

Relations industrielles Industrial Relations



Le droit du travail face à la mondialisation de l'économie Labour Law in the Context of the Globalization of the Economy El derecho laboral frente a la mundialización de la economía

Marie-Ange Moreau et Gilles Trudeau

Volume 53, numéro 1, hiver 1998

La mondialisation, le travail et les relations industrielles
Globalization, Work and Industrial Relations

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/005294ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/005294ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Moreau, M.-A. & Trudeau, G. (1998). Le droit du travail face à la mondialisation de l'économie. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 53(1), 55–89.
<https://doi.org/10.7202/005294ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1998

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 en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

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.

<https://www.erudit.org/fr/>

Le droit du travail face à la mondialisation de l'économie

MARIE-ANGE MOREAU

Institut de droit des affaires, Université D'Aix-Marseille III, France.

GILLES TRUDEAU

École de relations industrielles, Université de Montréal.

La mondialisation de l'économie pose une menace nouvelle sur le droit du travail. Cette menace se manifeste tant à l'endroit des mécanismes juridiques dont l'effectivité est conditionnée par les limites territoriales nationales qu'à l'égard de l'équilibre des pouvoirs qui est recherché entre les acteurs sociaux dans l'élaboration des règles juridiques. Analysant l'évolution des institutions canadiennes et québécoises de droit du travail et puisant dans l'expérience européenne et française, cet article démontre que le droit du travail n'est pas sans moyen pour réagir et s'adapter à un environnement plus mondialisé. Cette adaptation, tant sur le plan juridique, national, qu'international, est toutefois tributaire d'une volonté politique de la favoriser et de la capacité de l'acteur syndical de l'induire et de la soutenir. C'est là que la mondialisation de l'économie risque de produire ses effets les plus pervers.

C'est devenu un lieu commun d'affirmer que les nouvelles tendances observées dans l'économie, particulièrement sa mondialisation ou son internationalisation, affectent le contenu et l'efficacité du droit du travail. Il est en effet tentant de poser l'hypothèse que celui-ci ne saura maintenir son efficacité, ou du moins, ne pourra jouer le même rôle, dans le nouvel environnement économique.

— Les auteurs tiennent à remercier madame Guylaine Vallée, professeure à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, pour les commentaires qu'elle a formulés à la suite de la lecture d'une version antérieure de ce texte.

Cette hypothèse est-elle vraiment exacte ? La nouvelle conjoncture économique, caractérisée notamment par une mobilité internationale accrue du capital a-t-elle définitivement sonné le glas des institutions à la base de la réglementation de la relation de travail ? Ces institutions, demeurées jusqu'ici largement prisonnières des frontières nationales ont-elles perdu toute faculté d'adaptation face aux nouvelles contraintes générées par le contexte économique ? De même, les formes traditionnelles de réglementation institutionnelle et étatique sont-elles dépourvues de toute efficacité dans cette nouvelle conjoncture ?

Nous n'avons pas la prétention de répondre à toutes ces questions. Nous nous limiterons plutôt à dégager quelques tendances d'évolution fondées sur la capacité des acteurs sociaux à intégrer à l'intérieur des institutions et de la réglementation de droit du travail domestique et international, les secousses créées par la mondialisation de l'économie¹. Ces tendances, croyons-nous, démontrent que le droit du travail n'est pas sans moyen face au nouvel environnement économique et qu'il serait erroné d'anticiper son évolution d'une façon trop déterministe.

Nous envisageons ici le droit du travail comme l'ensemble des règles étatiques s'appliquant à la prestation de travail salariée et qui a comme fonction première la protection du salarié, subordonné juridiquement et, souvent, économiquement à son employeur, contre les iniquités et les abus que peut engendrer le libre marché dans la détermination des conditions de travail². Le droit du travail doit cependant aussi être perçu, à l'instar de toute autre politique étatique, comme le résultat d'un jeu de pouvoir entre les différents acteurs sociaux³. La mondialisation de l'économie menace l'équilibre actuel du droit du travail, que celui-ci soit

-
1. Il est bien clair que la réflexion menée par les auteurs dans cet article n'est qu'une ébauche. Il est tentant d'affirmer que les droits du travail internes vont subir de profondes mutations. À l'heure actuelle toutefois, il semble difficile, sur un plan doctrinal, de présenter une vue globale des effets de la mondialisation sur les droits du travail nationaux, sachant que le mouvement d'internationalisation s'accélère depuis les années 1970. De plus, il est important de réaliser que la mondialisation est tout autant un argument invoqué pour transformer le droit du travail dans le sens de l'idéologie néolibérale qu'un véritable phénomène rendant cette transformation inéluctable. Voir, en ce sens, Collin et al. (1980), et en particulier Lyon-Caen (1980). Voir aussi Jeammaud (1996).
 2. Sur cette fonction première du droit du travail mais aussi sur les autres rôles qu'il occupe dans la société, voir Verge et Vallée (1997).
 3. Ces conceptions du droit du travail découlent de la façon dont on perçoit le rôle de l'État lui-même. La première conception s'appuie surtout sur une conception unitariste de l'État alors que la seconde découle d'une vision pluraliste de l'État. À ce sujet, voir Giles (1989) et Adams (1992).

perçu d'une façon ou de l'autre. Par contre, le droit interne recèle certaines facultés d'adaptation à l'internationalisation de l'économie. De plus, toute action de l'État visant à assurer certains acquis sociaux dans un contexte de mondialisation doit aussi miser sur un niveau transnational ou international de régulation.

Le droit du travail étant avant tout un droit interne émanant d'un État national, notre réflexion portera principalement sur le droit du travail canadien et québécois. Les effets de la mondialisation de l'économie sur le droit du travail doivent toutefois s'analyser de la même façon, quel que soit le droit national utilisé comme référence. D'ailleurs, les droits du travail français et même européen seront abondamment interpellés dans le cadre de notre réflexion pour en alimenter le contenu.

LA MONDIALISATION DE L'ÉCONOMIE, SOURCE D'INSUFFISANCE DU DROIT DU TRAVAIL INTERNE ?

La mondialisation de l'économie n'est pas un phénomène nouveau, loin de là. Seules la fluidité du capital d'investissement, sa rapidité de circulation et la disparition des barrières techniques et financières à ses mouvements internationaux le sont. La mondialisation de l'économie, c'est aussi cette capacité accrue qu'ont les entreprises de transporter ou de délocaliser leurs activités de production au-delà des frontières nationales. Cette capacité nouvelle, conférée principalement par des avancées technologiques remarquables, est aussi favorisée par la libéralisation des échanges commerciaux internationaux partout dans le monde. En somme, la mondialisation de l'économie, c'est une internationalisation accrue du commerce, du capital d'investissement, de la finance, des entreprises, de la technologie et de la production (Giles 1996 ; Wade 1996).

Il importe toutefois de souligner qu'il n'y a pas unanimité sur la notion de mondialisation, encore moins sur son ampleur et ses effets. Même si celle-ci s'accroît et qu'elle est favorisée tant par des percées d'ordre technologique que par des politiques étatiques, il ne faudrait pas en exagérer la portée. La production des biens et services s'effectue encore aujourd'hui très largement au sein d'entreprises exclusivement domestiques (Wade 1996).

La mondialisation de la production et des échanges commerciaux a pour effet de modifier sensiblement l'environnement dans lequel évolue l'acteur patronal qui, sur le plan économique, a beaucoup moins de barrières dissuasives dans la détermination de la localisation de ses activités : il peut choisir à moindre coût le lieu qui permet un rendement

optimal⁴. L'investisseur et l'entrepreneur jouissent maintenant d'une réelle possibilité *d'opting out* (Langille 1996)⁵ comme le montre la récente affaire Kenworth, un dossier de relations du travail fortement médiatisé au Québec.

Le mardi 9 avril 1996, la multinationale américaine Paccar annonçait qu'elle fermait son usine de camions Kenworth établie à Sainte-Thérèse au Québec et qu'elle transférait la production dans ses nouvelles installations de la côte Ouest des États-Unis. Les travailleurs de la Kenworth étaient en grève depuis huit mois, grève reflétant les difficiles négociations visant à renouveler la convention collective de travail expirée. Cette fermeture entraînait la perte de 900 emplois de bonne qualité et bien rémunérés. Dans les jours qui suivirent l'annonce de la fermeture de l'usine de Sainte-Thérèse, le vice-premier ministre du Québec annonçait que le contact avait été établi avec les dirigeants de la société Paccar et que des rencontres étaient prévues avec les différents acteurs impliqués dans cette affaire. De difficiles négociations entre les propriétaires de l'usine, le syndicat des salariés de celle-ci et les gouvernements canadien et québécois s'ensuivirent pour tenter d'éviter la fermeture des installations. Huit mois plus tard, la direction de la firme a pu obtenir de substantiels avantages des deux niveaux de gouvernement et du Fonds de solidarité de la FTQ, de même que des concessions sur le plan des conditions de travail et des garanties de paix sociale de la part du syndicat permettant ainsi la réouverture éventuelle de l'usine⁶. La menace du déménagement de la production aux États-Unis a donc été un bras de levier essentiel entre les mains de l'employeur, dès que le syndicat et les gouvernements ont compris que la menace diffuse de fermeture de l'usine québécoise se transformait en décision définitive.

Une entreprise disposant de la possibilité de transporter sa capacité de production d'un pays à l'autre peut donc amener le mouvement syndical et l'État à revoir à la baisse la réglementation entourant la

4. Sur les délocalisations, voir Moreau (1994).

5. De façon générale, quant à la capacité de la partie patronale d'influencer à son avantage le cours du droit du travail, voir Arthurs (1996).

6. Voir l'article intitulé "Le Fonds de solidarité compte sur des dividendes" dans *Le Devoir*, 21 décembre 1996, A-1 et A-14. Les concessions consenties par le syndicat feraient en sorte que les conditions de travail qui prévaudront lors de la réouverture de l'usine ressembleront davantage à celles en vigueur dans les autres établissements de la Paccar aux États-Unis et même en Amérique du Sud. À ce sujet, voir l'article de François Normand intitulé "Un combat pour la dignité" dans *Le Devoir*, 22 février 1997, C-1.

prestation de travail salarié dans une société donnée. Ces institutions, que ce soit le syndicalisme et la négociation collective ou l'État et sa législation, demeurent largement prisonnières des frontières nationales alors que le capital, favorisé notamment par l'évolution technologique et la libéralisation du commerce au plan international, peut se servir de sa mobilité accrue pour imposer son agenda dans ses négociations avec ces institutions nationales.

Au Canada, principalement à partir de la Seconde Guerre mondiale, le législateur a favorisé le développement de la négociation collective comme mécanisme de détermination des conditions de travail. Pour ce faire, il a reconnu et protégé le droit d'association des salariés et a imposé à l'employeur l'obligation de négocier de bonne foi avec le syndicat choisi par ceux-ci. Un tel type de réglementation vise donc les mécanismes de détermination des conditions de travail mais non leur contenu. Ainsi, en donnant aux salariés la capacité d'agir collectivement, le déséquilibre dans les pouvoirs de négociation est diminué et le processus de détermination des conditions de travail devient d'autant plus équitable. Par contre, le législateur laissant aux parties la liberté de définir le contenu de la négociation, l'état du marché du travail, de concert avec les autres éléments déterminant le pouvoir de négociation de chaque partie, influencera le contenu des conditions de travail. De plus, comme le processus de négociation collective est très décentralisé, généralement au niveau de la firme ou de l'établissement, le contenu des conditions de travail négociées pourra tenir compte de la condition particulière de chaque employeur.

Même si, par la suite, l'État a continué d'intervenir, comme il avait débuté de le faire à partir de la fin du siècle dernier, pour fixer d'autorité des conditions de travail protégeant les plus faibles ou mettant en place des politiques publiques⁷, il reste que le cadre de la négociation collective permet structurellement au Canada d'intégrer la dimension du marché économique dans la détermination des conditions de travail.

Cette flexibilité d'adaptation, perçue généralement comme une force, fragilise actuellement la négociation collective. Le cas Kenworth démontre comment l'institution traditionnelle de la négociation collective atteint de nouvelles limites dans un environnement où la mondialisation des échanges commerciaux et de la production s'est accrue. Ces nouvelles limites tiennent à la fois aux difficultés que

7. On pense parmi bien d'autres à la lutte à la discrimination raciale, religieuse ou autre, au développement de la santé et la sécurité des travailleurs, à la sécurité d'emploi, à l'intégration des personnes handicapées au milieu du travail, à la formation de la main-d'œuvre et à la protection de la vie privée.

rencontre le syndicalisme dans son développement comme institution et aux modifications dans l'équilibre du pouvoir à la table de négociation (Trudeau 1995 ; Robinson 1994).

L'institution syndicale évolue, de toute évidence, dans un environnement plus difficile aujourd'hui. En Amérique du Nord, on peut penser que les employeurs, en concurrence directe avec des entreprises étrangères dont la main-d'oeuvre est souvent non syndiquée, deviendront plus durs dans leurs relations avec les syndicats. Certains seront peut-être tentés d'adopter des attitudes davantage hostiles à l'égard des tentatives de syndicalisation de leurs employés. De plus, le mouvement syndical ne pourra plus compter sur des politiques étatiques aussi favorables à son développement telles qu'il en fût par exemple au Canada dans les décennies de l'après-guerre, en raison des politiques que doit défendre l'État pour préserver l'emploi.

La mondialisation de la production et de l'économie est aussi susceptible de procurer un argument avantageux à plusieurs employeurs lors de la négociation de la convention collective. La partie patronale peut dorénavant brandir avec beaucoup plus de crédibilité la menace de transfert de la production dans un autre pays où les contraintes sur le plan des conditions de travail sont moindres. Cet argument modifie l'équilibre des pouvoirs à la table de négociation et peut inciter les représentants syndicaux à diminuer l'ampleur de leurs revendications et même à accepter les demandes de concessions patronales (Lee 1996 : 538). Dans un tel contexte, un poids énorme repose sur les négociateurs syndicaux qui devront apprécier le sérieux de la menace patronale et le risque réel de délocalisation de l'établissement. D'un point de vue plus général d'ailleurs, les menaces de délocalisation de la part de l'employeur non seulement rendent la négociation plus difficile et moins avantageuse pour les salariés mais peut inciter aussi ces derniers à délaisser ou à percevoir comme moins efficace l'instance syndicale.

Le même mouvement est aussi perceptible à l'intérieur de l'Union européenne⁸ où la décision de s'implanter dans un pays peut être subordonnée à une négociation avantageuse pour l'employeur, en réaction contre une action syndicale jugée trop exigeante dans un autre État de l'Union (Lyon-Caen 1993 ; Rapp et Draï 1993 : 153). Ainsi, en 1993, la firme Hoover s'est engagée dans un transfert de ses activités françaises

8. Les écarts dans les conditions de travail étant cependant moins prononcés entre les pays de l'Union européenne, les enjeux sont moindres à cet égard au sein même de l'Union. L'intérêt réel d'une délocalisation apparaît davantage lorsque les pays du Sud-Est asiatique sont considérés, pays avec lesquels l'Union européenne a des accords commerciaux (Mucchielli 1994).

vers l'Écosse : elle y avait négocié un accord permettant d'assurer une paix sociale pour plusieurs années, des conditions salariales inférieures de 30 % à celles qui prévalaient en France et le réinvestissement des fonds de pension des salariés⁹ Les pressions pour la déréglementation, quoique sous des modalités qui peuvent varier, existent donc bien dans tous les cas¹⁰.

Outre la négociation collective, la mondialisation de l'économie fait aussi peser une menace nouvelle sur l'action normative de l'État à l'égard des conditions de travail. Elle procure en effet au capital et à l'entrepreneur la possibilité réelle de prendre en compte le contenu de la réglementation étatique locale en matière de travail avant de décider d'un lieu d'investissement ou d'établissement. Dans un contexte de lutte acharnée entre États pour attirer l'emploi et diminuer ainsi le chômage, le résultat est simple. Il y a dorénavant compétition réelle entre États pour attirer l'investissement et le contenu de la réglementation nationale du travail fait partie de cette compétition (Lee 1996 : 538). Cela place une pression énorme sur les gouvernements des pays dont la réglementation du travail est socialement avancée. Il y a dès lors danger que cette compétition entraîne un mouvement vers le bas des réglementations nationales, l'étalon de la comparaison étant fixé par les États dont la réglementation du travail est la moins développée. C'est un phénomène bien connu dans la littérature contemporaine en relations du travail, dont l'idée est parfaitement rendue par l'expression anglaise *race to the bottom*. Cette tendance fait partie de la nouvelle réalité canadienne où le maintien d'une réglementation progressiste en matière de travail s'avère de plus en plus difficile. La discussion qui a actuellement cours quant à l'opportunité d'inclure dans le *Code canadien du travail* une disposition prohibant l'embauche de salariés occasionnels pour remplacer les grévistes¹¹ illustre bien le phénomène.

Le *Code canadien du travail*¹² est une loi du Parlement canadien qui s'applique aux relations du travail dans les entreprises et organisations relevant de la compétence législative fédérale. Il touche environ 700 000

9. En France, il serait impensable (en raison notamment du système français de sécurité sociale), que des salariés mettent à la disposition de l'employeur des fonds qui leur sont réservés. De même, les clauses de paix sociale sont interdites en raison de la protection générale du droit de grève accordée par le Préambule de la Constitution.

10. Toujours en Europe, le Royaume-Uni se targue d'attirer 40 % des investissements américains et japonais et la moitié des projets coréens et taïwanais en raison de normes de travail très peu contraignantes (Robin 1997).

11. Communément appelée " disposition anti-briseurs de grève " ou " anti-scab ".

12. L.R.C. (1985), c. L-2.

travailleurs au Canada. En vue d'une éventuelle modification en profondeur de la Partie I du Code, partie portant principalement sur la reconnaissance des droits syndicaux et la négociation collective, le ministre fédéral du Travail a formé un groupe de travail devant identifier des options et formuler des recommandations " [...] en vue d'améliorer le régime de la négociation collective, de réduire la fréquence des conflits, de favoriser la coopération patronale-syndicale et d'assurer l'administration efficace et efficiente du Code. Il devait en outre se pencher sur l'évolution du milieu de travail et de la relation d'emploi " (Sims, Blouin et Knopf 1996 : 3)¹³. Le mouvement syndical a demandé avec insistance au groupe de travail de recommander l'inclusion dans la partie I du Code d'une disposition anti-briseurs de grève. Au Canada, seules les législations du Québec et de la Colombie-Britannique contiennent une telle disposition. C'était aussi le cas de l'Ontario qui avait opté pour des mesures anti-briseurs de grève en 1993, sous le gouvernement néo-démocrate de Bob Ray, mais la disposition fut abolie par le gouvernement conservateur de Mike Harris, tel que promis d'ailleurs pendant la campagne électorale de 1995. Cette revendication a divisé le groupe et fut rejetée par les deux membres majoritaires, Rodrigue Blouin ayant formulé une importante dissidence. Dans ses commentaires, la majorité du groupe écrit ceci :

Les employeurs prétendent que l'adoption d'une loi anti-briseurs de grève créera un environnement hostile aux investissements et les privera de sources de capitaux, ce qui entraînera des pertes d'emplois et affaiblira la sécurité d'emploi. [...]

Bien des investisseurs comparent, semble-t-il, nos lois avec celles des États-Unis. Actuellement, ces dernières permettent de faire appel, non seulement de façon temporaire mais aussi permanente, à des travailleurs de remplacement. Cependant, elles prévoient aussi une exception lorsque l'employeur commet une pratique déloyale. Si un conflit s'amorce pour un motif illégal, par exemple afin d'éliminer un syndicat d'un lieu de travail, l'employeur ne peut embaucher des travailleurs de remplacement à titre permanent et les employés en grève ont le droit de retourner au travail (Sims *et al.* 1996 :139)¹⁴.

13. Ci-après le rapport Sims. Le Groupe de travail chargé d'examiner la Partie I du Code canadien du travail était composé d'Andrew Sims, président, Rodrigue Blouin et Paula Knopf. Le groupe a remis son rapport le 31 janvier 1996.

14. Les deux membres majoritaires citent aussi dans le rapport le Business Council of British Columbia : " Interdire par voie législative le recours aux travailleurs de remplacement contribuerait à accroître les écarts entre les États-Unis et le Canada en matière de réglementation et, par conséquent, réduirait la capacité du Canada de soutenir la concurrence et d'attirer de nouveaux investissements " (p. 139).

Il est intéressant de noter que la recommandation des membres majoritaires du groupe se rapproche sensiblement de la situation américaine puisqu'ils suggèrent de considérer comme une pratique déloyale le fait d'utiliser des briseurs de grève lors d'un conflit visant à saper la capacité syndicale de représentation. Dans une telle situation, le Conseil canadien des relations de travail aurait le pouvoir d'ordonner à l'employeur de cesser de recourir aux services de salariés briseurs de grève¹⁵.

Les représentants du patronat ont affiché le même discours lors des consultations publiques qu'a tenues le ministre du Travail après le dépôt du rapport Sims¹⁶. Une telle argumentation patronale n'est pas nouvelle. Par exemple, lors de l'adoption des mesures anti-briseurs de grève au Québec, en 1977, certaines multinationales avaient publiquement menacé de quitter la province si le gouvernement concrétisait son projet. La mondialisation ne fait que renforcer cet argument et lui donner plus de crédibilité.

Les discussions autour de la réforme du *Code canadien du travail* montrent aussi comment la mondialisation rend plus difficile l'atteinte d'un équilibre entre le capital et le travail dans la législation ouvrière, car sa recherche ne se fait plus seulement en considérant les différents courants et intérêts à l'intérieur de la société touchée par la législation. La mondialisation entraîne nécessairement la prise en compte de considérations extérieures à la société, en comparant plus systématiquement l'orientation nationale avec celle des États compétiteurs, et particulièrement celle des pays qui sont au sein d'un espace économique intégré favorisant l'exercice des libertés économiques¹⁷.

15. Cependant, la différence majeure entre les droits du travail canadien et américain demeurerait. Aux États-Unis, le recours à des briseurs de grève embauchés de façon permanente est possible. Au Canada, une telle pratique est illégale, les briseurs de grève ne pouvant remplacer les salariés grévistes au-delà de la fin de la grève.

16. Le Devoir, 12 avril 1996, A-8.

17. Pour un exemple de la façon dont de telles comparaisons s'établissent, voir la réplique de Jacques Garon, directeur de la recherche socioéconomique au Conseil du patronat du Québec, dans Le Devoir du 16 septembre 1996, qui s'intitule " Oui, MM. les professeurs, le fisc québécois est plus lourd que celui de nos voisins pour les entreprises ". Dans ce texte, l'auteur soutient que la charge fiscale des entreprises québécoises est nettement plus élevée qu'en Ontario et dans les États américains limitrophes, notamment à cause des " charges sociales " appliquées sur les masses salariales des sociétés québécoises. Du côté de la Communauté européenne, l'équilibre

Le pouvoir stratégique accru que confère au capital la mondialisation lui permet de négocier directement avec les États nationaux pour tenter d'obtenir de meilleures conditions d'investissement. Cette réalité n'est pas nouvelle, les firmes multinationales ayant traditionnellement négocié avec les gouvernements en vue de la création de zones franches ou d'enclaves¹⁸ dans lesquelles le droit du travail n'est pas appliqué (de fait ou de droit). La mondialisation de l'économie, et la nécessité pour les pays les plus industrialisés d'attirer les investissements pour permettre la création d'emplois ont toutefois conduit à la formulation de telles exigences, même dans ces derniers pays. Ainsi, lors des négociations menées par Eurodisney en vue de son implantation en Europe, la firme avait tenté d'obtenir du gouvernement français la création d'une zone territoriale non soumise au droit du travail interne français¹⁹.

La mondialisation de l'économie permet donc l'exercice de pressions importantes sur l'État pour qu'il procède à la révision de ses normes du travail. D'ailleurs, la déréglementation du travail salarié, à l'instar de celle s'appliquant à d'autres secteurs de la vie économique, apparaît comme une politique choisie bien plus que comme une simple fatalité imposée par le contexte économique mondial²⁰. Le recours en Grande-Bretagne à des politiques de déréglementation des droits collectifs et de flexibilité dans les contrats, entraînant une suppression des protections des salaires, en constitue un exemple flagrant, parmi d'autres (Wedderburn 1989).

atteint par le recours à l'harmonisation de certaines normes sociales sera profondément remis en cause par l'arrivée des pays de l'Europe de l'Est dans la Communauté. De nouveaux mécanismes devront être envisagés et font l'objet des réflexions actuelles de la Conférence Intergouvernementale (C.I.G.) qui devrait aboutir à une réforme institutionnelle profonde. Sur une réflexion en profondeur concernant l'Europe sociale, voir Mückenberger *et al.* (1996)

18. Les maquiladoras au Mexique, par exemple.
19. Tant pour des raisons de droit constitutionnel et de droit interne français que pour des raisons d'ordre syndical, il était impossible d'accéder à une telle demande. On pourrait ajouter d'autres exemples glanés à travers le monde, même lorsqu'il s'agit de géants asiatiques s'installant en Europe. Ainsi, Dacwoo a obtenu en Ouzbekistan, pour y établir une usine de montage automobile, la modification de la législation qui interdisait la production continue répartie sur trois équipes de huit heures. Voir *Le Monde Diplomatique*, février 1997, p. 19.
20. L'idée que la mondialisation de l'économie crée un déterminisme forçant tous les États à adopter à terme les mêmes stratégies de régulation économique et sociale est fortement critiquée. Pour une présentation de cette critique, voir Berger (1996a).

Devant un tel constat, il est nécessaire d'envisager les ajustements que le droit du travail peut opérer face à ces effets de la mondialisation de l'économie.

LES AJUSTEMENTS DU DROIT INTERNE FACE À LA MONDIALISATION

Même dans un environnement économique plus intégré sur le plan mondial, l'État national dispose toujours d'un pouvoir considérable (Berger 1996b ; Wade 1996 ; Lee 1996 : 541)²¹. En fait, plusieurs moyens s'offrent aux gouvernements nationaux pour réagir à la menace que représente la mondialisation pour la protection des travailleurs. Parmi ceux-ci, les modifications au contenu du droit interne nous intéressent particulièrement. Auparavant toutefois, il importe de dégager les tendances récentes de la négociation collective au Canada et de discuter des possibilités d'adaptation qu'offre l'institution face au phénomène.

L'évolution récente de la négociation collective

L'étude de l'évolution récente de la négociation collective au Canada et particulièrement au Québec permet de penser que cette institution peut s'adapter au nouvel environnement économique et coexister avec les impératifs accrus de compétitivité auxquels sont confrontées les entreprises. Les modifications de l'environnement sur les plans de la technologie, de la production, de l'organisation du travail et de la concurrence au cours des 15 dernières années n'ont pas entraîné une chute dramatique de la syndicalisation, comme ce fut le cas aux États-Unis. De plus, une évolution tant dans les stratégies de négociation que dans le contenu des conventions collectives laisse percevoir comment la négociation collective peut tout de même préserver un certain niveau de protection des travailleurs dans le cadre de la mondialisation.

Au plan national canadien, le taux de syndicalisation n'affiche pas une baisse marquée au cours des récentes années, étant passé de 38,8 % en 1984 à 37,4 % en 1992 (Kumar 1993 : 13). Par contre, phénomène préoccupant, la baisse est beaucoup plus sensible dans le secteur manufacturier canadien, où le taux de syndicalisation de 48,9 % en 1978 a chuté à 36,9 % en 1989 (Kumar 1993 : 35). Même si les chiffres canadiens ne suivent pas la tendance américaine, il demeure qu'il serait

21. De façon plus générale, pour une critique de la théorie de la convergence entre États, voir Boyer (1996).

pour le moins naïf de prétendre que le syndicalisme canadien est demeuré à l'abri des effets de l'évolution dans l'environnement économique (Trudeau et Veilleux 1995). Il convient tout de même d'affirmer que le syndicalisme et la négociation collective²² demeurent des institutions bien présentes dans la société canadienne ; jusqu'à maintenant, on peut penser qu'elles ont survécu à la mondialisation et donc, qu'elles peuvent trouver des voies de réaction aux effets de cette dernière.

C'est plutôt dans la pratique des relations patronales-syndicales et dans le contenu des conventions collectives que les effets du nouvel environnement économique se sont faits davantage sentir. Les observations et analyses de plusieurs auteurs convergent toutes dans la même direction : il semble qu'à l'heure de la mondialisation de l'économie, on puisse observer un foisonnement d'expériences de partenariat permettant aux parties de délaissier quelque peu l'affrontement pour s'engager davantage sur la voie de la concertation et de la résolution efficace des conflits (Morin 1993 ; Bourque 1993 ; Chaykowski et Verma 1994 ; Boivin 1996, 1997).

Au niveau général, depuis 30 ans et plus particulièrement au cours des cinq dernières années, on note une baisse sensible des conflits de travail au Québec et au Canada, tant dans le nombre que dans l'intensité (Boivin 1996, 1997). Les acteurs sociaux recourent plus fréquemment à de nouveaux modes de négociation et de résolution des conflits moins conflictuels et davantage susceptibles de résoudre pacifiquement les différends. De la même façon, les stratégies et le discours du mouvement syndical ont changé grandement. Comme le souligne Boivin (1996 : 10), "[...]aujourd'hui, force est de constater que les syndicats sont devenus de bons citoyens corporatifs..."²³.

L'enjeu de la négociation collective a aussi passablement changé au cours de la dernière décennie au Québec. Les syndicats semblent avoir quelque peu délaissé leurs traditionnelles revendications salariales pour s'accrocher davantage à la protection et au maintien de l'emploi. En échange de garanties sur ces points, ils se sont montrés plus enclins à

22. Au Canada, l'étendue ou l'emprise de la négociation collective est indissociable du taux de syndicalisation car, pour se prévaloir des avantages de la loi dans la négociation de leurs conditions de travail avec leur employeur, les salariés doivent être représentés par un syndicat accrédité.

23. L'auteur réfère entre autres à la création d'institutions comme le Fonds de solidarité de la FTQ et la Fondation de la CSN qui ont pour but la préservation et la création d'emplois.

céder du terrain sur le plan de la flexibilité et des coûts reliés au travail (Bourque 1993 : 101 et ss.).

L'acteur syndical, particulièrement au Québec, a modifié profondément sa position stratégique en acceptant de plus en plus de négocier l'organisation du travail et parfois même de s'impliquer dans la gestion des entreprises. Cette attitude semble résulter de la conviction que le maintien d'emplois stables et de qualité passait par une amélioration de la performance et de la productivité des entreprises. Dans cette perspective, le mouvement syndical a généralement décidé que mieux valait s'associer au changement et le favoriser que d'y résister (Maschino 1992a, 1992b).

Cette transformation dans les stratégies et les enjeux de la négociation collective s'est aussi reflétée dans le contenu des conventions collectives. On relève par exemple aujourd'hui une recrudescence des clauses concernant la sous-traitance, les horaires de travail flexibles et la formation de la main-d'oeuvre. On a même vu émerger des conventions collectives de longue durée par lesquelles la partie syndicale garantissait une longue période de paix sociale en contrepartie, par exemple, de nouveaux investissements dans l'usine protégeant les emplois existants ou favorisant la création de nouveaux (Bourque et Vallée 1994).

Ces nouvelles formes de négociations et ces expériences de concertation et même de partenariat ne sont pas généralisées (Boivin 1997). Elles sont toutefois suffisamment fréquentes pour indiquer une direction, voire même une tendance, à tout le moins au Québec. Elles indiquent aussi que l'institution de la négociation collective, particulièrement telle que connue en Amérique du Nord, contient en elle-même les possibilités de réaction et d'ajustement aux conditions changeantes de l'environnement économique dans lequel elle s'insère. C'est pourquoi la négociation collective demeure une option névralgique pour le droit du travail national en quête de voies d'ajustement au nouveau contexte économique.

Dans cette perspective, on signalera enfin une expérience originale de négociation collective dans le secteur automobile européen. En raison de coûts de production avantageux, d'une grande souplesse dans l'organisation du travail et d'une politique du gouvernement hongrois très encourageante pour les investissements étrangers, quatre grands constructeurs automobiles ont décidé de construire des usines en Hongrie (General Motors, Ford, Volkswagen-Audi, et Suzuki). Chez Audi, qui appartient au groupe allemand VAG, leader sur le marché européen, les syndicats allemands ont obtenu, en contrepartie de l'acceptation de

cette délocalisation des activités de production, des garanties fortes de maintien de l'emploi dans les établissements nationaux jusqu'à la fin de 1998. L'utilisation de la négociation par les partenaires sociaux dans ce contexte particulier a permis l'atteinte du compromis suivant : l'acceptation par le syndicat de la décision économique (justifiée par le besoin de flexibilité de l'employeur) en échange d'une garantie d'emploi²⁴.

Il faut par contre souligner les limites de la négociation collective. Au Canada, comme aux États-Unis, elle n'a jamais été concrètement accessible à la majorité des salariés de la société (Trudeau et Veilleux 1995 ; Adams 1995). On voit mal comment elle pourrait aujourd'hui le devenir alors que le marché du travail subit des transformations qui en rendent le développement encore plus difficile²⁵.

Par ailleurs, si l'institution de la négociation collective en tant que telle a su se maintenir dans le nouvel environnement économique, il n'en est pas de même de son caractère protecteur. Par sa nature, elle est plus sensible que la loi à l'état du marché : si celui-ci affecte la capacité de négocier d'une partie, le résultat de la négociation en sera touché. C'est ainsi qu'à l'occasion, elle aura permis ou consacré la précarisation de l'emploi ou encore des échelles de salaire à double palier, défavorables aux nouveaux salariés par exemple (Bourque 1993 : 102 et 103). La négociation collective n'offre en soi aucune garantie contre des concessions inacceptables par une partie qui, vu l'état du marché, serait à la merci de l'autre²⁶. C'est pourquoi la vigilance et l'intervention de la puissance publique demeurent toujours nécessaires.

Les ajustements possibles de l'action normative de l'État

Il est possible d'élaborer le droit du travail interne de façon à prendre davantage en compte les effets de la mondialisation. Dans cette perspective, il apparaît intéressant de discuter parmi d'autres les deux points suivants : l'information sur l'état des finances de l'entreprise

24. Voir aussi " Délocaliser sans détruire les emplois ". Liaisons sociales, no 116, février, 30 et 31.

25. Pensons seulement à la tertiarisation de l'économie, à la diversité accrue de la main-d'oeuvre et à la précarisation de l'emploi.

26. D'ailleurs, Antoine Jeammaud (1996 : 11) écrit ceci après avoir noté une recrudescence de la négociation collective en France : " La recherche d'un accord entre ceux que le contexte économique et idéologique expose à s'affronter constitue, à coup sûr, la meilleure voie pour une mise en cause à bas bruit d'"acquis sociaux" ou pour la fixation de nouveaux équilibres entre aspirations amplement antagoniques ".

pouvant être transmise aux salariés et un contrôle accru du licenciement pour motifs économiques.

L'information dont disposent les salariés et leurs représentants concernant la situation financière et commerciale de leur entreprise revêt une importance névralgique considérable. Ils ne pourront eux-mêmes adapter leurs stratégies, notamment à la table de négociation, que dans la mesure où ils disposent d'une information fiable et crédible à cet égard. C'est particulièrement le cas lorsque l'entreprise invoque des possibilités, voire des menaces de délocalisation. Dans l'affaire Kenworth, la stratégie du syndicat n'aurait certainement pas été la même s'il avait mieux connu l'intention de l'entreprise de fermer ses installations de Sainte-Thérèse et surtout, les motifs financiers et commerciaux à la base de cette délocalisation.

L'introduction ou le développement des mécanismes permettant la connaissance de l'information économique par les représentants des travailleurs confère à ces derniers la capacité de mieux évaluer la crédibilité de la menace de délocalisation brandie par l'employeur, ou sa nécessité en raison de la situation du marché mondial ou régional dans le secteur d'activités. En France, les représentants des travailleurs ont non seulement accès à cette information mais bénéficient aussi du droit à l'assistance d'experts. L'expert comptable peut exiger dans tous les cas la production des comptes consolidés du groupe international pour effectuer sa mission d'évaluation des décisions économiques de l'employeur (Pélissier 1996 : 603 et ss.)²⁷.

Par ailleurs, on peut imaginer des mécanismes de contrôle accru de la décision patronale de recourir au licenciement de salariés pour motifs économiques²⁸. À cet égard, l'expérience européenne est particulièrement intéressante. En France et dans l'Union européenne (Favennec-Hery 1993), la législation sur le licenciement économique oblige l'employeur qui supprime des postes à communiquer aux représentants du personnel tous les documents utiles à la compréhension de la décision patronale (Couturier 1996 : n° 156)²⁹. C'est ainsi que ces

27. Sur l'obligation de précision de l'information, voir Cass. 6/4/93, Revue de jurisprudence sociale 6/1993, no 627. Sur l'obligation de transparence, voir Soc. 17 mai 1995 ; Couturier (1996 : no 156) ; Lyon-Caen (1996a) ; Béliet et Legrand (1996).

28. Sur le contrôle en matière de licenciement existant actuellement au Québec, voir Trudeau (1994).

29. Plus généralement, sur les enjeux d'une procédure qui permet aux représentants des travailleurs d'être informés et consultés de façon appropriée pour tous les aspects des restructurations de l'entreprise, voir Lyon-Caen (1996a) ainsi que Béliet et Legrand (1996).

dernières années, les représentants des travailleurs ont multiplié les demandes faites aux tribunaux, le plus souvent par procédure d'urgence, pour obtenir des documents supplémentaires, permettant du même coup un contrôle judiciaire de la qualité des informations fournies par l'employeur.

Le tribunal exerce également un contrôle serré des motifs de licenciement, en particulier à l'occasion des délocalisations. Dans des arrêts rendus le 5 avril 1995 (Waquet 1995 ; Lyon-Caen 1995 ; Moreau 1996a), la Cour de cassation, la plus haute juridiction de droit privé en France, s'est prononcée sur l'analyse juridique des délocalisations, dans une affaire où la société Thomson avait décidé, afin de demeurer dans un secteur commercial très compétitif, de supprimer en France des chaînes de production de tubes de télévision et de les transférer au Brésil. La Cour de cassation, respectant la décision de la firme, reconnaît que les postes sont effectivement supprimés en France et que les licenciements économiques étaient justifiés par la " nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ". Elle justifie donc le choix de l'entreprise multinationale par les intérêts commerciaux de cette dernière face à la mondialisation du marché sur lequel elle intervient, et considère de ce fait que le licenciement est réel et sérieux. L'arrêt de la Cour d'appel qui avait condamné l'employeur à verser aux salariés des dommages et intérêts, et qui lui faisait donc porter la responsabilité financière des suppressions d'emplois en France, a été renversé par la Cour de cassation. Il demeure tout de même que l'obligation de reclassement, qui s'impose à l'heure actuelle en France dans le cadre de tous les licenciements économiques comme une obligation implicite du contrat de travail, a permis d'atténuer les conséquences de ce choix de délocalisation d'activités pour les salariés.

Cette obligation de reclassement, qui s'impose tant dans le cadre de licenciement de portée nationale qu'internationale³⁰, oblige l'employeur à rechercher dans toutes les unités de l'entreprise (Urban 1993 ; Del Sol 1995 ; Waquet 1995 ; Lyon-Caen 1995 ; Moreau 1996a) les possibilités effectives d'emploi, même si ces dernières comportent une mobilité géographique ou professionnelle, ou toute autre modification substantielle.

30. Les arrêts du 5 avril 1995 cités précédemment considèrent que le reclassement doit être opéré dans les sociétés du groupe dans lesquelles la permutabilité des personnels est possible en raison de l'organisation, de l'activité et du lieu où sont implantées ces sociétés. On peut donc en déduire que le reclassement peut être, pour certains salariés, aussi effectué à l'étranger. En ce sens, voir Waquet (1995) et Moreau (1996a).

Le droit prétorien français a donc reconnu sur le terrain du licenciement la légitimité des décisions économiques de l'employeur motivées par la nécessité d'une réorganisation internationale des activités de production. Il reste que ce droit démontre qu'il n'est pas inconcevable, afin de protéger l'emploi, d'une part de proposer un contrôle réel de la décision de délocalisation et, d'autre part, d'imposer à l'employeur le coût social de la délocalisation (Couturier 1997)³¹, ne serait-ce que par une interprétation audacieuse des obligations inhérentes au contrat de travail, dans le cadre de cette obligation de reclassement.

Il est clair que dans le cadre français et européen, l'intervention du législateur national et communautaire a été essentielle. Celle-ci a été relayée par la volonté des tribunaux d'ajuster le droit du travail au contexte économique international, à la fois en constatant l'existence de ce nouveau contexte et en réorganisant la protection des travailleurs autour, d'une part, de la visibilité et de la transparence des données économiques et, d'autre part, d'un contrôle plus serré des suppressions d'emplois et de leurs conséquences sociales sur le territoire national.

Il est évident que dans le contexte canadien, une intervention aussi prononcée du droit étatique à l'égard des licenciements pour motifs économiques s'inscrirait à contre-courant des politiques actuelles. Celles-ci, influencées par les orientations politiques américaines, recherchent davantage à éliminer ce que plusieurs appellent négativement les sources de rigidité du marché du travail³².

Dans un autre registre, on peut aussi utiliser le droit interne pour contrer les effets sociaux néfastes que l'accroissement de la concurrence commerciale avec d'autres pays peut entraîner. L'exemple provient principalement cette fois des États-Unis qui se servent de leur législation interne en matière de commerce international pour faire respecter certains droits fondamentaux des travailleurs dans les pays étrangers avec

31. L'auteur écrit " La 'libre sauvegarde de la compétitivité' apparaît comme une donnée de droit économique, de droit de la concurrence, comme le libre accès au marché ou le libre établissement. Mais on peut envisager un correctif : l'entrepreneur aurait dans 'le pays abandonné' à assumer le 'coût social' de sa décision, non pas en vertu d'une responsabilité pour faute mais à titre de contrepartie de 'l'avantage économique' évident que représente la faculté d'opérer sur toutes les parties du globe " (Couturier 1997 : 83). En ce sens, voir aussi Lyon-Caen (1995).

32. Le droit du travail français n'a évidemment pas été à l'abri d'une telle orientation (Collin et al. 1980 : 11). Dans cette perspective, voir Mückenberger et al. (1996) pour une analyse très détaillée de l'influence des théories économiques sur les réglementations du travail, en particulier de l'influence américaine, ainsi que Deakin (1996).

qui ils entretiennent des liens commerciaux. Par exemple, la législation américaine crée un système généralisé de préférences (*Generalized System of Preferences*) permettant aux pays en voie de développement d'avoir un accès privilégié au marché interne américain. Cet avantage sera cependant refusé ou retiré au pays qui, après enquête, ne respecte pas certains droits fondamentaux du travail³³. La logique derrière cette politique est bien sûr qu'aucun pays ne saurait bénéficier d'un avantage concurrentiel au détriment du respect des droits fondamentaux des travailleurs. Ainsi, des sanctions commerciales pourront être appliquées par ce pays à ses partenaires sociaux qui ne respectent pas ces droits dans leur ordre interne³⁴. Par ailleurs, il y a aussi le tristement célèbre article 301 du *Trade Act* de 1988 qui permet aux États-Unis d'imposer des sanctions de nature commerciale à un autre pays utilisant des pratiques commerciales inévitables ou déraisonnables. Le recours à l'article 301 pourrait être utilisé à l'encontre d'un pays partenaire commercial qui transgresse certains droits fondamentaux des travailleurs.

Malgré l'intention louable derrière celui-ci, l'unilatéralisme qui caractérise un tel système, tant dans la définition des droits protégés que dans la décision d'imposer des sanctions, en rend impensable le recours sur une base généralisée. Une telle solution risquerait en effet de donner prise à un protectionnisme déguisé inadmissible tout en permettant une ingérence intolérable d'un pays dans les affaires internes d'un autre. Toute régulation visant à assurer le respect de droits sociaux fondamentaux sur le plan international ou dans un espace constitué de plusieurs États nationaux doit nécessairement être d'origine multilatérale.

LE NÉCESSAIRE RECOURS À LA RÉGULATION SUPRANATIONALE

Le développement et l'accélération de la mondialisation de l'économie et de la production et les insuffisances du droit national du travail qui en résultent interpellent un autre niveau de régulation sociale, le niveau supranational. L'apparition d'espaces économiques supranationaux et internationaux engendre nécessairement le besoin

33. Il s'agit du droit d'association, du droit de négocier collectivement, de la prohibition du travail forcé, d'un âge minimum pour le travail des enfants et du droit à des conditions de travail acceptables en matière de salaire minimum, d'heures de travail et de santé et de sécurité au travail.

34. Le fonctionnement du mécanisme américain est présenté dans Compa (1996a). Voir aussi Elwell (1995 : 8-11). De même en Europe, le nouveau Système de préférences généralisées propose de prendre en compte le respect des droits fondamentaux des travailleurs comme critère d'attribution des préférences. Des précisions à ce sujet sont attendues en 1997.

d'élaborer aussi un espace social correspondant. Les règles du libre marché ne peuvent davantage réguler de façon satisfaisante cet espace social supranational aujourd'hui qu'elles ne pouvaient naguère réguler l'espace social national. Des mécanismes conçus depuis longtemps présentent un intérêt renouvelé. Nous les passerons brièvement en revue. De la même façon, la négociation collective transnationale offre des possibilités incontestables de régulation sociale dans un espace économique élargi. Nous nous attarderons enfin à la clause sociale insérée dans les traités de commerce ou d'intégration internationale, un mécanisme souvent perçu comme la solution la plus appropriée.

La pertinence relative des mécanismes existants de régulation supranationale

La question du lien entre le commerce international et la régulation sociale n'est pas nouvelle. L'Organisation internationale du travail (OIT), qui célébrait en 1994 ses 75 ans d'existence, fut créée notamment pour répondre aux besoins qu'engendrait ce lien (Lyon-Caen 1996b). L'Organisation a présidé à l'élaboration d'un véritable code international du travail comprenant plus de 175 conventions et 180 recommandations (Staelens 1997). Cependant, l'absence de ratification des conventions par un grand nombre d'États, aucune obligation n'existant à ce chapitre, comme l'absence de sanctions contraignantes pour toute violation par un État d'une convention qu'il a au préalable ratifiée, en ont depuis longtemps limité l'efficacité (Servais 1996 : 218). L'exemple du Mexique, qui a pourtant ratifié près de 75 conventions de l'OIT mais qui les applique de façon laxiste, le démontre bien.

Malgré l'insuffisance des mécanismes reliés à l'OIT pour assurer à eux seuls une dimension sociale satisfaisante aux différentes formes d'intégration économique internationale, leur rôle demeure aujourd'hui essentiel. Les conventions de l'OIT fournissent un code du travail élaboré qui peut servir de guide et de modèle dans les différentes manifestations de la mondialisation. De la même façon, l'expertise de l'OIT est un atout précieux pour les parties qui s'engagent dans l'élaboration ou dans l'application d'un instrument supranational de régulation sociale. L'OIT peut en effet fournir une aide technique substantielle à ce chapitre.

À l'opposé de l'OIT, l'intégration communautaire européenne propose un modèle beaucoup plus contraignant en vertu duquel les partenaires ont confié à un organe supranational le mandat de veiller à ce que la construction de l'espace économique communautaire soit

accompagnée de l'élaboration d'une véritable dimension sociale³⁵. L'objectif à la base de " l'Europe sociale " vise l'harmonisation vers le haut de la protection sociale existant sur le plan national tout en respectant le principe de la subsidiarité.

Tant l'envergure et le degré de l'intégration communautaire européenne que les raisons historiques particulières qui l'expliquent rendent unique sa dimension sociale. L'abandon d'importants éléments de souveraineté nationale au profit de l'instance communautaire que le modèle exige rend son application ailleurs improbable, du moins dans son intégralité. Il y a cependant une expérience et des leçons précieuses à en tirer. Ainsi en est-il notamment, comme nous le verrons plus bas, du rôle accru que les acteurs sociaux et la négociation collective sur le plan communautaire sont dorénavant appelés à jouer dans la construction sociale européenne.

Par ailleurs, il est intéressant de constater que certaines entreprises ont adopté unilatéralement des codes de conduite par lesquels elles s'engagent à respecter les droits fondamentaux de leurs salariés dans les activités internationales qu'elles poursuivent. Elles peuvent faire porter cette garantie tant à l'égard de leurs propres activités qu'à l'égard de celles dont elles confient l'exécution en sous-traitance, ou encore à l'égard de leurs fournisseurs (Compa 1996b). Sans en dénier l'intérêt, il faut avant tout voir dans ces initiatives une stratégie innovatrice de marketing connue sous le nom de " labellisation sociale ". Elles demeurent de plus bien rares. Elles ont malgré tout l'avantage de contribuer à la sensibilisation de leurs entreprises concurrentes et de la population en général au problème du respect des droits des travailleurs dans une économie mondialisée (Daugareilh 1996 : 195-196).

Enfin, il est important de souligner le nouveau rôle qu'a joué l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) lors du conflit social qui s'est généralisé en Corée du Sud à la fin de 1996. Ce pays veut faire partie des " grands pays industrialisés " et être reconnu dans la " cour de grands ". L'OCDE, en janvier 1997, a fait savoir au gouvernement coréen que son engagement à maintenir une législation protectrice des droits fondamentaux des travailleurs était une condition nécessaire de présence dans l'OCDE. Cette intervention, qui a entraîné le retrait d'une loi votée en décembre 1996, à la base du conflit, montre qu'une menace ou une contrainte à connotation économique

35. Dans un texte antérieur, nous avons esquissé les grands traits de la dimension sociale de l'intégration communautaire européenne et ses différences en rapport à l'intégration économique nord-américaine (Moreau et Trudeau 1992).

peut avoir une efficacité nouvelle dans un contexte de mondialisation accélérée de l'économie (Carroué 1997)³⁶.

L'intérêt d'une négociation transnationale

Les espaces internationaux intégrés sur le plan économique et commercial peuvent constituer un terrain propice pour le développement de différentes formes de négociation collective transnationale, à l'échelle de l'espace économique. Il est permis de penser que les acteurs sociaux répondent à une internationalisation du capital par la constitution de stratégies coordonnées ou communes au niveau de l'espace économique. Cependant nombre de facteurs ont rendu un tel développement très difficile. Il suffit ici de mentionner les différences marquées entre les systèmes nationaux de relations du travail, l'absence de structures internationales favorisant un tel niveau de négociation et ce tant du côté patronal que syndical, ainsi qu'une concurrence certaine des travailleurs de chacun des pays pour l'obtention et la conservation des emplois.

De fait, la négociation transnationale s'est très peu développée en Amérique du Nord, même depuis l'entrée en vigueur de l'ALENA. On note bien sûr une recrudescence des contacts et même de la coordination des stratégies entre certains syndicats canadiens, américains et mexicains, mais on ne peut pour l'instant observer de véritables négociations collectives transnationales (Cook 1994). C'est plutôt entre le Canada et les États-Unis que des expériences durables de négociation transnationale ont prévalu, particulièrement dans l'industrie automobile et le sport professionnel. Des institutions de relations du travail très similaires et des économies fortement intégrées depuis longtemps ont facilité l'émergence de ces expériences (Trudeau 1991 ; Moreau et Trudeau 1992 : 361-362).

Du côté de l'Union européenne, le " dialogue social ", longtemps ignoré, émerge aujourd'hui comme un véritable mode de régulation sociale au sein de l'espace économique communautaire. Depuis dix ans environ, des entreprises multinationales établies dans l'Union européenne ont développé des instances de négociation avec des organisations syndicales représentant des travailleurs des filiales implantées en Europe (Moreau 1995 ; Laulom 1995 ; Rodière 1995 ; Teyssié 1995 ; Commission européenne 1995a). Ces instances ont le mandat de négocier des accords instaurant des " comités d'entreprise européens ", organes d'information et de consultation sur tous les aspects

36. Voir aussi " Quand l'Asie s'éveille au social ", *Liaisons sociales*, n° 116, février, 4 et 5.

transnationaux intéressant l'entreprise. De telles expériences qui instaurent à la fois une forme de négociation transnationale dans les entreprises et une représentation transnationale des travailleurs touchent à l'heure actuelle de 70 à 80 groupes de dimension communautaire³⁷.

Une directive européenne en date du 22 septembre 1996³⁸, actuellement en cours de transposition dans les 17 pays de la Communauté, rend obligatoire la négociation d'un tel accord dans les entreprises de plus de 1 000 salariés ayant au moins deux filiales dans la Communauté européenne. La directive contraint les entreprises qui contrôlent le groupe de dimension communautaire à réunir les représentants des travailleurs de chaque établissement situé dans la Communauté européenne autour d'une table de négociation. L'autonomie collective des parties demeure toutefois entière puisqu'elles peuvent renoncer à signer un accord de représentation (à la majorité des deux tiers des représentants des filiales présentes à la table de négociation) ou conclure un accord constituant un comité ayant une composition et une compétence librement définie.

Dans l'hypothèse où aucun accord ne peut être trouvé dans un délai de trois ans, la directive fixe un modèle de comité d'entreprise européen ; il doit être informé et consulté sur toutes questions qui concernent " l'ensemble de l'entreprise communautaire " ou au moins deux établissements, et en particulier sur les mesures touchant " sa structure, sa situation économique, l'évolution probable de ses activités, la production et les ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, l'introduction de nouvelles méthodes de travail, ou de nouveaux procédés de production, la réduction de taille ou la fermeture d'établissement " (art. 2). Le comité se réunit une fois l'an et peut être amené à se réunir de façon exceptionnelle, notamment en cas de délocalisation (art. 3, prescriptions subsidiaires).

La directive vise donc l'instauration d'une obligation de négocier au plan transnational de façon à permettre aux travailleurs, quel que soit le pays concerné au sein de la Communauté européenne, d'obtenir une information annuelle sur les orientations de la politique économique de l'entreprise et les décisions essentielles affectant l'emploi et l'organisation du travail. Cette information permet, du côté patronal, de faire connaître

37. Pour une étude synthèse d'une quarantaine d'accords, voir Commission européenne (1995a).

38. Directive no 94/45/CE du Conseil de l'Union européenne concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

les politiques arrêtées au niveau de l'entreprise et de faire comprendre l'exigence des restructurations aux représentants des travailleurs. Du côté syndical, l'instauration d'un tel comité d'entreprise génère une expérience commune de représentation au niveau international ainsi qu'une possibilité de coordonner action et stratégies au niveau même de l'entreprise, au-delà du niveau strictement national.

Les entreprises multinationales ayant leur siège social en Amérique du Nord sont concernées par la réglementation européenne en autant qu'elles ont des filiales en Europe. De telles entreprises pourraient éventuellement étendre ce double modèle de négociation et de représentation transnationale à leurs établissements situés hors de la Communauté européenne. Une dynamique propre à l'entreprise multinationale pourrait ainsi, à partir de l'initiative européenne, s'étendre au niveau régional ou même mondial.

À l'heure actuelle, le champ de la négociation transnationale s'est seulement développé au niveau décentralisé des entreprises de dimension communautaire, en vue de la mise en place d'une instance transnationale de représentation. Parallèlement toutefois, le dialogue social européen prend forme dans de nombreux secteurs économiques et s'articule autour de concertations ou de véritables négociations entre partenaires sociaux européens (Commission européenne 1995b). Par contre, la conclusion de conventions collectives européennes se heurte en pratique à l'absence d'un statut juridique uniforme dans les États membres. De plus, une telle pratique suscite de nombreuses réserves au sein du patronat qui prône de préférence la négociation décentralisée.

Cependant, depuis l'entrée en vigueur de l'Accord social de Maastricht (Lyon-Caen 1997 ; Teyssié 1994), les partenaires sociaux ont au moins la possibilité de négocier la création de la norme sociale communautaire. Ainsi, le congé parental d'éducation a été institué par un accord collectif signé le 14 décembre 1995 par les partenaires sociaux européens, puis généralisé par une directive communautaire en date du 3 juin 1996³⁹. Les partenaires sociaux européens ont donc acquis la possibilité de négocier les normes d'harmonisation dans l'espace social européen.

L'expérience communautaire européenne suggère que la négociation collective transnationale, pratiquée au niveau de l'espace économique, est nécessaire à l'élaboration du volet social de l'intégration internationale. Une telle forme de négociation exerce une double fonction. Au niveau de l'entreprise multinationale elle-même, elle permet

39. Voir aussi *Liaisons sociales*, 11/07/1996, n° 7493.

la divulgation d'une information et donc la visibilité des décisions économiques par nature transnationales. Au niveau de l'espace économique, elle mène à l'élaboration de normes communes minimales dont l'existence permet de limiter l'intérêt des délocalisations d'entreprise et, du coup, de contribuer à contrer le phénomène de la spirale vers le bas (*race to the bottom*) en matière de protection sociale au sein de cet espace.

La clause sociale, une solution appropriée ?

L'insertion à l'intérieur d'un traité de commerce international ou d'intégration économique régionale d'une disposition imposant aux parties le respect de certaines normes reliées au travail est aussi une solution souvent proposée pour répondre aux défis de nature sociale que pose la mondialisation. Le but de ce qui est appelé la clause sociale est double : garantir certains droits aux travailleurs de l'espace couvert par le traité tout en évitant que les termes de la concurrence commerciale ne soient faussés par la violation systématique de ces droits.

Il ne s'agit pas ici de reprendre le débat sur l'opportunité de recourir à la clause sociale ni de revoir systématiquement les questions et problèmes qu'elle soulève⁴⁰. Nous entendons plutôt tirer quelques conclusions à ce sujet des premières années d'application de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) qui constitue en fait la clause sociale de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) conclu entre le Canada, les États-Unis et le Mexique et entré en vigueur le 1^{er} janvier 1994.

De façon très succincte, rappelons que l'ANACT impose à chacun des trois pays l'obligation d'appliquer et de faire respecter de façon efficace sa législation interne du travail à l'intérieur de son territoire national. En établissant aucune norme supranationale, la souveraineté de chaque État demeure intacte. D'ailleurs, vu le contenu formel de la législation du travail dans chacun des trois pays, l'absence de norme supranationale ne soulève guère de risque important si ce n'est celui, plutôt faible, d'une déréglementation de la part d'un partenaire de son système de protection sociale. En effet, le niveau de protection offert par chacune des trois législations est relativement semblable, la législation mexicaine étant particulièrement protectrice à l'égard des travailleurs. C'est plutôt l'application laxiste de sa législation du travail par l'État

40. Pour ne nommer ici que quelques-unes des très nombreuses études sur la question, voir Caire (1994 : 297) ; Hansenne (1994 : 839) ; Servais (1989 : 463) ; Moreau (1996b : 89) ; Staelens (1997) et Dufour (1997).

mexicain qui, aux yeux de plusieurs observateurs canadiens et américains, crée le risque de distorsion sociale à l'intérieur de la zone nord-américaine de libre-échange.

L'ANACT énumère néanmoins 11 principes en matière de protection sociale auxquels les trois pays partenaires affirment leur attachement. Ces principes contiennent tous les droits qui sont généralement assurés aux travailleurs salariés dans toute démocratie avancée sur le plan de la protection sociale.

L'ANACT mise avant tout sur la coopération et la consultation entre les trois partenaires pour poursuivre son objectif et, dans cette perspective, permet l'échange d'information et les discussions entre les partenaires sur le contenu de leur législation nationale respective et de son application. C'est ainsi qu'une partie au traité peut formuler une demande d'information à une autre partie sur chacun des 11 principes mentionnés plus haut.

L'ANACT prévoit aussi l'imposition de sanctions de nature financière lorsque les mécanismes de coopération et de consultation ne suffisent pas à régler de façon harmonieuse les différends pouvant surgir dans son application. Ces sanctions ne s'appliquent par contre qu'en cas de violation d'un nombre très restreint de principes. En effet, un système fort complexe de procédures intervenant à différents paliers fait en sorte qu'ultimement, une sanction ne peut être imposée que dans les cas de violation systématique des normes relatives au travail des enfants, à la santé et sécurité au travail et au salaire minimum.

Cette clause sociale a suscité de nombreuses critiques lors de son adoption. On la percevait comme le résultat de compromis inacceptables alors qu'elle n'avait aucune dent. Bref, on ne voyait pas en quoi un tel accord pouvait contribuer à limiter l'ampleur du dumping social et des délocalisations d'entreprises que l'entrée en vigueur de l'ALENA ne manquerait pas de produire⁴¹.

Les premières années d'application de l'ANACT ont néanmoins produit des résultats certes modestes, mais qui exigent de nuancer quelque peu les critiques émises antérieurement⁴².

En vertu de l'ANACT, plusieurs activités de coopération ont été organisées entre les trois pays. Généralement mises en place par le

41. Nous partageons pour une large part ces critiques (Moreau, Staelens et Trudeau 1995). Des critiques tout aussi virulentes étaient émises par certains juristes mexicains (Fuentes Muniz 1995).

42. La thèse de Staelens (1997) propose une analyse exhaustive des résultats de l'application de l'ANACT.

Secrétariat de la Commission de coopération établi à Dallas ou, tour à tour, par chacun des trois Bureaux administratifs nationaux (BAN), ces activités prennent la forme de conférences tripartites, ouvertes aux spécialistes des trois pays, ou encore d'études conjointes portant sur des thèmes choisis dans le domaine des relations industrielles. Ces activités permettent aux représentants de chaque pays de connaître davantage la situation prévalant dans les deux autres États partenaires, tant dans le domaine des conditions de travail que dans celui du droit du travail. Cette connaissance, antérieurement difficile à acquérir, est nécessaire à la mise en oeuvre efficace de l'Accord. Les activités de coopération et d'échange d'information permettent de plus aux représentants officiels et aussi à ceux des acteurs sociaux de chaque pays de se connaître et d'établir un réseau de communication entre eux. L'établissement de tels réseaux s'avère essentiel, particulièrement à l'endroit du mouvement syndical.

Les premiers résultats de l'application de l'ANACT sont plus surprenants lorsque l'on observe les effets des quelques plaintes déposées auprès des BAN américain et mexicain. L'article 16(3) de l'ANACT confie au BAN de chaque pays de recevoir " les communications du public sur les questions relatives à la législation du travail survenant sur le territoire d'une autre Partie... ". De plus, la même disposition indique que le " BAN procédera, s'il y a lieu, à un examen de ces questions en conformité avec les procédures établies par la Partie dont il relève ". Cette disposition laissait place à plusieurs interprétations possibles lors de son adoption. L'application qu'en ont faite les BAN, surtout celui des États-Unis, a donné à l'ANACT une dimension aussi inattendue que bienvenue.

Les premières plaintes formulées en vertu de l'ANACT ont été déposées par différentes coalitions de syndicats américains, d'organismes de défense des droits de l'Homme et de syndicats mexicains indépendants, c'est-à-dire non affiliés au mouvement syndical officiel⁴³. Elles visaient toutes une violation alléguée de la législation nationale mexicaine ou américaine en matière de droit d'association et de liberté syndicale. Le BAN américain a décidé de tenir des audiences publiques au sujet de toutes les plaintes formulées. Les audiences, fortement médiatisées, ont permis aux parties plaignantes d'exposer

43. Les syndicats officiels sont intégrés au sein de la Confédération des travailleurs du Mexique (CTM), elle-même liée institutionnellement au Parti révolutionnaire institutionnel (PRI). Ce parti politique a été au pouvoir de façon non interrompue depuis soixante-cinq ans au Mexique. Voir, à ce sujet, Staelens (1997) aux pp. 142 et ss.

publiquement leurs prétentions et de faire entendre des travailleurs mexicains victimes des comportements contestés.

Les deux premières plaintes formulées furent rejetées par le BAN américain parce qu'aucun manquement dans l'application par l'État mexicain de sa législation nationale ne fut établi⁴⁴. Deux autres plaintes, une d'origine américaine et l'autre d'origine mexicaine, ont mené à des consultations ministérielles, tel que le recommandaient après enquête le BAN américain et le BAN mexicain⁴⁵. Le traitement de ces plaintes par les BAN, les consultations ministérielles tenues par après et les différentes actions et recommandations qui en découlèrent ont permis la discussion publique et l'examen en profondeur par l'autre pays du système mexicain d'enregistrement des syndicats dans un cas et, dans l'autre cas, des conséquences sur les efforts de syndicalisation d'une fermeture soudaine d'usine juste avant les élections liées à la procédure d'accréditation aux États-Unis. Enfin, deux plaintes récentes visant encore l'encadrement du droit d'association au Mexique, notamment à l'endroit des fonctionnaires fédéraux, font actuellement l'objet d'une enquête avec audiences publiques par le BAN américain⁴⁶.

De façon encourageante, les mécanismes purement volontaires de l'ANACT ont permis un droit de regard par les autorités d'autres pays sur des questions aussi controversées que la reconnaissance syndicale au Mexique et les fermetures d'usine pour motifs antisyndicaux aux États-Unis. De plus, une application large et audacieuse de l'ANACT, principalement par le BAN américain, a donné la possibilité aux acteurs sociaux de dénoncer publiquement des situations jugées inacceptables même si ces situations n'impliquaient pas des droits menant à des sanctions économiques selon l'Accord. Enfin, une attitude coopérative de la part des ministres du travail américain et mexicain a même permis des échanges au niveau gouvernemental sur ces questions entre les deux pays.

On peut voir là une certaine percée de nature à faire progresser l'efficacité de la protection de la liberté syndicale dans les pays concernés. Notamment, le système d'enregistrement obligatoire auprès

44. Il s'agit des plaintes no 94-0001 (cas Honeywell) et 94-0002 (cas General Electric) (U.S. NAO). Ceci fait bien ressortir que l'ANACT ne s'intéresse qu'à l'application que font les trois États de leurs lois respectives et non aux manquements des acteurs sociaux face à ces mêmes lois.

45. Plaintes no 94-0003 (cas Sony) (U.S. NAO) et 9501 (cas Sprint) (BAN mexicain).

46. Plaintes no 9601 (Cas Secretaria de Pesca, Mexique) et 96-02 (cas Maxi-Switch) (BAN américain).

d'une instance administrative des syndicats au Mexique, mécanisme qui permet la mainmise du parti politique au pouvoir sur le syndicalisme, a pu être dénoncé et discuté avec des représentants officiels des États-Unis. Cette percée n'a pu être réalisée que grâce à l'existence de la clause sociale rattachée à l'ALENA : malgré ses 75 ans d'existence, le système mis en place par l'OIT n'avait pas permis l'atteinte de ces résultats.

Même si on peut juger plutôt positivement ses premiers résultats (Cook *et al*/1997 ; Adams et Singh 1997), l'exemple de l'ANACT doit toutefois demeurer dans une juste perspective. Il s'agit d'une clause sociale particulière s'insérant dans un contexte singulier. Il est loin d'être certain que cette clause puisse être reproduite facilement ailleurs, particulièrement lorsqu'il existe des différences marquées dans les niveaux de protection assurés par la législation formelle du travail des pays impliqués. De plus, ces acquis ne reposent que sur l'efficacité de l'opprobre public et demeurent bien fragiles. Par exemple, un durcissement de la position des administrations gouvernementales pourrait annihiler ces développements.

Par ailleurs, il faut bien réaliser qu'une clause sociale ne vise avant tout que le secteur d'un pays qui est partie au commerce international. Toute l'économie informelle d'un pays, de même que celle tournée vers la production de biens et services destinés à la consommation domestique ne peuvent être touchées directement par les bénéfices d'une clause sociale. Le droit du travail, même dans une économie plus intégrée sur le plan international, ne peut compter uniquement sur une telle clause pour se développer. Il demeure qu'il s'agit là d'un outil qui doit être intégré dans la panoplie des stratégies à la disposition des États qui veulent maintenir leurs acquis sociaux malgré les effets de la mondialisation.

CONCLUSION

Le droit du travail n'est pas une enclave protégée, à l'abri des courants idéologiques et sociaux touchant une société donnée. À cet égard, il est clair qu'actuellement, cette branche du droit, comme les autres, est assujettie à la cure imposée par l'idéologie néolibérale prévalant dans l'ensemble des sociétés occidentales. Amincissement de la réglementation étatique des activités économiques, lutte au déficit budgétaire de l'État et affermissement des libertés individuelles sont des politiques, voire des crédos, qui laisseront des empreintes profondes sur

l'évolution contemporaine du droit du travail⁴⁷ La mondialisation de l'économie doit être perçue comme un élément, parmi d'autres, influant le cours de cette évolution.

La mondialisation de l'économie est toutefois un phénomène important dans l'évolution du droit du travail. Avant d'être une réalité incontournable imposant une direction donnée à la réglementation étatique du travail, c'est surtout l'occasion d'insister sur la nécessité d'une réforme du droit du travail à la lumière des principes de l'économie néolibérale. Il s'agit d'éliminer les rigidités, les irritants, les coûts inutiles du facteur travail pour atteindre un niveau de compétitivité permettant de tirer avantage de la mondialisation. Un lobbying efficace et particulièrement puissant s'emploie à bien faire passer le message tant auprès des gouvernants que des travailleurs et de la population en général.

Nous avons dans cet article voulu démontrer que le droit du travail n'est pas sans moyen pour réagir et prendre en compte le phénomène de la mondialisation. Si les contours et les effets de ce phénomène doivent être relativisés, tel est aussi le cas des alternatives offertes au droit du travail. Par une analyse bien générale et par nature limitée, nous suggérons que tant le droit interne du travail que la réglementation à connotation sociale sur le plan international peuvent poursuivre leur objectif de protection des travailleurs, même dans un environnement plus mondialisé. Si l'évolution de la technologie et la réorganisation du travail qui l'accompagne posent de sérieux défis quant aux moyens à prendre pour poursuivre sa mission, le droit du travail est avant tout dépendant de la volonté politique lorsque vient le temps d'en définir les orientations.

De notre analyse ressort le besoin pour le droit du travail de répondre à la mondialisation par des modifications pouvant se mettre en place avec la rapidité nécessaire pour s'ajuster aux transformations provoquées par l'accélération des échanges économiques. L'action des partenaires sociaux, tant au sein de la firme domestique que transnationale, apparaît névralgique. De plus, les organisations internationales et les mécanismes

47. Harry Arthurs (1996), dans son étude intitulée " Labour Law without the State ", brosse un tableau des facteurs sociaux, politiques et économiques affectant le cours du droit du travail canadien. Il écrit : " In short, the Canadian version of the new economy is characterized by fissiparous tendencies in politics and social life. These have created an environment hostile to the survival of the postwar labour law system and make its reform or renovation very difficult. Indeed, the fault lines in that system run right to its core : the nature and organization of paid work which labour law is meant to regulate " (1996 : 11).

qu'elles implantent risquent de demeurer lettre morte sans que n'y soit particulièrement associée l'action syndicale.

On remarquera que l'accroissement des moyens donnés aux partenaires sociaux dans le cadre de la négociation collective nationale ou transnationale permet d'offrir aux travailleurs des moyens juridiques mieux adaptés au contexte économique de délocalisation et de transformation des activités de production. L'amélioration de ces moyens passe nécessairement par une accessibilité accrue à l'information de nature économique pour les travailleurs et leurs représentants. Il est aussi évident que l'État doit, par tous les moyens possibles, favoriser le maintien et le développement de la représentation syndicale. Plus que jamais, la protection véritable des travailleurs passe par celle-ci.

Face au développement de la négociation collective, l'État doit toutefois demeurer vigilant. Dans le contexte actuel, davantage favorable à l'acteur patronal, il y a danger que certains compromis élaborés à la table de négociation, visant explicitement le maintien de l'emploi, ne soient socialement inacceptables. C'est pourquoi, tout en favorisant la négociation collective, l'État doit veiller à mettre en place et à appliquer des règles d'ordre public qui ne puissent faire l'objet de compromis. Il s'agit ici de la protection de certaines valeurs sociales fondamentales.

À l'issue de cette réflexion, il apparaît qu'aucune voie unique et universelle ne permette au droit du travail de réagir efficacement au phénomène de la mondialisation de l'économie. Plusieurs moyens d'ajustement s'avèrent toutefois disponibles tant sur le plan national qu'international. Chacun doit être exploré et utilisé à la lumière des caractéristiques propres à chaque société. C'est par leur action cumulée qu'une réponse adéquate pourra être apportée aux questions fondamentales que pose la mondialisation de l'économie au droit du travail.

Au-delà des moyens d'ajustement technique du droit, il faudra, tant au plan national qu'international, le développement et le renforcement d'un discours et d'une volonté politique faisant contrepoids à l'idéologie néolibérale. En effet, il ne faut pas perdre de vue que la mondialisation est avant tout un phénomène qui s'inscrit dans le courant néolibéral et qui l'alimente fortement. Il confère au capital et aux producteurs un nouveau pouvoir face aux institutions politiques nationales qui leur permet d'imposer le laisser-faire comme principal mode de régulation des rapports économiques. Toute réforme du droit du travail lui permettant de mieux jouer son rôle protecteur dans le nouvel environnement économique n'interviendra que dans la mesure où elle

est soutenue par des forces sociales faisant contrepartie au libéralisme économique qui prévaut.

En somme, le droit du travail doit pouvoir répondre aux secousses et menaces provoquées par la mondialisation. Il peut le faire par un mélange de technicité juridique et de choix de valeurs sociales qui laisse l'odeur discrète de l'adaptation et des mutations en profondeur.

■ BIBLIOGRAPHIE

- ADAMS, Roy J. 1992, "The Role of the State in Industrial Relations". *Research Frontiers in Industrial Relations and Human Resources*. D. Lewin, O.S. Mitchell et P. Sherer, dir. IRRA Series 1992, 489–521.
- ADAMS, Roy J. 1995. *Industrial Relations Under Liberal Democracy*. Columbia : University of South Carolina Press, 219 p.
- ADAMS, Roy J. et Parbudyal SINGH. 1997. "Worker Rights under NAFTA : Experience with the North American Agreement on Labor Cooperation". *La représentation des salariés dans le contexte du libre échange et de la déréglementation*. R. Chaykowski, P.-A. Lapointe, G. Vallée et A. Verma, dir., Actes du XXXIII^e Congrès de l'Association canadienne des relations industrielles, Québec : Département des relations industrielles, Université Laval, 85–96.
- ARTHURS, Harry W. 1996. "Labour Law Without The State". *The University of Toronto Law Journal*, vol. 46, n^o 1, 1–45.
- BÉLIER, Gilles et Henri José LEGRAND. 1996. "Le livre III du Code du travail : loi spéciale ou loi résiduelle ?". *Droit social*, n^o 11, novembre, 932–937.
- BERGER, Suzanne. 1996a. "Introduction". *National Diversity and Global Capitalism*. S. Berger and R. Dore, dir. Ithaca et London : Cornell University Press, 1-25.
- BERGER, Suzanne. 1996b. "Le rôle des États dans la globalisation". *Sciences humaines-hors série*, n^o 14, sept.-oct., 53–56.
- BOIVIN, Jean. 1996. "Conflit et coopération dans les rapports de travail". *Innové pour gérer les conflits*. J. Bélanger et al. dir. Sainte-Foy : Les Presses de l'Université Laval, 5–25.
- BOIVIN, Jean. 1997. "Canadian Employment Relations". *Perspectives on Work*, vol. 1, n^o 2, 40–43.
- BOURQUE, Reynald. 1993. "L'objet de la négociation collective : adaptation ou innovation". *La négociation collective de travail : adaptation ou disparition ?* C. Bernier et al., dir. Sainte-Foy : Les Presses de l'Université Laval, 93–118.

- BOURQUE, Reynald et Guylaine VALLÉE. 1994. "Ententes de partenariat ou ententes de longue durée". *Info ressources humaines*, février-mars, 16–20.
- BOYER, Robert. 1996. "The Convergence Hypothesis Revisited : Globalization but Still the Century of Nations ?". *National Diversity and Global Capitalism*. S. Berger and R. Dore, dir. Ithaca et London : Cornell University Press, 29–59.
- CAIRE, Guy. 1994. "Labour Standards and International Trade". *International Labour Standard and Economic Interdependence*. W. Sengenberger and D. Campbell, dir. Geneva : International Institute for Labour Studies, 297–317.
- CARROUÉ, L. 1997. "Résistance à la mondialisation — les travailleurs coréens à l'assaut du dragon". *Le Monde diplomatique*, février, 1 et 18.
- CHAYKOWSKI, Richard P. et Anil VERMA. 1994. "Innovation in Industrial Relations : Challenges to Organizations and Public Policy". *Stabilization, Growth and Distribution : Linkages in the Knowledge Era*. T. J. Courchene, dir. The Bell Canada Papers on Economic and Public Policy, Vol. 2. Kingston : John Deutsch Institute, Queen's University, 367–401.
- COLLIN, F., R. DHOQUOIS, P.H. GOUTIERRE, A. JEAMMAUD, G. LYON-CAEN et A. ROUDIL. 1980. *Le Droit capitaliste du travail*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble, 281 p.
- COMMISSION EUROPÉENNE. 1995a. "Accords en matière d'information et de consultation dans les multinationales européennes". *Europe sociale*, supplément 5/95, 1–145.
- COMMISSION EUROPÉENNE. 1995b. "Le dialogue social européen. Bilan communautaire en 1995". *Europe sociale*, Supplément 2/95, 120 p.
- COMPA, Lance. 1996a. "L'unilatéralisme et le multilatéralisme dans la politique américaine des droits du travail dans l'hémisphère : une comparaison entre le GSP et l'Aléna". *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Comptrasec, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 86–99.
- COMPA, Lance. 1996b. "Les codes de conduite dans les sociétés multinationales américaines : les exemples de Levi Strauss & Co. et Reebok Corp.". *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Comptrasec, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 180–193.
- COOK, Maria Lorena. 1994. "Regional Integration and Transnational Labor Strategies Under NAFTA". *Regional Integration and Industrial Relations in North America*, M.L. Cook et H.C. Katz, dir. Institute of Collective Bargaining, Ithaca, N.Y. : New York State School of Industrial and Labor relations, Cornell University, 142–166.

- COOK, Maria Lorena, Morley GUNDERSON, Mark THOMPSON et Anil VERMA. 1997. " Making Free Trade More Fair : Developments in Protecting Labor Rights ". *Labor Law Journal*, Août, 519–529.
- COUTURIER, Gérard. 1996. *Droit du travail*. Tome 1, 3^e éd., 606 p.
- COUTURIER, Gérard. 1997. " Quel avenir pour le droit de licenciement ? Perspectives d'une régulation européenne ". *Droit social*, n^o 1, janvier, 75–84.
- DAUGAREILH, Isabelle. 1996. " Commerce international et pratiques sociales de multinationales françaises ". *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Comptrasec, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 194–211.
- DEAKIN, S. 1996. " Convergence des objectifs sociaux et économiques de la législation du travail ". *Manifeste pour une Europe sociale*, U. Mückenberger *et al.*, dir. Paris : Desclée de Brouwer, 47–65.
- DEL-SOL, M. 1995. " L'obligation prétorienne de reclassement en matière de licenciement économique ". J.C.P., éd. E, 1–498.
- DUFOUR, Sophie. 1997. " La prise en compte de la dimension sociale de la libéralisation du commerce international dans les accords multilatéraux et régionaux ". Thèse de doctorat présentée à la Faculté de droit de l'Université Laval, Québec, mai 1997, 421 p.
- ELWELL, Christine. 1995. *Human Rights, Labour Standards and the New WTO, Opportunities for a Linkage — A Canadian Perspective*. Ottawa : Centre for Human Rights and Democratic Development, 64 p.
- FAVENNEC-HERY, Françoise. 1993. " La directive 92/56 du 24 juin 1992, ou les espoirs déçus ". *Droit social*, n^o 1, janvier, 29–32.
- FUENTES MUNIZ, Manuel. 1995. " The Nafta Labor Side Accord in Mexico and its Repercussions for Workers ". *Connecticut Journal of International Law*, vol. 10, 379–401.
- GILES, Anthony. 1989. " Industrial Relations Theory, the State, and Politics ". *Theories and Concepts in Comparative Industrial Relations*. K. and J. Barbash, dir. Columbia, S.C. : University of South Carolina Press, 123–154.
- GILES, Anthony. 1996. " Globalization and Industrial Relations ". *The Globalization of the Economy and the Worker*. A. Giles, A.E. Smith et G. Trudeau, dir. Actes du XXXII^e Congrès de l'Association canadienne des relations industrielles, Québec : Département des relations industrielles, Université Laval, 3–18.
- HANSENNE, Michel 1994. " La dimension sociale du commerce international ". *Droit social*, n^o 11, novembre, 839–840.
- JEAMMAUD, Antoine. 1996 " Le droit du travail en proie au(x) changement(s) ", décembre 1996, 28 p. (texte destiné à un ouvrage collectif sur les changements du droit sous la direction de Michel Mialle, à paraître dans la Collection Droit et Société, à la LGDJ).

- KUMAR, Pradeep. 1993. *From Uniformity to Divergence*. Kingston : IRC Press, 195 p.
- LANGILLE, Brian. 1996. " General Reflections on the Relationship of Trade and Labour (Or Fair Trade is Fair Trade's Destiny) ". *Fair Trade and Harmonization*. Vol. 2, J.N. Bhagwati et R.E. Hudec, dir. Cambridge, Mass : M.I.T. Press.
- LAULOM, Sylvaine. 1995. " La directive sur les comités d'entreprise européens : l'importance d'une transition ". *Droit social*, n° 12, décembre, 1026–1035.
- LEE, Eddy. 1996. " Politiques de l'emploi et mondialisation : une vue d'ensemble ". *Revue internationale du travail*, vol. 134, n° 4–5, 485–495.
- LYON-CAEN, Antoine. 1980. " La crise actuelle du droit du travail ". *Le Droit capitaliste du travail*. F. Collin et al., dir. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble, 255–271.
- LYON-CAEN, Antoine. 1996a. " La chambre sociale et la consultation du comité d'entreprise ". *Droit social*, n° 5, mai, 484–491.
- LYON-CAEN, Antoine. 1996b. " Pérennité d'une interrogation ". *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Comptasec, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 13–20.
- LYON-CAEN, Antoine. 1997. " Le rôle des partenaires sociaux dans la mise en oeuvre du droit communautaire ". *Droit social*, n° 1, janvier, 68–74.
- LYON-CAEN, Gérard. 1993. " Une sale affaire ". *Le Monde*, 3 mars 1993.
- LYON-CAEN, Gérard. 1995. " Sur le transfert des emplois dans les groupes multinationaux ". *Droit social*, n° 5, mai, 489–494.
- MASCHINO, Dalil. 1992a. " Les changements de l'organisation du travail dans le contexte de la mondialisation économique (1^{re} partie) ". *Le Marché du travail*, vol. 13, n° 7, juillet, 6–8 et 73–80.
- MASCHINO, Dalil. 1992b. " Les changements de l'organisation du travail dans le contexte de la mondialisation économique (2^e partie) ". *Le Marché du travail*, vol. 13, n° 8, août, 5–10 et 73.
- MOREAU, Marie-Ange. 1994. " Les délocalisations d'entreprises à l'étranger ". *Les droits fondamentaux des salariés face aux intérêts de l'entreprise*. Marseille : Presses Universitaires Aix-Marseille, 73–101.
- MOREAU, Marie-Ange. 1995. " Nouvelles perspectives européennes : quelques observations à propos du comité d'entreprise européen ". *Études en droit du travail à la mémoire de Claude D'Aoust*. G. Trudeau, G. Vallée et D. Veilleux, dir. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais Inc., 203–220.
- MOREAU, Marie-Ange. 1996a. " Le détachement des travailleurs effectuant une prestation de services dans l'Union européenne ". *Journal du droit international*, vol. 123, n° 4, 889–908.

- MOREAU, Marie-Ange. 1996b. " La clause sociale dans les traités internationaux : bilan et perspectives ". *Revue française des affaires sociales*, n° 1, 89–110.
- MOREAU, Marie-Ange et Gilles TRUDEAU. 1992. " Les modes de réglementation sociale à l'heure de l'ouverture des frontières : quelques réflexions autour des modèles européen et nord-américain ". *Les Cahiers de Droit*, vol. 33, n° 2, 345–384.
- MOREAU, Marie-Ange, Patrick STAELENS et Gilles TRUDEAU. 1995. " El aspecto social de la integracion economica norteamericana ". Reporte de investigacion, Mexico : Universidad Autonoma Metropolitana, 50 p.
- MORIN, Fernand. 1993. " La négociation collective selon le modèle de 1944 est-elle périmée ? ". *La négociation collective de travail : adaptation ou disparition ?* C. Bernier et al., dir. Sainte-Foy : Les Presses de l'Université Laval, 13–43.
- MUCCHIELLI, Jean Louis. 1994. " Firmes multinationales, délocalisations industrielles et commerce mondial. Enjeux et débat après le GATT ". *Revue des affaires européennes*, n° 1, 23–29.
- MÜCKENBERGER, U., B. BERCUSSON, S. DEAKIN, P. KOISTINEN, Y. KRAVARITOU, A. SUPIOT et B. VENEZIANI. 1996. *Manifeste pour une Europe sociale*. Paris : Desclée de Brouwer, 175 p.
- PÉLISSIER, Jean. 1996. " Procédures de licenciement économique ". *Droit de l'emploi*. Paris : Éditions Dalloz, 591–649.
- RAPP, Lucien et Emmanuel DRAI. 1993. " Hoover ou le coup de l'aspirateur ". *D.* 1993, chr. 149–152.
- ROBIN, G. 1997. " Régime social minimum pour investisseurs étrangers ". *Le Monde diplomatique*, février, 16 et 17.
- ROBINSON, Ian. 1994. " NAFTA, Social Unionism, and Labour Movement Power in Canada and the United States ". *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 49, n° 4, 657–695.
- RODIÈRE, Pierre. 1995. " Le comité d'entreprise à l'heure européenne ". *Droit ouvrier*, février, 61–85.
- SERVAIS, Jean-Michel. 1989. " La clause sociale dans les traités de commerce : prétention irréaliste ou instrument de justice sociale ? ". *Revue internationale du travail*, vol. 128, n° 4, 463–492.
- SERVAIS, Jean-Michel. 1996. " Les aspects sociaux de la libéralisation du commerce international ou la clause sociale revisitée ". *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Comptasec, Université Montesquieu–Bordeaux IV, 212–229.
- SIMS, Andrew C.L., Rodrigue BLOUIN et Paula KNOPF. 1996. *Vers l'équilibre*. Ottawa : Ministre des travaux publics et services gouvernementaux Canada, 284 p.

- STAELENS, Patrick. 1997. "Droit du travail, intégration économique et "clause sociale" à la lumière de l'expérience nord-américaine". Thèse de doctorat en droit soutenue à l'Université Jean Monnet de Saint-Étienne le 16 janvier 1997.
- TEYSSIÉ, Bernard. 1994. "La négociation collective et la norme communautaire après l'entrée en vigueur de l'Accord européen sur la politique sociale". J.C.P., éd. E 1994, I-352, 215-222.
- TEYSSIÉ, Bernard. 1995. "Le comité d'entreprise européen". J.C.P., éd. E 1995, I-416, 1-16.
- TRUDEAU, Gilles. 1991. "L'impact de l'accord de libre-échange canado-américain sur les relations du travail au Québec et leur encadrement juridique". *Thémis*, vol. 25, n° 2-3, 279-319.
- TRUDEAU, Gilles. 1994. "La récession économique et le droit québécois de la cessation d'emploi". *Le travail, le chômage et la justice*. Institut canadien d'administration de la justice, B.D. Bruce, dir. Montréal : Éditions Thémis, 81-109.
- TRUDEAU, Gilles. 1995. "La mondialisation et les syndicats". *Policy Options/Options politiques*, vol. 16, n° 8, 7-11.
- TRUDEAU, Gilles et Diane VEILLEUX. 1995. "Le monopole nord-américain de représentation syndicale à la croisée des chemins". *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 50, n° 1, 9-38.
- URBAN, Quentin. 1993. "Le licenciement pour motif économique et le groupe". *Droit social*, n° 3, mars, 272-281.
- VANDOREN, P. 1994. "Les relations économiques entre la Communauté et les États-Unis (les entreprises communautaires face à l'évolution du contexte commercial)". *Revue du marché unique européen*, n° 4, 185-192.
- VERGE, Pierre et Guylaine VALLÉE. 1997. *Un droit du travail ? Essai sur la spécificité du droit du travail*. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais Inc., 217 p.
- WADE, Robert. 1996. "Globalization and its Limits : Reports of the Death of the National Economy are Greatly Exaggerated". *National Diversity and Global Capitalism*. S. Berger and R. Dore, dir. Ithaca et London : Cornell University Press, 60-88.
- WAQUET, Philippe. 1995. "Le niveau d'appréciation des conditions du licenciement économique". Cour de cassation, Chambre sociale, 5 avril 1995, *Droit social*, n° 5, mai, 482-488.
- WEDDERBURN, Lord. 1989. "Le législateur et le juge. À propos des conflits du travail". *Les transformations du droit du travail. Études offertes à Gérard Lyon-Caen*. Paris : Dalloz, 122-158.

SUMMARY

Labour Law in the Context of the Globalization of the Economy

The globalization of the economy, defined as a sharp increase in the international mobility of investment, capital, production, goods and services, poses a serious threat to the development of national labour laws and, more generally, to labour law. This article first reviews the threats and challenges that globalization creates for labour law, using Canadian and Quebec labour laws as a point of reference. In the second part, it is demonstrated that labour law is not completely powerless in the context of globalization. Examples drawn from Canada, as well as from European and French labour law, show that state regulation and labour institutions can to some degree counter the problems created by globalization. In this respect, resorting to international labour law and institutions becomes imperative and should be an element of any state's strategy towards globalization.

Labour law is taken to be the expression of the state's responsibility to protect workers and define or maintain acceptable and decent working conditions. In the Canadian post-World War II regime, this has been achieved mainly by encouraging collective bargaining and by enacting minimum labour standards. Labour law, like any public policy, must also be seen as the expression of the interplay of political forces and the result of the exercise of political power. The article suggests that the globalization of the economy affects these two different components of labour law.

Canadian labour policy has traditionally relied on collective bargaining to define and maintain fair working conditions. Bargaining structures are highly decentralized, usually to the firm or plant level, thereby giving parties leeway to adjust to fluctuations in the economic environment. Globalization generally increases employers' bargaining power vis-à-vis unions at the bargaining table. An employer can claim with greater credibility that its business faces tighter competition. Consequently, it can ask for greater flexibility in work organization and concessions in working conditions and wages in order to improve productivity. If its demands are not met, the employer may also threaten to shift its production facilities to another country with lower working conditions.

For similar reasons, globalization also increases employers' bargaining power vis-à-vis national governments. Furthermore, unions are often powerless to counteract employers' strategies associated with globalization. This shift in the balance of power raises questions about the

continued efficacy of national regulatory institutions and their capacity to adjust to globalization. Thus, even though the so-called “race to the bottom” has not affected labour standards in Canada, reforms aimed at improving the effectiveness of labour law will be more difficult to achieve in this context.

In Canada, the collective agreement has adapted to the new economic context. Union density has remained relatively constant over the last decade. New approaches in collective bargaining have taken root in some industries. There has been a shift from wage-related demands to a quest for more job security on the union side of the bargaining table. Employers, for their part, are looking for more labour flexibility and lower labour costs. One possible interpretation of these new trends in collective bargaining is that unions are in retreat.

These new trends in collective bargaining have not been matched by changes in state policy in the field of employment and labour relations. Indeed, there has been no dramatic shift in the field of labour regulation, and this lack of change has left in place a structure of labour law that is not well-adapted to the exigencies of globalization. The French and European experience, particularly with respect to information sharing and mass layoffs, shows how national governments can respond to globalization.

The changes in the economic environment and the globalization of the economy should also lead national governments to resort to supranational regulation as a mean to complement national regulation. Supranational regulation is important since it helps to level the “playing field” and permits social forces to interact at the same level as the market for capital, goods and services. In parallel with the International Labour Organization and its conventions, the inclusion of a “social clause” in international trade agreements could help to foster worker protection. Thus, the North American Agreement on Labour Cooperation (NAALC), one of the NAFTA “side accords”, has produced some encouraging results concerning labour regulation in North America.

This analysis shows that the nation-state, if it exploits the possibilities of both national and supranational regulation, can counteract some of the adverse effects of globalization on worker protection. However, to do so, a substantial amount of political will is required. And political will is also seriously affected by globalization.

RESÚMEN

El derecho laboral frente a la mundialización de la economía

La mundialización de la economía presenta una nueva amenaza al derecho laboral. Esta amenaza se manifiesta tanto contra los mecanismos jurídicos de los cuales la efectividad está condicionada por los límites territoriales nacionales que por el equilibrio de poderes que se busca entre los actores sociales en la elaboración de las reglas jurídicas. Analizando la evolución de las instituciones canadienses y quebequenses de derecho laboral e incluyendo la experiencia francesa y europea, este artículo demuestra que el derecho laboral no se encuentra desequipado de medios para reaccionar y adaptarse a un medio ambiente más mundial. Esta adaptación, tanto en el plano jurídico nacional que internacional, depende de una voluntad política que la favorezca y de la capacidad de los sindicatos de promoverla y sostenerla. Es en este punto que la mundialización de la economía puede producir sus efectos los más perversos.