Des syndicalistes britanniques toujours blacklistés !

L'anti-syndicalisme patronal au Royaume-Uni

British Trade Unionists Still Blacklisted! Anti-Trade Unionism by British Employers

Steve Jefferys

Traducteur : Isabelle Croix

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/travailemploi/7081>

DOI : 10.4000/travailemploi.7081

ISSN : 1775-416X

Éditeur

DARES - Ministère du Travail

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2016

Pagination : 17-49

ISSN : 0224-4365

Référence électronique

Steve Jefferys, « Des syndicalistes britanniques toujours blacklistés ! », *Travail et Emploi* [En ligne], 146 | avril-juin 2016, mis en ligne le 11 juillet 2019, consulté le 12 septembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/travailemploi/7081> ; DOI : 10.4000/travailemploi.7081

Des syndicalistes britanniques toujours blacklistés !

L'anti-syndicalisme patronal au Royaume-Uni*

Steve Jefferys**

Au Royaume-Uni, les employeurs ont globalement toujours préféré éviter d'avoir des syndicats dans l'entreprise. Ils ont ainsi établi des listes noires – ou *blacklists* – de militants qu'ils déconseillaient de recruter aux autres entreprises de la région, contraignant les militants victimes de ces pratiques à changer de ville ou de métier pour trouver un emploi. Pendant plus d'un siècle, des années 1860 aux années 1970, la discrimination syndicale n'a cependant pas été la stratégie dominante du patronat britannique. De nombreuses grandes ou moyennes entreprises toléraient les syndicalistes, allant même jusqu'à coopérer avec eux. Elles cherchaient ainsi à garantir la paix sociale, voyant dans les syndicats le moyen d'obliger les concurrents qui arrivaient dans leur secteur d'activité à en respecter les règles. Ce n'est que sous l'effet du ralentissement économique qui s'est amorcé dans les années 1970 et de l'hégémonie d'un néolibéralisme favorisé ensuite par l'intensification de la concurrence mondiale que la discrimination syndicale est devenue plus systématique. Elle prend des formes directes, qui consistent à éviter l'implantation d'un syndicat, à pénaliser ou à harceler les syndicalistes ; elle est aussi particulièrement répandue sous ses formes indirectes, qui visent à marginaliser les syndicats ou à durcir les conditions légales de leur installation ou de leur action. Alors qu'il était autrefois l'apanage de l'*Economic League* puis de la *Consulting Association* – qui, à la suite de la première, a continué de gérer une liste noire dans le secteur de la construction –, l'anti-syndicalisme britannique est devenu une forme sophistiquée et pragmatique de gestion des ressources humaines, dans un contexte où le cadre juridique qui règle désormais les rapports de travail est très favorable à la discrimination à l'encontre de la représentation et de l'action syndicales.

* Titre original en anglais : "British Trade Unionists Still Blacklisted! Anti-Trade Unionism by British Employers". Traduction réalisée par Isabelle Croix, et reprise par la revue.

** London Metropolitan University ; s.jefferys@londonmet.ac.uk.

Le lundi 8 février 2016, l'*Union of Construction, Allied Trades and Technicians* (UCATT), un syndicat britannique de travailleurs du secteur de la construction, obtient 5,6 millions de livres sterling (GBP) de dommages et intérêts pour 71 maçons et charpentiers qui ne trouvaient pas d'emploi depuis des années parce que leur nom figurait sur une liste noire¹ secrète de militants syndicaux. Le mardi 9 février 2016, le *Daily Mirror*, un quotidien grand public favorable au parti travailliste, utilise son éditorial pour lancer un appel en faveur de l'ouverture d'« une enquête publique sur les soupçons de collusion entre les pouvoirs publics, la police et les services de sécurité d'une part et les entreprises véreuses d'autre part. Le risque que la pratique des listes noires continue n'est pas écarté ». Ce même mardi, cent éboueurs de Coventry cessent le travail, entamant une grève sauvage pour protester contre le traitement réservé à leur représentant syndical, adhérent du syndicat *Unite* et mis à pied trois jours plus tôt pour avoir réalisé une affiche invitant les membres du syndicat à manifester contre des mesures d'intimidation prises par la hiérarchie².

Le 29 avril 2016, huit multinationales du secteur de la construction – Carillion, Balfour Beatty, Costain, Kier, Laing O'Rourke, Sir Robert McAlpine, Skanska (Royaume-Uni) et Vinci (France) – sont condamnées à verser environ 50 millions GBP à 460 autres syndicalistes. Le 11 mai 2016 encore, le syndicat *Unite* accepte le règlement par voie de transaction des litiges portés devant la Haute Cour de Londres par quatre-vingt-dix-sept travailleurs fichés sur liste noire. La transaction prévoit une indemnité de 10 millions GBP au total, soit entre 25 000 GBP et 200 000 GBP par travailleur³.

Ces événements récents le montrent : au Royaume-Uni, l'hostilité des employeurs à l'égard des syndicats et leur propension à se livrer à des pratiques discriminatoires à l'encontre des militants sont particulièrement prégnantes dans certains secteurs d'activité. Même si elles restent relativement peu nombreuses, quelques études ont d'ailleurs commencé à décrire et à analyser ce phénomène : KELLY, 1998 ; DUNDON, 2002 ; GALL, 2002 et 2004 ; EWING, 2009 ; HEERY, SIMMS, 2010 ; BOGG, EWING, 2013 ; BAERT, OMEY, 2014 ; et, surtout, SMITH, CHAMBERLAIN, 2015. Cela n'est toutefois pas encore systématique : dans sa présentation par ailleurs excellente de la « métamorphose

1. Le terme *blacklist*, liste noire en français, a sans doute été utilisé pour la première fois après le rétablissement de Charles II sur le trône d'Angleterre, en 1660. À l'époque, figuraient sur cette liste les trente-huit juges et magistrats qui avaient condamné Charles I^{er} à mort en 1649. Treize d'entre eux furent exécutés et les vingt-cinq autres furent condamnés à la prison à perpétuité. Aujourd'hui, le terme est utilisé pour désigner une liste ou un registre de personnes ou de groupes de personnes à ne pas recruter ou à tenir à l'écart.

2. Gilbert S., "Bin Men Return to Work After Protest–But More Strike Action Threatened", *Coventry Telegraph*, 10 février 2016, <http://www.coventrytelegraph.net/news/coventry-news/bin-men-return-work-after-10867590>, consulté le 13 février 2016.

3. Ellis M., "Blacklisting Victims Win £5.6 Million Compensation Payout from Major Construction Companies", *Daily Mirror*, 8 février 2016, <http://www.mirror.co.uk/news/uk-news/blacklisting-victims-win-56million-compensation-7334539>, consulté le 13 février 2016 ; Evans R., "Blacklisted Workers Win Compensation from Big Construction Firms", *The Guardian*, 29 avril 2016, <https://www.theguardian.com/business/2016/apr/29/blacklisted-workers-secure-compensation-construction-firms>, consulté le 5 mai 2016 ; Moylan J., "Construction Workers Win Payouts for 'Blacklisting'", *BBC News*, 9 mai 2016, <http://www.bbc.co.uk/news/business-36242312>, consulté le 9 mai 2016.

de la manière dont les employeurs conçoivent la régulation des rapports de classe après 1979 » et de leur « hostilité accrue à l'égard de la régulation collective » (2005, pp. 140-1), Chris HOWELL n'évoque ni les traitements dont sont victimes les militants syndicaux ni leur inscription sur des listes noires. Or, ces pratiques ont toujours eu cours et, bien que généralement dissimulées, elles ont accompagné la « décollectivisation des rapports de travail et le développement d'une gestion individualisée des rapports sociaux sur le lieu de travail », caractéristiques, selon C. HOWELL (2005, p. 14), de la « troisième période » d'intervention de l'État britannique en matière de relations d'emploi.

Dans le présent article, nous proposons à la fois un aperçu historiographique de la discrimination exercée par le patronat britannique à l'encontre des syndicats et des syndicalistes, et une description des affaires les plus récentes relatives à l'utilisation d'une liste noire par bon nombre des plus grandes entreprises du secteur britannique de la construction⁴. Pour cela, nous reviendrons sur la définition de la discrimination syndicale telle qu'elle est exercée par les employeurs au Royaume-Uni. Ce faisant, nous expliquerons un paradoxe : alors que la majorité des employeurs des XIX^e et XX^e siècles étaient idéologiquement hostiles à l'idée que les syndicats puissent empiéter sur les prérogatives patronales (fixation des salaires et définition des conditions de travail), cette hostilité n'a pas empêché la plupart des grandes entreprises de tolérer les syndicats et de contribuer à leur institutionnalisation pendant la majeure partie du XX^e siècle, jusqu'en 1979 (CARPENTER, JEFFERYS, 2000 ; HYMAN, 2001 ; HOWELL, 2005 ; BROWN *et al.*, 2009). Nous examinerons ainsi les quatre principaux mécanismes de discrimination utilisés aujourd'hui et nous rallierons à l'argument de C. HOWELL (2005) lorsqu'il affirme que l'anti-syndicalisme est redevenu le présupposé idéologique dominant des grands patrons britanniques.

Les formes de discriminations et de pratiques anti-syndicales exercées par les employeurs au Royaume-Uni

Les directives sur l'égalité raciale et sur l'égalité de traitement en matière d'emploi, adoptées en 2000 par l'Union européenne, faisaient obligation aux États membres d'instaurer des dispositions juridiques interdisant aux employeurs d'exercer une discrimination directe ou indirecte à l'encontre des travailleurs en raison de diverses caractéristiques précises, comme l'âge, l'orientation sexuelle et l'origine ethnique. En France, la loi antidiscrimination adoptée par la suite a rendu illégal le fait de

4. Étant donné que les pouvoirs publics n'obligent pas les entreprises à conserver des données permettant d'établir – ou d'infirmer – des cas de discrimination syndicale, et compte tenu et de la réticence des employeurs à s'exprimer sur ce sujet et de la majorité des organes de presse à s'en faire l'écho (sachant que de nombreux patrons de presse sont profondément hostiles aux syndicats), la plupart des données présentées ici proviennent de sources secondaires telles que des veilles réalisées par les organisations syndicales dans leurs revues ou sur leur site, ou des travaux d'universitaires ou de chercheurs appartenant à des centres de recherche indépendants.

pénaliser un travailleur pour ses activités ou son appartenance syndicales. À l'inverse, le Royaume-Uni n'a pas considéré que les syndicalistes avaient besoin d'une protection contre la discrimination, et la Commission pour l'égalité et les droits de la personne (Equality and Human Rights Commission) instaurée en 2007 n'a pas été investie du pouvoir d'enquêter sur les signalements d'inégalités de traitement liées à des activités syndicales. De même, au Royaume-Uni, il n'existe pas à proprement parler d'inspection du travail compétente en matière de négociation collective et aucune obligation de déclaration ne s'applique au licenciement de représentants syndicaux.

De surcroît, le droit du travail qui offre une forme de « protection » aux syndicalistes repose sur une intention ambiguë du législateur. La loi de synthèse sur les syndicats et les relations du travail adoptée en 1992 (*Trade Union and Labour Relations [Consolidation] Act*) a regroupé, en un seul texte de loi, six mesures distinctes adoptées par les gouvernements conservateurs farouchement anti-syndicaux qui se sont succédé entre 1980 et 1990. Pour l'essentiel, elle reprenait les principes défendus par Friedrich Hayek dans les écrits de 1979, dont s'est inspirée Margaret Thatcher pour réformer les rapports de travail (WEDDERBURN, 1995 ; HOWELL, 2005). Ces mesures visaient principalement à garantir des « droits » aux travailleurs non syndiqués et à limiter, voire à supprimer, les protections collectives introduites en 1978 par le gouvernement travailliste alors au pouvoir. Les conservateurs voulaient empêcher que les travailleurs ne fassent collectivement pression sur des collègues pour qu'ils adhèrent à un syndicat et ils interdirent aux employeurs d'exiger de leurs nouvelles recrues qu'elles se syndiquent. Aujourd'hui encore, il appartient aux travailleurs syndiqués victimes d'une suppression de poste ou d'un licenciement d'apporter la preuve que cette mesure est abusive et directement liée à leurs activités syndicales. Qui plus est, dans le cas – improbable – où ils obtiennent gain de cause devant un tribunal du travail, celui-ci n'a pas le pouvoir d'exiger leur réintégration.

Pour tenter de définir la discrimination syndicale exercée par les employeurs au Royaume-Uni, il est utile de comprendre que comme tout autre type de discrimination, elle peut être directe ou indirecte.

Discrimination directe et indirecte

La discrimination directe à l'encontre des syndicats revêt principalement deux formes, le *harcèlement* et l'*empêchement syndical* : elle consiste ainsi soit à pénaliser leurs militants ou sympathisants, soit à éviter qu'ils ne s'implantent sur un lieu de travail (BOGG, EWING, 2013). En Angleterre, le *harcèlement* passe par l'établissement et l'échange entre employeurs de listes de syndicalistes à ne pas recruter, comme dans l'exemple de la liste noire du secteur de la construction évoqué en introduction et qui est décrit plus longuement dans la suite de l'article. Il peut également se traduire, comme ce fut le cas pour les éboueurs de Coventry, par le licenciement ou la mise à pied de délégués syndicaux élus ou de travailleurs syndiqués en raison de leurs activités syndicales. Plus souvent encore, il consiste à empêcher les militants syndicaux d'être

promus ou d'accéder à des formations, ou encore à les affecter régulièrement sur de nouveaux postes (généralement plus pénibles) ou dans de nouvelles équipes (en principe moins compatibles avec la vie personnelle).

On parle d'*empêchement syndical* lorsque des employeurs agissent délibérément pour ne pas avoir à reconnaître les représentants syndicaux comme des porte-parole légitimes de leurs salariés. Dans certains cas, l'employeur fait pression sur les salariés pour qu'une demande d'organisation d'un scrutin portant sur la reconnaissance d'un syndicat ne recueille pas le soutien nécessaire ou pour influencer négativement l'issue d'un tel scrutin quand il a lieu. Dans d'autres situations, il peut simplement refuser de négocier avec un représentant syndical pourtant légalement « reconnu », ou encore réorganiser le personnel de façon à ce qu'aucune majorité syndicale ne se dégage au niveau des différentes unités de travail couvertes par la négociation (bureaux, ateliers, usines, etc. ; MOORE *et al.*, 2013).

La discrimination syndicale indirecte englobe de nombreuses stratégies dites de *marginalisation des syndicats*. Au Royaume-Uni, aucune obligation légale ne contraint les dirigeants d'un établissement, quelle que soit sa taille, à reconnaître un représentant syndiqué comme un interlocuteur légitime et à négocier avec lui. Cette absence de contrainte réglementaire permet aux employeurs de supprimer quand bon leur semble les droits acquis antérieurement par les syndicats en matière d'organisation ou de négociation. Ils peuvent également limiter l'influence éventuelle des syndicalistes sur les conditions de travail et l'organisation du travail en refusant de débattre avec eux des changements envisagés dans ce domaine. Il leur est enfin loisible de remplacer la négociation collective par d'autres formes, non syndicales, de consultation des salariés. En 2011, 80 % des représentants de la direction des établissements indiquaient qu'ils préféreraient consulter leurs salariés directement, à titre individuel, plutôt que par l'intermédiaire d'un syndicat (WANROOY *et al.*, 2014). Alan BOGG et Keith EWING (2013) citent l'affaiblissement des syndicats comme la troisième grande forme de discrimination syndicale exercée par les employeurs.

Quatrième et dernière forme de discrimination (indirecte), celle que l'on peut nommer « restriction légale » (ou « lobbying réglementaire ») est sans doute la plus importante car elle rend possible la mise en œuvre des trois premières. Elle passe par le soutien des employeurs aux lois et aux mesures prises par le gouvernement pour affaiblir l'action syndicale. Pour cela, les employeurs font des dons au parti conservateur, que ce soit *via* leur entreprise ou à titre individuel, tandis que journaux, télévisions et radios – dont l'écrasante majorité est de droite et affiche des positions anti-syndicales – assurent une couverture médiatique à l'avenant. Entre 1980 et 1993, les conservateurs ont ainsi adopté 60 mesures restrictives dont certaines ont pour but d'affaiblir l'organisation collective des salariés : les incitations financières accordées aux travailleurs qui acceptent d'opter pour un contrat négocié directement avec l'employeur sont légalisées ; tous les votes dont le but est de déterminer si une action collective aura ou non lieu sont interdits sur le lieu de travail et doivent se faire par voie postale ; enfin, les salariés comme les employeurs ont désormais le droit de demander

à la justice de suspendre une grève. D'autres mesures visent quant à elles à miner les actions de protestation : les piquets de grève ne peuvent excéder six personnes ; toute organisation de vote ou d'action doit faire l'objet d'un préavis de sept jours ; les actions entreprises par solidarité avec des grévistes sont interdites ; le licenciement de grévistes ayant participé à une action collective non autorisée⁵ est permis.

Souvent ces différentes formes de discrimination syndicale, ou plus largement d'anti-syndicalisme, se trouvent de façon simultanée. Dans leur récente enquête, Edmund HEERY et Melanie SIMMS (2010, p. 8) ont constaté que les deux tiers des employeurs hostiles au syndicalisme ont empêché les responsables syndicaux chargés de recruter des adhérents d'accéder à l'entreprise ou ont pris des mesures pour dissuader les salariés d'adhérer. La moitié a instauré des mécanismes de participation des salariés visant à concurrencer les syndicats. Un tiers a pénalisé les militants syndicaux, un cinquième ayant menacé d'appeler la police ou de saisir la justice.

Anti-syndicalisme idéologique ou pragmatique

Pourquoi les employeurs rejettent-ils le syndicalisme et l'organisation syndicale ? Renvoyant à Tony DUNDON (2002), et à Paula KRATS et Trevor BROWN (2013), Stijn BAERT et Eddy OMEY (2014, p. 1) font une distinction entre l'« aversion idéologique du patronat pour le syndicalisme » et une « opposition [...] due au fait que les employeurs voient l'action syndicale comme une ingérence dans leurs objectifs de réduction des coûts et de maximisation des profits ». Il arrive que les raisons idéologiques et pragmatiques se chevauchent, mais ce n'est pas toujours le cas, comme nous allons le voir.

Chez certains employeurs britanniques, le penchant pour la discrimination est purement idéologique. Ils mettent en cause « par principe » le droit des travailleurs à s'exprimer collectivement, parce que les salariés travaillent pour eux, dans un lieu qui leur appartient. Selon le spécialiste des relations professionnelles Alan Fox (1966), ces employeurs s'appuient sur un cadre de référence « unitariste » : ils estiment qu'il existe un seul et unique intérêt commun, en l'occurrence celui qu'eux-mêmes définissent. Ils considèrent avoir moralement raison de ne pas recruter des salariés qui pourraient avoir envie de participer à toute forme de remise en cause de leurs droits, supposés absolus, sur le lieu de travail. Ils érigent donc autant d'obstacles qu'ils le peuvent pour empêcher la syndicalisation et saisissent la première occasion qui se présente pour licencier les militants syndicaux, ou s'efforcent de les marginaliser et de les empêcher d'accéder à des formations ou des promotions.

Au niveau national, les employeurs idéologiquement rétifs aux syndicats sont favorables à toute législation susceptible de limiter la liberté syndicale et utilisent la loi à chaque fois qu'ils le peuvent. De même, lorsqu'une disposition légale protégeant les syndicalistes est en vigueur, ils font en sorte de la contourner (GALL, 2002). Cet

5. Institute of Employment Rights (2008), "A Chronology of Labour Law 1979-2008", <http://www.ier.org.uk/resources/chronology-labour-law-1979-2008>, consulté le 18 février 2016.

anti-syndicalisme idéologique est répandu parmi les petites entreprises et les entreprises familiales de toutes tailles. Ainsi, Gregor GALL (2004, p. 38) cite une enquête conduite auprès des entreprises au Royaume-Uni, qui montre que les deux tiers des petites entreprises sont défavorables à l'instauration de droits de représentation dans les entreprises employant au plus 20 salariés. Cet anti-syndicalisme est cependant aussi présent dans certaines grandes entreprises, en particulier dans beaucoup de multinationales américaines (KNOW, MCKINLAY, 2002). Il est particulièrement fréquent dans certains secteurs d'activité, comme celui de la construction, où le rapport du coût du travail au coût du capital est relativement élevé et où les contrats de travail sont souvent à durée déterminée, étant conclus pour la durée de cycles d'activité relativement courts. L'analyse par E. HEERY et M. SIMMS (2010, p. 13) de 236 campagnes d'implantation syndicale au Royaume-Uni confirme que « les pressions, entre autres concurrentielles, auxquelles sont soumis les chefs d'entreprise tendent à accroître leur résistance au syndicalisme ».

De fait, la discrimination à l'encontre des syndicalistes peut aussi obéir à des motivations pragmatiques. Un employeur peut vouloir sanctionner un ou plusieurs militants syndicaux ayant remis en cause ses prérogatives de dirigeant. En effet, la capacité de l'employeur à décider du temps de travail, des salaires et de l'organisation du travail peut être menacée si la présence d'un syndicat ou d'un groupe de militants donne aux autres salariés l'envie et les moyens d'agir pour obtenir la satisfaction d'une revendication. L'employeur considère alors les militants, individuellement ou collectivement, comme responsables de la renégociation coûteuse (pour lui) des conditions d'emploi – et donc de subordination – de ses salariés. Il peut ainsi chercher des moyens de les pénaliser financièrement à des fins de sanction ou de dissuasion. Il arrive aussi qu'un employeur anti-syndical, par pragmatisme, favorise la présence d'un syndicat par rapport à d'autres parce que ses leaders ont une réputation de modération. L'anti-syndicalisme pragmatique est répandu parmi les grandes entreprises et les entreprises de taille moyenne du secteur privé implantées au Royaume-Uni. Certaines de ces entreprises cherchent à limiter l'indépendance des syndicats par rapport à l'employeur et privilégient les « accords de compromis », dans le cadre desquels, par exemple, la reconnaissance d'un syndicat a pour contrepartie son engagement à ne pas faire grève (GALL, 2004).

Les stratégies fondées sur le *harcèlement* ou l'*empêchement syndical*, et sur le *lobbying réglementaire* sont habituellement mises en œuvre ou approuvées par des employeurs animés d'un anti-syndicalisme idéologique. Elles sont généralement appliquées de manière plus offensive et plus explicite par les petites entreprises ou par celles exposées à une forte concurrence, qui disposent de moins de ressources et de temps pour trouver le moyen de surmonter l'obstacle que constitue selon elles l'expression syndicale. En revanche, les stratégies d'affaiblissement ou de *marginalisation* des syndicats sont plus souvent le fait d'entreprises plus grandes et plus anciennes, dirigées par des employeurs plus pragmatiques, et sont présentes, soit sur des segments du secteur privé aux délais de production et de livraison moins contraints, soit dans le secteur public (qui est en partie à l'abri de la concurrence).

Libéralisme et protectionnisme, une tolérance relative vis-à-vis des syndicats (1870-1970)

L'hostilité de nombreux employeurs britanniques à l'égard de la représentation syndicale n'est pas un phénomène nouveau. Ses manifestations contemporaines s'enracinent cependant dans une histoire où, à la différence de ce qui est observé en France pendant la majeure partie de la période 1870-1970 (JEFFERYS, 2003), la politique discriminatoire à l'égard des syndicats était minoritaire parmi les grandes entreprises.

Les premières décennies du syndicalisme britannique, entre libéralisme et protectionnisme

Comme le reconnaît Eric HOBBSBAWM (1964, p. 338) dans son essai intitulé *Trends in the British Labour Movement*, alors que les employeurs exprimaient une « profonde réticence à accepter l'existence même d'un mouvement ouvrier autrement que comme un moindre mal [...], "l'encadrement" – en particulier dans les grandes entreprises et celles qui agissent intelligemment – avait depuis longtemps accepté le syndicalisme, au niveau national comme local ».

L'origine des syndicats britanniques remonte aux décennies 1850 à 1870, qui furent marquées par la naissance de l'industrie manufacturière et par une forte croissance économique. Après la répression des tentatives radicales qui ambitionnaient de créer de grands syndicats généraux fédérant tous les travailleurs et la réforme politique des années 1830 et 1840, certains employeurs, notamment parmi les Quakers (un mouvement protestant dissident⁶), cherchèrent à contrecarrer l'influence du syndicalisme indépendant en recourant au paternalisme social, construisant des logements et des villes pour leurs salariés et mettant à leur disposition des écoles et d'autres avantages sociaux (SMITH *et al.*, 2009). Toutefois, dans un contexte d'expansion rapide de l'industrie cotonnière et métallurgique, les employeurs commencèrent à réaliser que pour fidéliser leur main-d'œuvre et s'attacher sa loyauté, il fallait parler, et parfois négocier, avec les salariés désormais qualifiés urbains.

Ces salariés adoptaient déjà des formes d'organisation reprenant certains des traits qui donnaient leur caractère démocratique et « responsable » aux corporations de compagnons existant avant la Révolution industrielle. Pour devenir membre d'une corporation, il fallait apporter la preuve de sa compétence (pour les travailleurs qui ne faisaient pas partie de la corporation locale) ou suivre un apprentissage de six ou sept ans et acquitter un droit d'entrée. Le compagnon obtenait alors le droit de voter et de s'opposer aux maîtres les plus puissants lors des assemblées, bénéficiait d'un

6. Les Quakers forment une secte, née au XVII^e siècle. Ses membres font passer la révélation individuelle et la conscience avant les doctrines de l'Église et des Écritures. Parmi les entreprises qu'ils ont créées figurent par exemple les banques Barclays et Lloyds et le fabricant de chaussures Clarks. Fermement opposés à l'alcool, ils ont bâti les empires du chocolat Cadbury, Rowntree et Fry's. Leur paternalisme était très proche de celui du catholicisme social de la France du XIX^e siècle (JEFFERYS, 2003).

soutien lorsqu'il était au chômage et était obligé d'aller chercher du travail ailleurs, ou lorsqu'il était malade. La corporation pouvait également payer les frais funéraires (LEESON, 1979).

À partir du début du XIX^e siècle, les entrepreneurs qui possédaient des usines dans le secteur manufacturier comprirent que leur intérêt matériel résidait dans le libre-échange, qui permettrait aux biens produits au Royaume-Uni de circuler librement dans le monde entier. Ils se trouvèrent donc en conflit avec les aspirations protectionnistes des propriétaires fonciers à la tête d'exploitations de petite taille ou de taille moyenne, des propriétaires urbains et des aristocrates, majoritairement favorables au parti *Tory*⁷. Les industriels, de plus en plus puissants, s'allièrent aux non moins fortunés commerçants pour former le parti libéral à partir des monarchistes constitutionnels regroupés au sein du parti *Whig*⁸. S'inspirant de l'idéologie d'Adam Smith et de John Locke, le parti Libéral était favorable au libre-échange et aux réformes, y compris à l'abolition de l'esclavage et à l'extension de la franchise électorale aux hommes « respectables » qui acquittaient des impôts locaux. Cette réforme du droit de suffrage fut adoptée en 1867 et conduisit, avec le soutien tacite d'associations libérales locales, à ce que des syndicalistes entrent pour la première fois au Parlement. Entre 1874 et 1885, douze députés dits « lib-lab », issus de l'alliance entre le parti libéral et le monde ouvrier, furent élus. En 1906 encore, alors que le parti travailliste avait vu le jour, sur 51 députés venus du monde syndical, 23 adhéraient toujours au parti libéral.

Les industriels adhérents du parti libéral étaient réformistes. Ils furent notamment favorables à la loi de 1856 relative aux sociétés par actions (*Joint Stock Companies Act*), qui institua un régime de responsabilité limitée et protégea ainsi leur famille de tout risque financier personnel, et à la légalisation des syndicats en 1871. Dans les villes, les conseils municipaux dirigés par le parti libéral firent construire des écoles, des hôpitaux, des routes et des hôtels de ville. Nombre d'entre eux fondèrent aussi des associations locales de « maîtres » organisées par métiers. Dans les années 1860, les employeurs et les salariés du secteur de l'industrie cotonnière établirent conjointement des listes de prix du travail par pièce ou par tâche. Dans les années 1870, ces barèmes devinrent applicables à l'échelle d'une ville et peuvent être considérés comme les premières conventions collectives officielles. Les associations de maîtres commencèrent alors à négocier avec les représentants syndicaux de leurs salariés au niveau des villes, reconnaissant de plus en plus que ces derniers contribuaient à stabiliser l'apport de main-d'œuvre et les coûts salariaux. Employeurs comme syndicats voulaient empêcher l'entrée sur le marché d'employeurs « véreux », prêts à verser une rémunération inférieure au montant « normal » pour obtenir un avantage compétitif.

7. « Tory » est un terme d'origine irlandaise qui signifiait « voleur » et était utilisé pour désigner les partisans royalistes et conservateurs de Charles II et de l'Église d'Angleterre. Au XIX^e siècle, le parti *Tory* regroupait les adversaires du libre-échange, soucieux de maintenir le prix de leurs produits agricoles à un niveau élevé, et prit le nom de Parti conservateur (WILLMAN, 1974).

8. « Whig » est l'abréviation de « whiggamore », un terme écossais du XVII^e siècle qui signifiait « conducteurs de troupeau ». Il a été utilisé pour désigner les protestants qui voulaient empêcher le frère de Charles II d'accéder au trône parce qu'il était catholique (WILLMAN, 1974).

Le pluralisme est ainsi né, tel que décrit par Conor CRADDEN (2011) comme un cadre de référence concevant la relation de travail comme un contrat négocié qui satisfait les intérêts de groupes distincts mais interdépendants.

Négociation collective et pluralisme n'étaient cependant pas synonymes d'absence de conflits. Après 1848, les *lock-out* et les grèves furent nombreux. La plupart d'entre eux étaient cependant pacifiques, à l'exception des « émeutes du Lancashire », qui éclatèrent en 1878 et furent à l'époque qualifiées d'exceptionnelles. Durant les négociations censées mettre fin à trois semaines de *lock-out* patronal visant à imposer une baisse des salaires, le président de la *Blackburn Masters' Association* se montra intransigeant. Cette nuit-là, sa maison fut incendiée, et des coups de feu furent tirés pour empêcher des travailleurs de pénétrer dans la maison du propriétaire de la filature d'Ostwaldtwistle, située à proximité. L'hebdomadaire *The Spectator*, qui était à l'époque favorable au parti libéral, commenta les événements en ces termes (18 mai 1878) :

« Il y avait trente ans qu'un conflit du travail n'avait pas conduit au déchaînement d'une telle haine de classe. On pensait qu'employeurs comme salariés étaient désormais trop éclairés pour recourir à la violence. D'un côté, les *combinations laws*⁹ qui empêchaient les ouvriers de s'organiser avaient été abrogées et la police l'avait emporté sur la force militaire. De l'autre, l'exercice de la terreur avait disparu, ne subsistant plus que sous la forme de piquets de grève qui ne se distinguaient guère d'actions de persuasion morale. [...]

Chaque émeute impunie fait fuir le capital d'une région et exacerbe cette défiance entre employeurs et salariés qui est le principal obstacle à la prospérité industrielle. Comme sur le continent, les maîtres apprennent à voir un homme dangereux en chacun de leurs ouvriers et à exercer leurs droits par la contrainte, tandis que les ouvriers voient dans toute réduction des salaires, aussi nécessaire puisse-t-elle être, à la fois un vol et un acte de despotisme. Il ne peut y avoir de compromis ou de lutte sans ordre, et même si nous exécutons la violence parce qu'elle est le meilleur moyen de renforcer un ressentiment déjà déplorable, s'il ne peut y avoir d'ordre sans que l'artillerie se déplace, alors il faut appeler l'artillerie. »

Les syndicats, qui étaient dans une très large mesure pacifiques, étaient « reconnus » par les employeurs, lesquels les considéraient comme les représentants légitimes de telle ou telle catégorie de travailleurs. Peu à peu, les accords entre patronat et syndicats prirent une dimension régionale, ce qui permit d'étendre à toutes les entreprises concurrentes l'application du prix du travail fixé pour des listes de tâches très précises.

9. La loi intitulée *An Act to Prevent Unlawful Combinations of Workmen*, adoptée en 1799, interdit aux travailleurs britanniques de s'organiser en syndicats et de négocier collectivement. L'adoption de cette loi, et de la deuxième loi du même type en 1800, avait pour but d'étouffer le mouvement de grève qui prenait de l'ampleur et visait à protester contre la dégradation des conditions de vie due à la poursuite du conflit en cours avec la République française. Ces deux lois, dénommées *combinations laws* ou lois sur les coalitions, furent abrogées en 1824, mais remplacées en 1825 par une nouvelle loi sur les coalitions, qui faisait de toute tentative de « molestation », d'« obstruction » ou d'« intimidation » à l'égard d'autrui une conspiration criminelle portant atteinte au commerce. Il fallut attendre 1871 et l'adoption de la loi sur les syndicats (*Trade Union Act*) pour que les syndicats britanniques soient pleinement légalisés.

En 1896, les associations patronales locales du secteur de la métallurgie décidèrent de créer l'*Engineering Employers' Federation*, une fédération nationale regroupant des employeurs de la métallurgie. En 1897-1898, puis de nouveau en 1922, la fédération eut recours à la tactique du *lock-out* national pour contraindre les syndicats de la métallurgie de l'ensemble du pays à accepter l'instauration d'une très longue procédure de règlement des différends, selon laquelle les conflits devaient être réglés par la voie d'un arbitrage externe et tranchés par des représentants régionaux ou nationaux issus des rangs des employeurs et des syndicats (JEFFERYS, 1947). Cette procédure visait à rendre plus difficile l'organisation de grèves au niveau d'une entreprise ou d'un lieu de travail.

Dans certains secteurs d'activité, la majorité des employeurs étaient favorables au parti *Tory* et au protectionnisme, et demeuraient animés par une forte idéologie anti-syndicale. Pour une partie d'entre eux, l'anti-syndicalisme était même la principale motivation de la formation d'associations patronales. Tel fut particulièrement le cas dans les années 1890 et dans la décennie qui a précédé la Première Guerre mondiale, périodes durant lesquelles le syndicalisme, qui était jusqu'alors principalement un mouvement de travailleurs qualifiés, a évolué pour devenir un mouvement de travailleurs pas ou peu qualifiés, regroupant hommes et femmes (HOBBSAWM, 1964).

L'anti-syndicalisme était particulièrement fort dans la fédération des armateurs (*Shipping Federation*¹⁰), fondée en 1890 et au sein de laquelle armateurs et capitaines de navires étaient idéologiquement opposés à la moindre contestation de leur autorité prétendument militaire. En 1894, la fédération brisa la grève du syndicat national unifié des marins et des pompiers (*National Amalgamated Sailors' and Firemen's Union*) (POWELL, 1950). Dans l'industrie ferroviaire, à l'époque en plein essor, l'anti-syndicalisme était très répandu parmi les centaines de compagnies de chemins de fer, dont les travailleurs étaient également considérés comme des domestiques soumis à une discipline militaire. C'est d'ailleurs le licenciement par une compagnie de chemins de fer galloise, la *Taff Vale Railway Company*, d'un aiguilleur syndiqué et la grève de solidarité de deux semaines qui s'ensuivit, décrétée par l'association unifiée des cheminots (*Amalgamated Society of Railway Servants*), qui conduisirent le gouvernement libéral à faire adopter, en 1906, la première législation sur les conflits syndicaux (*Trade Disputes Act*), qui protégeait les syndicats des actions judiciaires (EWING, 2006)¹¹.

10. Organisation patronale regroupant des armateurs, la *Shipping Federation* a été fondée en réaction à la grève des dockers londoniens de 1889 et à la montée en puissance du syndicat national des marins (*National Union of Seamen*).

11. En appel, la Chambre des lords jugea le syndicat responsable des pertes subies par la compagnie à cause de la grève de solidarité. De nombreux syndicats réagirent en se mobilisant derrière le Comité de représentation des travailleurs (*Labour Representation Committee*), qui devint le *Labour Party*, ou parti travailliste, en 1906. Le gouvernement libéral fit adopter la loi dans l'espoir d'affaiblir le soutien en faveur des 29 députés travaillistes qui venaient d'être élus, et parce que lui-même était soutenu par des employeurs qui préféraient négocier plutôt que sanctionner les organisations syndicales et les inciter ainsi à agir dans la clandestinité. La loi de 1906 protégeait les ressources financières et les biens des syndicats du risque d'action en dommages et intérêts engagée par l'employeur. Elle ne protégeait en revanche pas les membres de syndicats s'ils participaient à une grève (MILIBAND, 1961).

L'anti-syndicalisme patronal demeurait également prégnant dans les mines de charbon et les brasseries industrielles, qui étaient caractérisées par une domination de l'entrepreneuriat familial et par une grande dispersion géographique, étaient soumises à une concurrence intense et employaient une faible proportion de travailleurs qualifiés comparativement à d'autres secteurs. L'adoption de mesures visant à pénaliser les travailleurs syndiqués était une tactique que les propriétaires des mines de charbon employaient souvent après avoir réussi un *lock-out* ou brisé une grève. Ainsi, selon les estimations, entre 60 000 et 70 000 mineurs auraient perdu leur emploi à la suite de l'échec de la grève générale de 1926 et de la grève des mineurs de 1926-1927.

L'organisation patronale, initialement et fort justement nommée *National Propaganda*, joua un rôle déterminant dans l'anti-syndicalisme au xx^e siècle. Fondée en 1919 par l'Amiral William Hall avec le soutien financier des associations patronales de la métallurgie, du transport maritime et du secteur des mines, elle prit le nom d'*Economic League* (EL) en 1926, année de la grève générale. William Hall avait dirigé les services du renseignement naval de 1914 à 1919, date à laquelle il entra au Parlement sous l'étiquette du parti conservateur. Il était convaincu qu'il fallait mener une « croisade pour le capitalisme » afin de contrer la popularité selon lui grandissante des idées socialistes dans le sillage de la Révolution russe et dans le contexte d'agitation générale qui suivit la Première Guerre mondiale. En 1925, il fut remplacé à la tête de l'EL par le président de Rio Tinto, la multinationale anglo-australienne des mines et de la métallurgie. Cette année-là, le conseil d'administration de l'EL était composé de deux lords, de quinze chevaliers (*knights*¹²), de plusieurs officiers militaires de haut rang, de certains propriétaires de presse et du président de la *British Broadcasting Corporation* (BBC). Il associa ce qu'il appelait une « propagande éducative » à une stratégie clandestine afin d'empêcher les militants socialistes, les communistes et autres personnages « subversifs » de trouver un emploi dans l'industrie britannique. L'organisation envoyait ses porte-parole à la porte des usines pour qu'ils vantent les bienfaits du capitalisme, tandis que des tracts sur les dangers du socialisme sortaient de ses rotatives.

Jusqu'à la fin des années 1970, une acceptation pragmatique du syndicalisme...

Alors que l'anti-syndicalisme idéologique demeurait, durant la majeure partie du xx^e siècle, la plupart des grands employeurs adoptèrent une attitude plus pragmatique à l'égard des syndicats. Cette acceptation « intelligente » (HOBBSAWM, 1964), reposant sur une conception pluraliste des rapports de travail, fut entre autres motivée par le poids politique croissant des syndicats et du parti travailliste. Comme le montre le graphique ci-après, alors que les syndicats comptaient 1,5 million de membres en 1895, ce chiffre était légèrement supérieur à 8 millions après la Première Guerre mondiale.

12. Le titre de chevalier était exclusivement honorifique : il était décerné par le roi ou la reine sur recommandation du Premier ministre, à ceux qui avaient rendu de bons et loyaux services au pouvoir. Il s'agissait souvent d'anciens militaires ou de membres en vue de la classe politique.

GRAPHIQUE – Évolution des effectifs syndicaux au Royaume-Uni (en millions) au regard des quatre principales périodes de gouvernement travailliste, 1892-2013

Note : depuis 1974, les effectifs syndicaux britanniques correspondent à la somme du nombre d'adhérents transmis par chaque syndicat au Certification Officer (Autorité de contrôle des syndicats).

Source : National Statistics (2015), *Trade Union Membership Statistics 2015*, disponible en ligne : <https://www.gov.uk/government/statistics/trade-union-statistics-2015>, consulté le 19 décembre 2016.

Le parti travailliste accéda pour la première fois au pouvoir en 1924, prenant brièvement la tête d'un gouvernement de minorité, puis dirigea ensuite de nouveau le pays de 1929 à 1931. En 1935, les effectifs syndicaux avaient diminué pour s'établir à 4,5 millions, mais en 1950, le redressement économique porté par l'industrie de l'armement les fit remonter à 9,5 millions. Porté au pouvoir avec une écrasante majorité en 1945, le parti travailliste y resta jusqu'en 1951. Le nombre de syndiqués progressa ensuite plus lentement, jusqu'à atteindre 11 millions en 1974, avant d'augmenter de manière spectaculaire pour s'établir à 13 millions en 1979. Après ce sommet, un recul net et continu, qui ralentit sans pour autant s'interrompre lorsque les gouvernements travaillistes occupèrent le pouvoir de 1997 à 2010, ramena les effectifs syndicaux à 7 millions d'adhérents en 2013.

Les interventions de l'État en période de guerre contribuèrent fortement à une plus grande reconnaissance des syndicats par le patronat britannique et à la diffusion de la conception pluraliste des relations sociales. Pendant les deux guerres mondiales, des dirigeants syndicaux occupèrent, dans une plus ou moins large mesure, des postes importants au sein de gouvernements, et l'État contraignit de nombreuses organisations patronales à conclure des accords salariaux sectoriels, y compris dans le secteur public. Nombre de syndicats acquirent alors une dimension nationale plus forte, si

bien que beaucoup d'organisations patronales sectorielles rejoignirent les associations professionnelles ayant engagé des négociations collectives au niveau national avec les syndicats. En 1934, à la suite d'un mouvement mené conjointement par les organisations syndicales et patronales pour protester contre les méfaits de la surproduction industrielle et contre le nouveau danger que représentaient les employeurs « véreux », le gouvernement dut intervenir. La loi relative à l'industrie cotonnière (*Cotton Manufacturing Industry Act*) autorisa l'extension légale des conventions collectives adoptées au niveau d'un comté à toutes les entreprises de la région, y compris à celles qui n'étaient pas membres de l'organisation patronale de l'industrie cotonnière. Le gouvernement de coalition au pouvoir pendant la Seconde Guerre mondiale fit pression sur les constructeurs automobiles pour qu'ils reconnaissent les syndicats, menaçant de les priver de marchés publics s'ils refusaient de s'exécuter. En outre, la nationalisation des chemins de fer, des mines de charbon et des services de santé qui intervint entre 1945 et 1947 entraîna une forte hausse du nombre de travailleurs et des lieux de travail couverts par une négociation collective nationale. Les procédures liées à cette négociation permirent à beaucoup de délégués syndicaux élus d'utiliser leur temps de délégation pour améliorer et développer les organisations syndicales (BATSTONE *et al.*, 1977).

Durant la période de forte croissance qui suivit la guerre, les syndicats parvinrent à s'implanter fortement dans de nombreuses grandes entreprises, et dans certaines de taille moyenne. Dans les années 1960, sur fond de hausse de l'inflation, beaucoup d'employés administratifs et de membres de professions intellectuelles emboîtèrent le pas aux travailleurs manuels et se syndiquèrent. La plupart des employeurs pragmatiques tolérèrent cette évolution. Entre 1951 et 1973, époque à laquelle le chômage ne dépassait pas 1,6 % au Royaume-Uni, la plupart des employeurs s'efforçaient de fidéliser leur main-d'œuvre (SKIDELSKY, 2009). Les entreprises qui se livraient à une discrimination directe trop forte à l'égard des syndicats risquaient de subir une forte rotation du personnel, à moins d'offrir les mêmes conditions de travail et les mêmes salaires que ceux qui avaient cours dans les entreprises où une représentation syndicale était présente. En cette période de croissance économique, les employeurs avaient matériellement davantage intérêt à conserver leurs travailleurs, dussent-ils en contrepartie négocier avec les syndicats au niveau local et sectoriel, et à adhérer à une conception pluraliste des rapports de travail.

... avec un anti-syndicalisme idéologique persistant

La discrimination syndicale ne disparut cependant pas avec la fin de la Seconde Guerre mondiale. Dans le contexte de la Guerre froide, l'anticommunisme virulent dont fit preuve le *Trades Union Congress* (TUC), la confédération syndicale britannique, à partir de 1948, était partagé par le patronat dans les secteurs où les membres du parti communiste étaient particulièrement actifs, comme celui de la métallurgie.

De surcroît, de nombreuses entreprises américaines qui investissaient au Royaume-Uni importèrent des États-Unis une mentalité anti-syndicale. À titre d'exemple, IBM, qui implanta une usine à Greenock en 1953, commença par employer des travailleurs syndiqués du secteur de la métallurgie. Mais elle lança dans le même temps une campagne de propagande et se livra à des pratiques de discrimination directe, si bien que six ans plus tard, il ne restait plus aucun délégué syndical. En 1977, 90 % des salariés de l'usine de Greenock consultés dans le cadre d'un vote organisé par l'*Advisory, Conciliation and Arbitration Service* (ACAS) – l'instance publique de médiation et d'arbitrage en matière de relations de travail –, se prononcèrent contre la possibilité d'une négociation collective dans l'établissement (KNOW, MCKINLAY, 2002). En 1965, l'entreprise Roberts-Arundel, décrite par l'*American Federation of Labour-Congress of Industrial Organisations* (AFL-CIO, la principale confédération syndicale des États-Unis) comme l'« entreprise la plus anti-syndicale de Caroline du Nord », racheta une usine de Stockport qui fabriquait des machines pour l'industrie textile et où la syndicalisation était forte. Cinq ans plus tard, alors que les travailleurs refusaient toujours de renoncer à leurs droits de négociation et à leurs acquis, l'entreprise fut fermée par ses propriétaires américains (ARNISON, 1970).

Un petit nombre de grandes entreprises qui avaient leur siège au Royaume-Uni défendaient, elles aussi, l'argument idéologique selon lequel le choix de ne pas employer de syndicalistes faisait partie des prérogatives patronales. Ainsi, en 1934, Marks & Spencer créa un « département des œuvres sociales » qui offrait aux salariés un accès à des cantines, à des salles de repos et à des soins médicaux et dentaires, par exemple, ce qui lui permettait de mettre en pratique une stratégie fondée sur une vision paternaliste et unitariste des rapports de travail (FAIRBROTHER, STEWART, 2003) au lieu d'avoir à négocier avec les syndicats (CHAPMAN, 2004). En 2005, l'entreprise n'avait toujours pas reconnu l'*Union of Shop Distributive and Allied Workers* (USDAW), principal syndicat du secteur de la distribution, comme interlocuteur légitime pour engager des négociations collectives à l'échelle de l'entreprise¹³. Une autre entreprise familiale, DC Thomson, un grand nom du secteur de l'imprimerie dont le siège se trouve à Dundee, en Écosse, licenciait ses salariés dès qu'elle découvrait qu'ils étaient syndiqués. Son fondateur avait également refusé de recruter des catholiques. En 1986, Charles Forte, de la chaîne hôtelière Trust House Forte, résumait cette position en ces termes :

« Je ne permettrai pas que les syndicats fassent pression sur notre personnel et sur nos cadres ou nous expliquent comment traiter nos salariés. J'ajoute que je ne reconnais pas ou n'approuve pas la thèse selon laquelle l'industrie est composée de deux côtés. Il appartient aux dirigeants et à eux seuls de veiller à ce que leur personnel soit bien traité et s'épanouisse dans son travail. »

(Cité par GALL, 2002, p. 83)

13. Ryle S., "Usdaw Shops for New Recruits at M&S", *The Observer*, 27 février 2005, <http://www.theguardian.com/business/2005/feb/27/marksspencer.theobserver>, consulté le 20 février 2016.

Même durant l'« âge d'or » de la tolérance à l'égard des syndicats, les entreprises opportunistes saisissaient la première occasion venue pour se séparer de militants syndicaux actifs. Ainsi, des milliers d'entreprises étaient abonnées à la liste noire tenue à jour par l'*Economic League* (LRD, 1969). Des délégués syndicaux communistes furent licenciés après des conflits sociaux fortement médiatisés chez British Light Steel Pressings en 1961 et chez Ford en 1962, puis, en 1979, chez British Leyland, qui était à l'époque une entreprise publique. Cette discrimination directe pouvait procéder d'une provocation délibérée – l'entreprise cherchant à déclencher ou à prolonger une grève lorsque les carnets de commandes étaient vides (TURNER *et al.*, 1967) – ou faire suite à une action syndicale réussie, et avoir alors valeur de vengeance ou encore d'avertissement lancé à d'autres militants. Toutefois, en pareil cas, la « reconnaissance » officielle pragmatique des syndicats survivait à ces pratiques. La discrimination directe était coûteuse pour le salarié concerné (qui risquait de se retrouver sur une liste noire lui interdisant l'accès à d'autres entreprises), mais n'empêchait en général pas l'employeur de continuer de négocier avec d'autres syndicats au sein de l'entreprise, ou au niveau régional ou national (JEFFERYS, 1988).

Certaines entreprises tenaient leur propre liste noire de militants syndicaux. Ainsi, en 1978, alors qu'ils travaillaient pour le deuxième jour chez Lafferty Construction, deux menuisiers furent licenciés 20 minutes après avoir communiqué des renseignements sur leur identité. Quatre jours plus tard, un cadre leur remit la liste noire sur laquelle figurait leur nom, aux côtés de 13 autres. Ils retrouvèrent ensuite un emploi chez Whatlings, et furent de nouveau licenciés après avoir donné les renseignements concernant leur identité. Cette fois, un cadre compatissant leur donna la liste noire de Whatlings, qui contenait 53 noms. Les deux listes contenaient donc au total 72 noms, dont celui de 67 syndicalistes (SMITH, CHAMBERLAIN, 2015).

La majeure partie de la discrimination reposant sur l'utilisation de listes noires était organisée de manière centralisée par l'*Economic League*. Selon une analyse portant sur 164 entreprises qui, d'après leur état financier public, finançaient l'EL en 1968-1969, le secteur de la métallurgie était celui qui comptait le plus grand nombre de donateurs (47), suivi du secteur de la construction (13), de ceux des brasseries industrielles et des banques (11 dans chaque secteur) et de l'assurance (10) (LRD, 1969). Les procès-verbaux de certaines des réunions tenues par l'EL dans les années 1970, publiés par des journalistes, montrent que l'organisation recevait chaque mois 17 000 appels téléphoniques d'interlocuteurs voulant vérifier que les candidats à l'un de leurs postes ne se trouvaient pas sur la liste noire, qui regroupait plus de 200 000 noms. La plupart de ces appels provenaient d'entreprises du secteur de la construction qui, du fait de la mobilité géographique de leurs activités, affichait une rotation du personnel nettement plus importante que les autres secteurs. Les entreprises téléphonaient, donnaient un mot de passe pour s'identifier, puis le nom, la date de naissance et le numéro de sécurité sociale du candidat (HUGHES, 1995). Une secrétaire allait ensuite vérifier dans un dossier pour voir s'il contenait une fiche au sujet de la personne en question. Dans l'affirmative, comme l'apprirent par la suite Dave SMITH et Phil CHAMBERLAIN (2015),

elle transmettait l'information. Ainsi, en 1975, l'EL créa une fiche sur John Winstanley, membre de l'UCATT, le syndicat du secteur de la construction, à Liverpool. Cette fiche contenait des informations sur le pontage cardiaque qu'il avait subi et le décrivait comme un « communiste à l'ancienne ».

À partir des années 1970, l'intensification de la concurrence mondiale commença à modifier l'équilibre des rapports de force au sein de l'entreprise. Alors que la plupart des petites entreprises ne s'étaient jamais départies de leur hostilité à l'égard du syndicalisme – même si elles toléraient parfois la syndicalisation, le scepticisme gagna rapidement les grandes entreprises britanniques qui, dans leur majorité, avaient adopté une conception pluraliste et avaient su tirer parti des négociations collectives sectorielles pour éviter que des employeurs peu scrupuleux ne les menacent. La volonté des travaillistes de promouvoir la conclusion d'accords de productivité au niveau de l'entreprise à partir du milieu des années 1960 avait ouvert la voie à une multiplication des accords formels négociés au niveau du lieu de travail. Entre 1980 et 1990, la négociation sectorielle disparut donc quasiment du paysage au Royaume-Uni. Dans le même temps, le chômage s'envola pour atteindre 7,4 % en moyenne entre 1980 et 2009 (SKIDELSKY, 2009). La nouvelle conjoncture économique renforça le pouvoir des employeurs, favorisant un recul inégal mais généralisé de la conception pluraliste qui jusqu'alors se traduisait par une tolérance du patronat britannique à l'égard des syndicats, voire par un partenariat avec eux.

La discrimination patronale à l'encontre des syndicats aujourd'hui

L'hégémonie économique et politique de la doctrine néolibérale dans le Royaume-Uni des années 1980 s'accompagna d'une progression de la part du produit intérieur brut (PIB) due au secteur des services, en particulier aux services financiers internationaux. Parallèlement, dans les secteurs en déclin qu'étaient l'industrie manufacturière et l'industrie lourde, beaucoup d'entreprises britanniques furent rachetées par des intérêts étrangers. De grandes entreprises commencèrent à quitter les associations patronales ou à s'en désengager. Ces associations cessant de mener des négociations collectives sectorielles, la prise en charge de la gestion des ressources humaines par l'entreprise elle-même connut un véritable essor. Ainsi, William BROWN et ses coauteurs (2009, p. 22) dressent un bilan sans appel : « Sans doute l'évolution la plus remarquable observée en Grande-Bretagne après 1980 réside-t-elle dans l'abandon du collectivisme comme principal moyen de régulation des rapports de travail. » La reconnaissance mutuelle et le « volontarisme » consenti, qui dominaient la régulation des rapports de travail et la négociation collective en Grande-Bretagne depuis le début du siècle et donnaient un certain poids aux syndicats, cédèrent la place à une vision unitariste débridée et à ce qui fut nommé un « volontarisme asymétrique » (MARGINSON, 2014). Comme il n'existait pas de cadre juridique contraignant, nombre

de grandes entreprises purent décider et, de fait, décidèrent de renoncer aux négociations collectives multi-employeurs pour les remplacer – et encore, dans les seuls cas où des syndicats étaient encore présents – par des négociations collectives menées au niveau de l'entreprise, portant désormais sur un éventail de sujets beaucoup plus restreint (WANROOY *et al.*, 2014).

Alors que le taux de syndicalisation avait atteint 50 % de l'ensemble des salariés en 1979, il avait diminué de moitié en 2013 pour s'établir à 25 %, soit 7 millions d'adhérents au lieu de 13 millions (BIS, 2014). En 2011, tandis que le secteur manufacturier s'enfonçait un peu plus dans la récession, les représentants de la direction signalèrent la présence de travailleurs syndiqués dans seulement 12 % des établissements privés de ce secteur (contre 22 % en 2004) et dans 14 % des établissements du secteur privé des services (contre 19 % sept années auparavant)¹⁴. En 2011, seuls 9 % de ces employeurs du secteur manufacturier avaient reconnu un syndicat comme leur interlocuteur en matière de négociation collective (contre 13 % en 2004), tandis que ce pourcentage était de 12 % (contre 13 % auparavant) dans le secteur privé des services, qui compte de nombreuses entreprises publiques privatisées, comme British Telecom. Dans le secteur privé dans son ensemble, les travailleurs syndiqués ne sont majoritaires parmi les effectifs que dans 3 % des établissements comptant plus de 25 travailleurs. Alors que les conventions collectives relatives aux salaires, au temps de travail et aux congés couvraient environ 70 % des établissements en 1980, en 2011 cette proportion n'était plus que de 30 %.

Dans ce contexte, de nombreux employeurs cherchèrent à réduire un peu plus la présence syndicale en adoptant au moins l'une des deux stratégies anti-syndicales suivantes, que certains auteurs ont qualifiées de « sales méthodes » (GUEST, HOQUE, 1994) : la première consiste à faire en sorte que le prix à payer par les travailleurs adhérents ou militants d'un syndicat soit de plus en plus élevé ; la seconde à développer au contraire des pratiques de gestion des ressources humaines qui récompensent les travailleurs non syndiqués (GALL, 2002).

La persistance de l'utilisation de « listes noires »

La discrimination directe peut viser personnellement des militants syndicaux ou présumés tels. Elle a pour but d'accroître les coûts qu'ils doivent supporter individuellement et ainsi fragiliser la position des représentants du personnel et dissuader les autres salariés de s'engager. L'un de ces coûts est le risque d'être fiché sur une liste noire de militants qu'aucune entreprise du secteur ne sera prête à recruter. La preuve la plus évidente des actes de discrimination directe actuellement commis au Royaume-Uni a été découverte en février 2009, lorsque des enquêteurs de l'*Information*

14. Le secteur public est le seul secteur dans lequel il n'y ait pas de changement par rapport à 2004. Selon les représentants de la direction, 89 % des établissements employant cinq salariés au moins y comptaient au minimum un travailleur syndiqué en 2011, contre 90 % en 2004 (WANROOY *et al.*, 2014, p. 14).

*Commissioner's Office (ICO)*¹⁵ s'aperçurent qu'un ancien employé de l'*Economic League (EL)* continuait de gérer une liste noire.

L'EL avait continué de bénéficier d'un soutien patronal généreux pendant une partie des années 1980. Ainsi, en 1986, 37 des entreprises figurant dans le classement des 100 premières entreprises établi par le *Financial Times* adhéraient encore à l'EL, dont six des dix premières entreprises et vingt des cinquante premières. Lors de la construction du tunnel sous la Manche, entre 1988 et 1994, Eurotunnel a utilisé les services de l'EL pour obtenir des renseignements sur les candidats à un emploi sur le chantier et empêcher que des mineurs licenciés après la grève de 1984-1985 ne soient convoqués à un entretien d'embauche¹⁶. Selon un recensement de Mike HUGHES (1995), entre 1975 et 1989, 600 entreprises employant au total plus de deux millions de salariés ont fait un don à l'EL ou avaient un représentant au sein de son conseil d'administration. Parmi ces membres du conseil d'administration figuraient des représentants de la *Confederation of British Industries*, principale confédération patronale britannique, et de l'*Engineering Employers' Federation*, fédération patronale du secteur de la métallurgie.

De 1988 à 1993, les pratiques de l'EL en matière d'établissement de listes noires furent révélées dans la presse et à la télévision et portées à la connaissance du Parlement. En 1990, même le constructeur automobile Ford, pourtant farouchement anticomuniste, cessa-t-il son adhésion à l'EL car elle lui faisait de la publicité négative. La plupart des entreprises de premier plan qui étaient favorables à l'idéologie libérale et anti-syndicale de l'organisation – et en particulier à ses pratiques de discrimination directe datant de l'époque où les syndicats étaient plus puissants –, considérèrent désormais que l'EL n'était plus nécessaire et qu'être associées à des pratiques de fichage sur une liste noire ternissait inutilement leur image. L'EL annonça donc sa dissolution et ferma le service lié à la liste noire, qui gérait encore quelque 22 000 fiches.

Les plus grandes entreprises britanniques du secteur de la construction ne partageaient cependant pas ce point de vue, estimant qu'une telle liste continuait de présenter un réel intérêt. En 1993, l'un des plus grands conglomerats familiaux du secteur, Sir Robert McAlpine Limited¹⁷, décida donc d'investir dans la création d'une nouvelle organisation, *The Consulting Association (TCA)*, et racheta à l'EL son ancienne liste. Plus d'une quarantaine d'autres entreprises du secteur – dont Carillion, Balfour Beatty,

15. La directive européenne de 1995 sur la protection des données adoptée, les lois de 1998 sur la protection des données (*Data Protection Act*) et de 2000 sur la liberté de l'information (*Freedom of Information*), adoptées par la suite au Royaume-Uni, ont notamment eu pour conséquence la création de l'*Information Commissioner's Office*, instance chargée de tenir un registre des personnes qui traitent des données à caractère personnel.

16. *Revue de l'Association of Cinematograph Television and Allied Technicians (ACTT* ; ancien syndicat des techniciens de l'audiovisuel), "Ex-Miner Paul Verrill Elected Vice-Chair of Campaign against Blacklists", janvier 1989.

17. McAlpine fut la principale entreprise retenue pour le chantier de l'Emirates Stadium, puis pour celui de l'Olympic Stadium construit pour les jeux Olympiques d'été organisés à Londres en 2012. Ce dernier chantier a démarré en 2006, et quasiment toutes les entreprises adhérentes de la TCA (cf. *infra*) y ont participé (Labour Research Department, "Blacklisting hit Olympics", *Workplace Report*, décembre 2012).

Skanska, Keir et Costain – désignèrent au sein de leur service des ressources humaines des cadres chargés d'être les interlocuteurs de TCA (EWING, 2009).

Cullum McAlpine, membre de la famille McAlpine et administrateur au sein de l'entreprise, fut le président fondateur de la TCA de 1993 à 1996. Plus récemment, David Cochrane, responsable des ressources humaines au sein de Sir Robert McAlpine Limited, fut président de 2006 à 2009. C'est au cours de cette période qu'une juridiction pénale, la *Crown Court* de Knutsford, reconnut la TCA coupable de « traitement illégal de données à caractère personnel par une organisation non enregistrée » à la suite d'une action engagée par l'ICO, l'instance chargée de la protection des données au Royaume-Uni (cf. *supra*), après une première perquisition. Les initiales de Cochrane furent retrouvées sur 90 des fiches de la TCA qui furent saisies. Et ce fut l'entreprise Sir Robert McAlpine qui paya l'amende de 5 000 GBP, que l'organisation a été condamnée à verser. L'extraction de la base de données clandestine saisie par l'ICO contenait des fiches correspondant à 3 213 noms, adresses et numéros de sécurité sociale. Nombre de ces fiches comprenaient également des commentaires de responsables hiérarchiques, des coupures de presse et des numéros d'immatriculation de véhicules. L'organisation agissait comme un service de renseignement clandestin financé par le secteur de la construction pour surveiller les personnes qui postulaient pour travailler sur les chantiers. Certaines fiches comportaient des commentaires tels que « posera problème, très engagé syndicalement » ; « UCATT... ne présage rien de bon » ; « cache son jeu, à garder à l'œil » ; « ancien délégué syndical, problèmes garantis » ou encore « ancien membre de l'armée irlandaise, sale type ». Au cours de la seule année 2008-2009, McAlpine dépensa environ 28 000 GBP pour obtenir des renseignements sur plus de 10 000 noms. Les entreprises abonnées au service versaient à la TCA 3 000 GBP par an, plus 2,20 GBP à chaque fois qu'elles demandaient des renseignements sur un nom. Entre 1999 et 2004, Carillion, par exemple, déboursa 32 393 GBP, majorées de la TVA, (SMITH, CHAMBERLAIN, 2015).

Une telle liste noire visait à pénaliser les militants syndicaux et à bannir les syndicats des chantiers. Un militant syndical fut placé sur cette liste après avoir traduit l'entreprise Logic Control devant un tribunal du travail pour licenciement abusif et avoir obtenu gain de cause. Il décrit ce qu'a signifié pour lui le fait de se voir systématiquement refuser un poste :

« J'avais des acouphènes, je perdais mes cheveux et je souffrais d'arthrite rhumatoïde. Il paraît que beaucoup de ces symptômes pourraient être liés au stress. C'est ce qu'ont dit les médecins. Tout cela a eu des conséquences sur ma famille parce que j'ai complètement changé de caractère : moi qui étais insouciant, je suis devenu totalement irritable. »

(Cité par SMITH et CHAMBERLAIN, 2015, p. 26)

Un autre travailleur explique avoir vu son salaire diminuer après avoir été mis sur une liste noire parce qu'il était devenu délégué syndical spécialisé en santé et en sécurité sur un chantier de travaux publics de l'entreprise Edmund Nuttall Ltd. :

« Nous nous sommes organisés et j'ai été élu délégué à la sécurité. Après mon élection, nous n'avons plus eu à déplorer d'accidents graves ou mortels sur le chantier. Pour tout remerciement, j'ai été inscrit sur une liste noire par Edmund Nuttall alors que j'avais 24 ans. Je n'ai plus jamais pu conduire une grue, alors que j'aurais adoré le faire. La vie est devenue très dure. Alors que j'étais conducteur de grue, j'ai été affecté à la fabrication de poteaux en béton pour un salaire égal à environ 20 % de celui que j'aurais pu toucher. »

(Cité par SMITH et CHAMBERLAIN, 2015, p. 78)

Comme le montre l'affaire IKEA récemment survenue en France¹⁸, la surveillance de militants syndicaux est souvent vue comme une activité légitime des services de police et de sécurité. De fait, en 2012, l'ICO révéla que l'*Economic League* et la TCA avaient constitué leurs fiches sur les militants syndicaux et politiques à partir d'informations communiquées par la police et par les services secrets britanniques¹⁹. Un salarié de l'EL se serait même infiltré clandestinement dans un grand syndicat de cadres (l'*Association of Scientific, Technical and Managerial Staff* ou ASTMS) pendant vingt ans (HUGHES, 1995). En 2015, on découvrit que des policiers avaient infiltré l'UCATT, le syndicat du secteur de la construction²⁰. La police recueille toujours des informations sur le *Blacklist Support Group*²¹, un groupe de défense des travailleurs inscrits sur liste noire, qui milite pour l'ouverture d'une enquête publique sur cette pratique²².

Nombre des entreprises impliquées dans la pratique des listes noires au Royaume-Uni avaient une société mère dans un autre pays européen ou exerçaient leur activité sur l'ensemble du continent. C'est par exemple le cas de l'entreprise suédoise Skanska (dont le directeur des ressources humaines pour le Royaume-Uni a été président de la TCA en 2002-2003), de l'entreprise néerlandaise Bam, du groupe français Vinci ou encore de l'entreprise irlandaise Laing O'Rourke (dont le directeur des relations du travail pour le Royaume-Uni a présidé la TCA de 1997 à 1999).

En 2011, le *Blacklist Support Group* présenta des preuves de l'existence de cette liste noire à l'Union européenne (SMITH, CHAMBERLAIN, 2015, p. 177). Aussi, après une

18. Des membres de l'équipe dirigeante d'IKEA France ont reconnu avoir payé la police en échange d'informations issues de ses fichiers (AFP [2014], « Espionnage chez IKEA : un nouveau magasin perquisitionné », *Le Point*, 15 décembre 2014, http://www.lepoint.fr/justice/espionnage-chez-ikea-un-nouveau-magasin-perquisitionne-15-12-2014-1889989_2386.php, consulté le 21 février 2016).

19. Boffey D., "Police Are Linked to Blacklist of Construction Workers", *The Observer*, 3 mars 2012, <http://www.theguardian.com/technology/2012/mar/03/police-blacklist-link-construction-workers>, consulté le 21 février 2016.

20. Sommerlad N., "Undercover Cop Joined Construction Union UCATT to Spy on Workers", *Daily Mirror*, 2 mars 2015, <http://www.mirror.co.uk/news/uk-news/undercover-cop-joined-construction-union-5261174>, consulté le 21 février 2016.

21. Le *Blacklist Support Group* a été créé en 2009 par des travailleurs du secteur de la construction dont le nom figurait sur la liste de la TCA. Il représente désormais les centaines de personnes et les nombreux syndicats qui ont été victimes de discrimination syndicale. Il a contesté la poursuite de l'utilisation de la liste noire dans le cadre de divers grands chantiers de construction, comme celui de Crossrail, en 2012-2013, qui constitue le plus grand projet financé sur fonds publics d'Europe occidentale.

22. Rogers D., "UK Police Refuse to Confirm or Deny Infiltration of Blacklist Support Group", *Global Construction Review*, 10 octobre 2014, <http://www.globalconstructionreview.com/news/uk-p180olice-re2fuse-conf38irm-deny-infiltra28tion/>, consulté le 21 février 2016.

longue campagne de sensibilisation menée par les syndicats, le Parlement européen adopta-t-il en mars 2014 un amendement (n° 192, article 82) au règlement général sur la protection des données²³. Cet amendement stipule que les données à caractère personnel concernant des travailleurs, en particulier les données sensibles comme celles relatives à l'orientation politique et aux activités syndicales, ne peuvent en aucun cas être utilisées pour établir des listes, et que « [l]e traitement, l'utilisation dans le contexte de l'emploi, ainsi que l'établissement et la transmission de "listes noires" de travailleurs sont interdits ». Il fait obligation aux États membres de procéder « à des contrôles et [d'adopter] les sanctions adéquates » à l'encontre des entreprises qui établissent ou utilisent de telles listes. Si ces dispositions étaient intégralement transposées dans le droit du Royaume-Uni, elles renforceraient le règlement sur les listes noires adopté en 2010 dans le sillage de la perquisition menée en 2009 dans les locaux de la TCA. Elles pourraient faire de l'établissement et de la gestion d'une liste noire un délit pénal, élargir les motifs au-delà des « activités syndicales » étroitement définies, prévoir un système d'indemnisation automatique de tout travailleur figurant sur une liste noire et une obligation d'information automatique de ces travailleurs. Le gouvernement conservateur qui a accédé au pouvoir en 2015 (avec une majorité étroite) a cependant rejeté l'idée de faire adopter de nouvelles dispositions contre le fichage sur les listes noires. Et aucune action pour manquement au règlement de 2010 n'a été engagée lorsque le gouvernement de coalition conservateurs/libéraux-démocrates dirigeait le pays, entre 2010 et 2015.

Les licenciements ou mises à pied de syndicalistes

Si l'utilisation de listes noires est l'arme secrète des employeurs anti-syndicaux, les sanctions à l'encontre des militants constitue la face la plus visible de la discrimination directe. Il n'y a malheureusement pas de statistiques fiables sur cette question au Royaume-Uni. Toutefois, selon G. GALL (2010), et bien que le nombre de licenciements varie d'une année sur l'autre, 56 ont été signalés dans les médias en 2008, contre 11 en 1998. Il n'existe par ailleurs pas d'inspection du travail à laquelle ces affaires peuvent être signalées. La protection juridique est très limitée et ne s'applique qu'aux délégués élus, auxquels il incombe de prouver que leurs activités syndicales sont la cause de leur licenciement. Les chances d'obtenir gain de cause devant un tribunal du travail sont minces (les tribunaux retiennent le licenciement abusif dans seulement 8 % des actions engagées ; MINISTRY OF JUSTICE, 2012), et l'indemnité financière accordée si la discrimination syndicale est démontrée reste modeste ; de plus, il n'est pas possible d'exiger la réintégration du salarié licencié. En 2014, par exemple, un membre du syndicat du transport ferroviaire et maritime (*Rail, Marine and Transport*, RMT), qui avait facilité la syndicalisation de salariés de la restauration employés par le groupe Sodexo dans le cadre d'un contrat avec le métro de Londres, parvint à faire

23. GMB, "EU Parliament Vote on Blacklisting", 12 mars 2014, site internet de GMB, <http://www.gmb.org.uk/newsroom/eu-parliament-vote-on-blacklisting>, consulté le 21 février 2016.

reconnaître par le tribunal un licenciement abusif lié à ses activités syndicales mais Sodexo refusa de le réintégrer²⁴. Il est extrêmement rare qu'une entreprise réintègre un militant syndical licencié qui l'a traduite en justice.

Les employeurs préfèrent souvent opter pour une transaction financière dans un cadre privé plutôt que de risquer de perdre un procès devant un tribunal du travail. Par exemple, en 2009, près de 18 mois après avoir été mise à pied, puis licenciée pour « faute lourde » suite à la dénonciation du transfert des services de santé mentale du Système national de santé (NHS) au secteur associatif, une infirmière représentante syndicale sous l'étiquette de l'UNISON, le syndicat de la fonction publique, accepta un règlement amiable²⁵. En d'autres termes, très peu de délégués élus saisissent la justice, et les militants syndicaux non élus ne peuvent pas le faire à moins d'invoquer une discrimination sur la base du sexe, de l'origine raciale ou d'un autre motif donnant lieu à une protection juridique.

Entre 2010 et 2015, pendant le mandat du gouvernement de coalition constitué entre conservateurs et libéraux-démocrates, les protections juridiques accordées aux travailleurs ont été affaiblies (HEPPLE, 2013). Il est notamment devenu plus difficile et beaucoup plus coûteux de saisir les tribunaux du travail. Depuis 2013, un travailleur doit justifier d'une ancienneté de deux ans au lieu d'un seul pour pouvoir porter plainte pour licenciement abusif et doit acquitter des frais de justice qui peuvent atteindre 1 200 GBP pour que son affaire soit entendue²⁶. De plus, en cas de décision défavorable du tribunal, le montant des frais susceptibles d'incomber au militant licencié ou à son syndicat, s'il les prend en charge, a doublé, passant de 10 000 GBP à 20 000 GBP. En conséquence, la peur de perdre des sommes importantes rend les syndicats de plus en plus frileux face à l'action en justice, et au deuxième trimestre 2015, le nombre d'actions engagées devant les tribunaux du travail était en baisse de 67 % par rapport à 2013²⁷.

Le fait que la loi fasse pencher la balance de la justice en faveur des employeurs a certainement encouragé certains d'entre eux à exercer une discrimination directe. Par ailleurs, un pourcentage croissant de licenciements et de mises à pied concerne désormais le secteur public. G. GALL (2010) constate ainsi que près de 60 % des actes visant à pénaliser des travailleurs syndiqués qu'il a recensés entre 1998 et 2009 ont été perpétrés dans le secteur public, notamment dans les services postaux et dans le métro

24. RMT (2015), "Support Petrit Mihaj", site internet de RMT Londoncalling, <http://www.rmtlondoncalling.org.uk/content/support-petrit-mihaj>, consulté le 21 février 2016.

25. Crook A., "Nurses Union Leader Sacked", *Manchester Evening News*, 6 novembre 2007, <http://www.manchestereveningnews.co.uk/news/greater-manchester-news/nurses-union-leader-sacked-1009843> ; Williams C., "Karen Reissmann Plumps for Out of Court Settlement", *CommunityCare*, 29 janvier 2009, <http://www.communitycare.co.uk/2009/01/29/karen-reissmann-plumps-for-out-of-court-settlement/>, consulté le 21 février 2016.

26. Gentleman A., "Priced Out of Court: Why Workers Can't Fight Employment Tribunals", *The Guardian*, 17 août 2014, <http://www.theguardian.com/money/2014/aug/17/workers-cant-fight-employment-tribunals>, consulté le 21 février 2016.

27. Moss R., "Employment Tribunal Claim Statistics Released", *Personnel Today*, 10 septembre 2015, <http://www.personneltoday.com/hr/employment-tribunal-claim-statistics-remain-subdued/>, consulté le 21 février 2016.

londonien : une « nouvelle théorie en matière de gestion publique » s'y est traduite par la mise en œuvre de pratiques « dures » de gestion des ressources humaines. Plus récemment, la plupart des affaires de ce type qui ont été révélées concernaient la fonction publique, où la syndicalisation demeure forte. Ainsi, en novembre 2014, un membre dirigeant du *Fire Brigades Union* (FBU), le syndicat des sapeurs-pompiers, dans le comté du Buckinghamshire, a été congédié sans préavis après avoir soutenu une grève officielle.

L'empêchement syndical

Nous l'avons écrit, les pratiques visant à éviter qu'un syndicat ne s'impose sont la seconde grande forme de discrimination directe.

G. GALL (2002) cite plusieurs longues grèves menées dans les années 1970 pour obtenir la reconnaissance d'un syndicat face à des employeurs qui refusaient de négocier avec les représentants de leur personnel. Avant 1999, la reconnaissance syndicale relevait de la seule compétence de l'employeur. Quel que soit leur nombre, les adhérents d'un syndicat dépendaient entièrement de la décision de l'employeur de « reconnaître » ou non les représentants syndicaux aux fins de négociation collective. La loi de 1999 sur les relations d'emploi (*Employment Relations Act*) adoptée sous le gouvernement travailliste a modifié cette situation dans les entreprises de plus de 20 salariés. Elle a introduit une procédure qui permet à un syndicat représentant au moins 10 % des salariés de l'unité de négociation ou pouvant prouver que la moitié du personnel est favorable à sa reconnaissance de s'adresser à un comité central d'arbitrage, le *Central Arbitration Committee* (CAC), pour obtenir cette reconnaissance. Ce « droit » complexe n'a cependant guère changé la donne : entre 2000 et 2012, 785 demandes seulement ont été déposées auprès du CAC, et le nombre annuel de demandes est passé de 89 au cours de la période 2000-2005 à 54 au cours de la période 2006-2011. Près d'une demande sur cinq a été rejetée et dans un quart des demandes dans lesquelles il était établi que le syndicat avait le soutien de la majorité des travailleurs, un scrutin a néanmoins été imposé – et les syndicats ont perdu la moitié de ces scrutins, souvent à la suite de campagnes menées par les employeurs pour mobiliser les salariés contre la reconnaissance (MOORE, 2013).

De fait, les activités anti-syndicales des employeurs se sont sophistiquées au cours du XXI^e siècle. Par exemple, un ancien responsable syndical devenu directeur des ressources humaines²⁸ a fondé le cabinet de conseil Marshall-James Global Solutions. Le cabinet se décrit comme une « entreprise qui fournit des services spécialisés et

28. Avant que la gestion des ressources humaines ne se professionnalise, dans les années 1980, il n'était pas rare que des travailleurs syndiqués militants soient affectés par leur employeur à la direction de la gestion du personnel et des relations de travail. Même lorsqu'il est devenu plus courant de faire appel à des directeurs des ressources humaines formés à l'université, à partir des années 1990, nombre d'entreprises continuèrent à recruter au poste de directeur des ressources humaines d'anciens délégués syndicaux ou des dirigeants syndicaux à plein-temps dotés d'une expérience de la négociation.

travaille avec les employeurs à la mise au point de stratégies nationales et internationales ». Parmi les situations dans lesquels il indique intervenir avec succès figure un cas dans lequel « le client veut rompre avec le système de représentation du personnel existant dans son entreprise. Ce système s'est mis à dysfonctionner et ne répond plus à la volonté de l'employeur ou du salarié d'établir une relation privilégiée et mature²⁹ ».

En novembre 2012, Virgin Media organisa une campagne parfaitement bien orchestrée pour obtenir un vote majoritaire en faveur de l'annulation de la reconnaissance du *Communication Workers Union* (CWU), le syndicat des travailleurs de la communication, et du *Broadcasting, Entertainment, Cinematograph and Theatre Union* (BECTU), le syndicat des travailleurs de l'audiovisuel, du divertissement et du spectacle. Après avoir informé les syndicats avec seulement cinq jours de préavis de la tenue de la consultation, l'entreprise bombardait le personnel de messages et organisa des réunions obligatoires pour leur enjoindre de voter « oui » à l'annulation de la reconnaissance syndicale. Le scrutin se déroula sans contrôle indépendant et le résultat annoncé fut de 52 % contre 48 %. Virgin Media dénonça immédiatement tous les accords qui la liaient aux syndicats³⁰. Les sociétés Virgin de Richard Branson feraient partie des clients du groupe Burke, qui occupe une place de premier plan sur le marché de la lutte anti-syndicale aux États-Unis³¹.

La marginalisation des syndicats

Pour marginaliser les syndicats, les services des ressources humaines des entreprises font souvent appel à deux stratégies : substituer aux syndicats d'autres modes d'expression des salariés ou recourir au « dialogue direct avec les salariés ». Les entreprises créent des conseils consultatifs qui coexistent avec le syndicat ou se substituent à lui comme canal unique de relations entre employeur et salariés. Selon l'enquête WERS (2014), un établissement britannique de plus de 25 salariés sur huit met en œuvre ce type de stratégie, cette proportion étant restée stable entre 2004 et 2011³². Par ailleurs, le dialogue direct avec le personnel, qui peut, soit s'ajouter aux négociations syndicales, soit les remplacer, devient beaucoup plus courant : en 2011, les repré-

29. Site internet du cabinet Marshall-James, <http://www.mjerl.com/advisory-case-study-4/>, consulté le 24 février 2016.

30. Labour Research Department (2013), "Derecognition Goes Ahead", <http://www.lrdpublications.org.uk/publications.php?pub=LR&iss=1643&id=id134116>, consulté le 24 février 2016.

31. Aux États-Unis, il existe plusieurs sociétés spécialisées dans la prestation de services de conseil aux entreprises qui souhaitent mettre fin à la syndicalisation ou l'empêcher. Dans son numéro du 7 août 2009, la revue *Private Eye* évoque, en page 26, « le groupe Burke, qui fait profession de lutter contre les syndicats, et dont même le comité central d'arbitrage du gouvernement déplore les "tristes antécédents" ». Henley J., Pilkington E., "Divide and Rule", *The Guardian*, 26 février 2008, <http://www.theguardian.com/politics/2008/feb/26/tradeunions.workandcareers>, consulté le 24 février 2016.

32. Bien que ces dispositifs soient désormais juridiquement reconnus par le règlement de 2005 sur l'information et la consultation (*Information and Consultation of Employees Regulations*), adopté en application de la directive européenne de 2002, le WERS (2014) constate qu'en 2011, 13 % seulement des établissements sont dotés de comités consultatifs formels, soit un pourcentage égal à celui enregistré lors de la précédente enquête, menée en 2004 (14 %). Il y a donc tout lieu de penser que le recul de la représentation syndicale ne va pas de pair avec la progression d'autres formes d'expression des salariés.

sentants de la direction de 80 % des établissements de plus de 25 salariés organisent des « réunions avec l'ensemble du personnel », 66 % des « réunions d'équipe » ; une proportion équivalente communique aux salariés des informations sur les finances de l'établissement, tandis que 38 % ont conduit des enquêtes auprès de leur personnel au cours des deux années précédentes pour mesurer leur satisfaction au travail (WANROOY *et al.*, 2014).

Parallèlement à la marginalisation des syndicats par ces « bonnes pratiques » de gestion des ressources humaines, d'autres dispositions furent prises pour affaiblir l'efficacité de la représentation syndicale. En octobre 2012, le gouvernement annonça son intention de réduire le temps alloué aux représentants syndicaux de l'administration centrale pour leur activité syndicale, de telle manière qu'il ne représente pas plus de 0,1 % de la masse salariale de chaque ministère. Il décréta également qu'aucun représentant syndical ne devrait consacrer plus de la moitié de son temps de travail à des activités syndicales, sauf autorisation individuelle d'un ministre ou du directeur de l'administration publique. De surcroît, un même représentant ne peut pas se voir allouer ce temps de délégation syndicale pendant plus de trois ans (BOGG, EWING, 2013). Plusieurs autres employeurs publics ont depuis emboîté le pas à l'administration centrale. En 2015 par exemple, le conseil municipal de Coventry, à majorité travailliste, proposa de diminuer le temps de délégation syndicale pour pas moins de la moitié des cinq syndicats relevant de son ressort³³.

Le lobbying réglementaire

Les stratégies de marginalisation ont pour but d'affaiblir l'efficacité de la représentation syndicale au sein d'entreprises ou d'administrations. Le lobbying réglementaire exercé par le patronat poursuit le même objectif mais vise la main-d'œuvre dans son ensemble. Ainsi, Lord WEDDERBURN (1995, p. 288) voit en la résurgence de la discrimination syndicale impulsée par l'État le reflet d'une nouvelle hégémonie politique néolibérale :

« Dans les lois adoptées dans les années 1980 et maintenant en 1990 et 1992, le Parlement britannique a privilégié la déréglementation et l'individualisme – restreignant les droits syndicaux, apparemment en enfreignant à plusieurs reprises les conventions n° 87 et 98 de l'OIT [Organisation internationale du travail] – et va maintenant jusqu'à permettre à un employeur d'exercer en toute légalité une discrimination à l'encontre des travailleurs syndiqués, sous couvert de « faire évoluer sa relation » avec son personnel (par exemple en matière de rémunération et de conditions de travail), manifestant ainsi explicitement son intention d'exercer une discrimination vis-à-vis des salariés qui restent syndiqués. »

33. NSSN, "Defend Our Unions in Coventry City Council", communiqué de presse en ligne : <http://shopstewards.net/2015/07/defend-our-unions-in-coventry-city-council/>, 10 juillet 2015 ; "Defend Trade Unions in Coventry City Council", publié sur Facebook : <https://www.facebook.com/Defend-trade-unions-in-Coventry-City-Council-1447278598928589/>, consultés le 24 février 2016.

Les onze lois adoptées par les gouvernements conservateurs en matière de relations du travail entre 1979 et 1997 ont donné naissance à un nouveau cadre juridique, qui a fortement compliqué l'organisation d'actions revendicatives syndicales et a parfois constitué une ingérence directe dans les affaires internes des syndicats³⁴ (cf. *supra*). En plus des mesures listées dans notre première partie (pp. 21-22), les syndicats doivent désormais organiser tous les cinq ans des élections pour désigner les membres de leur comité exécutif et leurs secrétaires généraux. Et une fonction de commissaire aux droits des membres de syndicats (*Commissioner for the Rights of Trade Union Members*) a été instaurée pour encourager les adhérents à se retourner contre leur syndicat. Enfin, il est devenu illégal d'obliger tous les travailleurs à adhérer au syndicat présent sur un lieu de travail donné (autrement dit le monopole syndical d'embauche ou *closed shop* est devenu illégal) et le temps de délégation syndicale rémunéré a été limité.

Bien que les gouvernements travaillistes qui ont occupé le pouvoir entre 1997 et 2010 aient introduit deux nouvelles protections de l'activité syndicale³⁵, aucune des restrictions mises en place par les conservateurs n'a été supprimée. C'est donc en toute légalité que, pour ne prendre qu'un exemple emblématique, Gate Gourmet, l'entreprise de restauration qui prépare les plateaux-repas pour le compte de compagnies aériennes, n'a été nullement inquiétée lorsqu'elle a remplacé par des travailleurs intérimaires ses 670 salariés avec lesquels elle était sur le point d'entrer en conflit sur leurs conditions de travail. Alors que les salariés titulaires étaient en train de s'organiser pour protester, l'entreprise les licencia pour n'en réintégrer par la suite que moins de la moitié, dans des conditions contractuelles encore plus défavorables.³⁶

En 2015, une grande partie du patronat soutint ouvertement la campagne électorale du parti conservateur, qui promettait d'agir encore plus résolument contre les syndicats. Avant les élections législatives de 2015, les conservateurs récoltèrent ainsi

34. Ces lois sont les suivantes : les lois sur l'emploi de 1980 et 1982 (*Employment Acts*), la loi de 1984 sur les syndicats (*Trade Union Act*), la loi de 1986 sur l'ordre public (*Public Order Act*), les lois de 1988, 1989 et 1992 sur l'emploi (*Employment Acts*), la loi de synthèse de 1992 sur les syndicats et les relations du travail (*Trade Union & Labour Relations [Consolidation] Act*), la loi de 1993 sur la réforme des syndicats et les droits en matière d'emploi (*Trade Union Reform and Employment Rights Act*), la loi de 1996 sur les droits en matière d'emploi (*Employment Rights Act*), et la loi de 1996 sur les tribunaux du travail (*Employment Tribunals Act*). L'*Institute of Employment Rights* (2009) fournit des informations complémentaires sur son site internet : "A Chronology of Labour Law 1979-1980", <http://www.ier.org.uk/resources/chronology-labour-law-1979-2008>, consulté le 24 février 2016.

35. Dans l'*Employment Relations Act* de 1999, le parti Travailliste introduit, pour les entreprises de plus de 20 salariés, un mécanisme de reconnaissance syndicale de portée limitée qui s'applique lorsque l'employeur refuse cette reconnaissance. En 2010, il fait également adopter l'*Employment Relations Act 1999 (Blacklists) Regulations 2010*. Ce règlement proscriit le recours à des listes noires de syndicalistes, interdit à un employeur ou à une agence pour l'emploi de refuser de recruter un travailleur, ainsi que de le licencier ou de lui nuire pour des raisons liées à son inscription sur une liste noire, et prévoit la possibilité d'obtenir une indemnité minimale de 5 000 GBP devant un tribunal du travail. En revanche, la loi n'érige pas l'utilisation de listes noires en délit pénal et laisse le soin aux juges de décider, au cas par cas, si la présence d'une personne sur une liste noire est « liée à ses activités syndicales » (BOGG, EWING, 2013, p. 15). À ce jour, aucune poursuite n'a été engagée en vertu de ces nouvelles dispositions.

36. Arrowsmith J. (2005), "British Airways' Heathrow Flights Grounded by Dispute at Gate Gourmet", *Eurofound*, 19 septembre 2005, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/british-airways-heathrow-flights-grounded-by-dispute-at-gate-gourmet>, consulté le 24 février 2016.

une importante quantité de dons de gestionnaires de fonds spéculatifs de la City³⁷. Ils reçurent aussi une lettre de soutien de 103 employeurs, parmi lesquels figurait le fabricant d'équipements destinés au secteur de la construction JCB, le géant du pétrole BP, l'opérateur de téléphonie mobile Carphone Warehouse, le bookmaker Ladbrokes, le groupe de médias Bloomberg et l'entreprise de construction Carillion³⁸, qui a attendu fin 2015 pour s'excuser officiellement d'avoir utilisé des listes noires. En octobre 2015, la *Confederation of British Industries* (CBI), principale organisation patronale du pays, maintint que le nouveau projet de loi sur les syndicats, présenté en 2015, n'allait pas assez loin. La CBI réclamait des sanctions plus lourdes pour toute grève « illégale » et exigeait que toutes les grèves soient déclarées telles dès lors qu'elles n'étaient pas votées par plus de 40 % de l'ensemble du personnel de l'entreprise ; elle voulait également obliger les syndicats à joindre une déclaration de l'entreprise au bulletin de vote³⁹ :

« La CBI est favorable à l'introduction d'un seuil de participation de 50 % pour tous les scrutins préalables à la grève parce qu'elle estime que cette disposition garantira que plus d'un quart du personnel soutient la grève. Elle est aussi favorable au seuil de 40 % proposé pour les services publics essentiels et aimerait que le gouvernement aille plus loin et applique ces deux seuils à tous les scrutins préalables à une grève. [...] La CBI souhaite également, pour garantir l'expression des salariés, que la législation évolue et exige à la fois une majorité simple et le soutien de 40 % des salariés pour tous les scrutins préalables à une grève. [...] »

Il y a cependant fort longtemps que la CBI plaide en faveur d'un alourdissement des sanctions en cas de non-respect des règles. Par exemple, si le *Certification Officer* [Autorité de contrôle des syndicats] constate qu'un syndicat est impliqué dans une grève sauvage, il faut pouvoir imposer une sanction qui soit suffisamment lourde pour être dissuasive. Or, selon la législation actuelle, il est possible d'exiger des dommages et intérêts de syndicats qui manquent à diverses obligations, mais ces dommages et intérêts sont plafonnés en fonction de la taille du syndicat. [...] La CBI estime que ce plafond doit être supprimé et qu'un mécanisme de dissuasion plus efficace doit s'appliquer en cas de non-respect de la loi – il faudrait que les tribunaux appliquent une amende-jour dont le montant augmente automatiquement au fil du temps. »

En d'autres termes, durant la deuxième décennie du XXI^e siècle, alors que le nombre de grèves n'a jamais été aussi bas dans le secteur privé, la seule organisation centrale qui représente le patronat britannique appelle ouvertement à rendre toute grève légale quasiment impossible. Les employeurs veulent que l'État impose des coûts

37. Syal R., "16 of Top 50 European Hedge Funds Donate More than £6.5m to Tories", *The Guardian*, 16 avril 2015, <http://www.theguardian.com/business/2015/apr/16/european-hedge-funds-donate-tories-tax-havens-cayman-islands-jersey>, consulté le 24 février 2016.

38. "The Tory 100: Captains of Industry, Party Donors (and a Few Tax Avoiders)", *The Guardian*, 1^{er} avril 2015, <http://www.theguardian.com/politics/ng-interactive/2015/apr/01/tory-100-industry-captains-party-donors-tax-avoiders>, consulté le 24 février 2016.

39. Proposition écrite de la CBI au Parlement (octobre 2015), "Trade Union Bill", site internet du Parlement (affaires parlementaires), <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm201516/cmpublic/tradeunion/memo/tub23.htm>, consulté le 24 février 2016.

institutionnels définitivement dissuasifs aux syndicats, si leurs membres s'engagent dans une grève « illégale » (sauvage).

Qu'elle soit idéologique ou pragmatique, l'opposition patronale à toute forme d'organisation collective de la main-d'œuvre est profondément enracinée dans la plupart des économies capitalistes. Des deux côtés de la Manche, les employeurs considèrent généralement les syndicats – quel que soit leur degré de résistance, de respect de la loi ou d'institutionnalisation – comme des acteurs potentiellement ou réellement subversifs, susceptibles de constituer une menace à la fois pour les profits et le capital, ou pour les droits de propriété (CONTREPOIS, 2013). Le fait que la conflictualité sociale soit bien plus forte en France qu'au Royaume-Uni, et qu'elle y soit fortement liée à la présence de syndicats (AMOSSÉ, FORTH, 2016), ne signifie pas que les syndicalistes britanniques ne soient pas continuellement en butte à la discrimination – sous les différentes formes qui ont été décrites.

Pendant longtemps, l'hostilité au syndicalisme a pu paraître moins forte au Royaume-Uni. Comme nous l'avons montré en effet, au milieu et à la fin du XIX^e siècle, les entreprises britanniques de relativement grande taille ont été fortement influencées par les idées du Parti libéral et ont su s'adapter à l'émergence d'un syndicalisme de travailleurs qualifiés, à sa transformation ensuite en un syndicalisme de masse et enfin à l'apparition d'un « parti du travail ». Ces réalités ont favorisé l'éclosion d'une culture pluraliste au sein d'une partie du patronat, qui, jusqu'au dernier quart du XX^e siècle, a toléré le syndicalisme et engagé de réelles négociations avec les syndicats sur les salaires et conditions de travail. Jusqu'aux années 1980, les entreprises britanniques de relativement grande taille étaient généralement prêtes à coopérer avec les syndicats pour tenir à bonne distance les employeurs « peu scrupuleux » et la concurrence « déloyale ».

Il y avait toutefois des exceptions à cette tradition d'acceptation du syndicalisme fondée sur une conception pluraliste des rapports de travail. Les entreprises qui voulaient empêcher l'implantation de syndicats ou se montraient anti-syndicales étaient souvent des entreprises familiales privées dont les propriétaires étaient idéologiquement attachés à la défense des seules prérogatives patronales. Nombre d'entre elles exerçaient leur activité dans des secteurs où l'arrivée de concurrents était relativement facile, augmentant d'autant la pression concurrentielle, et où, comme c'est le cas dans le secteur de la construction, la main-d'œuvre était très mobile. Beaucoup d'entreprises américaines investissant au Royaume-Uni partageaient cet anti-syndicalisme idéologique. Au Royaume-Uni, où les droits des travailleurs ne sont pas protégés par la loi, ces employeurs anti-syndicaux licenciaient systématiquement les militants syndicaux, puis les inscrivaient sur des listes noires à chaque fois qu'ils en avaient la possibilité.

Depuis 1980, l'économie politique du Royaume-Uni s'est, de plus, profondément transformée. Le cadre unitariste que seule une minorité d'employeurs anti-syndicaux avait adopté s'est désormais diffusé à une très large partie des entreprises et même propagé au secteur public. Un rapport réalisé à la demande du TUC sur l'apparition au Royaume-Uni d'entreprises américaines spécialisées dans la « lutte anti-syndicale » exprime également des inquiétudes au sujet d'un possible anti-syndicalisme actif au Royaume-Uni (LOGAN, 2008). Cet anti-syndicalisme transparait, d'une part, à travers le fait que beaucoup de directeurs des ressources humaines pratiquent au quotidien une politique d'empêchement syndical et se traduit, d'autre part, par le fait que le patronat est de plus en plus favorable à l'adoption d'une législation toujours plus répressive à l'égard des syndicats.

Désormais, rares sont les employeurs britanniques qui ont besoin des syndicats pour faire pression sur des concurrents éventuellement prêts à réduire les coûts de production ou de prestation de services en jouant sur leurs coûts salariaux. Le déclin des syndicats et l'adoption d'une législation anti-syndicale permettent à ces entreprises « concurrentes » d'échapper à toute forme d'action revendicative des syndicats, lorsqu'elles ne sont pas déjà hors de portée, installées dans une autre région du monde.

Démentant la thèse selon laquelle l'affaiblissement des syndicats entraînerait un recul de la discrimination dont ils font l'objet, la campagne pour la justice menée par le *Blacklist Support Group*, ainsi que par divers syndicats, a mis en lumière l'ampleur de cette discrimination. Pour autant, le *Chartered Institute of Personnel Development*, organisme national qui représente les directeurs de ressources humaines au Royaume-Uni, considère les listes noires comme une pratique « inadaptée et répréhensible », mais refuse d'agir contre ses membres qui l'utilisent ou l'ont utilisée.

Aujourd'hui comme hier, la discrimination directe exercée par les employeurs britanniques est en grande partie invisible. À l'inverse, la discrimination visible est généralement indirecte. Plus que jamais, le droit du travail permet aujourd'hui d'empêcher l'organisation collective des salariés sous la forme de syndicats indépendants. Le patronat britannique contemporain a en réalité tourné le dos à un siècle de conception pluraliste des rapports de travail. Alors qu'autrefois, la majorité des employeurs toléraient les syndicats, qu'ils considéraient comme des partenaires indispensables à la mise en œuvre du changement, aujourd'hui, ces mêmes employeurs sont plus enclins à les voir comme des obstacles inutiles et visent un monde du travail libéré des syndicats.

BIBLIOGRAPHIE

- AMOSSÉ T., FORTH J. (2016), "Employee Expression and Representation at Work –Voice or Exit?", in Amossé T, Bryson A, Forth J, Petit H (eds.), *Comparative Workplace Employment Relations*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp. 61-103.
- ARNISON J. (1970), *The Million Pound Strike*, London, Lawrence and Wishart.
- BAERT S., OMEY E. (2014), "Hiring Discrimination against Pro-Union Applicants: The Role of Union Density and Firm Size", *IZA Discussion Paper*, n° 8516.
- BATSTONE E., BORASTON I., FRENKEL S. (1977), *Shop Stewards in Action: The Organization of Workplace Conflict and Accommodation*, Oxford, Blackwell.
- BOGG A., EWING K. D. (2013), *The Political Attack on Workplace Representation: A Legal Response*, Liverpool, Institute of Employment Rights.
- BROWN W., BRYSON A., FORTH J., WHITFIELD K. (2009), *The Evolution of the Modern Workplace*, Cambridge, Cambridge University Press.
- BRULEY S. (2010), *The Women and Men of 1926: A Gender and Social History of the General Strike and Miners' Lockout in South Wales*, Cardiff, University of Wales Press.
- CARPENTER M., JEFFERYS S. (2000), *Management, Work and Welfare in Western Europe: A Historical and Contemporary Analysis*, Cheltenham, Edward Elgar.
- CHAPMAN S. D. (2004), "Socially Responsible Supply Chains: Marks & Spencer in Historic Perspective", *ICCSR Research Paper*, n° 26, Nottingham, International Centre for Corporate Social Responsibility.
- CONTREPOIS S. (2013), "Direct Action in France: A New Phase in Labour-Capital Conflict", in Gall G. (ed.), *New Forms and Expressions of Conflict at Work*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp. 152-170.
- CRADDEN C. (2011), "Unitarism, Pluralism, Radicalism... and the Rest?", *Sociograph Working Paper*, n° 7, Genève, Département de sociologie de l'université de Genève.
- DUNDON T. (2002), "Employer Opposition and Union Avoidance in the UK", *Industrial Relations Journal*, vol. 33, n° 3, pp. 234-245.
- EWING K. (2006), *The Right to Strike. From the Trade Disputes Act 1906 to a Trade Union Freedom Bill 2006*, Liverpool, Institute of Employment Rights.
- EWING K. (2009), *Ruined Lives: Blacklisting in the UK Construction Industry. A Report for UCATT*, Liverpool, Institute of Employment Rights.
- FAIRBROTHER P., STEWART P. (2003), "Social Partnership and Union Organisation in Britain: Questions for British Trade Unions", in Fairbrother P., Yates C. (eds.), *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*, London, Routledge, pp. 158-179.
- FOX A. (1966), "Industrial Sociology and Industrial Relations", *Research Paper*, n° 3, Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations, London, Her Majesty's Stationary Office.

GALL G. (ed.) (2002), *Union Organizing: Campaigning for Trade Union Recognition*, London, Routledge.

GALL G. (2004), "British Employer Resistance to Trade Union Recognition", *Human Resource Management Journal*, vol. 14, n° 2, pp. 36-53.

GALL G. (2010), "Closing Down a Means of Collective Voice for Workers. Victimisation of Union Activists in Britain", *Journal of Workplace Rights*, vol. 14, n° 1, pp. 75-95.

GUEST D., HOQUE K. (1994), "The Good, the Bad and the Ugly: Employment Relations in New Non-Union Workplaces", *Human Resource Management Journal*, vol. 5, n° 1, pp. 1-14.

HEERY E., SIMMS M. (2010), "Employer Responses to Union Organising: Patterns and Effects", *Human Resource Management Journal*, vol. 20, n° 1, pp. 3-22.

HEPPLE B. (2013), "Back to the Future: Employment Law under the Coalition Government", *Industrial Law Journal*, vol. 42, n° 3, pp. 203-223.

HOBBSBAWM E. (1964), "Trends in the British Labour Movement since 1850", in Hobsbawm E., *Labouring Men. Studies in the History of Labour*, London, Weidenfield & Nicholson, pp. 316-343.

HOWELL C. (2005), *Trade Unions and the State: The Construction of Industrial Relations Institutions in Britain, 1890-2000*, Princeton (N. J.), Princeton University Press.

HUGHES M. (1995), *Spies at Work. The Rise and Fall of the Economic League*, Bradford, 1 in 12 Publications.

HYMAN R. (2001), *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*, London, Sage.

JEFFERYS J. B. (1947), *The Story of the Engineers 1800-1975*, London, Lawrence & Wishart.

JEFFERYS S. (1988), "The Changing Face of Conflict: Shopfloor Organization at Longbridge, 1939-1980", in Terry M., Edwards P. K. (eds.), *Shopfloor Politics and Job Controls: The Post-War Engineering Industry*, Oxford, Basil Blackwell, pp. 53-83.

JEFFERYS S. (2003), *Liberté, Égalité and Fraternité at Work: Changing French Employment Relations and Management*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.

KELLY J. (1998), *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*, London, Routledge.

KNOW B., MCKINLAY A. (2002), "Organizing the Unorganized: Union Recruitment Strategies in American Transnationals, c. 1945-1977", in Gall G. (ed.), *Union Organizing: Campaigning for Trade Union Recognition*, London, Routledge, pp. 19-38.

KRATS P., BROWN T. C. (2013), "Unionised Employee's Reactions to the Introduction of a Goal-Based Performance Appraisal System", *Human Resource Management Journal*, vol. 23, n° 4, pp. 396-412.

LRD (1969), *A Subversive Guide to the Economic League*, London, Labour Research Department.

LEESON R. A. (1979), *Travelling Brothers. The Six Centuries' Road from Craft Fellowship to Trade Unionism*, London, Granada.

LOGAN, J. (2008), *US Union Avoidance Consultants: A Threat to the Rights of British Workers*, London, Trade Union Congress.

MARGINSON P. (2014), *The Changing Nature of Collective Employment Relations*, Powerpoint presentation, Coventry, University of Warwick.

MILIBAND R. (1961), *Parliamentary Socialism: A Study in the Politics of Labour*, London, George Allen & Unwin.

MINISTRY OF JUSTICE (2012), *Employment Tribunals and EAT Statistics, 2011-2012*, London ; en ligne : https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/218497/employment-trib-stats-april-march-2011-12.pdf, consulté le 4 janvier 2017.

MOORE S. (2013), *Ten Years of Statutory Recognition –A Changed Landscape for UK Industrial Relations?*, Bristol, University of West of England, CESR Review.

MOORE S., MCKAY S., VEALE S. (2013), *Statutory Regulation and Employment Relations: The Impact of Statutory Trade Union Recognition*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.

POWELL L. H. (1950), *The Shipping Federation: A History of the First Sixty Years, 1890-1950*, London, Shipping Federation.

SKIDELSKY R. (2009), *Keynes: The Return of the Master*, London, Allen Lane.

SMITH C., CHILD J., ROWLINSON M. (2009), *Reshaping Work: The Cadbury Experience*, Cambridge, Cambridge University Press.

SMITH D., CHAMBERLAIN P. (2015), *Blacklisted: The Secret War between Big Business and Union Activists*, London, New Internationalist.

TURNER H. A., CLACK C., ROBERTS G. (1967), *Labour Relations in the Motor Industry*, London, Allen & Unwin.

WANROOY (VAN) B., BEWLEY H., BRYSON A., FORTH J., FREETH S., STOKES L., WOOD S. (2014), *The 2011 Workplace Employment Relations Study (WERS). First Findings*, London, Economic and Social Research Council, Advisory, Conciliation and Arbitration Service, National Institute of Economic and Social Research, Department for Business, Innovation and Skills ; en ligne : https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/336651/bis-14-1008-WERS-first-findings-report-fourth-edition-july-2014.pdf, consulté le 4 janvier 2017.

WEDDERBURN W. (1995), *Labour Law and Freedom: Further Essays in Labour Law*, London, Lawrence and Wishart.

WILLMAN R. (1974), "The Origins of 'Whig' and 'Tory' in English Political Language", *The Historical Journal*, vol. 17, n° 2, pp. 247-264.