 3.

2. À cette fin, le Conseil peut arrêter, par voie de directive, des prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des États membres. Ces directives évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

Le Conseil statue selon la procédure visée à l'article 189 C et après consultation du comité économique et social.

3. Toutefois, le Conseil statue à l'unanimité sur proposition de la commission après consultation du Parlement européen et du comité économique et social dans les domaines suivants :

- la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs,
- la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail,
- la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, y compris la cogestion, sous réserve du paragraphe 6,
- les conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers se trouvant en séjour régulier sur le territoire de la Communauté,
- les contributions financières visant la promotion de l'emploi et la création d'emplois, sans préjudice des dispositions relatives au Fonds social.

4. Un État membre peut confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en œuvre des directives prises en application des paragraphes 2 et 3.

Dans ce cas, il s'assure que, au plus tard à la date à laquelle une directive doit être transposée conformément à l'article 189, les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, l'État membre concerné devant prendre toute disposition nécessaire lui permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par cette directive.

5. Les dispositions arrêtées en vertu du présent article ne peuvent empêcher un État membre de maintenir et d'établir des mesures de protection plus strictes compatibles avec le présent traité.

6. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux rémunérations, au droit d'association, au droit de grève, ni au droit de lock out.

Article 118 A

1. La Commission a pour tâche de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant à un soutien équilibré des parties.

2. À cet effet, la Commission, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire.

3. Si la Commission, après cette consultation, estime qu'une action communautaire est souhaitable, elle consulte les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée. Les partenaires sociaux remettent à la commission un avis ou, le cas échéant, une recommandation.

4. À l'occasion de cette consultation, les partenaires sociaux peuvent informer la Commission de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 118 B. La durée de la procédure ne pourra pas dépasser neuf mois, sauf prolongation décidée en commun par les partenaires sociaux concernés et la Commission.

Article 118 B

1. Le dialogue entre partenaires sociaux au niveau communautaire peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords.

2. La mise en œuvre des accords conclus au niveau communautaire intervient soit selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres, soit, dans les matières relevant de l'article 118, à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission.

Le Conseil statue à la majorité qualifiée, sauf lorsque l'accord en question contient une ou plusieurs dispositions relatives à l'un des domaines visés à l'article 118 paragraphe 3, auquel cas il statue à l'unanimité.

Article 118 C

En vue de réaliser les objectifs de l'article 117 et sans préjudice des autres dispositions du présent traité, la Commission encourage la coopération entre les États membres et facilite la coordination de leur action dans les domaines de la politique sociale relevant du présent titre.

Article 119

1. Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail.

2. Aux fins du présent article, on entend par rémunération le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique :

- a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure,
- b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.

3. Le présent article ne peut empêcher un État membre de maintenir ou d'apporter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par les femmes ou à prévenir ou compenser des désavantages dans leur carrière professionnelle.

Articles 120 et 121

Supprimés.

Article 122

La Commission établit chaque année un rapport sur l'évolution de la réalisation des objectifs de l'article 117, y compris la situation démographique dans la Communauté. Elle transmet ce rapport au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social.

Le Parlement européen peut inviter la Commission à établir des rapports sur des problèmes particuliers concernant la situation sociale.