

LES SYNDICATS

CULTURES & SANTÉ

L'asbl Cultures&Santé existe depuis plus de trente ans et déploie ses projets dans le champ de la Promotion de la santé et de l'Éducation permanente en Communauté française de Belgique. Cultures&Santé s'attache notamment à rendre les enjeux de nos sociétés contemporaines **accessibles à tous** et en particulier aux publics les plus fragilisés. Afin d'améliorer la participation active de tous à la vie sociale, de multiples stratégies sont innovées, évaluées, ajustées par les professionnels du champ associatif. L'étape initiale, indispensable consiste à informer les publics les plus démunis et à renforcer ainsi leur capacité d'analyse et de choix.

Ces actions d'information et de sensibilisation aux enjeux importants de la société passent, entre autres, par des processus de création d'outils, dont cette affiche fait partie.

L'affiche à elle seule permet de comprendre le rôle qu'ont les syndicats dans la défense et l'acquisition de droits pour les travailleurs, en vue de leur émancipation et de leur bien-être. Elle illustre également les services que rendent les syndicats à leurs affiliés. Par la schématisation qui est faite, c'est le mécanisme de **solidarité** à l'œuvre dans les syndicats qui est exprimé. Le texte d'accompagnement fournit quant à lui quelques repères concernant l'histoire sociale

que portent les syndicats, les moyens d'actions qu'ils ont déployés et les revendications qu'ils ont appuyées.

Alors que la valeur commune des syndicats, la solidarité, semble souvent passer inaperçue, Cultures&Santé a choisi de la mettre en avant par le biais de cet outil d'Éducation permanente. Celui-ci permet également de valoriser les syndicats comme moyens à disposition des travailleurs, actifs ou non-actifs, pour prendre une place dans les politiques socio-économiques du pays et exercer par là une citoyenneté active.

QU'EST-CE QU'UN SYNDICAT?

Les syndicats sont des associations constituées pour défendre les intérêts communs de leurs membres affiliés : des patrons, des indépendants, des travailleurs, des locataires, des propriétaires...

En Belgique, le terme syndicat est principalement utilisé pour désigner des syndicats de travailleurs : ouvriers, salariés, cadres mais aussi prépensionnés, pensionnés et chômeurs. Les syndicats représentent l'intérêt des travailleurs auprès des employeurs et de l'État. La concertation et les négociations avec les pouvoirs publics se font aussi bien au niveau fédéral que communautaire et régional. Les syndicats participent également à la gestion des organismes de la sécurité sociale.

Les syndicats traduisent les intérêts communs des travailleurs en revendications et les font valoir dans les espaces de négociation. Ils œuvrent également à la mobilisation des travailleurs afin qu'ils aient un poids conséquent face au patronat et aux pouvoirs publics. Chaque organisme syndical a sa propre doctrine, fortement marquée par le contexte socio-historique dans laquelle elle est née. Toutes les doctrines syndicales se réfèrent néanmoins à une valeur commune : celle de la solidarité.

Les différents syndicats belges sont le reflet des divisions que l'on observe dans le monde politique. On retrouve ainsi un courant socialiste, un courant libéral et un catholique. À côté de ces 3 grandes mouvances, des syndicats indépendants se sont constitués, relativement récemment.

Les principales organisations syndicales sont :

- La **FGTB** (Fédération Générale du Travail de Belgique)
- La **CSC** (Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique)
- La **CGSLB** (Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique)

La concurrence entre les syndicats peut déformer leurs actions et le principe de solidarité. Pour y faire face, la pratique de front commun est adoptée dans certaines situations. Le front commun consiste en des coalitions et partenariats momentanés entre syndicats, afin d'unifier les revendications et les actions pour obtenir un plus grand poids face aux interlocuteurs.

Comme l'Histoire en témoigne, les syndicats sont le résultat de mouvements sociaux et sont toujours marqués par une dimension militante. Ils portent en eux des valeurs d'émancipation de la classe des travailleurs, de justice sociale et de démocratisation de l'économie¹.

¹ – ARCQ E., BLAISE P., *Les organisations syndicales et patronales*, CRISP, 2007, p.24

Syndicat, concertation et négociation

Les syndicats représentent un ensemble de travailleurs et font valoir leurs intérêts communs au sein de multiples espaces de concertation et de négociation. Ils sont présents au sein des entreprises mais aussi au niveau sectoriel ainsi qu'au niveau national. Leurs interlocuteurs sont donc les employeurs mais aussi les pouvoirs publics.

C'est véritablement la participation des travailleurs à la gestion de l'économie et du social qui est en jeu au travers de l'implication des syndicats dans diverses institutions.

Dans l'entreprise

– Une **délégation syndicale** peut être formée de travailleurs élus ou désignés. Cette délégation sera alors le représentant officiel des travailleurs au sein de l'entreprise. La délégation syndicale doit émaner des travailleurs eux-mêmes. Le statut des délégations syndicales varie selon les secteurs professionnels. Les membres de ces délégations peuvent participer aux négociations relatives aux conventions collectives de travail, ils veillent entre autres à l'application de celles-ci ainsi qu'à celle de la législation sociale.

– Un **comité pour la prévention et la protection au travail** doit être créé si l'entreprise compte au moins 50 personnes. Parmi ses membres doivent se trouver des représentants du personnel élus par les travailleurs ainsi que des représentants de l'employeur. Le comité doit rechercher et proposer des moyens qui

permettent d'augmenter le bien-être au travail (sécurité et protection de la santé au travail, ergonomie, charge de travail – stress, hygiène...)

– Un **conseil d'entreprise** doit être formé dans les entreprises comptant au moins 100 travailleurs. Formé de représentants des travailleurs (élus par le personnel lors des élections sociales) et de l'employeur, il doit être associé à la politique économique, financière et sociale de l'entreprise. Il peut exercer des contrôles ainsi que formuler des avis quant à toutes ces matières. Le conseil d'entreprise décide, entre autres, des jours de congé collectifs, élabore le règlement de travail...

– Pour les multinationales implantées dans au moins 2 États-membres de l'Union européenne, une directive prévoit la mise en place d'un **comité d'entreprise européen**. Il vise essentiellement à informer les travailleurs sur la stratégie du groupe et peut également être l'organe de consultation des salariés.

Sur le plan sectoriel

Les **commissions paritaires** sont créées par secteur d'activité. Les syndicats y représentent les travailleurs, face aux représentants des employeurs. Les questions professionnelles y sont envisagées de manière globale, c'est l'intérêt du secteur qui prime plus que celui des entreprises particulières. Une **convention collective de travail** est élaborée au sein de chaque commission paritaire. La convention collective de travail détermine entre autres les conditions de travail, les niveaux de salaire et

fixe un cadre aux relations employeurs et employés de la commission paritaire.

Sur le plan national intersectoriel

De manière plus globale encore, les syndicats ont des objectifs qui concernent la société dans son ensemble. À ce niveau général, les interlocuteurs des syndicats ne sont plus les représentants patronaux mais les pouvoirs publics. Afin de faire valoir leurs idéaux et revendications, les syndicats font pression lorsque des questions sociales et politiques sont traitées. Ils sont parvenus à s'ériger en véritables partenaires de discussion, représentatifs des travailleurs et sont intégrés à ce titre dans les mécanismes de l'État. Le plus souvent, les syndicats sont conviés à participer aux organes de consultation existants. Ils jouent notamment un rôle important en ce qui concerne les organismes de la sécurité sociale, pour lesquels ils siègent au sein des comités de gestion.

Le **Conseil national du travail** est un organe de consultation et de négociation sociale. Il est composé d'organisations patronales et de syndicats. Le Conseil national de travail émet des avis et des propositions concernant les questions sociales générales touchant les employeurs et les travailleurs. Il peut conclure des conventions collectives de travail qui s'appliquent au niveau national, tout secteur confondu.

Le **Conseil central de l'économie** est un lieu où patrons et syndicats se rencontrent afin de débattre de problématiques touchant à l'économie nationale. Les propositions qui en sortent doivent représenter l'intérêt général. L'avis du Conseil central de l'économie doit

obligatoirement être demandé concernant certaines dispositions. C'est un organe de consultation.

Le **Groupe des dix**, se réunit tous les 2 ans pour négocier les accords interprofessionnels, prendre des dispositions applicables au niveau fédéral et rencontrer les autorités politiques. Le groupe des dix est composé de représentants syndicaux et de représentants patronaux.

Sur le plan international

Face à une mondialisation de l'économie et des relations qui en découlent, les syndicats belges se sont affiliés à un organe international : la **Confédération syndicale internationale**. Outre la représentation des intérêts des travailleurs dans les négociations internationales, la confédération syndicale internationale promeut le développement du syndicalisme dans les pays du Tiers-Monde.

Sur le plan européen, les syndicats belges se sont ralliés à la **Confédération européenne des syndicats**, dont l'objectif principal est de parler d'une seule voix pour représenter les intérêts communs des travailleurs européens. La Confédération européenne veille également à promouvoir un modèle social européen performant et à influencer les décisions politiques européennes.

Syndicats et services aux affiliés

En Belgique, les syndicats rendent plusieurs services à leurs affiliés, ce qui peut en partie expliquer qu'ils soient des organismes si importants d'un point de vue numérique.

Chaque organisme syndical assure à ses affiliés :

– **un service d'information** via des brochures, des journaux, des dossiers, des lettres d'info, etc. ;

– **un service de formation** : les organismes syndicaux coordonnent des activités culturelles et politiques ainsi que des formations syndicales : concertation sociale, législation sociale... ;

– **un service juridique** : le syndicat fournit une aide juridique à l'affilié en cas de litige en lien avec le travail ou avec un organisme de la sécurité sociale. Cette aide juridique va du simple conseil jusqu'à l'action en justice, en passant par la négociation ;

– **un service chômage** : ce service vient en aide aux demandeurs d'emploi, il les accompagne dans les démarches à suivre concernant le chômage et l'insertion socio-professionnelle, répond à leurs questions et remplit le rôle de caisse officielle de paiement des allocations de chômage ;

– **un service d'animation syndicale** : afin de répondre aux préoccupations spécifiques de certains groupes de travailleurs, les syndicats organisent des animations spécifiques pour : les jeunes, les femmes, les travailleurs transfrontaliers, les travailleurs sans emploi, les pensionnés – prépensionnés et chômeurs âgés, les travailleurs d'origine étrangère...

En outre, les syndicats ont également créé des associations qui fournissent des services ou des informations particulières selon leur objet social.

DÉTOUR HISTORIQUE

Naissance du mouvement syndical

La naissance des syndicats remonte au **XIX^e siècle**, alors que la Belgique est touchée par la révolution industrielle. Celle-ci entraîne un nouveau mode de production ainsi qu'une nouvelle organisation du travail, au sein des industries naissantes. Alors qu'auparavant la société était essentiellement agricole, la naissance de la machine à vapeur va la transformer en société industrielle. De ce fait, la société va se structurer en groupes sociaux jusqu'alors inexistants. Une bourgeoisie industrielle va naître et acquérir une forte influence sur les domaines politique, sociale et économique alors qu'à l'opposé se constitue la classe ouvrière, caractérisée par des conditions de vie et de travail misérables, un salaire très bas et très peu de droits juridiques et politiques.

La classe ouvrière représente une grande masse d'hommes, de femmes et d'enfants sans qualification, recrutés au sein de la population pauvre afin de travailler dans les industries, où, en réalité, ils seront exploités.

Cet appel de main d'œuvre va concentrer les pauvres dans les bassins industriels. Leurs manières de penser et d'agir vont alors s'uniformiser. Les ouvriers prennent conscience qu'ils constituent un groupe homogène par leur insécurité économique, l'absence d'une sécurité sociale, les intérêts qu'ils ont en commun. Petit à petit, ils s'aperçoivent que tout les oppose aux patrons, à la classe bourgeoise et ils s'engagent dans un processus de contestation qui, progressivement, va s'organiser.

À cette époque, la loi Le Chapelier (votée en 1791 en France) décrète la suppression des corporations et interdit toute coalition. Les régions "belges" annexées à la France subissent cette loi, les ouvriers ne peuvent donc s'unir en un mouvement.

Dans **la seconde moitié du XIX^e siècle**, les ouvriers qualifiés créent des sociétés de secours mutuels qui sont légalement autorisées. Elles sont l'ancêtre des mutualités et assurent leurs membres contre certains risques. Progressivement, ces sociétés de secours mutuels intègrent de nouveaux objectifs de défense des droits de leur métier (protection des conditions de travail, maintien du niveau de salaire...) et des caisses de grève² émergent. Cette forme d'organisation est dite particulariste car les intérêts qu'elle défend et le champ de son action ne concerne que les ouvriers qualifiés et ne remet aucune structure de la société en cause. La masse ouvrière non qualifiée et pauvre ne bénéficie pas de tel organisme de défense de leurs intérêts.

Face au développement important des industries, ces sociétés et ces caisses vont se révéler trop faibles pour contenter tout le monde. Des premiers syndicats, représentant les ouvriers, apparaissent en Belgique³ et tentent de se structurer. Mais ces premiers syndicats doivent faire face à la forte opposition de la bourgeoisie ainsi qu'au non-interventionnisme de l'État pour tout ce qui concerne le domaine social. De plus, leur particularisme (ils sont organisés par profession) les déforce.

2 – Constitution d'un capital de réserve à redistribuer en cas de grève.

3 – En 1857 est créée à Gand la "Broederlijke maatschappij der wevers" (association de tisserands) et un mois plus tard la "Maatschappij der noodlijdende broeders" (association de fileurs).

Deux grandes orientations syndicales : socialiste et chrétienne

Petit à petit, le mouvement ouvrier se structure, malgré la législation répressive. Deux courants vont se dessiner et s'opposer : il y aura un mouvement socialiste d'une part, et un mouvement chrétien de l'autre.

En **1885** le Parti Ouvrier Belge – POB (ancêtre du Parti Socialiste) est créé. Il centralise des associations de divers types, parmi lesquelles une vingtaine de syndicats. Le POB lutte dès ses débuts pour l'obtention du suffrage universel ainsi que pour la liberté syndicale, qui n'aboutiront qu'après la Première Guerre mondiale⁴.

La Ligue Démocratique Belge (LDB – d'obédience chrétienne) naît en **1891**. Ce mouvement chrétien se positionne d'emblée par opposition au POB dont il rejette le principe de lutte des classes. Par ailleurs, il défend autant la place de la religion catholique au sein de la société que les intérêts des travailleurs affiliés.

Le Parti Ouvrier belge et la Ligue Démocratique belge vont tous deux cadrer les mouvements ouvriers jusqu'alors apolitiques.

En **1886**, des émeutes massives éclatent dans les bassins industriels de Liège puis du Hainaut. Elles sont réprimées mais constituent toutefois un tournant dans l'histoire ouvrière belge. En effet, dès lors, un questionnement sur la condition des ouvriers émerge et une législation ouvrière – législation sociale – se met en place. Elle interdit notamment le travail industriel aux enfants de moins de 14 ans, suppression du *truck-system*⁵... De plus, la loi le Chapelier interdisant le droit de coalition ayant été abolie en **1866**, des institutions ouvrières et des for-

mations politiques vont pouvoir se développer plus aisément. Toutefois, l'article 310 du Code pénal condamne encore lourdement ceux qui entravent la liberté de travail, vidant, en un sens, les actions collectives de leur contenu.

Dès leur émergence, les syndicats tenteront de centraliser, de coordonner et d'unifier au maximum leurs différentes branches locales et régionales. Ce travail sera lent et laborieux.

En **1898**, le POB décide de créer la Commission syndicale, premier organisme interprofessionnel, il centralise et coordonne les syndicats (uniquement affiliés au parti dans un premier temps). La Commission syndicale se dégagera progressivement du POB afin d'affilier des syndicats indépendants et deviendra alors la Commission syndicale du POB et des syndicats indépendants (en **1907**).

Pour sa part, la Ligue Démocratique belge créera le Secrétariat général des unions des professionnelles chrétiennes en **1904**. En **1912**, la Confédération nationale des syndicats chrétiens et libres de Belgique est créée par la fusion de 2 fédérations régionales.

4 – Depuis 1894, le système de vote était le suffrage universel tempéré par le vote plural. Dans ce système, chaque homme dispose d'une voix et certains, qui paient un impôt ou qui possèdent un certain diplôme, reçoivent deux ou trois voix. En 1919, le système passe au suffrage universel, pour les hommes uniquement. (Un homme = une voix). Les femmes devront attendre 1948 pour obtenir le droit de vote.

5 – Truck-system : obligation faite à l'ouvrier de dépenser une partie de son salaire dans le magasin de son patron ou paiement d'une partie du salaire en nature. Par cette voie, le patron récupère une partie du coût salarial.

Petit à petit, le processus de centralisation se met en place et tente de réunir les syndicats existants à un niveau national, sous forme de fédérations des métiers puis de centrales professionnelles. Ces syndicats centralisés, soit sur base professionnelle, soit sur base sectorielle, connaissent un véritable essor et représenteront la moitié des travailleurs syndiqués à la veille de la guerre 1914-1918.

L'entre-deux guerres

Après la première guerre mondiale, les syndicats deviennent des organismes de masse. Le nombre d'affiliés à la Commission syndicale et à la Confédération chrétienne ne cesse de croître. Le syndicalisme s'organise et se structure, il crée un système de relations collectives de travail et élabore une législation du travail (journée de 8h de travail, une semaine de congés payés...). Sous la pression du mouvement ouvrier, les syndicats – catholiques et socialistes - participent, durant l'entre-deux-guerres, à la création d'une série d'assurances sociales (Fonds national de crise – premier jalon de l'assurance chômage –, assurance pension obligatoire pour les travailleurs, allocations familiales...).

Dans l'immédiat après-guerre, le taux de chômage est très élevé au sein de la population. Or, les syndicats ont, déjà à cette époque, un monopole presque total sur les caisses de chômage. Cela constitue un incitant puissant à l'affiliation syndicale.

L'article 310 est aboli en **1921**, le droit de grève n'est désormais plus entravé, la liberté d'association est autorisée par la loi. La reconnaissance des syndicats est un fait. Ils devien-

nent de véritables interlocuteurs sociaux vis-à-vis du patronat et des pouvoirs publics.

Toujours dans une optique de centralisation, la Confédération chrétienne prend le nom de Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC) en **1923** et la Commission syndicale deviendra la Confédération générale du travail de Belgique (CGTB) en **1937**.

La CSC défend l'idée de collaboration des classes sociales en vue de l'égalité, alors que la CGTB conserve l'idée d'une lutte des classes. Concernant les problèmes immédiats qui se posent alors, les deux organisations ont des revendications et des modes d'actions relativement proches.

Apparition d'une troisième voie : le syndicalisme libéral

Peu après la première guerre mondiale, un courant naît à Bruxelles en vue de centraliser les différents syndicats libéraux qui existent sur le pays. La Centrale nationale des syndicats libéraux de Belgique est créée en **1930**. Elle deviendra la Centrale générale des syndicats li-

béraux de Belgique (CGSLB) après la seconde guerre mondiale. Indépendant des deux autres grandes mouvances (socialiste et chrétienne), le syndicalisme libéral est très centralisé.

La seconde guerre mondiale

Durant la seconde guerre mondiale, des syndicats socialistes, chrétiens et libéraux créent l'Union des travailleurs manuels et intellectuels (l'UTMI), avec l'appui de l'occupant. En réaction, ceci mènera certains syndicalistes à entrer dans la clandestinité et la résistance. De nouvelles organisations apparaissent alors et elles se concentrent essentiellement sur les lieux de travail.

Les différentes voies s'étant ainsi réunies dans la résistance, l'idée de créer un syndicat unique naît. Concrètement, cette tentative fut un échec, chacun retournant à son idéologie et ses préférences dès la Libération.

Les syndicats après 1945

En 1945, dans le souci de reconstruire son unité, le mouvement socialiste modifie les structures de la CGTB qui devient la FGTB, la Fédération Générale de Travail de Belgique.

Ainsi, au lendemain de la seconde guerre mondiale, on retrouve les trois principales organisations syndicales telles qu'elles existent encore aujourd'hui :

- FGTB (Fédération Générale du Travail de Belgique);
- CSC (Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique);
- CGSLB (Centrale Générale des syndicats Libéraux de Belgique);

Dès la fin de la guerre, les syndicats vont s'engager dans une série de revendications, notamment quant aux salaires. Ils seront également institutionnalisés comme principal canal de versement des allocations de chômage.

Les commissions paritaires acquièrent un statut légal en 1945. En 1948, le Conseil central de l'économie est créé, suivi du Conseil national du travail en 1952, ce qui concrétise les espaces de concertation sociale.

C'est également dans l'après-guerre que les élections sociales au sein des entreprises sont organisées pour les conseils d'entreprises.

En 1955, les syndicats réclament une semaine de 5 jours et face à l'inertie du patronat, ils or-

ganisent les "grèves du samedi", le samedi étant jours de travail à l'époque. Grâce aux pressions que cela représente, la semaine de 5 jours sera finalement instaurée.

Mais le contexte économique devenant moins favorable, les avantages sociaux et l'amélioration des conditions de travail ne sont plus possibles. Le pays va même vers une régression en ces matières. Le bassin industriel wallon est en déclin, les charbonnages ferment, le pays et plus particulièrement la Wallonie connaissent un besoin de relance économique. Plusieurs mesures de "récession sociale"⁶ et de développement économique se concrétisent sous une seule loi nommée "loi unique". Celle-ci suscitera un vaste mouvement de contestation et de grève durant l'hiver 1960-1961. Si les grèves ont permis d'atténuer les effets de cette loi, elles ne les ont pas totalement supprimés. Par ailleurs, cette loi unique confère aux régions une certaine responsabilité en matière de politiques économiques. Ce sera là le début d'une division entre travailleurs Wallons et Flamands, ainsi qu'un des fondements du fédéralisme. La fédéralisation de l'État belge et la mise en place des Régions et des Communautés se concrétiseront au cours des années 1970 et 1980.

Chaque Confédération syndicale a adapté ses structures à l'évolution des institutions politiques belges, tout en faisant prévaloir la défense des intérêts des travailleurs au niveau fédéral.

Les années 60 étant prospères d'un point de vue économique, les syndicats vont pouvoir généraliser les acquis sociaux et renforcer la solidarité au travers d'accords interprofessionnels. Les acquis se font en terme de vacances annuelles, allocations familiales, pensions, salaires, réduction du temps de travail, etc. ce qui

permet d'instaurer une relative paix sociale.

Le choc pétrolier de 1973 va modifier cette tendance. Une crise économique mondiale se dessine. En Belgique, le chômage augmente, entraînant des dépenses sociales importantes. Les accords interprofessionnels n'aboutissent pas et c'est une régression sociale qui s'installe. Les syndicats réagiront, entre autres, en front commun, de grandes grèves seront organisées par secteur... Mais les espaces de concertations sociales sont amoindris par la crise économique et les syndicats ne parviennent pas à influencer les décisions socio-économiques tel qu'ils le souhaitent. Entre 1976 et 1986, aucun véritable accord interprofessionnel n'est conclu, les temps sont difficiles du point de vue de la concertation sociale. Des nouvelles formes d'emploi précaires apparaissent (CDD, temps partiels...), l'État prône l'austérité budgétaire; ce sont toutes les avancées en terme de protection sociale, acquises après la seconde guerre mondiale, qui sont remises en questions. Certains secteurs professionnels s'en sortent mieux que d'autres dans cette crise économique et la tâche des négociateurs interprofessionnels est de maintenir une certaine solidarité entre tous les travailleurs. En 1987, un accord interprofessionnel sera enfin conclu.

Dans les années qui suivirent, la population des travailleurs, actifs et chômeurs, a continué d'exprimer ses revendications sur la scène publique au travers des syndicats.

6 – COENEN M.-T., HUBERTY C., LORIAUX F., e.a., Questions d'histoire sociale CARHOP – FEC, 2005, p. 134.

Les syndicats restent aujourd'hui des partenaires sociaux incontournables. Étant donné l'important taux de syndicalisation que connaît la Belgique, ni les pouvoirs publics, ni le patronat ne peuvent les contourner. Les syndicats ont ainsi un poids politique important concernant certaines matières.

Enjeux actuels : s'adapter aux évolutions

Progressivement, les syndicats ont dû s'adapter à une classe de travailleurs de plus en plus hétérogène. Bien que l'homogénéité totale n'ait jamais existée, auparavant, la classe des travailleurs était très largement composée d'ouvriers. Avec l'évolution des structures économiques, les caractéristiques des travailleurs se sont modifiées et fort diversifiées. Les syndicats réunissent aujourd'hui des hommes et des femmes, des jeunes et des personnes âgées, d'origine belge ou étrangère, ouvriers, salariés, cadres ou sans emploi, travailleurs à temps plein ou temps partiel, en CDD ou CDI, dans une entreprise locale ou multinationale... La difficulté est dès lors de représenter cette diversité des travailleurs et de leurs intérêts qui peuvent à la fois converger mais aussi diverger.

La mondialisation a également entraîné de profondes modifications. Les entreprises sont entre les mains de réseaux multinationaux et échappent de ce fait à certaines législations fiscales et sociales du pays dans lequel elles sont implantées. La direction de ces entreprises est difficilement accessible pour les travailleurs qui n'ont généralement pour interlocuteur qu'un représentant de celle-ci. Tout ceci remet l'action syndicale traditionnelle en question et l'oblige à penser ses revendications et ses actions de manière novatrice, sans toutefois remettre leur fondement en cause.

Sources

ARCQ E., BLAISE P., *Les organisations syndicales et patronales*, dossier 68, CRISP, 2007

COENEN M.-T., HUBERTY C., LORIAUX F., e.a., *Questions d'histoire sociale* CARHOP – FEC, 2005

FANIEL J., "Les relations entre syndicats et associations en Belgique : origines et actualité" in *Syndicats et associations, concurrence ou complémentarité ?* Tartakowsky D., Tétard F. (dir.) PUR, 2006

FANIEL J., "Chômeurs en Belgique et en France : des mobilisations différentes", in *Revue internationale de politique comparée* 4/2004 (Volume 11), p. 493-506

Sites consultés en novembre 2009 :

www.csc.be
www.fgtb.be
www.cgsib.be
www.emploi.belgique.be
www.crisp.be

Réalisation : Cultures&Santé asbl
Texte : Charlotte Sax
Illustrations et mise en page : Marina Le Floch

Éditeur responsable : Claire Geraets, 148 rue d'Anderlecht, B-1000 Bruxelles
EP 2009 | D/2010/4825/11



Cultures&Santé
148, rue d'Anderlecht
B-1000 Bruxelles

+32 (0)2 558 88 10
info@cultures-sante.be
www.cultures-sante.be

