

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

Les Syndicats Offrant des services en Belgique et en Suède

Partie I : Quelles sont les facteurs sociologiques
ayant favorisé l'avènement d'un syndicalisme
d'offre de service en Belgique et en Suède ?

Partie II : Quelles sont les facteurs légaux ayant
favorisé l'avènement du Modèle de Gand en
Belgique et en Suède ?

Auteur : Yannick Waeles
Promoteur : Filip Dorssemont & Marc Zune
Année académique 2019-2020
Master 60 en sciences du travail

Remerciements

Je tenais à remercier chaleureusement ;

Didier Degols, pour m'avoir ouvert les yeux sur l'importance que pouvait avoir le mouvement social-démocrate sur la société suédoise.

Jakob Heymowski, Inspektionen för Arbetslöshetsförsäkringen (IAF), pour avoir aimablement pris le temps d'interpeller le service juridique de l'IAF pour confirmer mes supputations.

Mes proches et en particulier mes parents, pour m'avoir soutenu lorsque je devais jongler entre mes différentes obligations et la rédaction de ce mémoire.

Mes collègues, pour être une source intarissable de réflexions sociétales, mais aussi pour leur soutien. Je tiens à remercier tout particulièrement Maria Fernandez, ma supérieure hiérarchique, pour sa grande compréhension.

Partie I : Quelles sont les facteurs sociologiques ayant favorisé l'avènement d'un syndicalisme d'offre de service en Belgique et en Suède ?

Promoteur : Prof. Marc Zune

Table des matières

Introduction.....	3
Chapitre 1 : Contexte sociologique et historique.....	4
1. La Suède.....	4
1.1. Contexte Historique.....	4
1.2. Développement des associations de défense des travailleurs.....	5
2. La Belgique	8
2.1. Contexte Historique.....	8
2.2. Les formes de Syndicats belges	11
3. Synthèse des deux pays.....	12
Chapitre 2 : Analyse selon Lipset	13
1. Seymour Lipset.....	13
2. Description du modèle de S. Lipset (1983).....	14
3. Les cas de la Suède et de la Belgique.....	15
3. 1. La Suède.....	15
3. 2. La Belgique.....	16
3. 3. Comparaison entre les deux pays.....	17
Chapitre 3 :Autres Perspectives.....	20
Conclusion.....	22

Introduction

Les associations syndicales en Suède et en Belgique. Le simple fait de s'intéresser à une association, qui par essence, regroupe plusieurs personnes, implique une certaine pertinence d'une conceptualisation sociologique du phénomène. La définition même de la sociologie étant intrinsèquement liée à l'étude d'interactions entre groupements de personnes, selon le Petit Robert (1998). Selon cette même référence lexicale, le syndicat renvoie également à la notion de groupement de personnes, qui, quant à eux, ont pour objectif, en s'associant, de défendre des intérêts communs, ou, comme dans le cas qui nous intéresse, professionnels. Mais encore fallait-il cadrer cet effort de compréhension sociologique des syndicats, et c'est pourquoi ce travail sera articulé autour de la question suivante « Quelles sont les éléments du contexte sociologique ayant permis un développement des syndicats en Suède et en Belgique ? ». Dans le but de répondre à cette interrogation, il s'agira dans un premier temps de dépeindre le tableau historique générale de chaque nation afin de faire état de la situation factuelle de ces deux pays. L'émergence du modèle respectif de société actuelle sera décrit, avant de nous intéresser aux syndicats eux-mêmes. Il n'aurait cependant pas été de comparaison qui se tiennent sans modèle, ou grille d'analyse tendant vers une plus grand neutralité de la comparaison. Le choix se porta sur le modèle de Seymour Lipset, qui, en 1983, publie un article « Radicalism or Reformism : The Sources of Working-Class Politics ». Ce modèle, issu de cet article, nous permettra de concevoir les situations de chaque zone géographique de façon plus objective et qui plus est, de manière assez globale. Après une brève description de ce modèle et des raisons qui ont conduit à lui accorder une importance certaine dans ce présent travail, la description de chaque pays sera faite en fonction du spectre fournit par Lipset. Il sera vu, au court de cette application de ce modèle, que les deux pays choisis, ont des caractéristiques bien différentes, sans pour autant l'être exclusivement. Les conclusions de notre effort de compréhension pourront paraître déroutantes, au premier abord, mais n'en sont pas moins intéressantes et sources d'enseignements. Nous verrons que cet effort de classement et de synthèse sociologique des mouvements syndicaux se heurteront inévitablement à certaines difficultés. Difficultés déjà relevées par l'auteur de ce modèle. Afin d'élargir la perspective de compréhension, un autre modèle sera brièvement cité afin de donner une vision d'ensemble la plus globale, mais aussi de rendre compte d'une spécificité propre à la Belgique et à la Suède principalement.

Chapitre 1 : Contexte sociologique et historique

1. La Suède

1.1. Contexte Historique

Il semble important de préciser le contexte historique dans lequel est apparu les premières formes d'associations de travailleurs en Suède. Nous allons tenter de dresser le contexte historique ayant mené à la situation que nous connaissons à présent. En ce faisant, nous allons tenter d'expliquer brièvement ce qui pousse certains auteurs à parler de la Suède, comme pays ayant une longue tradition de faible répression des syndicats par l'État (Bruhn, A., Kjellberg, A., Sandberg, Å., 2013 ; Klaus, Molin, 1988). Nous allons principalement nous concentrer sur l'organisation sociétale de la Suède qui mena à l'apparition des syndicats, ainsi que sur l'apparition du mouvement social-démocrate, intimement liée à l'émergence des associations de travailleurs. Ce mouvement, puis parti social-démocrate participera à plus de la moitié des gouvernements en exercice, à partir de sa création (Misgeld, Molin, 1988). Il semblait donc essentiellement de retranscrire les chamboulements que la société suédoise rencontra au fil de son histoire.

Le terme « Riksdag » (Parlement) apparut pour la première fois en 1540. Avant cette date, il existait une forme plus simpliste de parlement, l'Arboga (Riksdagen.se). Selon Carlsson (1972), cette assemblée était répartie en quatre groupements présents en son sein ; les nobles, le clergé, les bourgeois, et les paysans. Selon Lockhart (2004), cette division caractérisa cette assemblée durant toute la durée de son existence, de 1540 à sa dissolution, en 1866. Durant cette vaste période, le Riksdag subit des réformes successives au fil des monarques en place, accordant une place plus au moins importante au « quatrième pouvoir » (Fourth Estate), les paysans (Lockhart, 2004). Quels que furent les réformes successives qui furent entreprises, l'influence et le poids de ce quatrième État, sera pendant 400 ans, moins important que les trois autres États (Scott, 1988, pp. 338).

Au XVII^{ème} Siècle, la Suède adopta une politique étrangère assez agressive, la menant à des tensions répétées sur le terrain maritime notamment (Scott, 1988). Les années 1800-1810 furent marquées par le conflit armé avec la Russie et les réformes successorales monarchiques, ce qui mena à la formalisation d'un texte de loi ayant la portée et l'importance

d'une Constitution (Scott, 1988, pp. 335). La Révolution française de 1789 semble avoir eu une influence sur la formulation de ce texte fondateur, dans le sens que ces faits ont joué un rôle dans les revendications paysannes de l'époque, ravivant une certaine haine de l'aristocratie (Scott, 1988, pp. 279). Ce texte de loi fondamentale de 1809 constitua d'une part une retranscription des coutumes passées, mais il est également admis que cette Constitution permit d'aplanir la répartition des droits entre les citoyens, sans toutefois la révolutionner (Scott, 1988). Dans ce texte fondateur, le système à quatre États fut confirmé, au lieu d'être réformé. Cependant, ce texte eut le mérite d'être un mouvement dans le sens d'une égalité, mettant en avant le droit du mérite, alors que jusqu'ici la société était définie par le droit de naissance (Scott, 1988). L'importance de cette notion sera mise en évidence par la suite, puisque l'argument selon lequel tout citoyen devrait pouvoir être représenté fit son chemin au sein de la société suédoise.

En 1866, le Riksdag est dissout et remplacé par un système bicaméral, et l'on passe donc d'un système de gouvernance à quatre instances, à un système à deux chambres.. Comme lors de la réforme de 1809, il s'agit ici d'un changement issu d'une révolution (Scott, 1988). Cependant, cette réforme, permettant à une part non-négligeable de la population de voter, fut une victoire en demi-teinte. Selon Scott (1988), il s'agit plus d'une lente évolution, et il serait exagéré de parler de révolution à proprement parler. L'organisation en deux Chambres, ainsi que la répartition du droit de vote, semble avoir été une victoire pour « la classe moyenne suédoise », permettant à toute une tranche de la population d'enfin être représentée, même si les familles aristocrates et riches continuaient d'occuper les positions clés (Scott, 1988).

Le système de fonctionnement bicaméral du Riksdag à deux chambres fut réformé et un système unicaméral (à une seule chambre) fut introduit, en 1971. Après quelques ajustements, une nouvelle Constitution fut rédigée, fixant le fonctionnement du Nouveau Riksdag, en 1974 (Riksdagen.se).

1.2. Développement des associations de défense des travailleurs

La première forme d'association de défense des travailleurs en Suède, semble être le Syndicat des Imprimeurs, fondé en 1846, même s'il s'agissait plus d'une organisation proche des compagnonnages moyenâgeuses (Magnusson, L., 2000). Selon Campbell, J., et Windmuller, J.P., (1992), et Magnusson, L., (2000), les premiers syndicats nationaux tels que nous les considérons actuellement firent leurs apparitions dans les années 1880, plus en réponse aux formes de travaux salariés capitalistes et au capitalisme en général (Campbell, J., Windmuller,

J.P.,1992 ; Misgeld, K., Molin, K., 1988), qu'en opposition avec l'industrialisation grandissante. L'idée était de consolider la capacité de négociation d'un travailleur sur son salaire et de diminuer la compétition entre travailleurs pour un même travail. Campbell et Windmuller (1992), précisent que les artisans ayant un niveau élevé de compétence devenaient plus coûteux à remplacer. Entre 1895 et 1907, le nombre d'affiliés grandit énormément pour atteindre près de 250 000 affiliés, au début du XX^{ème} Siècle. Le nombre d'organisations de travailleurs augmenta également, et, en 1907, ce nombre s'éleva à près de cinquante associations de travailleurs (Campbell et Windmuller, 1992).

Comme nous l'avons succinctement expliqué plus haut, l'histoire du mouvement social-démocrate suédois est intimement lié à l'histoire du syndicalisme de ce même pays (Misgeld, Molin, 1988). Selon ces deux auteurs, Misgeld et Molin (1988), le Parti Central Social-démocrate (SAP), fut créé en 1889, et servi comme centrale ou confédération des syndicats sectoriels jusqu'à la création de la confédération des syndicats suédois (LO), en 1898. Selon Lewin & Skytte (1980), l'utilité de Lands Organisation à sa fondation, était principalement de soutenir des actions et de rassembler des données statistiques. En 1902, les employeurs formèrent également un regroupement, le Svenska Arbetsgrevareföreningen (SAF), et il fut rapidement nécessaire d'améliorer la capacité de négociation de l'organisation de travailleurs, transférant ce pouvoir des entités locales à l'organisme centrale, Lands Organisation (LO). Ceci permit d'avoir une réelle contre-partie à l'association d'employeurs (Lewin & Skytte 1980).

Le premier accord entre ces deux organisations fut conclu en 1906, Le « Compromis de Décembre », menant à une reconnaissance mutuelle des associations. Le droit de s'unir fut reconnu pour les employés, et le droit de choisir librement ses salariés et de diriger le travail le fut pour les employeurs (Lewin & Skytte, 1980). En 1909, des grèves secouent le pays, et la crise ne profite pas à LO. Son manque de soutien au mouvement général de grève, appelant ses affiliés à accepter les accords salariaux, plutôt que de manifester. Cela mena à une défaite de Lands Organisation, se traduisant en une perte de près de la moitié de ses affiliés. Il faudra attendre 1917 pour voir le nombre de syndiqués rattraper cette diminution (Lewin, & Skytte, 1980 ; Misgeld, Molin, 1988). Selon Hermansson (1989), cette même année, le parti social-démocrate, lié à Lands Organisation se scinde en deux mouvement, l'aile communiste fondant son propre mouvement politique, sous le nom de « Parti Social-démocrate de Gauche ». Ce mouvement ne connu cependant pas de réel succès aux élections de sa fondation à 1989, date à laquelle Hermansson écrit ces lignes.

Le suffrage universel fut introduit en 1909 pour les hommes et fut étendu officiellement aux femmes en 1921 (Sweden.se, Riksdagen.se). En 1938, un nouvel accord entre LO et SAF, le « Saltsjöbaden Agreement ». L'importance de cet accord est parfois contrasté ; bien qu'il consolide le pouvoir de négociation de ces deux associations, ouvre la voie à des procédures judiciaires en cas d'interférence de l'État et de conflits mettant en danger le fonctionnement de la société, cet accord semble avoir eu un retentissement très relatif. Cependant, il eu le mérite de symboliser la coopération entre les deux associations (Misgeld, Molin, 1988 ; Lewin & Skytte, 1980). Par la suite, LO tenta de se consolider en diminuant, ou du moins, en limitant le nombre d'associations nationales affiliées. Le problème qui se présentait jusqu'alors est que la démultiplication d'associations sectorielles nationales impliquait une dilution des décisions et des actions, de part cette décentralisation (Lewin, Skytte 1980).

En 1931, une organisation d'employés fut formée, la DACO, qui fusionna peu de temps après sa création avec une autre organisation d'employés, la Tjanstemans Central Organization, ou TCO, créée, quant à elle, en 1937. Cette fusion donna naissance, en 1944, au Syndicat TCO actuel (Scott, 1988; Zahn, 2017). En 1943, la SYACO, association de défense des jeunes diplômés fut fondée. Le succès fut presque immédiatement au rendez-vous, l'association se battant, avec succès pour améliorer les possibilités de prêts étudiants en 1946 (SACO.se). Les syndicats des personnes universitaires (gradués, ou étudiants) émergea et le SACO, apparu en 1947, comptant près de dix-huit syndicats nationaux (SACO.se). Il s'agit de deux associations d'employés (ou « white collars »), qui se distinguent entre elles par le simple fait que la condition d'accès y est différente. Pour pouvoir prétendre à l'affiliation à la SACO, il faut avoir le niveau d'étude requis, tandis que pour être membre de TCO, il faut travailler dans un secteur couvert par un syndicat national affilié (Bruhn, A., Kjellberg, A., Sandberg, Å., 2013). Bien que plusieurs propositions de fusions furent suggérées par TCO, SACO refusa à chaque fois. Cela n'empêche une certaine coopération et rapprochement entre syndicats sectoriels. Ceux-ci font parfois parti de TCO, ou SACO, parfois les deux. Un exemple pouvant être donné est le syndicat des officiers ou celui des professeurs (Bruhn, A., Kjellberg, A., Sandberg, Å., 2013).

Nous avons précédemment évoqué le SAF, apparu au début du 20ème Siècle. Selon Lewin & Skytte (1980), et Visser & Ebbinghaus (2000), l'association des employeurs suédois fut créé en 1902, à l'époque où les grèves pour le suffrage universel firent rage. L'importance de pouvoir organiser des Lockouts mis en évidence l'importance d'une centralisation. Ce phénomène s'opéra dès 1917, notamment avec l'Association des employeurs Ingénieurs de

Suèdes (UF), renforçant les rangs du SAF (Visser & Ebbinghaus, 2000). Le SAF jouera un rôle central dans les négociations collectives salariales tout au long du XX^{ème} Siècle. Les accords de 1938, et le début des négociations centrales, en 1956, en sont des exemples (Visser & Ebbinghaus, 2000). En 1934, l'État suédois décide de subsidier les fonds d'assurance chômage, grâce au décret entré en vigueur cette même année. Ce décret laisse la gestion de ces caisses aux syndicats tout en apportant des subsides (Jolivet & Mantz, 2008). Une dizaine d'années plus tard, en 1946, la part de contribution de l'État suédois dans le budget général de ces fonds, s'élevait à 43.3% de leur budget total. Ce budget regroupe la distribution des bénéfices, ainsi que les frais afférant à la gestion de ces dossiers (Persson, K., 1949, p. 18). La loi du 1^{er} janvier 1948 voit la création d'une nouvelle autorité, l'Office du marché du Travail (Labor Market Board), qui est destinée à chapeauter les fonds d'assurance chômage (Persson, 1949). En 2001, le SAF fusionne avec la Fédération de l'Industrie Suédoise (SI, fondée en 1910), pour donner naissance à Svensk Näringsliv, la Fédération des Entreprises Suédoises (Svensktnaringsliv.se).

2. La Belgique

2.1. Contexte Historique

Au début du XIX^{ème} Siècle, la Belgique ne formait qu'un seul État avec les Pays-bas. Après des mécontentements exprimés par les libéraux et les catholiques, les tensions montèrent entre les deux régions, et la révolution éclata en 1930. L'indépendance fut déclarée la même année. En 1831, une Constitution fut rédigée et approuvée par le Congrès de l'époque (Belgium.be, Aperçu Historique Général [..]). Les années qui suivirent seront marquées par une activité industrielle grandissante. La Belgique se hissera même au rang de deuxième puissance industrielle au cours de ce même Siècle (Belgium.be, Aperçu Historique Général [..]).

La Belgique a connu au cours de son histoire différentes formes de partenariats de travailleurs, et ce, bien avant la signature de la Convention de l'OIT en 1951. Dans cette partie, nous allons tenter d'expliquer la création des syndicats en Belgique, ainsi que leurs spécificités. Dans la seconde moitié du XIX^{ème} Siècle, la Belgique était une jeune nation. Un des premiers groupements de travailleurs dans l'industrie fut créé en 1857, dans le secteur des tisserands, à Gand (Faniel, Vandaele, 2011). Ce premier regroupement pourrait être un excellent exemple à travers lequel expliquer ce qui se déroule à cette époque. Ce rassemblement fut d'abord, à cette époque, une exception ; le peu d'associations de travailleurs parvenant à survivre furent créées dans les secteurs de l'artisanat et de la petite industrie. Ces

groupements furent considérés comme illégaux, jusqu'à la révision du code pénal, en 1866 (Delwit, Puissant, 1998). Ces organisations étaient spécifiques aux secteurs qu'elles couvraient. Après la révision du code pénal, ces coalitions prirent la forme de fonds. Ces rassemblements de membres eurent des différences dans leurs visions politiques, et, en 1861, le fond des tisserands Gantois se divise alors en deux. Les travailleurs mécontents partirent car ils sentaient que le pouvoir décisionnel de l'organisation de défense des travailleurs était trop proche de la philosophie libérale et chrétienne des investisseurs.

Ils fondèrent donc une organisation à caractère plus socialiste en 1861. Quelques années plus tard, les membres au penchant plus catholiques quittèrent également l'organisation, pour créer le leur (Faniel, Vandaele, 2011). Nous pouvons constater que se dessine ici les trois forces politiques majeures partageant le pouvoir depuis 1848, date à laquelle le parti socialiste fut créé. (Sztejnberg, 1963). Jusqu'alors, le parti libéral se partageait le pouvoir exécutif avec son penchant catholique, (Faniel, Vandaele, 2011), à présent, il existait 3 grandes pensées politiques dominant les débats mais également la société belge, formant trois réels « piliers ». Ces « piliers » sont une des principales raisons expliquant que la Belgique a trois grands groupements, trois types de syndicats aujourd'hui. C'est ce que l'on appelle la « pilarisation » de la société belge (Faniel, Vandaele, 2011). Cela explique également la présence d'un syndicat libéral dans ce pays. Les partis politiques ont contribué au soutien de ces groupements de travailleurs, démarquant les différences de vision conceptuelles (Sztejnberg, 1963). L'origine des premières formes de syndicats en Belgique est donc antérieur à la création de l'OIT, en 1919.

Selon Leboutte, Puissant & Scuto (1998), la Belgique connaît une crise économique en cette fin de XIX^{ème} Siècle, qui aura son apogée dans les années 1880. Cette crise mettra en évidence les limites de l'action pouvant être menée par les syndicats à ce moment-là (Leboutte, Puissant & Scuto, 1998). En réaction, le mouvement syndical tente de repenser son approche, et, en 1884, les militants ainsi que les syndicats mènent le projet d'élire des conseillers communaux défendant les intérêts des ouvriers (Leboutte, Puissant & Scuto, 1998). Les grèves paralysant le pays en 1886 complètent le tableau de la situation socio-économique du pays en cette première partie des années 1880 (ONEM, 2010). Parallèlement à cette situation belge, une pensée émergea chez un illustre voisin de la Belgique, l'Allemagne, qui joua une influence certaine. Otto Van Bismarck va en effet mener une politique sociale particulière (ONEM, 2010), destinée à éviter une radicalisation du mouvement ouvriers en proposant des avancées sociales. Cela fut traduit à cette époque en une tentative d'introduction d'un système

d'assurance obligatoire. Le même débat fut mené en Belgique, mais qu'il s'agisse d'un système d'assurance privé, ou d'un système d'assurance où l'État jouerait un rôle de fond d'assurance, les deux furent rejetés. Le premier étant jugé trop libérale, le second considéré comme donnant une teinte trop socialiste au système (Dumoulin, Witte, Nandrin & Deneckere, 2005). Les années 1890 furent marquées par les premiers subsides par les pouvoirs communaux aux caisses chômages. Bien que modeste, cette première forme de contribution des pouvoirs publics marqua un tournant et ouvre la voie à d'autres formes d'interventions futures (ONEM, 2010).

La Belgique adoptera le suffrage universel en 1919, mais les femmes devront attendre la fin de la Seconde Guerre Mondiale, en 1948, pour bénéficier du même droit (Senate.be). Les mouvements luttant pour le suffrage universel, bien que présent depuis des dizaines d'années durent être attisés. Ce manque de ferveur dans les revendications ouvrières sera également pointé par Jacques Droz, qui, dans son « Histoire Générale du Socialisme (2) : 1873-1918 » (1974) fait état de cette situation. Il écrit même que le parti socialiste belge fait face à un vide idéologique. L'idée même de « socialisme » est très loin de charmer les foules (Droz, 1974). Des initiatives furent entreprises afin d'attiser le goût des ouvriers pour ces idéaux, comme les créations des Maisons du Peuple, et des revues littéraires par ces mêmes Maisons (Droz, 1974). Cela n'eut cependant pas le retentissement escompté et l'idée fut alors émise de créer une Centrale d'Éducation Ouvrière permettant d'initier la tenue d'Écoles Socialistes. Les « étudiants », principalement des militants et des syndicalistes, eurent ainsi l'occasion d'être informés sur les doctrines socialistes et marxistes. La Centrale fut fondée notamment grâce aux dons d'Ernest Solvay, un industriel Libéral (Droz, 1974).

Il est certainement important d'opposer l'idée qu'il n'a toujours existé que ces trois forces politiques dans le débat sociétale belge à un autre fait pertinent. Il existait, en effet, un parti communiste en Belgique, et ce, depuis 1921. Il est cependant, important de préciser que celui-ci resta marginale. Selon Gotovitch (1997), le mouvement connaîtra son plus grand succès après la Seconde Guerre Mondiale, sans toute fois effectuer de réelle percée. Au cours des dernières années, il a pu être fait le constat d'un regain d'importance du Parti des Travailleurs belges. Pascal Delwit (2016), précise en effet que ce mouvement, trouvant ses fondements dans des associations étudiantes des années 1960, est en train de gagner une certaine visibilité. Le 8ème Congrès de 2008, définit la politique communicationnelle pour les années à venir. Il s'agit d'afficher une image de parti acceptant et cherchant à faire des réformes et des compromis, tandis que dans les débats internes, les idéaux sont plus marquées d'idées de

marxisme et de léninisme (Delwit, 2016). Il apparaît que Pichault & De Coster (1998) considèrent ce type de mouvement comme révolutionnaire, rejoignent l'analyse que Lipset fait à ce propos, sans toutefois parler explicitement du PTB, mouvement très ou trop récent.

2.2. Les formes de Syndicats belges

La Centrale Générale des Syndicats Libéraux belges, ou CGSLB (Fulton, 2013), tenta de créer une première alliance centralisée dès 1904, mais leur présence se limita principalement à la Région Flamande (Faniel & Vandaele, 2011). Une initiative semblable fut créée en Wallonie en 1912. Selon Faniel & Vandaele (2011), le fait que ce syndicat se soit labellisé « libéral » jusque dans son propre nom, est une spécificité belge. Il est considéré comme étant le représentant d'un des trois piliers, même si celui-ci est le moins représenté, en terme de membres (Faniel & Vandaele, 2011). Le fait que ce pilier soit de conception libérale, n'empêche pas certaines personnalités de s'intéresser aux conditions de travail des ouvriers, et de promouvoir les réformes favorisant une élévation de ces conditions. Cependant, selon André Miroir (1982), les libéraux avaient d'autant plus intérêts à se soucier du sort de la classe ouvrière lorsque cette dernière vient d'obtenir le droit de vote, suite à la révision constitutionnelle. Jean Stengers (2004), souligne à quel point le mouvement libéral était une « véritable machine ». Ce mouvement était composé d'associations, libérales elles-aussi, dites « permanentes ». Elles étaient décrites comme permanentes car elles effectuaient un travail au niveau essentiellement local, et était également constitué de personnel permanent (Stengers, 2004, p.252). Leurs utilités étaient évidemment de soutenir les candidats libéraux aux élections, mais également, et il s'agit-là d'un défaut inhérent au système censitaire en vigueur jusqu'en 1893, de pouvoir discréditer les électeurs réputés voter pour des candidats d'autres mouvances (Stengers, 2004).

Le mouvement ouvrier Chrétien trouve son origine dans le constat fait par certains notables des années 1860, que les mouvements sociaux de l'époque prennent un tournant trop socialiste. Désireux de barrer la route aux idées révolutionnaires, ces notables proposèrent alors une Fédération se préoccupant du bien-être moral et matériel des ouvriers (Gérard, Wynants, 1994). Les mouvements sociaux de 1866 accélèrent les choses et en 1867, la Fédération des Œuvres Ouvrières est créée, par un cercle d'industriels et de juristes (Gérard, Wynants, 1994, p. 20). L'année 1871 sera marquée par l'élection d'un véritable Bureau Central. Dès 1892, la Fédération des œuvres ouvrières devenue La Ligue Démocratique belge, appela à la création de « Guildes Nationales », forme d'association dont l'utilité principale

était la défense des travailleurs. Cependant, cela reste, avant 1900, des phénomènes de faible ampleur, en terme de nombre d'adhérents (Gérard, Wynants, 1994, p.155). Un Secrétariat Général est créé en 1904, dans l'idée de disposer de propagandistes permanents au sein du syndicat (Gérard, Wynants, 1994). On peut penser qu'il y eut une influence, et une volonté de s'inspirer de ce que fait déjà le mouvement libéral à cette même époque (Stengers, 2004). Le réel processus de centralisation se déroule ensuite, et, après quelques balbutiements, La Confédération des Syndicats Chrétiens, ou CSC, fut créée en 1912. Une administration fut mise en place pour la région Flamande, et une autre pour la région Wallonne (Gérard, Wynants, 1994).

En 1909, une seule centrale syndicale socialiste fut créée et regroupe alors plusieurs syndicats de multiples secteurs, ce qui leur permit d'unir efficacement leur forces (Faniel, Gobin, Devos, Vandaele, 2009). Il s'agissait alors, essentiellement de regroupements de syndicats professionnels. Il existait bien des fédérations de syndicats, mais sans réel pouvoir décisionnel (Arcq, 1987). En 1945, cela changea. La création de nouvelles associations de défenses des travailleurs après la Deuxième Guerre Mondiale, fit naître de nouvelles envie de se rassembler. La création de la Fédération Générale des Travailleurs belges permis la fusion des structures existantes sous une même fédération, et donna une réelle importances aux sections régionales interprofessionnelles (Arcq, 1987). Ce mouvement de centralisation fit son chemin et fut ravivé lors des grèves de l'hiver 1960-1961. Le manque de réaction de la FGTB, alors que certains syndicats sectorielles avaient appelés à la grève poussa la Fédération à un grand débat. De ce cafouillage et du débat qui en suivi, mena aux accords de 1963 et 1968 marquant la reconnaissance des structures interrégionales, avant une réelle inscription statutaire en 1978. Cette même année, l'interrégional de Bruxelles fut reconnue comme la troisième structure de ce niveau au sein de la FGTB (Arcq, 1987).

3. Synthèse des deux pays

Au cours des lignes précédentes, nous avons pu rendre compte de l'Histoire, l'évolution de la place du syndicat dans l'organisation sociétale, en Belgique, et en Suède. Certains éléments peuvent sembler intéressants à relever. Tant en Belgique qu'en Suède, l'influence de l'organisation sociétale au Moyen-Âge semble être un point méritant l'intérêt. Dans l'une comme dans l'autre situation, la place du travailleur semble être resté modeste. Bien que la Suède avait un fonctionnement de son ancien Riksdag incluant un « État » (Estate), consacré à cette frange de la population, cet État eut un rôle plus modeste que les autres,

(Scott, 1988, pp. 338). Le deuxième point intéressant est la convergence de la date de 1866, même si les raisons diffèrent. En Belgique, cette date signe la dépénalisation des associations travailleurs (Delwit, Puissant, 1998), cadrant les premières initiatives de ce genre existantes depuis 1857 (Faniel, Vandaele, 2011). En Suède, il s'agit avant-tout d'une réforme visant à revoir le fonctionnement du Riksdag, passant d'un système de quatre États à un système bicaméral (Scott, 1988). En Belgique, ce fonctionnement avait déjà été mis en vigueur trente-six ans plutôt, lors de la déclaration d'indépendance. La polarisation de la société belge (Sztejnberg, 1963), semble pouvoir s'opposer à l'évolution sociologique suédoise, où l'influence du mouvement social-démocrate y paraît prépondérante (Misgeld, Molin, 1988).

Chapitre 2 : Analyse selon Lipset

Au delà des simples constatations évoqués au chapitre précédent, il paraît intéressant de pouvoir comparer plus objectivement les éléments sociologique de ces deux pays. L'intérêt est de pouvoir rendre compte du contexte sociologique ayant mené à la situation actuelle. L'attention s'est portée sur le modèle de Seymour Martin Lipset, qui, dans son article « Radicalism or Reformism : The Sources of Working-Class Politics » (1983), décrit une grille d'analyse permettant une comparaison sur des points objectifs.

1. Seymour Lipset

Seymour Martin Lipset, né en 1922, aux États Unis, d'un père issu de l'immigration russe (TheNewYorkTimes, 2007), s'intéressa toute sa vie aux questions liants la sociologie politique et les sciences politiques (McGovern, 2010). Il devient une figure des domaines pré-cités. Il fit partie des sociologues qui se sont intéressés aux syndicats et à leurs organisations lors des deux décennies suivantes la Deuxième Guerre Mondiale (McGovern, 2010, pp. 13), même si ce sujet l'occupe bien après également. Il s'intéressa principalement à l'International Typographical Union (ITU), le syndicat américain du secteur des médias et des journaux, et son organisation particulière (McGovern, 2010, pp. 4). Seymour Lipset est considéré comme une figure de proue de la sociologie politique du XX^{ème} Siècle (Velasco, 2004). Il publie donc en 1983 un article, « Radicalism or Reformism ; The Sources of Working-Class Politics », où il décrit un modèle permettant une analyse de l'implication de la classe ouvrière dans le débat publique. Ce modèle tire sa pertinence du fait de son aspect holistique. Nous pourrions nous baser sur nos connaissances empiriques en tant que citoyens belges pour conceptualiser la situation actuelle belge, mais cela semble impossible pour le cas de la Suède. L'autre élément

est le lien entre organisation politique et de défense des travailleurs, comme l'exemple belge, avec ses premières organisations permanentes de propagande ou la Suède et le lien entre syndicats et le parti Social-Démocrate semble évident. Il fallait donc un modèle prenant en compte ces éléments. Ce modèle n'est cependant pas exempt de toute limite, et, selon Katz & Zoldberg (1986), ce modèle serait une évolution tendant vers une simplification de la pensée de Seymour Lipset. Il expliquera d'ailleurs lui-même, que les points de comparaisons pouvant être pertinents pour les pays occidentaux sont trop nombreux pour permettre une réelle analyse (1983). Ces éléments sont essentiellement des variables économiques, comme la rapidité d'expansion économique, le timing de l'industrialisation, mais également des variables sociologiques comme le statut du système, et d'autres variables plus politiques. Il fallut donc trouver des points de comparaisons plus évidents (Lipset, 1983). Il abandonne ainsi les concepts multi-dimensionnels qu'il a pu tenter de construire pour se baser sur une gradation allant entre deux pôles. À la première extrémité se trouve le pôle du Radicalisme et de l'autre, le Réformisme. Le radicalisme étant envisagé comme le radicalisme des mouvements des travailleurs et s'observe par la présence d'un mouvement, d'une organisation elle-même radicale, comme le communisme. Le réformisme étant défini comme l'absence de mouvement ouvrier significatif, comme aux États-Unis (Lipset, 1983 ; Katz & Zoldberg, 1986). Une position intermédiaire semble toute fois possible (Katz & Zoldberg, 1986). Selon Lipset, une reconnaissance précoce d'un rôle des associations de travailleurs permet d'éviter une radicalisation de ces associations, par exemple, lorsque les États accordent un rôle de négociations collectives à ces organisations (1983, pp. 13).

2. Description du modèle de S. Lipset (1983)

Le modèle apporté par Lipset est caractérisé par deux éléments principaux. Le premier élément à considérer est le « Statut du Système ». Il s'agit ici de considérer la rigidité du système régissant la société, et ce, avant le début de l'Industrialisation. Ainsi, si la présence de la bourgeoisie est marquée dans la société préindustrielle et que le fonctionnement féodal prédomine, cela marque une rigidité du système sociétal. Cette rigidité mènera, selon Lipset, à une radicalisation plus marquée du mouvement ouvrier. À l'opposé, si la société préindustrielle n'a pas connu une organisation féodale rigide, impliquant une forte présence de la noblesse, dans ce cas, une noblesse modérée perdure, et la radicalisation est moindre (Lipset, 1983). Les exemples que Seymour Lipset donnera, sont évidemment les États-Unis, et à l'opposé, la Russie. Dans le premier cas, l'absence de passé féodal a pu mener cette société américaine à voir émerger sans avoir une réelle radicalisation du mouvement ouvrier. La

Russie au contraire, a dénié tout droit à cette strate de la population menant à une radicalisation montante des revendications ouvrières (Lipset, 1983). Le deuxième élément à considérer est le droit de participer de la strate de la population étant considérée comme travailleurs. Toujours selon Lipset (1983), au plus le droit de participer à la société et son déroulement était dénié, au plus le radicalisme du mouvement ouvrier semble marqué, par la suite. Au contraire, au plus le droit à une citoyenneté politique et économique était reconnu rapidement, au moins le mouvement ouvrier se teintait de radicalisme. Ce serait donc une influence conjointe de la rigidité de la structure sociétale et du déni des droits des travailleurs, qui, encore une fois, sera la source de cette montée des revendications à une plus grande participation des travailleurs. Celle-ci prend la forme d'un suffrage universel, mais également la forme de la liberté de former des associations de travailleurs, typiquement des syndicats (Bendix, 1977, pp. 96-105 in Lipset, 1983).

3. Les cas de la Suède et de la Belgique

3. 1. La Suède

La situation semble quelque peu différente qu'il s'agisse de la Suède, de la Norvège ou du Danemark, ne permettant pas un regroupement, ni le dégagement d'un « système scandinave » unique. Tønnesson, (1969), décrit la Suède comme étant un cas intermédiaire entre la Norvège et le Danemark. En fait, la Suède a hérité d'un passé féodal et d'une organisation stricte de sa société. Tønnesson (1969), souligne que cette organisation est plutôt compliquée. La répartition des paysans en plusieurs catégories ayant chacune des spécificités de fiscalités et de droits en est un exemple. Bien que les réformes successives ont pu niveler les droits à la propriété terrienne entre les paysans et les nobles, la présence d'une organisation féodale très marquée perdurera (Lipset, 1983, pp. 4). Seymour Lipset, décrit la société suédoise comme pourvue de traits caractéristiques du concept de *Staendestaat*. Robert King (1986), définit ce concept en l'opposant à celui d'absolutisme. Le premier serait caractérisé par une organisation fixe de la société où il existe deux sphère d'influence de pouvoir ; la Noblesse et la Royauté. Le deuxième, l'absolutisme, est quant à lui caractérisé par la primauté du pouvoir royal sur les autres. Le *Staendestaat* est aussi caractérisé par une organisation du pouvoir en « États », comme la Suède en fut dotée jusqu'en 1866 (King, 1986). Pour Seymour Lipset, il s'agit d'une influence directe entre ces éléments et le soutien énorme que reçut le mouvement Social-Démocrate en Suède.¹ Lipset (1983) voit l'avènement du Mouvement Social-Démocrate

1 Pour plus d'informations sur l'idéologie social-démocrate, voir Ladrech, R., Marlière, P. , (1999), *Social Democratic Parties in the European Union: History, Organization, Policies*, Palgrave Macmillan.

comme un élément ayant favorisé une modération des revendications sociétales. On pourrait, par extension, penser que la réforme du Riksdag, de 1866, faisant passer la Suède d'un modèle de quatre États, à un modèle bicaméral, a pu jouer un rôle dans l'atténuation des revendications ouvrières.

Dans la seconde moitié du XIX^{ème} Siècle, les attentes de la classe ouvrière se cristallisent autour du droit de vote universelle. Il s'agit ici du « Droit de Participer » que décrit Seymour Lipset (1983). La Suède vit le débat sociétal se centrer sur le sujet du suffrage universel et les mouvements ouvriers socialistes, devenir de plus en plus radicaux. Ce n'est qu'une fois obtenu que le mouvement, connu une certaine retenue. Le parti Social-Démocrate ne lâcha ensuite ses revendications et son identité plus marxiste qu'à l'entre-deux-guerres (Cole, 1956, pp. 657, in Lipset, 1983). Il serait dès lors pertinent de considérer la Suède comme une nation marquée par un passé féodale, inspiré du concept de *Staendestaat*, impliquant quatre États. Cette caractéristique mena à des revendications plus importantes de sa population et dont l'issue fut une forte intégration de la voix de la classe ouvrière dans le débat politique, que ce soit par le biais du droit de vote universel, ou par la liberté de créer des formes de syndicats.

3. 2. La Belgique

Le cas de la Belgique est quelque peu différent. Cette nation n'a jamais eu un passé marqué d'une organisation féodale rigide. Seymour Lipset (1983) postule que la Belgique fut un pays où la noblesse avait une position plus faible. Cette noblesse tenait également moins à raviver la démarcation entre eux et le reste de la population, notamment du point de vue des privilèges (Landauer, 1959, pp. 479, in Lipset, 1983). Cette situation mena à une prise de conscience très relative par la classe ouvrière de leur condition, et par corollaire, une faible tendance à la radicalisation. Bien que la Belgique ait acté un suffrage censitaire, en 1893 (Stengers, 2004), celui-ci n'était pas universelle, comme son nom l'indique. Les hommes belges devront attendre 1919 pour jouir du suffrage universel, tandis que les femmes devront, elles, attendre 1948, comme décrit plus haut (Senate.be.) Le Parti Ouvrier Belge tente alors de défendre la cause de ce droit de vote universel, dans l'idée d'améliorer les chances du parti socialiste d'obtenir un mandat (Lipset, 1983). Il fut détaillé plus haut que le mouvement socialiste dut créer des initiatives afin d'attiser la ferveur des masses ouvrières, notamment en faveur du droit de vote universel. La participation de libéraux tels qu'Ernest Solvay fut rappelée. Cette proximité entre libéraux et socialistes se retrouvait également dans le débat politique, où les prises de positions d'élus socialistes furent parfois considérées comme trop

teintées de la pensée libérale (Droz, 1974). Seymour Lipset (1983) ajoute que les pays comme les Pays-Bas et la Belgique sont dotés d'un système politique poussant les forces politiques à faire des coalitions, atténuant naturellement leurs revendications respectives. Les syndicats quant à eux, sont plus teintés d'un durcissement, certains militants se revendiquant d'extrême gauche ou d'anarchisme.

La Belgique pourrait être vue comme une nation au passé ne correspondant pas à une structure sociétale rigide et stricte, caractéristique de la féodalité. La présence de la noblesse ne fut pas très marquée ce qui ne créa pas la condition nécessaire à l'apparition de revendications fortes de la part des ouvriers. Les cadres des mouvements socialistes durent user de moyens de communications et de convictions (Droz, 1974).

3. 3. Comparaison entre les deux pays

La Belgique et la Suède ont bien évidemment une histoire et donc un contexte sociologique qui leur est propre, et qui comporte chacune des spécificités. L'importance et la rigidité de la structure féodale au passage du Moyen-âge à l'époque de l'Industrialisation est indubitablement plus marquée en Suède qu'en Belgique. L'héritage d'une conception sociétale du concept de *Staat* a pu mener à un raidissement des revendications contrairement au cas belge, où les revendications ouvrières durent être attisées pour prendre de l'ampleur (Droz, 1974). La situation des décennies suivant l'époque féodale est donc différentes. Au fil du temps, la Suède modifia son système politique vers un système bicaméral (Riksdagen.se) qui sera perçu comme un élément déterminant, permettant sans doute d'atténuer le caractère révolutionnaire des revendications. Plusieurs formes de syndicats apparurent en Suède, de types différents mais aucune grande association de défense des travailleurs ne pourrait être considérée comme radicale. Le parti social-démocrate, quant à lui, s'étant scindé de son aile plus radicale (Hermansson, 1989), et qui, quant à elle, n'a pas connu de succès identifiable lors de ce travail. Le discours du parti social-démocrate était cependant bien teinté d'idées marxistes jusqu'à l'entre-deux-guerres, mais il ne s'agit essentiellement que d'une image, comme le souligne Cole (1956, in Lipset, 1983). LO, SACO, TCO ; toutes ces associations syndicales ont pour objectif de négocier avec les autres partenaires sociaux tels que l'Association des Entreprises Suédoises, la Svensk Näringsliv. Il est certainement à noter la présence du syndicat des cols blancs, la SACO. Du côté belge, il existe trois syndicats principaux, dont l'idéologie correspond aux trois piliers décrivant la société belge, les piliers libéral, chrétiens et socialistes (Faniel, Vandaele, 2011). Tout comme en Suède, il est à noter la

présence d'un syndicat d'employé, et non d'ouvrier, bien que cette association soit définie par un idéal libéral, et non par un statut d'ouvrier ou d'employé. Il n'existe pas, comme en Suède, de conditions d'obtention d'un certain niveau d'étude pour en faire partie. Il est cependant à préciser la présence d'un syndicat dont l'idéologie est plus liée à une confession religieuse (Gérard & Wynants, 1994). Il a été précisé qu'il existait bien un mouvement communiste en Belgique, mais que celui-ci resta marginal tout au long de son histoire (Gotovitch, 1997). La Belgique connaît cependant un renouveau du mouvement ouvrier, teint de communisme, avec le Parti Ouvrier Belge, bien que cet idéal soit absent de la communication externe du parti (Delwit, 2016). Le regain d'intérêt pour ce parti est sans doute trop récent pour pouvoir analyser les effets sur le long terme, à l'heure d'écrire ces présentes lignes.

La Suède a, nous l'avons vu, un passé marqué par une société féodale plus rigide que la Belgique. À force de modifications et de réformes, la Suède finit par intégrer des droits plus égaux pour tout citoyen, rejoignant ainsi le modèle sociétal belge, sur ce point. Le type de partis et de syndicats, en Belgique, comme en Suède actuellement, tend à confirmer la vision qu'avait Lipset de ces pays, les classant volontiers du côté plus réformiste du continuum décrit par cet auteur (Lipset, 1983).

Le deuxième point d'attention du Modèle de Lipset est le droit de participer (Lipset, 1983), c'est-à-dire, la possibilité du peuple de pouvoir s'exprimer et participer dans les prises de décisions politiques. La Suède, bien que marquée par cette conception de *Staat* héritée du Moyen-âge, a changé radicalement de système. Les modifications de sociétés ont petit-à-petit laissé plus de place aux revendications de cette strate de la population. Le droit de vote, nous explique Lipset en 1983, est un des indicateurs de ce droit de participer. La Suède a adopté le suffrage universel en 1909 pour les hommes et en 1921 également pour les femmes (Sweden.se, Riksdagen.se). La Belgique, quant à elle, a fait de même dix ans après, en 1919 pour les hommes, même s'il faudra attendre les années quarante pour voir accorder ce même droit aux femmes (Senate.be). Nous avons donc deux dates éloignées seulement d'une décennie, en ce qui concerne le droit de vote impliquant davantage cette part de la population. Le deuxième aspect à considérer afin d'évaluer le « droit de participer » est, selon le modèle de Lipset, la façon dont sont reconnus et acceptés les syndicats par l'État et les employeurs. La Suède semble être un pays où la reconnaissance des organisations syndicales se fit dès l'accord de 1938. C'est du moins l'avis des auteurs comme Dufour & Al. (2006), pointant l'importance de ce décret dans cette reconnaissance. Cela permettra de baliser les relations professionnelles futures. Du côté belge, les premières formes de syndicats étant des associations libérales

(Faniel & Vandaele, 2011). Cela pousse Lipset à considérer la Belgique comme un pays où les partis et les syndicats sont largement teintés de pensées réformistes. Ainsi, pour synthétiser, la Belgique serait un pays marqué par des partis et des syndicats réformistes, au sens de Lipset, c'est-à-dire portés sur la négociation.

Table 1. Outcomes of different combinations of social-class patterns and citizenship rights before World War I

Economic citizenship	Political citizenship	Nonrigid	Rigid
Early	Early	Low political consciousness, weak interest-group unions (U.S.)	Low political consciousness, strong reformist unions (Britain)
Early	Late	Strong reformist parties and unions (Low countries)	Radical parties, strong pragmatic unions (Germany)
Late	Early	Weak reformist parties, radical unions (Switzerland)	Strong reformist parties, radical unions (France)
Late	Late		Revolutionary movements (Russia, Finland)

Référence :Lipset, S., M., (2004), *Steady Work : An Academic Memoir*, Public Policy Institute, George Mason University, Fairfax, pp. 15.

Lipset propose un tableau tentant de synthétiser sa pensée. La rigidité de la structure des classes et l'accès à la participation y est synthétisé. Sous l'appellation « Low countries », regroupant le Belgique et les Pays-bas, Lipset classe la Belgique parmi les pays ayant un accès des citoyens à la vie économique de façon précoce de part une reconnaissance précoce également des syndicats (Bietry, 2007). L'accès de la population belge à la citoyenneté politique est quant à elle tardive, n'arrivant qu'au début du XX^{ème} Siècle. Enfin, la Belgique n'a pas eu une structure rigide héritée de féodalité (Lipset, 1983).

La classification de la Suède selon le modèle de Lipset est cependant plus difficile. Ce pays eu une reconnaissance des syndicats, et donc une citoyenneté économique, assez tardive. L'accès à la citoyenneté politique fut également tardive, puisqu'à dix ans près similaire à la Belgique. Lipset considérant cela comme « tardif ». La structure féodale était rigide à la sortie de la féodalité, rappelons-le. Ces caractéristiques mèneront, selon ce modèle, à classer la Suède parmi les pays où il y aurait des mouvements de types révolutionnaires. Or nous avons pu constater que ce pays scandinave est plutôt caractérisé, au fil de son histoire, et surtout après la Première Guerre Mondiale, par une place importante laissée à la négociation. Nous avons constaté que la Suède fut marqué par deux dates importantes, la Constitution de 1809, et celle de 1866, instaurant un système bicaméral. Ces deux changements vont dans le sens d'une plus

grande place laissée à chaque citoyen dans le débat publique(Riksdagen.se). Nous constatons donc que la Suède est passé par des « changements de cap » importants, dans son histoire, et nous pourrions avancer, en accord avec la vision de Lipset, que la Suède aurait pu ou du devenir une société plus révolutionnaire, au même titre que la Russie, mais que ces changements ont modifié cette tendance. Il peut être fait le constat que ce qui distingue la Belgique de la Suède est d'une part la rigidité du système féodale plus marquée en Suède et d'autre part, la reconnaissance supposément plus tardive des syndicats en Suède. Ces deux éléments auraient pu faire prendre un courant plus révolutionnaire. G. Cole (1956), cité par Seymour Lipset en 1983, décrit que le parti Social-démocrate garda une rhétorique teintée d'éléments révolutionnaires, tels que le marxisme. Ce n'est qu'à l'entre deux-guerres, que le parti perd cette inclinaison et fut plus modéré dans leur communication (Cole, 1956, in Lipset, 1983).

Chapitre 3 : Autres Perspectives

D'autres modèles de typologie des syndicats succéderont au modèle de Lipset. Il aurait pu être fait le détail de ces modèles, mais nul autre modèle ne semble rendre compte de l'importance des différentes sphères de pouvoirs et d'influences que celui de Lipset. Il existe cependant une caractéristique des mouvements syndicaux belges et Suédois qui n'est pas mise en évidence par le modèle de Lipset. Le modèle à deux axes fut conçu par la suite.

typologie des syndicalismes



Source : Donnadieu & Dubois 1995.

Références : Donnadieu, G., Dubois, J., (1995), Réguler Le Social Dans L'entreprise: Crise Ou Mutation Des Relations Sociales ?, Éditions Liaisons, in Bietry, F., (2007), Les partenaires sociaux: Quelle stratégie syndicale

pour quel dialogue social?, Les essentiels de la gestion, Éditions EMS.

Le premier axe décrivant la priorité donnée par les syndicats au rapport de force ou au dialogue, et l'autre variant entre une thèse culturaliste ou instrumentale. La thèse culturaliste implique que le caractère socialisateur du syndicat est prédominant, la même culture partagée étant le ciment de ce groupement syndicale. À l'opposé, la thèse instrumentaliste, implique une adhésion à une association syndicale par intérêt, c'est-à-dire, lorsque cette adhésion apporte plus en terme d'avantages, qu'il ne coûte. Ce thèse rejoint le point de vue d'Olson, qui décrit en 1978, un bénéfice supérieur justifiant une adhésion (in Bietry, 2007). Pour Pichault & De Coster (1998), comme pour Bietry (2007), la paternité de ce modèle pourrait être attribuée à Tixier en 1992, ou à Donnadiou & Dubois (1995), le deuxième s'inspirant très certainement du premier. Ce modèle suscite l'intérêt car il a le mérite de mettre en évidence une caractéristique des syndicats suédois et belges, il s'agit de l'offre de services. Nous avons vu, et il en sera question plus largement dans la partie deux, dédiée à l'analyse légale ; les syndicats de ces pays jouissent d'une fonction plus publique, celle de la gestion de l'allocation chômage. Le modèle en deux axes de Tixier (1992), Donnadiou & Dubois(1995), in (Bietry, 2007), décrit donc les syndicats de ces deux territoires comme étant du versant instrumentaliste, donnant donc priorité au dialogue. Le seul cas pouvant poser question est celui de la CSC belge. Ce syndicat du plat Pays est caractérisé par son étiquette chrétienne, intrinsèquement liée à la pilarisation de la société décrite au début de ce travail.

Conclusion

Nous pouvons désormais faire l'effort de tirer les conclusions du travail effectué dans les lignes précédentes. La question ayant guidé cet exercice était de déterminer le contexte sociologique ayant mené au modèle syndicale propre à la Suède et à la Belgique. Au cours des recherches et des efforts de compréhension de ces éléments, il fut de plus en plus évident qu'il serait difficile de scinder les mouvements purement syndicales, des mouvances politiques. Un autre défis qu'il fallut surmonter fut la subjectivité naturelle d'un étudiant belge tentant de comprendre une situation d'une pays comme la Suède ; il le fait naturellement avec un spectre de compréhension lié aux éléments qu'il connaît, le système belge. Ce phénomène paru évident lorsqu'il s'agit de tenter de comprendre l'influence du mouvement social-démocrate, notamment. Il fallait donc partir sur des bases tendant vers une plus grande neutralité. Le contexte historique décrivant succinctement l'apparition et transformation du système électoral et politique, ainsi que l'apparition des premières formes syndicales de chaque pays fut entrepris. Ce découpage en trois aspects n'était pas innocent, dans le sens où cette description permet ensuite de servir de base d'analyse. Il fut très vite apparent que le contexte historique, et plus précisément, le passage de l'Ère féodale à l'époque de l'Industrialisation paraissait importante. Le choix se dirigea donc sur le modèle de Lipset, que celui-ci proposa en 1983, permettant de rendre compte de ces éléments. Après une description du sociologue ainsi que de son travail, le détail fut fait du modèle qu'il proposa. L'application de ce modèle au cas de la Suède et de la Belgique s'ensuit, reprenant les éléments mentionnés dans la première partie de ce travail. La comparaison de ces deux pays vient logiquement compléter cette tentative de compréhension. Ce qui en ressort pourrait être décrit comme ceci : la Suède et la Belgique, ont hérités d'un contexte sociologique diamétralement opposés. Le premier pays étant marqué par une structure féodale plus rigide que la Belgique. Ce qui, nous l'avons vu, aurait pu mener à un courant plus révolutionnaire. La Suède a cependant « rattrapé son retard », et la reconnaissance des syndicats, bien que relativement tardive, est signe de ce changement. La Suède aura donc, après la Première guerre Mondiale, ceci de particulier de ne pas avoir une situation sociétale en accord avec la situation à laquelle le contexte sociologique la prédestinait, selon la vision de Lipset. Il paraît important d'attirer l'attention du lecteur sur l'avertissement que fait Seymour Lipset, comme bon nombre d'auteurs rencontrés au cours de ce travail l'ont fait ; un modèle tentant d'effectuer une typologie des syndicats se confrontera toujours à des cas particuliers (Lipset, 1983 ; Pichault & De Coster, 1998). Il s'agit donc de

dégager des tendances, tout en gardant à l'esprit les spécificités que peuvent avoir chaque pays. Et il y a une spécificité qui semblait importante de préciser, concernant la modalité de présence des syndicats dans ces deux pays, et dont le modèle de Lipset ne paraissait pas rendre compte. Un modèle parut dix ans après, à la paternité restant floue, a le mérite de mettre en évidence cette particularité belgo-suédoise, entre autres pays. Celle-ci est le fait que les syndicats ait accepté un rôle d'offre de service.

Bibliographie

Arcq, E., (1987), Les Structures Internes De La FGTB, Courrier hebdomadaire du CRISP, n°1155, pp. 1-32 .

Bendix, R., (1977), Nation-Building And Citizenship, Berkeley, University of California Press, in Lipset, S., M., (1983), Radicalism or Reformism ; The Sources of Working-Class Politics, The American Political Science Review, Vol. 77, 1, pp.1-18.

Belgium.be, Informations et Services Officiels, Aperçu Historique Général De La Belgique Indépendante (de 1830 À Nos Jours), En Ligne, (Page consultée le 17/02/2020) : https://www.belgium.be/fr/la_belgique/connaitre_le_pays/histoire/la_belgique_a_partir_de_1830

Bietry, F., (2007), Les partenaires sociaux: Quelle stratégie syndicale pour quel dialogue social?, Les essentiels de la gestion, Éditions EMS.

Bruhn, A., Kjellberg, A., Sandberg, Å., (2013), A New World of Work Challenging Swedish Unions, Nordic Lights. Work, Management and Welfare in Scandinavia, Stockholm, pp. 126-186.

Campbell, J., Windmuller, J. P., (1992), European Labor Unions, Greenwood Publishing Group.

Carlsson, S., (1972), The Dissolution of the Swedish Estates 1700 – 1865, The Journal Of European Economic History, vol. 1, n°3, Rome, pp. 574-624.

Cole, G., D., H. (1956), A history of socialist thought, Vol. III, The second international, 1889-1914. London, in Lipset, S., M., (1983), Radicalism or Reformism ; The Sources of Working-Class Politics, The American Political Science Review, Vol. 77, 1, pp.1-18.

Delwit, P., (2016), PTB - Nouvelle gauche, vieille recette, Sciences Politiques Essais, Éditions Luc Pire.

Delwit, P., Puissant, J., (1998), Les origines et les limites. Les débuts du réformisme socialiste en Belgique, Les socialistes et le pouvoir. Gouverner pour réformer, Labor, Collection La Noria, pp. 133-155.

Donnadieu, G., Dubois, J., (1995), Réguler Le Social Dans L'entreprise: Crise Ou Mutation Des Relations Sociales ?, Éditions Liaisons, in Bietry, F., (2007), Les partenaires sociaux: Quelle stratégie syndicale pour quel dialogue social?, Les essentiels de la gestion, Éditions EMS.

Droz, J., (1974), Histoire générale du socialisme (2): De 1875 à 1918, Histoire Générale Du Socialisme Presses Universitaires de France.

Dufour, C., Hege, A., Murhem, S., Rudolph, W., (2006), Les relations sociales dans les petites entreprises: une comparaison France, Suède, Allemagne, Peter Lang, Collection travail &

société, 52, pp. 89-92.

Dumoulin, M., Witte, E., Nandrin, J.-P., Deneckere, G., (2005), Nouvelle histoire de Belgique: 1830-1905, Questions à l'Histoire, Editions Complexe.

Faniel, J., Gobin, K., Devos, K., Vandaele, K., (2009), Solidarité En Mouvement: Perspectives Pour Le Syndicat De Demain, ASP Éditions, Bruxelles.

Faniel, J., Vandaele, K., (2011), Histoire De La Centrale Générale Des Syndicats Libéraux De Belgique (CGSLB), Courrier hebdomadaire du CRISP, 38, n° 2123-2124, pp. 1-53.

Fulton, L., (2013), La Représentation Des Travailleurs En Europe, Labour Research Department et ETUI.

Gérard, E., Wynants, P., (1994), Histoire du mouvement ouvrier chrétien en Belgique, Vol. 16, Leuven University Press, Leuven.

Gotovitch, J., (1997), Histoire du Parti Communiste en Belgique, Courrier hebdomadaire du CRISP, 1997/37, n° 1582, pp. 1-36.

Hermansson, J., (1989), Le Parti Communiste Suédois et Les Élections Générales de 1988, Communisme – Révolution Française, L'Âge d'Homme, pp. 180.

Jolivet, A. Mantz, T., (2008), Suède Une profonde réforme de l'assurance chômage depuis 2007, Chronique internationale de l'IRES, n° 115, pp. 89-99.

Katz, N., I., Zoldberg, R., A., (1986), Working-Class Formation : NineTeenth-Century Patterns in Western Europe and the United States, Princeton University Press, Oxford, pp. 404.

King, R., (1986), State in Modern Society: New Directions in Political Sociology, Red Globe Press, pp.10-196.

Landauer, C. (1959). European socialism, Vol. I. Berkeley: University of California Press in Lipset, S., M., (1983), Radicalism or Reformism ; The Sources of Working-Class Politics, The American Political Science Review, Vol. 77, 1, pp.1-18.

Leboutte, R., Puissant, J., Scuto, D., (1998), Un siècle d'histoire industrielle : Belgique, Luxembourg, Pays-Bas. Industrialisation et sociétés, 1873-1973, Histoire, économie & société, 17-3.

Lewin, L., Skytte, J., (1980), Governing Trade Unions in Sweden, Harvard University Press, pp.15-178.

Lipset, S., M., (1983), Radicalism or Reformism ; The Sources of Working-Class Politics, The American Political Science Review, Vol. 77, 1, pp.1-18.

Lockhart, D. P., (2004), Sweden in the Seventh Century, European History in Perspective, Palgrave Macmillan.

Magnusson, L., (2000), *An Economic History of Sweden*, Vol. 16, Routledge Explorations in Economic History, Routledge, pp. 184.

McGovern, P., (2010), *The Young Lipset on the Iron Law of Oligarchy : A Taste of Things to Come*, *British Journal of Sociology*, 61(1), pp. 29-42.

Miroir, A., (1982), *Le Syndicalisme Liberal (1894-1961) Contribution À L'Étude Des Familles Politiques*, Université Libre de Bruxelles, Bruxelles, pp. 1-23.

Misgeld, K., Molin, K., (1988), *Creating Social Democracy : A Century of The Social Democratic Labor Party* in pp. 102-109.

ONEm, (2010), *Les 75 ans de la sécurité sociale*, Éditeur Onem, pp. 7-357.

Olson, M., (1978), *Logique de l'Action Collective*, Levi, M., (Trad.), in Bietry, F., (2007), *Les partenaires sociaux: Quelle stratégie syndicale pour quel dialogue social?*, Les essentiels de la gestion, Éditions EMS.

Persson, K., (1949), *Social Welfare in Sweden*, *Social Security Bulletin*, Vol. 12, No. 4, pp.18-19.

Pichault, F., De Coster, M., (1998), *Les syndicats face aux défis de la participation*, *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 2017/56, pp. 157-183.

Riksdagen.se, *How the Riksdag Works, The History of the Riksdag*. En Ligne, (Page consultée le 23/03/2020) :<https://www.riksdagen.se/en/how-the-riksdag-works/democracy/the-history-of-the-riksdag/>

Robert (Le), Rey, A. (dir.), (1998), *Le Robert Micro, Dictionnaire De La Langue Française*, Édition Poche.

Scott, F., D., (1988), *Sweden, the Nation's History*, Southern Illinois University, pp. 338.

Senate.be, *Sénat Belge, Le système électoral*, En Ligne, (Page consultée le 24/03/2020) :https://www.senate.be/www/?Mival=/index_senate&MENUID=14130&LANG=fr

Stengers, J., (2004), *Histoire de la législation électorale en Belgique, Belgique - Europe - Afrique. Deux siècles d'histoire contemporaine. Méthode et réflexions*, *Revue belge de Philologie et d'Histoire*, 82-1-2 pp. 247-270.

Svensktnaringsliv.se, *Svenskt Näringsliv, About Us*. En Ligne, (Page consultée le 04/06/2020) https://www.svensktnaringsliv.se/english/about-us_563030.html

Sweden.se, *Sweden, Sverige, History of Sweden*, (Page consultée le 24/04/2020) : <https://sweden.se/society/history-of-sweden/>

Sztejnberg, M., (1963), *La fondation du parti ouvrier belge et le ralliement de la classe ouvrière à l'action politique 1882-1886*, *Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis*,

Vol. 8, Issue 2, pp. 198-215.

The New York Times, (2007), Seymour Martin Lipset, Sociologist, Dies at 84. En Ligne, (Page consultée le 14/04/2020) : <http://www.nytimes.com/2007/01/04/obituaries/04lipset.html>

Tixier, P., E., (1992), Mutation ou déclin du syndicalisme ? : Le cas de la C.F.D.T., Presses Universitaires de France, Bietry, F., (2007), Les partenaires sociaux: Quelle stratégie syndicale pour quel dialogue social?, Les essentiels de la gestion, Éditions EMS.

Tønnesson, K., (1969) Problèmes de la féodalité dans les pays scandinaves, Annales historiques de la Révolution française, 196, pp 331-342.

Velasco G., J., (2004), Seymour Martin Lipset: Life and Work, The Canadian Journal of Sociology / Cahiers canadiens de sociologie, Vol. 29, N° 4, pp. 583-601.

Visser, J., Ebbinghaus, B., (2017), Trade Unions in Western Europe since 1945, Societies of Europe, Springer

Zahn, R., (2017), New Labour Laws in Old Member States, Trade Union Responses to European Enlargement, Cambridge University Press.

Partie II : Quelles sont les facteurs légaux ayant favorisé l'avènement du Modèle de Gand en Belgique et en Suède ?

Promoteur : Prof. Filip Dorssemont

Table des matières

Introduction.....	2
Chapitre 1 : Allocation de l'assurance Chômage.....	3
1. Le Cas de la Suède.....	4
1.1. Analyse légale.....	5
1.2. Les Services complémentaires aux systèmes d'assurances chômages.....	9
2. Le Cas de la Belgique.....	11
2.1. Analyse Légale du cas de la Belgique.....	11
2.2. Les Services complémentaires aux systèmes d'assurances chômages.....	16
Chapitre 2 : Synthèse.....	18
1. Suède.....	18
2. Belgique.....	20
3. Comparaison entre les deux pays	21
Conclusion	23
Bibliographie.....	24

Introduction

La récente crise du coronavirus et le confinement qui en fut la conséquence eurent un impact indéniable sur le monde du travail. Selon L'OCDE (2020), le taux de chômage au travers le monde a connu des taux jamais rencontrés auparavant. Cette organisation parle de pourcentage sans précédent (OCDE, 2020). Cette situation a mis en avant l'importance du système d'allocation chômage, dont il s'agit dans ce travail. La Belgique comme la Suède ont la particularité d'avoir des associations syndicales intégrées dans le système de gestion des allocations de ce type. C'est ce qui est nommé, tout au long de ce travail, est plus largement dans la littérature rencontrée, le Modèle de Gand. Afin de pouvoir cadrer la tentative de compréhension de ce modèle, celle-ci sera articulée autour de trois points légaux, les plus souvent rencontrés dans la littérature, pour définir ce modèle. Le premier est la gestion effective des allocations chômeurs par les syndicats. Nous verrons que dans le cas suédois comme le cas de la Belgique cette gestion ne se fait pas directement, par les entités légales de défense des travailleurs, mais par un système plus complexe. Le deuxième point d'attention est l'attribution de subsides par l'État. Là aussi, nous verrons qu'il s'agit d'un fonctionnement souvent plus complexe qu'un simple versement de l'État aux syndicats. Cette question sera l'occasion de tenter une compréhension des différentes organisations mêlées à cette gestion. Le troisième point, enfin, sera articulé autour du caractère obligatoire ou non de cette allocation chômage. Une cotisation rendue obligatoire allant à l'encontre du modèle de Gand, puisqu'il rend de facto caduque l'adhésion à un syndicat comme condition d'accès à l'allocation chômage, comme nous le verrons. Afin de garantir une description claire et de maintenir une distinction claire entre les deux situations, le choix fut fait de spécifier les évolutions légales ayant mené à la situation actuelle, et distinctement, pour chaque pays. Les éléments législatifs seront ensuite repris et observés aux travers du prisme des trois critères mentionnés plus hauts. Ceci permettra d'avoir également un moyen de comparaison entre les deux pays. Ce travail n'est cependant pas destiné à établir des conclusions fermes et définitives sur base de cette comparaison ; il s'agit davantage d'un effort de conceptualisation des deux situations, permettant une meilleure vue d'ensemble et de certainement susciter de nouvelles réflexions et études sur le sujet. Il sera en effet décrit des situations de fait ouvrant la voie à des réflexions plus précises, comme le cas de la gestion de la caisse auxiliaire belge dont il sera question dans une partie de ce travail.

S'il paraît évident que l'accent de ce travail sera mis sur la gestion des caisses d'allocation

chômage, un tel sujet rend inévitable l'implication d'autres domaines, mais également de grandes fonctions et services qu'offrent les syndicats. Nous verrons en effet que dans le cas de la Suède, il pourrait paraître incomplet de limiter notre analyse au système de caisses d'allocations où la personne cotisant, est le bénéficiaire. Nous verrons que la Suède dispose d'un système additionnel en cas de licenciement, permettant de compléter l'allocation de chômage proprement dite. Cette spécificité dépend du fait d'être syndiqué.

Chapitre 1 : Allocation de l'assurance Chômage

Le syndicalisme en Belgique et en Suède ont ceci de particulier qu'il est décrit comme un modèle en soi, le modèle de Gand (Jolivet, 2017). Cette forme de syndicalisme pourrait se caractériser par la gestion de fonds par les syndicats. Ces fonds sont destinés à offrir des services aux membres de ces syndicats. La Gestion et la distribution par les syndicats, implique qu'il faille être membre de ces associations pour bénéficier de l'avantage pécuniaire. C'est le point de vue de Kjellberg (2009), qui explique que les lois tentant de rendre l'assurance chômage obligatoire, atteindrait évidemment l'aspect volontaire de l'inscription. L'obligation de déboursier de l'argent pour une assurance transformerait de facto la cotisation en une taxe (Kjellberg, 2009, pp. 494). Mais ces formes d'assurances du Modèle de Gand, n'ont pas les cotisations des adhérents comme seuls revenus, permettant de constituer ce fond. Ces caisses, gérés donc par les associations de travailleurs, bénéficient de subsides de l'État (Jolivet, 2017). Il est donc tentant de dégager trois caractéristiques de ce modèle de syndicalisme si particulier, inspiré des définitions de Jolivet (2017), et Vandaele (2006). La première est la Gestion par les syndicats des fonds, la deuxième découle de la première, il s'agit du caractère obligatoire ou volontaire de l'inscription, et la troisième caractéristique, est donc les subsides alloués par l'État ou un organisme Étatique à ces assurances. Le choix fut fait de nous intéresser à l'aspect légal du Modèle de Gand sous le prisme de ces trois éléments.

La situation de chômage fut choisie notamment pour le caractère historique qui lie cette situation avec les premiers balbutiements des formes de syndicats. Il en est fait le détail dans la partie dédiée à l'analyse sociologique de l'offre de service par les syndicats. La façon dont le chômage sera envisagé au cours de sa vie, suivra la définition dont le Bureau International du Travail, (2013), en fait. Cette définition implique qu'une personne en situation de chômage soit inoccupée, et qu'elle est activement en recherche d'un emploi. Ce qui implique également que cette personne soit disponible immédiatement pour travailler (BIT, 2013). Cette définition est également reprise par l'Organisation Nationale pour l'Emploi

belge (ONEm, 2015, pp. 1), synthétisant cette vision du BIT comme suit “un chômeur complet demandeur d’emploi”. La situation de chômage et le chômeur sera donc à concevoir en ce sens, tout au long du présent travail.

1. Le Cas de la Suède

La Suède est un État doté d'une Constitution composée de quatre textes fondamentaux (Government.se, The Constitution). The Act of Succession, datant de 1810, contient les réglementations de l'accession au trône de la monarchie. Le texte Freedom of Press Act, (Loi sur la Liberté de la Presse), datant de 1949, concerne, de façon assez évidente, la presse et ses droits fondamentaux. La Loi fondamentale de 1991 sur la Liberté d'Expression contient les garanties de la Liberté d'Expression concernant les autres plateformes d'expression de la Presse, et fait donc références aux autres formes de médias. Le quatrième texte composant la Constitution Suédoise est sans conteste celui qui est le plus intéressant, dans la thématique qui nous occupe (Government.se, The Constitution). Ce texte de 1974 est l'Instrument du Gouvernement. Ce texte est présenté par l'Office de Gouvernement Suédois comme étant encore central des provisions de la Constitution. Ce texte fondamental contient, dans son Chapitre 2, l'Article 1, garantissant la Liberté d'Association (Constitution du 28 février 1974, in Maury, 2006). Au delà de cette inscription dans la Constitution, il existe une loi, la Loi sur l'emploi (Employment Act), ou Loi sur la co-détermination sur le lieu de Travail (Co-Determination Act), datant de 1976 . La descriptions de cette loi sera faite au cours du chapitre suivant, touchant également aux négociations collectives.

Outre ces lois nationales, la Suède est également lié par des conventions internationales contraignantes, garantissant cette Liberté d'Association (Country Profil, NORMLEX, OIT). Selon l'Organisation International du Travail (OIT) ; une Convention est un texte de Loi contraignant, c'est-à-dire que l'État signataire est légalement obligé de l'appliquer. Pour ce faire, la condition sine qua non est que l'État concerné doit en débattre au sein de son Parlement et le ratifier. Une fois fait, le texte légale prend alors son caractère obligatoire (OIT, Conventions et Recommendations). La Convention n°87, concernant la Liberté Syndicale et la protection de ce droit fut ratifié par la Suède en 1949, tandis que la Convention n°98, concernant le droit de s'organiser et de négocier, a été ratifié, pour sa part, en 1950. La suède étant membre de L'Organisation International du Travail depuis sa création en 1919, et ayant ratifié les Conventions N°87 et 98, il s'agit ici d'une garantie supplémentaire de cette Liberté d'Association.

La Suède fut pendant longtemps un représentant du Modèle de Gand. Selon Anne Jolivet (2017), ce modèle est caractérisé par l'offre d'une assurance chômage par les organisations syndicales (Jolivet, 2017 ; Clasen, Heins, 2008). Les trois caractéristiques du fonctionnement de cette allocation chômage, c'est-à-dire, subsides de l'État, distribution et gestion par les syndicats de ces fonds, et l'inscription à ceux-ci sur base volontaire sont reconnus comme étant les principes du modèle de Gand (Jolivet, 2017).

Le Décret de 1934 établit un investissement de l'État dans les fonds destinés aux allocations chômage. À ces subsides de l'État s'ajoute la cotisation que les affiliés payent. Entre l'époque de la création de ces fonds, dans les années 1920-1930, et les années 2000, la part des subsides alloués à l'État dans le budget générale de ces fonds, est passé du deux-tiers, à plus de 80%. Le fond étant constitué que d'une part minime de contributions des affiliés (aux alentours de 10%), en 2005 (Clasen, Heins, 2008). Le choix des États de financer ces caisses pourrait être lié au désir de ces Nations de niveler les risques et d'éviter que seuls les travailleurs à hauts risques de chômage ne joignent ces caisses (Holmlund, 1997). L'affiliation à ces caisses chômages se faisait sur base volontaire, en passant normalement par une inscription à un syndicat. L'inscription à une association de ce type ouvre l'accès au fond d'allocation chômage correspondant. (Jolivet & Mantz, 2008). Plusieurs réformes de ce système furent faites dans les années 1990 et 2000. L'accent sera mis sur deux réformes ayant modifié ce système, celle de 1997, et celle de 2007.

En 1997, deux lois furent adoptés par le Riksdagen (Parlement Suédois), réformant ce système. La première de ces deux lois, Lagen om Arbetslöshetsförsäkring (1997:238) ou Loi sur l'assurance chômage. La deuxième loi, Lagen om Arbetslöshetskassor (1997:239) ou Loi sur les caisses d'assurance chômage. Ces deux lois connurent énormément de réformes, près d'une soixantaine selon le répertoire NATLEX de l'OIT (OIT, NATLEX, Sweden). La réflexion sera donc faite sur le détail de ces deux lois, sans tenir compte des formes antérieures ou originelles, étant donné que la loi réformé disponible fait toujours autorité au moment d'écrire ces lignes, et que les versions antérieures ne sont, de toute façon pas disponible dans une langue permettant une traduction aisée. L'effort sera donc fait de citer la loi tout en s'appuyant sur l'analyse d'auteurs scientifiques.

1.1. Analyse légale

La Loi sur l'assurance Chômage (1997:238), tout d'abord, consacre son Article 6 à l'assurance

“basique” ou Alfa-Kassa. Bien qu’il fut réformé en 1998, il est communément admis que ce fut ce mouvement de réforme qui institua ce changement (Jolivet & Mantz, 2008, à renforcer !).

The basic insurance

SECTION 6 *Benefit in accordance with the basic insurance shall be paid to a person who*

- is not a member of an unemployment fund, or

- is a member of an unemployment fund but does not satisfy the conditions applicable for the entitlement to an income-related benefit.

This benefit shall be paid at the earliest on the date when the unem-ployed person reaches the age of 20.

(Source : (SFS 1998:1783) in (SFS 1997 :238) disponible sur OIT, NATLEX, Sweden)

Cet Article 6 décrit les critères d'accès aux allocations de l'assurance basique ou “Grundförsäkringen”. Pour cela, il ne faut pas être membre d'une assurance chômage, puisque cet article dit que cette allocation basique “*sera payée à une personne qui n'est pas membre d'une caisse chômage ou est membre d'une caisse chômage mais ne satisfait pas les conditions applicables au droit à une allocation liée au revenu*” (1997:238:Art. 6, traduction de l'auteur).

L'article 7 de cette même loi (1997:238), décrit l'accès à l'assurance supplémentaire en cas de perte de revenus ou “Inkomstbortfalls Försäkringen”. Ces caisses sont appelées A-Kassa (Hejakassa.se, Arbetsförmedlingen.se). Dans les faits, ces caisses sont toutes des A-kassa, mais une caisse spécifique aux personnes non-affiliées fut créé en 1998, l'Alfa-Kassa (Jolivet & Mantz, 2008).

SECTION 85 Nation-wide organisations that represent employed persons and business operators in the labour market may form a supplementary unemployment fund. The organisations that have formed the association are members of the supplementary unemployment fund.

[...]

(Source : SFS 1997 :239 disponible sur OIT, NATLEX, Sweden)

La deuxième loi, *Lagen om Arbetslöshetskassor*, ou Loi sur les Caisses d'Assurance Chômage

(1997:239), décrit en son Article 85 que “Les organisations nationales représentant les personnes employées et les opérateurs du business sur le marché du travail peuvent former une caisse chômage supplémentaire “ (traduction par l'auteur de la version anglaise elle-même traduite par le Ministère Suédois de l'Industrie, de l'Emploi et de la Communication, disponible sur OIT, NATLEX, Sweden). Les syndicats peuvent donc former des caisses complémentaires à celles déjà existantes, mais ces caisses complémentaires, bien que gérés par les syndicats pour la plus part, sont légalement distinctes des syndicats (Clasen, Heins, 2008 ; Jolivet & Mantz, 2008). L'adhésion aux caisses d'allocation chômeurs permettent donc l'accès à une assurance complémentaire (A-kassa), dont le montant est plus élevé que l'assurance de base (Alfa-Kassa). Cependant, toutes les caisses ne sont pas dépendantes de syndicats. Il est, en outre, possible de s'inscrire à une caisse d'allocation chômage, même dépendante d'un syndicat, sans être affilié à ce dernier. Le montant de la cotisation variera selon que la personne soit syndiquée ou non, les associations de travailleurs justifiant cette variation par les frais de dossiers plus simplifiés en cas d'affiliation de groupe, en passant par une organisation syndicale (De Saintignon, & al. (2004).

Il aurait été intéressant de pouvoir analyser la partie de la loi 1997:239 de l'article 2 à 23, ainsi que l'Arrêté 1997:836 dans sa totalité, relative au règlement sur les caisses d'assurances chômeurs, ainsi que sur le contrôle effectué par l'IAF sur ces caisses (OIT, NATLEX), mais aucune traduction convaincante du suédois ne fut trouvée. Victor Pestoff, dans son livre “A Democratic Architecture for the Welfare State” (2009), décrit cependant que le rôle de contrôle de ces caisses d'assurances chômage fut confié à l'Office National du Marché du Travail (AMS) dans les années 1990, avant que cette compétence ne soit confiée à l'Inspektionen för Arbetslöshetsförsäkringen, ou IAF (Inspection pour l'Assurance-chômage, littéralement), en 2004 (Pestoff, 2008).² Le rôle de cette IAF sera notamment de contrôler la proportionnalité de la part de variation des cotisations entre syndiqués et non-affiliés (De Saintignon, & al. 2004).

Ainsi, la création d'une caisse d'assurance chômage destinée aux personnes n'étant justement affilié à aucune caisse, ainsi que le renforcement du contrôle de la gestion de ces caisses par l'IAF, semble contrevenir avec le principe conséquent au modèle de Gand, qui est un système basé sur l'aspect volontaire et donc conditionnelle à une inscription à un syndicat, et par l'indépendance de la gestion par les syndicats. Il est néanmoins important de préciser que la

2 L'Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF), contactée par l'auteur, a confirmé que sa création date de 2002, suite à la réforme de la loi 1997:239, dans une optique de contrôle des caisses d'assurances chômeurs.

part de bénéfices alloués par l'allocation de la caisse destiné aux non-affiliés (Alfa-Kassa) est minime comparée aux revenus de remplacements dont bénéficie les affiliés aux caisses complémentaires, correspondant alors à près de 80% des revenus de la période d'emploi (OCDE, 2018).

La réforme de 2007, par le gouvernement Reinfeldt fraîchement élu, va venir modifier les montants des allocations, et de manière générale, va durcir les conditions d'accès à ces allocations (Jolivet & Mantz, 2008; Devetzi & Stendahl, 2011). Bien qu'il s'agisse d'une thématique relevant essentiellement du domaine de la sécurité sociale, cette réforme aura son importance dans le poids accordé aux syndicats dans la gestion de l'allocation chômage. Une des modifications apportée par ce mouvement de réforme de ce gouvernement fut l'introduction, en juillet 2008, de la notion de variabilité de la cotisation individuelle (2008:410). La loi 1997:239 se voit modifié de son article 48 à 87. La variabilité de la cotisation dépend alors du secteur d'activité (Jolivet & Mantz, 2008), puisqu'au plus le risque de chômage de ce secteur est grand, au plus la cotisation est élevée. Ainsi, l'effet que cela eut fut de diminuer le nombres d'affiliés de ces caisses, puisque bon nombre de travailleurs issus de ces secteurs connurent une nette augmentation du montant de la cotisation. Du côté de l'État suédois, il s'agit avant tout de diminuer le coût de l'allocation chômage pour les finances publiques. Avant cette réforme, le montant ces allocations était composé à 90% de subsides de l'État (Jolivet & Mantz, 2008). Le deuxième effet de cette réforme fut la réduction du nombre de caisses d'allocations chômages. Ces caisses connaissant un nombre d'affiliés diminuant de jour en jour, ont dû alors fusionner pour pouvoir perdurer. Ainsi, il existait trente-six caisses d'allocations chômages au moment de la réforme, selon Jolivet et Mantz (2008). Il n'en existe plus actuellement que vingt-cinq, selon l'Inspection de l'Assurance Chômage Suédois (IAF.se, arbetsloshetskassor-i-sverige). Cette réforme fut également une autre tentative de rendre l'assurance obligatoire, bien que le système proposé fut finalement un système complémentaire à celui existant, les syndicats y virent une atteinte à la liberté de joindre une association ou pas, et ont craint une diminution du nombre d'affiliés, poussés à choisir entre une adhésion à une caisse d'allocation chômage ou un syndicat. Finalement ce système rendant obligatoire l'inscription fut avorté, devant la vive opposition des partenaires sociaux. En 2009, une autre réforme visant à corriger les effets néfastes sur le taux de couverture de l'allocation chômage, entra en vigueur (Jolivet & Mantz, 2008).

L'assurance chômage n'est cependant pas le seul type d'assurance offert par les syndicats. Par exemple, le syndicat Unionen (Unionen.se), offre également un regroupement de produit

d'assurance, de part Bliwa Insurance. Tout membre du syndicat est couvert par cette assurance lors des trois premiers mois de l'affiliation, le membre choisi ensuite de continuer cette assurance ou pas. Ces produits couvrent les frais en cas d'accident du travail, de maladie, mais les syndicats peuvent proposer également une assurance vie (Livförsäkring) (Bliwa.se, Folder), ou une assurance habitation (Unionen.se).

1.2. Les Services complémentaires aux systèmes d'assurances chômage

La description du système d'assurance chômage suédois fut fait dans les lignes précédentes. À cet apport financier en cas de perte d'emploi, s'ajoute l'aide apportée par les Services Publics de l'Emploi en terme de soutien à la recherche effective d'une nouvelle fonction. Selon Diedrich & Bergstöm (2006), ce type de soutien fut jugé trop limité par les partenaires sociaux, notamment parmi les cadres. Un nouveau mécanisme émergea dans les années 1970, au travers d'accord collectifs conclus entre les syndicats de travailleurs et d'employeurs. Ce mécanisme prend la forme de Conseils de Sécurité de l'Emploi (ou Trygghetsråden) (Diedrich & Bergstöm, 2006). Ce système sera décrit dans les lignes qui suivent. À cet effet, la définition de ce qu'est une convention collective sera faite, avant de mettre l'accent sur les conventions spécifiques aux Conseils de Sécurité de l'Emploi.

L'organisation Internationale du Travail donne une définition de la négociation collective dans sa Convention n°154, Article 2. Cet Article définit la négociation collective comme

"... toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de:

- (a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou
- (b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou
- (c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs."

Source : Convention No. 154 (Article 2), OIT

Cet article décrit les négociations collectives comme des négociations tenues entre les employeurs et les employés, ou les organisations de représentations (syndicats), en vue de définir les conditions, les relations au sein du lieu de travail. Au niveau national, il est important de noter que l'accent a longtemps été mis sur les négociations entre partenaires

sociaux, depuis les accords de 1938 entre les associations travailleurs et d'employeurs (OIT, EIRO Report).

Selon Engblom (2017), les premiers Conseils pour la Sécurité de l'Emploi émergent au début des années 1970. Ces Conseils pour la Sécurité de l'Emploi (ou Trygghetsråden), étaient destinés à apporter un soutien supplémentaire aux personnes cherchant un emploi, en plus des Services Publics pour l'Emploi. D'abord apparus dans le milieu des cadres (White-collar), ces initiatives de mécanismes liés à des Conventions Collectives se multiplièrent alors (Engblom, 2017). Les standards cadrant la relation travailleurs-employés, fixés dans la loi sur la Protection de l'Emploi, LAS de 1974, servirent comme standards minimums, et les conventions collectives furent de facto, plus avantageuses pour les acteurs du monde du travail, qu'ils soient employeurs ou travailleurs. Il existe, en 2006, une dizaine de Conseils pour la Sécurité de l'Emploi, institués chacun par une convention collective qui lui est propre (Diedrich & Bergström, 2006). Chacun de ces Conseils (Trygghetsråden), possède un Conseil d'Administration qui lui est propre, composé à moitié de représentants des syndicats et de l'autre moitié, des représentants des associations d'Employeurs. Ce Conseil d'Administration de ces Trygghetsråd décide, tous ensemble, des mesures d'aides à apporter aux travailleurs couverts par ces conventions collectives spécifiques, liés au secteur couvert. Selon Diedrich & Bergström (2006), tous ces Trygghetsråden sont regroupés au sein de Fondations de la Convention Collective, ou *Kollektivavtalsstiftelse*. L'avantage de ces fondations, est principalement lié aux déductions fiscales qu'elles permettent. Cette forme légale d'organisations semble permettre une déduction fiscale, à la condition que le taux de 80% de ces avantages fiscaux servent au travailleurs couverts par ces types de conventions. Il existe en effet un avantage pécuniaire qui se trouve dans bons nombres de conventions collectives de ce type (Diedrich & Bergström, 2006). Ces conventions collectives contiennent en effet une indemnité de licenciement. Cette indemnité de licenciement, s'appelle pour les employés *Avgångsersättning* ou AGE, avec des conditions propres. Les travailleurs considérés comme ouvriers, et étant couverts par une convention collective de ce type, pourront bénéficier eux d'une *Avgångsbidrag* ou AGB, qui équivaut à une indemnité de départ. Ces fonds sont dotés d'une structure semblable à une assurance. Cela permet bien évidemment aux travailleurs licenciés de bénéficier d'une aide financière, mais cette structure permet également à l'employeur de limiter ses coûts en cas de licenciement. L'employeur cotise alors un certain montant, au fil du temps, à une sorte de caisse d'assurance destinée à cette situation précise de licenciement. L'employeur ne paye donc pas l'ensemble du coût de cette indemnité de

licenciement dans son entièreté, comme c'est le cas dans de nombreux pays européens (Diedrich & Bergström, 2006). L'apport de ces Conseils pour la Sécurité de l'Emploi est donc non-seulement d'apporter un soutien complémentaire dans la recherche d'un nouvel emploi, mais également d'accorder une aide financière, accompagnant le schéma d'allocations chômage.

2. Le Cas de la Belgique

En Belgique, l'Indépendance avec les Pays-Bas fut acquise en 1830 et la Constitution fut établie le 7 février 1831. La Belgique y était décrite comme un État unitaire, ne tenant pas alors compte des différences de communautés (Belgium.be, La Première Constitution Unitaire). Ce n'est que plus tard, au fil des réformes de l'État qui se sont suivies, que cette différence fut de plus en plus marquée. Selon Deschouwer (2006), la Belgique est passée d'un État unitaire à un État aujourd'hui fédérale. D'après Rasso-Roland & Verdussen, (1995), la Constitution de 1831 contenait l'article 27 évoquant la Liberté d'association. La connotation de syndicat n'y était pas encore présente. La Loi du 24 mai 1921 décrit autant des associations de type partis politiques qu'associations d'autres domaines. Cette loi contient en son Article 1, la notion que l'on ne peut être contraint de faire partie d'une association (L1921-05-24/01). Au niveau International, la Belgique est membre de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), depuis sa fondation en 1919. La Liberté d'Association se trouve dans la Constitution de l'OIT depuis sa fondation, et est renforcé par la Déclaration de Philadelphie, s'y ajoutant ensuite en 1944 (OIT, Business and Freedom of Association). La Belgique faisant partie de cette Organisation, elle est donc tenue de respecter sa Constitution. Au-delà de cela, la Belgique ratifie ensuite la Convention n°87 sur la Liberté d'Association en 1951 et la Convention n°98 sur le droit de s'organiser et de Négociations Collectives en 1953 (OIT, NORMLEX, Belgique). En faisant partie de l'Union Européenne, la Belgique est également tenue d'appliquer la Charte des Droits Fondamentaux qui impose la Liberté de s'associer sous forme de syndicat. Cet Article fait écho à l'Article 11 de la Charte Européenne des Droits de l'Homme (CEDH), décrivant également la Liberté d'Association et de fonder un syndicat (CGSLB, 2016).

2.1. Analyse Légale du cas de la Belgique

Le frère Orban, Ministre des Finances en 1848 appelle à participer aux caisses d'épargnes qu'il créé. Cependant, ce n'eut pas le succès escompté, le salaire étant trop bas pour que les travailleurs puissent se le permettre. Ce n'est que dans la seconde moitié du XIX^{ème} Siècle que

les premières formes de caisses d'épargne destinées au travail se développèrent. La forme que privilégient alors ces caisses était celle de type "mutuelle". Les travailleurs y cotisent et profitent ensuite, en cas de besoin (maladie, accidents, chômage,...) (ONEM, 2010). Il n'y a, alors, pas de financement de l'État, et leur adhésion se fait sur base volontaire. Selon l'ONEM (2010), les libéraux et les détenteurs de capitaux n'étaient pas enthousiastes à l'idée de renforcer les associations de travailleurs en leur conférant des subsides d'État. Cependant, au niveau communal, il en était différemment. En 1897, un premier financement aux caisses chômeurs fut accordé dans la ville de Liège. Ce "Modèle Liégeois" se démarquait, selon Guy Vanthemsche (2011), par le versement de subsides directement aux syndicats. Cette somme était ensuite redistribuée entre les personnes syndiquées, au chômage. Il fallut néanmoins attendre l'initiative gantoise dès le début du XX^{ème} Siècle pour réellement parler d'assurance chômage (ONEM, 2010). Dès la fin des années 1890, le Conseil Communal créa une commission chargée de concevoir un moyen de favoriser ce type de prévoyance. Cette commission était composée de représentants syndicaux et patronales, mais également d'experts dont l'avocat, Louis Varlez. Selon Vanthemsche (2011), ce modèle de Gand se caractérise dans son fondement par la création des conditions favorisant une épargne destinée à la situation de chômage. Cette épargne peut être personnelle, ou organisée par les syndicats et mutuelles, par exemple. Dans le cas d'une épargne personnelle, il ne s'agit pas, en soi, d'une assurance, car, contrairement à ce dernier cas de figure, il n'y a pas de "mise en commun des risques" (Vanthemsche, 2011, p. 902). Louis Varlez, mentionné plus haut, proposa un système où les pouvoirs communaux mettraient un budget à disposition. Ce budget servirait à apporter une somme complémentaire à la somme qu'a pu se constituer le nouveau chômeur, que ce soit au travers son épargne personnelle, ou par un système d'assurance. Cette somme complémentaire, n'était déboursée du budget qu'à condition que cette épargne ou contrat d'assurance ait été initiée de la part de l'ouvrier, et bien sûr, qu'il soit effectivement chômeur. La somme complémentaire était avancée par les syndicats, avant d'être compensée par un versement équivalent du budget des pouvoirs communaux (Vanthemsche, 2011). Ce budget prenait la forme de Fonds de chômage, disposant d'un comité de gestion composé d'autant de représentants des pouvoirs communaux que de syndicats (Vanthemsche, 2011, pp. 903). Louis Varlez n'avait pas dans l'idée de renforcer absolument les syndicats, lui-même ne les voyant pas en terme d'idéologie. Ces organisations étaient pour lui un moyen de desservir les besoins d'un mécanisme social (Vanthemsche, 2011, pp. 903-904).

Par la suite, l'initiative qui était d'abord en test pour trois ans fut non-seulement maintenue,

mais pris une grande ampleur. L'idée fut en effet reproduite dans de nombreuses communes, et les fonds furent mis en commun, devenant des fonds inter-communaux. Les montants alloués à ces fonds augmentaient de la même manière. Le modèle initial que proposait Varlez tenait donc compte des ouvriers syndiqués mais également des non-syndiqués ; les épargnants, rappelons-le. Seulement, cette dernière possibilité resta largement marginale dans les faits, et fut abolie quelques années plus tard (Vanthemsche, 2011). Il eut de nombreux débats dans les années qui suivirent sur le sujet de l'implication des industriels dans ces fonds. Certains penseurs sociaux comme Varlez mettaient en avant qu'il s'agissait d'une opportunité pour les industriels de pondérer l'influence des syndicats, mais l'idée ne fut pas suivie et la première Guerre Mondiale mis fin au débat (Vanthemsche, 2011, pp. 914). Le système existant pris ensuite une ampleur nationale, se reproduisant dans à peu près chaque commune. Au long de la Première Guerre Mondiale, les fonds de chômage trop sollicités furent substitués par un Organisme National qui continua son activité jusqu'aux années 1920, et les caisses locales reprennent ensuite leurs activités (ONEM, 2010). Ce n'est quand 1935 que l'Arrêté-Royale du 27 juillet de cette année voit la création de l'Office National du Placement et du Chômage (ONPC). Celui-ci va reprendre l'activité du Fonds National de Crise qui s'était arrêté dans les années vingt. La fonction de cet organisme était essentiellement de distribuer les subsides au travers des différents fonds existants (ONEM, 2010), ainsi que de contrôler le bien-fondé de l'octroi de l'allocation au chômeur. L'ONPC avait également la prérogative d'octroyer une allocation complémentaire permettant aux personnes sortants des conditions fixés par les Fonds gérés par les syndicats d'obtenir une allocation chômage. Mais il ne s'agissait pas encore d'une forme d'assurance chômage obligatoire (ONEM, 2010).

Pendant la période qui suivit, le débat sur l'assurance chômage ne connut pas de grand chamboulement jusqu'en 1944, pendant la Seconde Guerre Mondiale, où un accord fut conclu entre représentants syndicaux et des organisations patronales. Cet accord, le "Pacte Social", mènera à l'Arrêté-Loi du 28 décembre 1944 (ONEM, 2010). Cet Arrêté-Loi, bien qu'amendé à de très nombreuses reprises, reste toujours en vigueur actuellement (Arrêté-loi du 28 décembre 1944/01). Cette loi aura pour conséquence la création du fond provisoire de soutien des chômeurs involontaires. Le financement de ce fond sera assuré par des cotisations des patrons et des employés à l'ONSS créé par cet Arrêté-Loi. Cette cotisation obtient ainsi son caractère obligatoire (ONEM, 2010). L'ensemble de ce fond était alors destiné à trois fonctions principales. L'attribution de l'allocation chômage en tant que telle, mais aussi l'offre de formations aux chômeurs involontaires et le placement de ceux-ci (ONEM, 2010, pp. 7).

Ce pacte marquera le début d'une plus grande collaboration entre organisations syndicales et patronales, et la volonté commune de lutter contre les mauvaises conditions de vie des ouvriers (ONEM, 2010, pp. 31). Il serait sans doute vain et hors-sujet de lister de manière exhaustive les modifications d'attributions de compétences entre l'ONSS, créé en 1944, et l'ONEm qui trouve sa source dans l'Arrêté-Royal de 1935 (ONEM, 2010). Cependant, quelques unes de ces réformes qui sont toujours d'applications à l'heure d'écrire ces lignes sont certainement à préciser.

La loi du 14 février 1961 changera notamment le nom de l'Office National du Placement et du Chômage (ONPC) en Office National pour l'Emploi, ou ONEm. La Loi du 25 avril 1963, quant à elle, décrit la composition du comité de gestion de cette instance, qui fait encore foi actuellement (ONEm, 2010). Ce comité est donc composé de représentants des syndicats, des patrons, mais aussi du Ministre des Finances et du Ministre de l'Emploi et du Travail. La présidence de ce comité de gestion est confiée à une personne nommée par le roi, et indépendante des entités syndicales et ministérielles (ONEm, 2010). Pour Romy Gouverneur (2011), ces organismes de paiements sont des organismes de droits privés créés par les associations syndicales jouissant d'une personnalité juridique. Cependant, comme il le rappelle, il y a une séparation du patrimoine entre ces organismes de paiements (OP) et les syndicats proprement dits (Gouverneur, 2011).

L'ONEm est chargée de distribuer le budget de l'allocation chômage aux différentes organismes de paiement, syndicales ou non. L'Article 10 de la Loi du 14 février 1961 vient réformer l'article 7 de la loi de 1951, et précise cette attribution particulière.

Art. 7.[..]

<L 14-07-1951, art. 3> § 1er. Il est institué auprès du Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale un [Office national de l'emploi]. <L 14-02-1961, art. 9>

Cet office est un établissement public doté de la personnalité civile.

[Dans les conditions que le Roi détermine, l'Office national de l'emploi a pour mission de:

[..]

- i) *assurer, avec l'aide des organismes créés ou à créer à cette fin, le paiement aux chômeurs involontaires et à leur famille, des allocations qui leur sont dues] <L 14-02-1961, art. 10>*

Source : Loi du 14 Février 1961, (Abrogée).

Une Caisse Auxiliaire de Paiement des Allocations Chômages connu ses premiers

balbutiements, par la Loi du 14 juillet 1951, et fut réellement créée par l'Arrêté-Royale du 1er Juillet 1955 (Gouverneur, 2011). La CAPAC est instituée afin d'offrir une alternative aux caisses d'allocations chômages gérées par les trois grands syndicats. Les fonctions et rôles de cette CAPAC sont décrites actuellement dans l'Arrêté Royale du 25 novembre 1991 (1991-11-25/50).

Art 24. 2§ 2° payer au travailleur les allocations et les autres prestations qui lui reviennent, sur base des indications mentionnées sur la carte d'allocations visée à l'article 146 et en se conformant aux dispositions légales et réglementaires; l'Arrêté Royal du 25 novembre 1991 – 1991-11-25/50

Source : Arrêté Royale du 25 novembre 1991

L'Article 24, parle en effet de la fonction de paiement de l'allocation de chômage au bénéficiaire, de la CAPAC, lui conférant les mêmes possibilités que les autres organismes payeurs dépendant directement des syndicats.

Art. 18. L'organisme public de paiement a pour dénomination "Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage" et est dénommé ci-après "la Caisse auxiliaire".

La Caisse auxiliaire est administrée par le comité de gestion, dont les séances se tiennent au siège de l'Office. L'administrateur général de l'Office ou son délégué assiste à ces séances.

[..]

Art. 20. Le fonctionnaire dirigeant exerce les pouvoirs de gestion journalière définis par le règlement d'ordre intérieur établi par le comité de gestion. Il assiste aux séances du comité de gestion, donne à de dernier toutes informations et lui soumet toutes propositions utiles au fonctionnement de la Caisse auxiliaire. Il exécute les décisions du comité de gestion. Il dirige le personnel et veille au bon fonctionnement de la Caisse auxiliaire, sous l'autorité et le contrôle du comité de gestion.

Source : Arrêté Royale du 25 novembre 1991

L'Article 18 de la loi du 25 novembre 1991 décrit que la Caisse Auxiliaire est gérée par un Comité de Gestion, et l'Article 20 décrit la fonction de l'administrateur général, c'est-à-dire, exécuter les tâches définies par le comité de gestion. Celui-ci est composé entre autres de

”l'administrateur général de l'Office [National de l'Emploi, ndlr], ou son délégué” (art.18 L 1991-11-25/50). Romy Gouverneur (2011, pp. 20), souligne que le comité de gestion est également composé de représentants syndicaux et patronaux, de la même façon que le comité de gestion propre à l'ONEm (Le Comité de Gestion, ONEm.be)

2.2. Les Services complémentaires aux systèmes d'assurances chômages

L'apport des syndicats dans le cas d'un licenciement ne pourrait être vue que par le prisme du modèle de Gand. En effet, tant la Belgique que la Suède se détachent de plus en plus de ce modèle, nous le voyons, et cela ne rendrait pas compte de l'apport globale du syndicat. Il existe d'autres apports substantielles en matière de perte d'emploi, offerts par le système suédois ou belge, où les syndicats jouent un rôle. Il est donc pertinent de s'intéresser aux services qu'offrent les syndicats en cas de licenciement que ce soit un bénéfice financier.

En Belgique, il existe également un supplément pouvant être octroyé en cas de licenciement, donc de rupture de la part de l'employeur (Emploi.belgique.be). Par exemple, l'Art. 39 de la Loi du 3 Juillet 1978 décrit les conditions selon lesquels un contrat d'employé peut être résilié. Il stipule que la partie résiliant le contrat est tenue de payer une indemnité de rupture, dans le cas où le travailleur n'est plus tenu de se préaver sa période de préavis. Le préavis est une période de temps pendant laquelle la rupture du contrat est annoncée mais l'exécution de celui-ci se poursuit (SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, Fin du contrat de travail). Selon le SPF Emploi, le montant de cette indemnité est fixée par la loi sur le contrat de travail sus-mentionné (L-3-Juillet-1978). Elle est *“toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur. [...] L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat (Art.39 L3 VIII 1978)”*. Ainsi, lorsque le délais de préavis n'est pas respecté et que le congé est effectif immédiatement, l'employeur est tenu de payer l'entièreté de l'indemnité de rupture. Selon le SPF Emploi, plusieurs éléments peuvent entrer en ligne de compte pour calculer la durée du préavis, comme le statut employé ou ouvrier, ou une convention collective particulière au secteur. Les statuts ouvrier ou employé ont cependant été harmonisés en 2014, par la loi du 26 décembre 2013. L'ONEm souligne que cette indemnité n'est pas cumulable avec les allocations chômage auxquelles le travailleur licencié pourrait prétendre. Cette période de préavis ouvre cependant le droit à bénéficier de ces allocations par la suite (ONEm, feuille info T145 et T143). L'harmonisation

des statuts a créé un écart possible entre le délais de préavis et donc l'indemnité de rupture des travailleurs qui ont débuté leur contrat de travail avant la réforme, entrée en vigueur en 2014. Il ne sera pas décrit ici les détails de cette réforme, mais il est néanmoins intéressant de noter que l'ONEm intervient financièrement dans ce cas, et que les documents sont, à nouveau, à remettre à la CAPAC ou aux Organismes de Paiements syndicaux, c'est l'indemnité en compensation du licenciement (ONEm.be, T145). Dans le cas d'une durée de préavis régie par une convention collective de travail, celle-ci peut-être rendue obligatoire, dépendante du secteur. Comme l'explique le SPF Emploi (SPF Emploi, Conventions collectives de travail), une convention collective de travail concerne alors tous les employeurs et travailleurs du secteur concerné. Le travailleur est donc couvert par cette convention collective indépendamment du fait d'être syndiqué ou non dans le cas du préavis de licenciement (Frankart, Lamine, 2019). Le constat peut être fait du faible rôle que joue les syndicats dans la gestion de cette indemnité, se limitant à un rôle d'intermédiaire dans un cas de figure très particulier, et en outre, sans en avoir le monopole.

Chapitre 2 : Synthèse

1. Suède

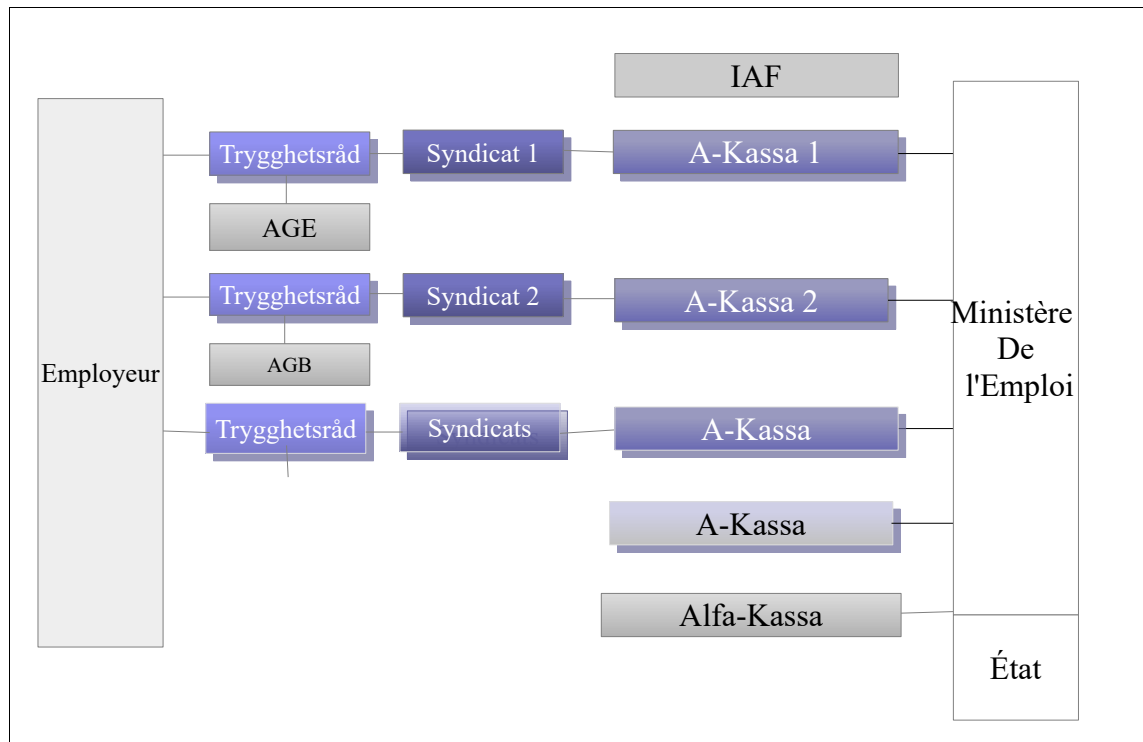


Illustration de l'auteur, inspiré des différents auteurs rencontrés lors des derniers chapitres, principalement : Jolivet, A. Mantz, T., (2008), Suède Une profonde réforme de l'assurance chômage depuis 2007, Chronique internationale de l'IRES, n° 115, pp. 89-99.

Jolivet, A., (2017), Suède Entre Attractivité Et Organizing : Les Stratégies Des Syndicats Suédois Pour (Re)Conquérir Des Adhérents, Chronique Internationale de l'IRES, n° 160 | pp. 143-157.

Ce schéma tente de synthétiser la place du syndicat dans l'octroi d'avantages pécuniaires en cas de licenciement. Chaque syndicat sectoriel, ainsi que les grands syndicats nationaux, disposent d'une A-kassa qui lui est propre. Il existe également des caisses (A-kassa) indépendantes des syndicats. Cet A-kassa dispose de subsides de l'État. L'allocation chômage dépend du Ministère de l'Emploi, et non de la sécurité sociale, comme dans beaucoup d'autres pays (Government.se, 2016). Si le travailleur n'est pas affilié à une caisse, il ne peut bénéficier des allocations complémentaires, devant alors se contenter de l'allocation de base (plus faible) de l'Alfa-kassa. Il existe donc deux caisses d'allocations chômeurs se substituant l'une à l'autre, l'Alfa-kassa ou allocation de base, et l'allocation complémentaire, issue des caisses très souvent liées aux syndicats sectoriels ou non, les A-kassa. Le travailleur suédois peut s'inscrire

et cotiser à une caisse d'allocation chômage complémentaire, même dépendante d'un syndicat, sans être inscrit à ce même syndicat (De Saintignon & al., 2004). Le coût de la cotisation à ces A-kassa est alors plus élevé. La différence de coût est justifiée par les syndicats comme étant liée aux frais de dossiers, ceux-ci étant regroupés dans le cas d'une affiliation par le biais des syndicats, diminuant le coût. Même dans le cas d'une nouvelle adhésion à une caisse afférente à un syndicat, sans être syndiqué, le syndicat se charge de percevoir le montant de la cotisation (De Saintignon & al., 2004). L'inspection des Caisses Chômage (IAF), s'occupe, comme son nom l'indique, de surveiller les transferts d'argent entre les syndicats et les caisses (A-kassa), et également d'assurer la proportionnalité des différents montants des cotisations (De Saintignon & al., 2004).

Il existe également un système de caisse où les employeurs participent. Les syndicats et les organisations patronales gèrent des Conseils de Sécurité (de l'Emploi), ou Trygghetsråden. Un Conseil par secteur et donc par syndicat de même niveau. Ces conseils sont institués par Convention Collective, et leur utilisation par les partenaires sociaux, s'apparentent parfois à des Commissions paritaires (Diedrich & Bergström, 2006). Les conventions collectives décidées à ces conseils incluent souvent une indemnité de fin de contrat, permettant de compléter pour un temps le revenu des deux allocations mentionnées plus haut. L'accès à cet indemnité est dépendant de l'affiliation à un syndicat. Sans adhésion à un syndicat, pas de couverture des conventions, et donc pas d'indemnité, ce qui rend encore plus avantageux le fait de se syndiquer. L'avantage de ce système est le nivellement du coût du licenciement pour l'employeur, ce dernier cotisant chaque mois à ces caisses dépendantes de chaque Trygghetsråd, au lieu de débours la somme en un coup (Diedrich & Bergström, 2006).

1. Le caractère volontaire de l'accès aux caisses d'allocation chômage est toujours présent au moment d'écrire ces lignes. Il existe bien une allocation de base, mais elle est sans comparaison avec les 80% du salaire précédant le licenciement, qu'offre les A-kassa (OCDE, 2018). Il est toutefois possible d'adhérer à une caisse d'allocation chômage indépendamment d'une adhésion à un syndicat, mais avec des cotisations plus élevées. Une allocation alternative est également possible, dépendante, elle, de l'adhésion à un syndicat. L'adhésion au syndicat ouvre donc la voie à un avantage financier que ce soit au travers des allocations ou des cotisations plus avantageuses (Jolivet, 2017).
2. Le syndicat est bien le gestionnaire de l'allocation chômage, même si ces caisses sont des entités juridiquement distinctes (Gouverneur, 2011). Ils sont également partie-

prenantes des décisions des Trygghetsråden (Diedrich & Bergström, 2006).

3. Les A-kassa, qu'elles soient de type syndicale ou non, reçoivent des subsides de l'État, même si des efforts sont fait pour diminuer le montant et les coûts pour l'État. La gestion des allocations chômage dépend du Ministère de l'Emploi, et non de la sécurité Sociale suédoise (Government.se, 2016).

Il est à noter qu'avec la récente crise mondiale du Coronavirus, le gouvernement suédois a pris des mesures destinées à élargir les conditions d'accès au chômage, ainsi que les montants alloués (Government.se, Corona, 2020). Cependant, ces éléments légaux sont très récents, certains n'étant même qu'à l'État de projet, il est très certainement trop tôt pour juger de l'impact de ces réformes sur l'organisation précitée.

2. Belgique

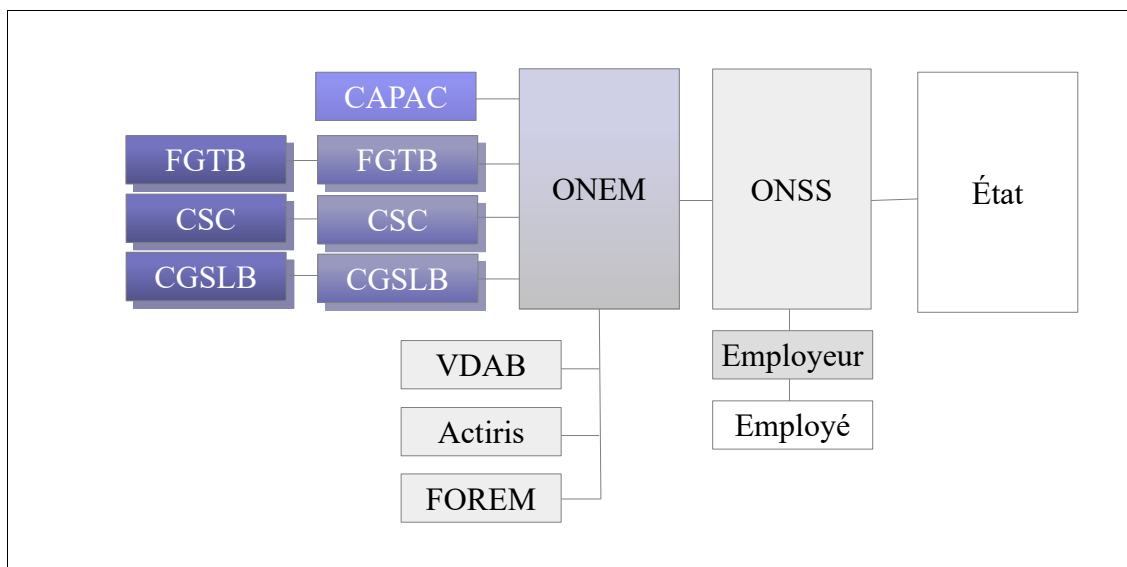


Illustration de l'auteur, largement inspirée de Gouverneur, R., (2011), Archives de la Caisse Auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage (CAPAC): Dossier d'Étude et de Préparation du Tableau de Tri, avec les apports théoriques cités aux cours de ce chapitre.

L'organisation de l'allocation chômage en Belgique est quelque peu différente. Le travailleur cotise au travers son salaire, tout comme son employeur. Les deux parties versent leurs cotisation (dans les faits, l'employeur verse les deux) directement à l'ONSS. L'État cotise également à cet organisme de la sécurité sociale. Cet ONSS se charge ensuite de répartir le budget aux travers les différentes branche de la sécurité sociale, dont l'Organisme National pour l'Emploi (ONEm), fait partie. L'ONEm, se charge de verser les subsides après que

l'organisme payeur (OP syndicale ou CAPAC) ait déboursé la somme (Gouverneur, 2011). La cotisation à la caisse d'allocation chômage (en fait, une grande caisse étatique reprenant toute la sécurité sociale) est donc obligatoire au travers le salaire. Le travailleur perdant son emploi a l'opportunité de s'adresser à un Organisme Payeur Syndicale ou à la Caisse Auxiliaire de Paiement de l'Allocation Chômage, ou CAPAC, sans qu'une différence de montant de cette allocation ne soit perçue. En outre, à cette allocation de chômage, s'ajoute un autre avantage pécuniaire complémentaire en cas de licenciement, il existe en effet, une prime de rupture ou de préavis, par exemple. Cependant, ces éléments sont fixés par la loi et ne dépendent donc pas d'une affiliation ou non à un syndicat, la couverture des conventions étant étendue aux autres travailleurs (SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, Convention Collective).

1. L'assurance chômage est assurément obligatoire, et se fait au travers des cotisations de l'employé à l'ONSS (Gouverneur, 2011).
2. Le syndicat est le gestionnaire des trois organismes payeurs qui leurs sont associés. Ce n'est cependant pas tout. Les représentants syndicaux font également partie des comités de gestion de l'ONEm et, peut-être de façon plus étonnante, du comité de gestion de la CAPAC (Gouverneur, 2011).
3. Les subsides de l'État sont bel et bien présents au travers de l'ONSS et ensuite de l'ONEm (Gouverneur, 2011).

Nous pouvons constater que même si les syndicats jouent un rôle dans l'organisation de la distribution de l'allocation chômage, ce rôle est principalement administratif, et l'accès au chômage est indépendant de l'adhésion au syndicat. Cette élément amène certains auteurs comme Kurt Vandaele (2006), Peter Nedergaard & al. (2017) ou Beramendi & al. (2015), parler de la Belgique comme d'un modèle de Gand dit « hybride ».

3. Comparaison entre les deux pays

Le constat peut être fait de l'omniprésence des syndicats dans la gestion des organismes payant les allocations chômeurs. De façon différente cependant. Les syndicats belges sont présents dans des organismes étatiques, phénomène qui n'a pu être observé en Suède, dans le cadre de ce travail. Il existe une différence notable entre les deux pays lorsqu'il s'agit des avantages pécuniaires d'être syndiqué. Un travailleur suédois se voit avoir des avantages à être syndiqué même si les services offerts par ceux-ci sont disponibles en dehors d'une adhésion,

l'avantage subsiste. La Belgique ne permet pas une telle disparité d'avantages dans l'allocation chômage. Le travailleur licencié touchant le même montant, qu'il soit syndiqué ou non. Le caractère obligatoire en Belgique, contraste énormément avec le cas suédois, où seule l'allocation de base pourrait être considérée comme faisant partie d'une cotisation obligatoire. De façon générale, nous pouvons constater que l'accès au chômage est conditionnel au fait d'avoir travaillé et donc d'avoir cotisé à la sécurité sociale, en Belgique, alors qu'en Suède, n'importe quel citoyen ayant un revenu suffisant pour cotiser peut contracter une assurance chômage auprès d'une caisse de son choix. Il existe aussi une différence en terme de nombres d'organismes payant l'allocation. Il en existe une petite poignée en Belgique, alors qu'il en existe près d'une trentaine dans le pays scandinave. Il pourrait être avancé que bons nombres de caisses sont issues de syndicats sectoriels pouvant expliquer, en partie, ce nombre élevé.

Conclusion

Peut-être pouvons-nous ici tenter de dresser le bilan et de tirer les conclusions possibles. La question qui a guidé cet effort était de savoir qu'elles étaient les éléments légaux caractérisant l'offre de services, et en particulier, le Modèle de Gand, en Belgique et en Suède. Nous nous sommes donc intéressés au rôle du syndicat dans la gestion de l'allocation chômage, qui est une spécificité de ces deux pays. Pour ce faire, le travail fut axé selon les trois points, qui, selon la littérature (Jolivet, 2017), définissent ce modèle spécifique ; la gestion par les syndicats, l'allocation de subsides par l'État, et le caractère volontaire de la souscription à cette assurance. La Suède, tout d'abord, a un système à deux mécanismes : l'un géré par l'État, et donc, obligatoire, c'est l'assurance obligatoire de base. L'autre géré par les syndicats, selon le choix, qui est non-obligatoire, mais qui est plus généreuse. Mais l'avantage d'être syndiqué en Suède dans le cas d'une perte d'emploi ne s'arrête pas là ; une dernière allocation s'ajoute à ces revenus, ne dépassant tout fois pas le revenu précédent la perte d'emploi. Le cas de la Belgique est plus contrasté, bien que les syndicats soient parties prenantes dans la gestion de l'allocation chômage, il est tout à fait possible d'avoir les mêmes avantages pécuniaires que l'on soit syndiqués ou non. Lorsque Jolivet (2017) déclare que l'allocation n'est pas le critère le plus déterminant pour justifier un haut taux de syndicalisation dans un pays, on peut peut-être voir dans les éléments évoqués dans ce travail, des éléments de compréhension de ce phénomène. Les syndicats de ces deux pays ne sont pas ou plus si déterminant dans l'attribution de l'allocation chômage; dans les deux cas, il est possible d'accéder au chômage sans adhérer à une association de défense des travailleurs. Une caisse auxiliaire existe en Belgique, permettant aux non-syndiqués de percevoir également l'allocation. Mais, fait étonnant, nous avons constaté que les syndicats étaient présents dans le comité de gestion d'un organe dont l'existence semble aller contre leurs propres intérêts, celui de pousser à adhérer à leur syndicat. Il pourrait s'agir ici d'une piste de réflexion ouvrant la voie à un futur travail de compréhension. Au fil du travail, il fut détaillé une part non-exhaustive de l'évolution des réglementations et lois cadrant les responsabilités et le champ d'actions des syndicats dans le cadre de l'allocation chômage. À l'arrivée, nous pouvons constater que de nombreuses réformes de part et d'autres viennent compliquer l'analyse. Des systèmes de gestion bien différents ont pu être mis en évidence. Peut-être est-il pertinent de ne justement pas succomber à la tentation de faire une comparaison trop généraliste et de considérer chaque élément légal cadrant le modèle de Gand comme étant le fruit d'une évolution propre au pays, et non d'un modèle préfabriqué, qu'il aurait été décidé d'appliquer.

Bibliographie

A-Kassa, Vous Pouvez Recevoir Une Allocation Chômage Pendant Que Vous Recherchez Un Emploi. En Ligne, (Page consultée le 03/05/2020) : <https://hejakassa.se/other-languages/>

Alfakassan, About us, En Ligne, (Page consultée le 19/05/2020) : https://english.alfakassan.se/About_us/

Arbetsförmedlingen.se, Swedish Public Employment Service, En Ligne, (page consultée le 27/05/2020) : <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska/stod-och-ersattning/ersattning-fran-a-kassa>

Arrêté Royal du 25 Novembre 1991, Portant Sur La Réglementation Du Chômage, Moniteur belge, publiée le 31-12-1991, n°1991013192, pp. 29888.

Arrêté-Loi du 28 décembre 1944, Concernant La Sécurité Sociale Des Travailleurs, Moniteur belge, publiée le 30-12-1944, n°1944122850 , pp. 1730.

Belgium.be, La Première Constitution Unitaire. En Ligne, (Page consultée le 14/03/2020) : https://www.belgium.be/fr/la_belgique/connaitre_le_pays/histoire/la_belgique_a_partir_de_1830/origine_et_essor/premiere_constitution_unitaire

Beramendi, P., Häusermann, S., Kitschelt, H., Hanspeter Kriesi, H., (2015), The Politics of Advanced Capitalism Cambridge University Press, pp. 243.

Bliwa, (2018): Welcome to Bliwa, Insurances for every part of life, En ligne (document disponible sur, page consultée le 07/04/2020 : <https://unionen.extern.shop.strd.se/product/8969/9963/0/666803>.)

CGSLB, (2016), Le Droit De Grève Dans Tous Ses États, Service D'Étude CGSLB, pp. 25-41.

Clasen, J., Heins, E., (2008). Voluntary Unemployment Insurance and Trade Union Membership: Investigating the Connections in Denmark and Sweden. Journal of Social Policy. 37. pp. 433 – 451.

De Saintignon, P. Guedj, J., Saintoyant, V., Osterrieder, H., (2004), Le financement des syndicats : étude d'administration comparée le cas de la suède, Inspection générale des affaires sociales, France, En Ligne : <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/044000587.pdf>

Deschouwer, K., (2006), De Belgische federatie, in Witte, E. et Meynen, A. (dir.), Inleiding in de eigentijdse Belgische politiek (1945-2005), Anvers, Standaard Uitgeverij, pp. 395-424

Devetzi, S., Stendahl, S., (2011), Too Sick to Work?: Social Security Reforms in Europe for Persons with Reduced Earnings Capacity, Kluwer Law International B.V.

Diedrich, A., Bergström, O., (2006), The Job Security Councils in Sweden, School of Business, Economics, and Law, Göteborg University and Institute of Management of Innovation and Technology (IMIT).

Engblom, S., (2017), Employment Protection, Collective Bargaining, and Labour Market Resilience - The Swedish Transition Agreements.

Eurofound, Job Security Councils, European Monitoring Centre on Change, En Ligne, (Page consultée le 12/03/2020) : <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/job-security-councils>

European Commission, Sweden - Unemployment benefits, Employment, Social Affairs & Inclusion. En Ligne, (Page consultée le 19/06/2020) : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPageId=4817>

Frankart, A., Lamine, A., (2019), Droit du Travail, Université Catholique de Louvain.

Fulton, L., (2013) La représentation des travailleurs en Europe. Labour Research Department et ETUI.

Gouverneur, R., (2011), Archives de la Caisse Auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage (CAPAC): Dossier d'Étude et de Préparation du Tableau de Tri, pp. 16-25.

Government Offices Of Sweden, Economic Measures In Response To Covid-19, En Ligne, (Page consultée le 19/05/2020) : <https://www.government.se/articles/2020/03/economic-measures-in-response-to-covid-19/>

Government.se, (2016), Social Insurance in Sweden, Site Officiel du Gouvernement Suédois, En Ligne (Page consultée le 13/04/2020) : https://www.government.se/495457/globalassets/government/dokument/socialdepartementet/socialinsuranceinsweden_august-2016.pdf

Government.se, The Constitution, Site Officiel du Gouvernement Suédois, En Ligne (Page consultée le 20/01/2020) : <https://www.government.se/how-sweden-is-governed/the-constitution/>

Holmlund, B., (1997), Unemployment Insurance in Theory and Practice, Scandinavian Journal of Economics 100th anniversary symposium on Public Policy and Economic Theory, Oslo.

IAF.se, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Arbetslöshetskassor i Sverige, En Ligne (Page consultée le 07/05/2020) : https://iaf.se/Tre_ersattningssystem/arbetsloshetskassor-i-sverige/

Jolivet, A. Mantz, T., (2008), Suède Une profonde réforme de l'assurance chômage depuis 2007, Chronique internationale de l'IRES, n° 115, pp. 89-99.

Jolivet, A., (2017), Suède Entre Attractivité Et Organizing : Les Stratégies Des Syndicats Suédois Pour (Re)Conquérir Des Adhérents, Chronique Internationale de l'IRES, n° 160 | pp. 143-157.

Kjellberg, A., (2009), The Swedish Ghent System And Trade Unions Under Pressure, Transfer - European Review of Labour and Research, 15(3-4), pp. 481-504.

Loi (SFS 2008:410) loi modifiant la Loi 1997:239 sur les caisses chômages, entrée en vigueur le 1er juillet 2008, En Ligne (Page consultée le 07/05/2020) : <https://www.lagboken.se/views/pages/getfile.ashx?portalId=56&docId=184104&propId=5>.

Loi du 24 mai 1921, Loi garantissant la liberté d'association, Moniteur belge, publiée le 28-05-1921, n°1921052450, pp. 4366.

Loi du 14 Février 1961, (Abrogée), relative à Loi d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier, Moniteur belge, publiée le 15-02-1961, n°1961021401, pp. 938.

Loi du 5 décembre 1968, Loi Sur Les Conventions Collectives De Travail Et Les Commissions Paritaires, Moniteur belge, publiée le 15-01-1969, n°1968120503, pp. 267.

Loi du 3 Juillet 1978 Loi Relative Aux Contrats De Travail, Moniteur belge, publiée le 22-08-1978, n°1978070303, pp. 9277.

Loi du 26 décembre 2013 Relative À L'introduction D'un Statut Unique, Moniteur belge, publiée le 31-12-2013 , n°2013012289, pp. 104147.

Maury, J.-P., (2006), Suède, Constitution du 28 février 1974, Université de Perpignan, En ligne (Page consultée le 06/07/2020) : <https://mjp.univ-perp.fr/constit/se1974.htm>

Nedergaard, P., Wivel, A., (2017) The Routledge Handbook of Scandinavian Politics, Routledge.

OCDE, (2018), The Future of Social Protection : What Works for Non-standard Workers?, OECD Publishing, Paris.

OCDE, (2020), OECD Unemployment Rate Up Sharply In March 2020 With Data For April Pointing To An Unprecedented Rise. En Ligne (Page consultée le 17/05/2020) : <https://www.oecd.org/sdd/labour-stats/unemployment-rates-oecd-update-may-2020.htm>

ONEm, Organisation Nationale de l'Emploi, (2010), Les 75 ans de la sécurité sociale, Éditeur Onem, pp. 7-357.

ONEm, Organisation Nationale de l'Emploi, (2015), Nouvelle Évolution Du Chômage Harmonisé Au Sens Large Le Chômage Au Sens Large En Belgique, En Allemagne, En France Et Aux Pays-Bas En 2014, Direction Statistiques, Budget et Études, Belgique, pp. 1-3.

ONEm, Organisation Nationale de l'Emploi, (2018), Rapport Annuel, En Ligne (Page consultée le 05/05/2020) : https://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2018/Rapport_annuel_FR_Vol1.pdf

ONEm.be, Organisation Nationale de l'Emploi, L'indemnité en compensation du licenciement, Feuille info T145. En Ligne, (Page consultée le 03/06/2020) : <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t145>

ONEm.be, Organisation Nationale de l'Emploi, Le Comité de gestion, En Ligne (Page consultée : (04/05/2020) : <https://www.onem.be/fr/onem/gestion/le-comite-de-gestion>

ONEm.be, Organisation Nationale de l'Emploi, Vous avez été licencié(e) sans préavis ni indemnité de rupture? Feuille info T143. En Ligne, (Page consultée le 17/06/2020) : <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t43>

Ordinance, (SFS 1997:836), concerning Unemployment Funds, En Ligne (Page consultée le 04/04/2020) : http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=82639&p_country=SWE&p_classification=15.04

Organisation International du Travail (OIT), (2016), Guide des politiques ; négociations collectives, pp. 44, : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_473686.pdf

Organisation International du Travail (OIT), Bureau International du Travail (2013), ; Vers Le droit Au Travail un Guide Pour La Conception De programmes Publics D'emploi Novateurs https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_563299.pdf

Organisation International du Travail (OIT), Business and Freedom of Association, En Ligne, (Page consultée le 14/06/2020) : https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_FOA_EN/lang--en/index.htm

Organisation International du Travail (OIT), Conventions et Recommandations, En Ligne (page consultée le 19/03/2020) : <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm>

Organisation International du Travail (OIT), NATLEX, Législation nationale sur le droit du travail, la sécurité sociale et les droits de la personne, Suède. En Ligne (page consultée le 15/02/2020) : http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=48711

Organisation International du Travail, NORMLEX, Country Profil, Belgique. En Ligne (page consultée le 15/03/2020) : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11110:0::NO::P11110_COUNTRY_ID:102560

Organisation International du Travail (OIT), Sweden: Industrial relations profile, EIRO report, En Ligne (Page consultée le 24/06/2020) : <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2596/EIRO%20Report%20Sweden.pdf>

Organisation International du Travail, NORMLEX, Country Profil, Sweden. En Ligne (page consultée le 14/03/2020) : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102854

Organisation Internationale du Travail, (OIT), (1981) Convention n°154, En Ligne, (Page consultée le 28/03/2020) : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299

Pestoff, V., A., (2008), A Democratic Architecture for the Welfare State, Annals of Public and Cooperative Economics 80:2 2009, pp. 197–224

Rasson-Roland, A., Verdussen M., (1995), Belgique. In: Annuaire international de justice constitutionnelle, 9-1993, 1995. Constitutions et partis politiques. pp. 73-96;

Service Public Fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation Sociale, Congé moyennant le paiement d'une indemnité de rupture. En Ligne (Page consultée le 05/04/2020) : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/fin-du-contrat-duree-indeterminee-0?id=42154>

Service Public Fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation Sociale, Conventions collectives de travail (CCT), <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-de#edit-group-content>

Service Public Fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation Sociale, Fin du contrat de travail. En Ligne, (Page consultée le 02/07/2020) : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail>

Employment (Co-Determination in the Workplace) Act, (SFS:1976:580). En Ligne, (Page consultée le 07/03/2020) : <https://www.government.se/4ac87f/contentassets/bea67b6c1de2488cb454f9acd4064961/sfs-1976580-employment-co-determination-in-the-workplace-act>

Unemployment Insurance Funds Act (SFS 1997:239) & (SFS 1997:239), Translation by the Ministry of Industry, Employment and Communication, Sweden. En Ligne, (Page consultée le 27/02/2020) : <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/48711/72380/F601381130/SWE48711%20English.pdf>

Unionen.se, Syndicat Suédois des cols blancs, En Ligne, (Page consultée le 24/04/2020) : <https://www.unionen.se/in-english>

Vandaele, K., . (2006), A Report From The Homeland Of The Ghent System: The Relationship Between Unemployment And Trade Union Membership In Belgium. Transfer: European Review of Labour and Research.

Vanthemsche, G., (2011), La Ville de Gand et l'aide aux chômeurs (1900-1914), ne innovation communale à résonance nationale et internationale, Revue belge de philologie et d'histoire, tome 89, 2, pp. 889-917.

Walter, L., (2013), Job Security Councils in Sweden, School of Business, Economics and Law, University of Gothenburg.

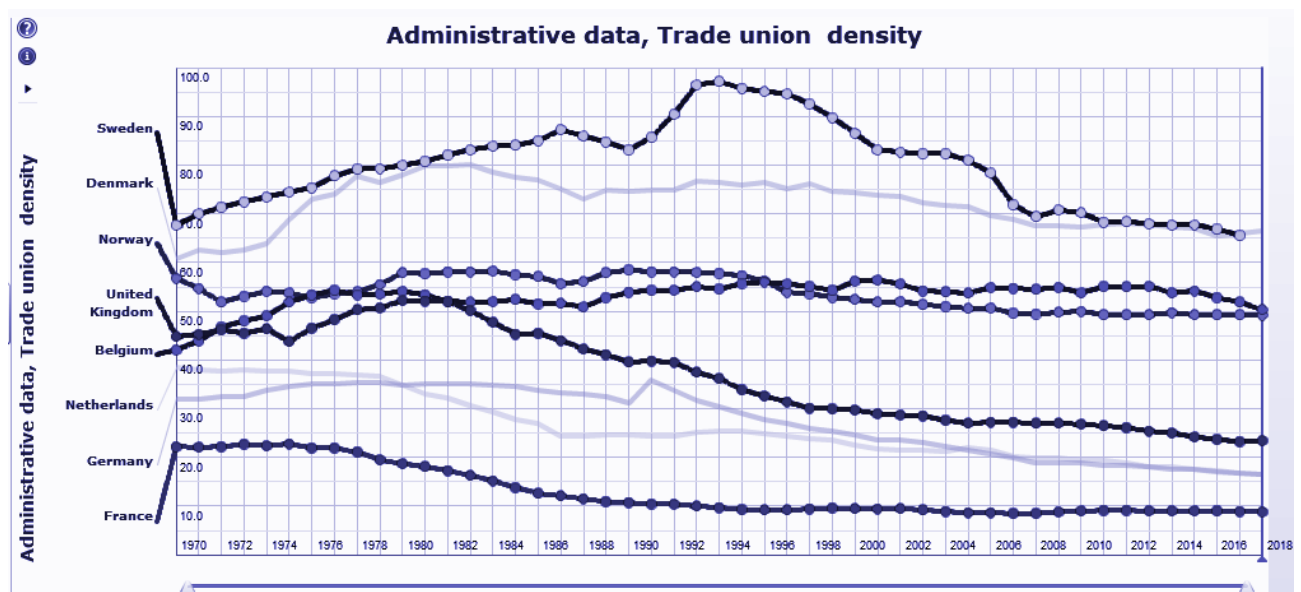
Note d'articulation

Table des matières

L'offre de services et la Densité syndicale	2
Conclusion	5
Bibliographie.....	7

L'offre de services et la Densité syndicale

L'ensemble de la réflexion ayant mené à la réalisation de ce travail fut initié par un constat, à la fois simple et complexe. Complexe, car il ouvre la voie à d'autres interrogations. Lorsque l'on s'intéresse aux mouvements syndicaux, un concept permet souvent une première approche globale de la situation. C'est en tout cas l'avis de Fulton (2013), pour qui il s'agit de commencer par le taux de syndicalisation, aussi appelé « densité syndicale » (OCDE). Ce taux exprime le pourcentage de salariés ayant une adhésion à une organisation syndicale. L'OCDE synthétise les données administratives dont elle dispose et offre un tableau regroupant l'ensemble des statistiques mis à disposition sur ce sujet. Ce tableau est à découvrir ci-dessous.



Source : OCDE, Trade union density, En Ligne (Page consultée le 2/06/2020) https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/trade-unions/trade-union-density_data-00371-en

Il n'aurait été ni clair, ni constructif de montrer la totalité des pays faisant partie de l'OCDE, mais que l'ensemble des données soient analysés ou une partie, le constat est le même. Dans les dernières années, les pays scandinaves constituent le peloton de tête du taux de syndicalisation. La Belgique arrivant dans les premiers pays de l'Europe de l'Ouest avec un taux avoisinant les 50%. Cette constatation est également partagée par Fulton (2013), décrivant la prédominance des pays nordiques dans les premières places, suivies de près par la Belgique. Il est sans doute naturel de s'interroger sur les raisons ayant conduit ces pays à avoir un tel taux.

Il pourrait être avancé que les raisons sont multi-factorielles, comme tente à le démontrer la

synthèse des études sur le sujet offerte par Anne Jolivet (2017). Pour cette auteure, le fait que les syndicats soient une voie d'accès à une assurance chômage est une des raisons justifiant une adhésion à ces associations (in Jolivet, 2017). Fulton (2013), analyse ce phénomène de la même façon. Ces deux auteurs mettent également en avant le fait que les réformes de l'assurance chômage en Suède, ont eu une influence visible sur le taux de syndicalisation, le tirant vers le bas (Jolivet, 2017 : Fulton, 2013). Mais l'organisation de cette allocation chômage par les syndicats n'est pas décrite dans les études rencontrées, comme étant le seul facteur entrant en ligne de compte pour justifier ces taux importants. Il semble qu'il puisse également y avoir des éléments plus sociologiques entrant en ligne de compte. Fulton (2013), cite parmi ces éléments, les conceptions propres à chaque population, comme en Suède où faire partie d'un syndicat est conçu comme allant naturellement avec le fait d'être salarié. Il peut s'agir également d'un « climat » particulièrement favorable ou défavorable, ayant comme exemple, les pays de l'Est de l'Europe, où la densité syndicale est considérée comme moins importante (ibidem, 2013). Ainsi se dessinent les contours de la constatation décrite au début. Les pays ayant un haut taux d'adhérents aux syndicats, le doivent, non-exhaustivement, à l'offre de service comme l'offre d'un revenu en cas de perte d'emploi (Jolivet, 2017), mais également à des raisons sociologiques, propres à la société (Fulton, 2013).

Il est aisé d'admettre que cette réponse ne met pas un point final à ce questionnement. La curiosité intellectuelle se cristallisa autour de deux pays, la Suède et la Belgique. Le premier pays étant représentant des pays scandinave, le deuxième servant de cas plus aisément compréhensible et pouvant servir de référence. La suite démontrera la naïveté de cette approche ; certains éléments sont propres à la Suède et séparent ce pays de ces voisins, comme le Danemark. La Belgique se révélera être un cas plus compliqué à comprendre qu'il ne le fut imaginé au début. Au fil du travail, cette conception se modifia donc, pour aboutir à une vision où ces deux pays sont considérés comme distincts d'autres pays, toutes comparaisons étant inévitablement issue d'une simplification. Ce travail n'en reste pas moins enrichissant, à bien des égards, tant au sujet de ces deux cas si particuliers, qu'à propos de la mise en place d'une méthode de compréhension. Les consignes impliquaient de séparer notre réflexion en deux domaines distincts, et, se rappelant des éléments cités précédemment, il est sans doute plus aisé de comprendre le choix des domaines que sont la sociologie et le droit. Le premier domaine, la sociologie, fut donc l'occasion de sonder le climat permettant l'émergence d'une telle présence des syndicats sur un territoire donné. Le choix de l'outil conceptuel se porta sur le modèle de Lipset (1983), qui semblait correspondre à cette question

posée. Ce modèle mit en évidence l'importance de la structure sociétale au passage de l'époque féodale et industrielle, mais mit également en évidence le caractère déterminant de la forme que prennent les mouvements ouvriers pour considérer les relations professionnelles à une époque plus lointaine. Par « forme » que prend un mouvement, il faut lire la tendance de celui-ci d'accepter une négociation ou, au contraire, à adopter un comportement plus radical (Lipset, 1983). Et, lorsque la Belgique ou la Suède se voit appliquer une telle grille d'analyse, cela donne place à des constatations intéressantes. La Belgique, tout d'abord. La structure sociétale au passage à l'Ère Industrielle n'est pas marquée par une forte présence de la noblesse. Ce qui permit à la bourgeoisie de se renforcer et eut comme conséquence une faible revendication ouvrière, comme nous l'avons vu (Droz, 1974 ; Lipset, 1983). Le droit de vote universel est cependant issu d'une mobilisation populaire, preuve que les mouvements ouvriers ont travaillé à susciter cet engouement. La Suède fut marquée, quant à elle, par une structure féodale bien plus structurée, et présente (Tønnesson, 1969), au début de l'Industrialisation, ce qui a dirigé la société suédoise vers une radicalisation plus marquée. Le discours du parti majoritaire de gauche, tenant un discours marxiste, jusqu'à l'entre-deux-guerres en est un signe (Cole, 1956 in Lipset, 1983). Les changements et réformes de la société ont conduit à une modification de la forme que pourront prendre ces revendications par la suite. La reconnaissance tacite des syndicats comme partenaires de négociations valables dans les années trente en est, en grande partie, le déclencheur. La suède a donc changé de cap, permettant aux mouvements ouvriers radicaux de ne sans doute pas prendre d'ampleur. Ainsi, même si les situations historiques divergent essentiellement, il peut être fait le constat que les situations convergent à présent. Une importance certaine est donnée aux syndicats au sein de la société belge et suédoise.

Le deuxième domaine choisi, le droit, permet d'appréhender le rôle que joue les syndicats dans l'offre de service, et en particulier, dans la distribution et la gestion de l'allocation chômage. Même si nous avons vu que, selon Jolivet (2017), ce point précis avait sans doute peu d'influence. Cette démarche fut cadrée autour de trois critères. Le premier est la gestion de l'allocation chômage par les syndicats. Qu'il s'agisse de la Belgique ou de la Suède, cette gestion se fait au travers une entité légalement distinctes, les comptes généraux des syndicats étant strictement séparés de l'allocation chômage (Clasen, Heins, 2008) Le deuxième critère, est l'attribution de subsides par l'État. Dans la seconde partie de ce travail, il fut détaillé différents organes participant à ce mouvement de fonds, et le constat peut être fait d'une grande différence organisationnelle. Là où en Suède, c'est le ministère du travail qui verse les subsides, en Belgique, les fonds sont mis en communs au travers de la caisse globale de la

sécurité sociale belge qu'est l'ONSS. Ces fonds sont ensuite versés à l'ONEm, qui lui-même, les redistribue aux caisses d'allocations chômage. On appelle ces caisses, au nombre de quatre, les Organismes Payeurs, qui peuvent être de nature syndicale, ou non, il s'agit alors de la CAPAC, la Caisse Auxiliaire d'Assurance Chômage (Gouverneur, 2011). Le caractère volontaire de l'assurance chômage, enfin. Bien qu'elle soit totalement obligatoire en Belgique, elle ne l'est que partiellement en Suède. Partiellement, en effet, car l'allocation chômage auquel chaque travailleur suédois a droit, issue des taxes, est inférieur à celle offerte par les syndicats (OCDE, 2018).

Ces critères ont ainsi permis la mise en évidence d'organismes offrant les mêmes services de gestion et de distribution de l'allocation chômage. En Suède, il peut s'agir de sociétés privées proposant une forme d'assurance, et donc hors syndicat, alors qu'en Belgique la CAPAC est l'organisme remplissant cette fonction de distribution pour les non-syndiqués. Cette caisse auxiliaire aurait pu être considérée comme un grain de sable dans les chaussures des syndicats, mais il n'en est rien, ceux-ci acceptant même une part de la gestion. Ainsi, en conceptualisant les systèmes belge et suédois, nous pouvons percevoir d'une nouvelle façon plus éclairée ce que Annie Jolivet écrivait en 2017. L'influence de la gestion des allocations chômage par les syndicats sur le nombre d'adhérents, n'est sans doute pas énorme, bien que perceptible (Jolivet, 2017).

Conclusion

Le point de départ de ce travail était le fait que les syndicats belges et suédois se caractérisaient par une forte densité syndicale liée à une offre de service, c'est du moins l'idée de départ. Il parut rapidement que pour pouvoir conceptualiser cette problématique, sous un angle sociologique, il fallait remonter dans le temps. Il sembla alors logique que pour pouvoir comprendre la société suédoise et la forte présence des syndicats, il fallait tenter de comprendre l'influence du mouvement social-démocrate. Ainsi, lorsque les deux travaux sont mis côte-à-côte, ils peuvent susciter au lecteur une impression que la période de temps étudié est différente ; l'un, sociologique, s'attaque à la première moitié du XX^{ème} Siècle, l'autre, concernant le droit, s'intéresse à la seconde moitié du XX^{ème} Siècle, à nos jours. Au fur et à mesure du travail, il apparut qu'il ne pouvait que difficilement en être autrement.

Au début de cet effort de conceptualisation, l'offre de services par les syndicats pouvait être perçue comme un fait expliquant simplement et totalement le nombre d'affiliés, ce phénomène est maintenant perçu comme plus compliqué. Il semble en effet que le modèle de Gand soit apparu, dans le cas de la Belgique et la Suède, dans des sociétés où ces syndicats jouissaient

déjà d'une certaine reconnaissance. Nous pouvons également constater que les avantages pécuniaires au fait d'être syndiqué, dans le cas de l'allocation chômage, sont très variables.

Il apparaît enfin, que, comme le souligne Vandaele (2019), un haut taux de syndicalisation dans un pays est lié à une gestion de l'allocation chômage, certes, mais pas seulement. Vandaele (2019) rapportant les travaux de Visser (2002), expliquent que des facteurs plus sociologiques peuvent expliquer cette forte représentation des syndicats dans une société. Afin de pouvoir détailler et comprendre les facteurs sociologiques, proprement dits, il y avait lieu de conceptualiser le contexte générale d'apparition des mouvements de travailleurs, et des syndicats plus précisément. Toutefois, il semble évident qu'il s'agit d'un sujet complexe, et que le cadre d'un mémoire de fin d'étude ne permet qu'un coup de sonde, de deux facettes d'une problématique très vaste.

Bibliographie

Clasen, J., Heins, E., (2008). Voluntary Unemployment Insurance and Trade Union Membership: Investigating the Connections in Denmark and Sweden. *Journal of Social Policy*. 37. pp. 433 – 451.

Cole, G., D., H. (1956), A history of socialist thought, Vol. III, The second international, 1889-1914. London, in Lipset, S., M., (1983), Radicalism or Reformism ; The Sources of Working-Class Politics, *The American Political Science Review*, Vol. 77, 1, pp.1-18.

Droz, J., (1974), Histoire générale du socialisme (2): De 1875 à 1918, Histoire Générale Du Socialisme Presses Universitaires de France.

Fulton, L., (2013) La représentation des travailleurs en Europe. Labour Research Department et ETUI, consulté en ligne le 19/02/2020 : <http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux>

Gouverneur, R., (2011), Archives de la Caisse Auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage (CAPAC): Dossier d'Étude et de Préparation du Tableau de Tri, pp. 16-25.

Jolivet, A., (2017), Suède Entre Attractivité Et Organizing : Les Stratégies Des Syndicats Suédois Pour (Re)Conquérir Des Adhérents, *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 160 | pp. 143-157.

Lipset, S., M., (1983), Radicalism or Reformism ; The Sources of Working-Class Politics, *The American Political Science Review*, Vol. 77, 1, pp.1-18.

OCDE, (2018), The Future of Social Protection : What Works for Non-standard Workers?, OECD Publishing, Paris.

OCDE, Trade union density, En Ligne (Page consultée le 2/06/2020) : https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/trade-unions/trade-union-density_data-00371-en

Tønnesson, K., (1969) Problèmes de la féodalité dans les pays scandinaves, *Annales historiques de la Révolution française*, 196, pp 331-342.

Vandaele, K., . (2019), De sombres perspectives : l'évolution du taux de syndicalisation en Europe depuis 2000, pp.5-31.

Visser, J., (2002), Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends, *British Journal of Industrial Relations*, 40, pp. 403-430.

