

Australie

Branle-bas de combat pour un renouveau syndical

Stéphane LE QUEUX, Shane OSTENFELD et Mark BRAY *

Au tournant de ce 21^e siècle, le syndicalisme australien fait face à une double crise : une crise à la fois de représentation et de représentativité. Il aura fallu deux décennies seulement pour voir le *membership* syndical se réduire de moitié, d'environ 50 % en 1980 à un peu moins de 26 % en 1999. Ce déclin spectaculaire reflète, mais contribue aussi, à la diminution du pouvoir syndical, qu'il s'agisse de sa capacité à représenter les intérêts de ses membres ou ceux de la classe ouvrière en général. Un dirigeant de l'*Australian Council of Trade Unions* (ACTU) a fort bien résumé la situation récemment :

« Pour nous il est clair que le déclin de la densité syndicale va de pair avec une réduction du pouvoir syndical. Les syndicats australiens ont l'habitude de représenter une proportion importante de la force de travail et de donner voix à ses revendications. Inévitablement, ce déclin signifie que les conservateurs (...) ne perdent aucune opportunité de faire fi des syndicats comme s'il s'agissait d'une force négligeable » (Crosby, 2000, 2).

Cette crise ne veut pas pour autant dire que le besoin d'une représentation collective se soit évanoui. Les travailleurs australiens ont vu leurs conditions de vie et de travail se détériorer de façon considérable sur le long terme (ACIRRT, 1999). Ils ont vu s'accroître tant l'intensité que la durée du travail et se disent davantage stressés. En dépit d'une légère amélioration, le taux de chômage s'est maintenu aux alentours de 8,5 % dans les années 1990. Les emplois atypiques se sont accrus de 60 % en vingt ans, passant de 16 % en 1979 à 26 % en 1999. Un tiers des femmes travaillent sur une base précaire (ABS 1999, 3). L'insécurité d'emploi est désormais un sentiment largement partagé. Les deux dernières décennies ont également été marquées par un accroissement flagrant des inégalités de revenu, ce qui conduit à constater un net clivage entre une élite de « cols-dorés » et une classe de salariés de service à bas salaire.

En bref, la problématique du syndicalisme australien renvoie à deux facteurs

* Industrial Relations and Human Resource Management Group, School of Management, The University of Newcastle, Australie.

concomitants. D'un côté, l'environnement dans lequel les syndicats avaient l'habitude d'opérer s'est détérioré de façon radicale. Le système de relations professionnelles qui garantissait leur reconnaissance institutionnelle tout au long du 20^e siècle vient d'être démantelé, faisant surgir des défis jusqu'alors inconnus. De l'autre, les syndicats ont leur part de responsabilité. Les structures et stratégies qui fonctionnaient de façon plutôt satisfaisante dans l'environnement antérieur sont devenues caduques, et avec elles un syndicalisme en mal d'adaptation aux mutations de la société et du marché du travail. Bien qu'il soit plus courant en Australie d'avoir recours à la première thèse, nous allons ici mettre l'accent sur la seconde. Car le déclin du syndicalisme australien, tout en étant bien sûr une conséquence de l'affaiblissement de sa capacité représentative institutionnelle, peut aussi largement s'expliquer par son manque de représentativité sociale, au point même que ce dernier facteur puisse être en soi tenu pour responsable de la remise en cause institutionnelle de l'acteur syndical.

L'institutionnalisation du syndicalisme

L'émergence du syndicalisme en Australie, sous la forme de syndicats de métier, date des années 1820. La montée du militantisme et l'élargissement des bases syndicales dans les années 1880 donnèrent lieu à la fondation des premières confédérations. Mais la confiance naissante du mouvement syndical fut rapidement brisée par la dépression économique des années 1890. Le désordre social de la fin du 19^e siècle encouragea néanmoins la mise en place d'un système national de régulation du travail

d'une importance fondamentale pour l'avenir du syndicalisme. L'État, qui depuis longtemps jouait un rôle central dans la gestion économique du pays, se décida à intervenir dans la conduite des relations professionnelles, aménageant un système d'arbitrage obligatoire. Des tribunaux furent chargés d'un rôle d'arbitrage dans les conflits industriels.

C'est dans les contours de ce système qui a orchestré les relations professionnelles jusqu'à la fin du 20^e siècle, que le syndicalisme s'est institutionnalisé. Non seulement ce système ne pouvait fonctionner sans l'acteur syndical, invalidant toute tentative patronale d'entrer en négociation directe avec les salariés, mais il lui conférait un rôle majeur dans la régulation du travail. Dans les années 1980, les syndicats demeuraient encore responsables de la négociation des « *awards* » qui instituent des normes contraignantes concernant les salaires minima et les conditions de travail pour 85 % des travailleurs australiens (Le Queux et Green 2000). Le système d'arbitrage obligatoire prévoyait également des avantages organisationnels considérables pour les syndicats, en particulier en matière de reconnaissance légale, allant même jusqu'à encourager des clauses de *membership* obligatoire. Dans un contexte aussi favorable, la densité syndicale s'éleva rapidement, atteignant 50 % de la population active dans les années 1920 et restant aux alentours de ce niveau jusqu'au début des années 1980.

La défaite des grèves générales des années 1890 avait par ailleurs poussé le mouvement syndical à rechercher une représentation politique directe *via* la formation d'un parti travailliste, l'*Australian Labour Party* (ALP). Au fil des décennies, l'ALP s'est imposé comme une force politique majeure, venant consoli-

AUSTRALIE

der l'institutionnalisation du syndicalisme et lui donnant accès au pouvoir législatif. A de nombreux égards, les années 1980 constituent l'apogée de ce modèle national de régulation du travail, du moins du point de vue des syndicats. Dans un contexte de récession économique, les syndicats et l'ALP développèrent un partenariat unique dans l'histoire australienne. Ce pacte social fut appelé « l'Accord ». Dans le cadre de cet arrangement corporatiste, les syndicats et le gouvernement travailliste conclurent une politique centralisée de modération salariale administrée par les tribunaux du travail. En retour, le gouvernement accorda aux syndicats un pouvoir d'intervention sans précédent en matière de politique économique et sociale qui donna lieu à de nombreuses avancées telles qu'un nouveau régime de retraite, une législation pour l'équité d'emploi, le contrôle des licenciements et la consultation syndicale sur les changements technologiques, etc., de même qu'à une réduction effective du chômage.

Cependant, les fondations du modèle australien de relations professionnelles n'étaient pas sans faiblesses dont l'importance se révélera dans les années 1990. D'une part, le soutien patronal était pratiquement considéré comme chose acquise. Malgré des efforts répétés pour réduire la portée du système d'arbitrage, la plupart des employeurs avaient fini par en accepter le principe, et par là même la légitimité de l'action syndicale. Il n'y a pas si longtemps de cela, en 1987, les principales organisations patronales elles-mêmes accusaient les employeurs les plus radicaux qui s'opposaient à l'arbitrage obligatoire de nourrir des « fantasmes industriels ». D'autre part, alors que le système protégeait les syndicats, il leur imposait de lourdes contraintes ; il y avait

des sanctions à l'encontre des syndicats qui organisaient des actions collectives désapprouvées par les tribunaux, ce qui pénalisait les syndicats les plus militants. La législation et la jurisprudence développaient une conception étroite de la régulation des relations professionnelle (se bornant notamment aux « awards ») et renvoyaient nombre de questions au pouvoir décisionnel patronal. Les activités internes des syndicats (élections et rapports financiers) faisaient l'objet de contrôles minutieux. De surcroît, les liens étroits des syndicats avec l'ALP obligeaient les syndicats à prendre en considération les conséquences politiques de leurs revendications. Enfin, dans ce contexte général, les structures syndicales devinrent hautement centralisées et spécialisées, réduisant d'autant la volonté et la capacité des syndicats à élargir leur base de représentation. Il est largement admis, par exemple, que les syndicats australiens pour la plupart n'ont pas déployé de grands efforts pour développer leurs structures représentatives dans l'entreprise. A l'exception de quelques secteurs, les délégués sur les lieux de travail sont rarement soutenus par l'appareil ni même impliqués formellement dans les prises de décision, alors que l'appareil lui-même se trouve absorbé par l'activisme politique et la représentation devant les tribunaux.

Un nouveau modèle national et le déclin du mouvement syndical

La dépendance du syndicalisme par rapport au système institutionnel national devint évidente à partir de la fin des années 1980, quand le système lui-même commença à être mis en cause. L'Australie faisait alors face à la crise économique la plus profonde depuis la Deuxième guerre mondiale.

Dans ce contexte, le patronat prenait de plus en plus ses distances avec le système traditionnel. Certains groupements d'employeurs proches de la « nouvelle droite » prônaient la suppression de l'arbitrage obligatoire ; une nouvelle association patronale, le *Business Council of Australia*, regroupant les plus grandes entreprises du pays, leur emboîtait le pas. A l'orée des années 1990, les « fantasmes » du passé se firent rapidement réalité : toutes les plus grandes organisations préconisaient des réformes majeures du système des relations professionnelles. Sous pression, le gouvernement travailliste modifia sa position politique, optant pour une combinaison pour le moins ambiguë de corporatisme et de néo-libéralisme. Tandis que les politiques centralisées de contrôle des revenus prévues par l'« Accord » étaient maintenues, le gouvernement engageait un processus de décentralisation. Dans un premier temps les indexations salariales purent être déterminées en fonction de la productivité des industries puis, dans un deuxième temps, un système de négociation d'entreprise fut institué. Pour la première fois depuis l'introduction de l'arbitrage obligatoire en 1904, ce dernier autorisait des accords non-syndicaux.

Une nouvelle législation du travail

Le rythme des réformes s'accéléra à partir de 1996 avec l'arrivée au pouvoir d'un gouvernement de droite (encore en place à l'heure actuelle) qui préparait, sans équivoque, l'avenir de l'Australie par la voie de la libéralisation de son économie. Dès 1996, une nouvelle législation du travail, le *Workplace Relations Act* (loi sur les relations professionnelles

dans l'entreprise), fut adoptée. Ses principaux objectifs étaient de consolider la négociation d'entreprise pour faire contrepoids au système d'arbitrage et, surtout, d'individualiser autant que faire se peut la relation d'emploi. Ainsi était offerte aux employeurs la possibilité de substituer des contrats individuels – *Australian Workplace Agreements* (AWA) – aux provisions statutaires garanties par les *awards* ou les accords d'entreprise, le tout accompagné de restrictions additionnelles des libertés syndicales.

C'est ainsi qu'en moins d'une décennie, le modèle australien de relations professionnelles a été radicalement transformé¹. Une récente étude du ministère de l'Emploi indique que la proportion de salariés dont les conditions de travail dépendent directement des *awards* s'est considérablement réduite depuis 1991, date de l'introduction de la négociation d'entreprise (DEWRSB, 1999). En 1999, moins d'un quart des salariés étaient payés au taux prévu par un *award*. De 1979 à 1999, la proportion de salariés non couverts par un *award* – c'est-à-dire dépourvus de toute couverture minimale – est passée de 15 % à 30 %. Le 100 000^e AWA vient tout juste d'être enregistré.

L'affaiblissement des couvertures collectives s'est accompagné d'une forte réduction de la mobilisation collective. En 1981, on comptait environ trois mille conflits du travail impliquant 1,2 million de salariés pour un total de 4,2 millions de jours perdus. L'action collective en 1997 était à son niveau le plus bas depuis 1940. En 1999, on ne comptait plus que 729 conflits du travail, impliquant moins d'un demi-million de salariés et guère plus de journées perdues (ABS, 2000).

1. Pour plus d'informations, voir Le Queux et Green (2000).

Une représentativité selective

A ce changement drastique de l'environnement s'ajoute un phénomène particulièrement préoccupant pour le mouvement syndical : l'érosion constante de son *membership*. Les statistiques les plus récentes estiment le taux de syndicalisation à 25,7 % et rien n'indique pour l'instant un retournement de tendance. Des statistiques désagrégées permettent de dégager un profil plus précis des adhérents australiens. En proportion, moins de femmes (23,4 %) que d'hommes (27,7 %) sont membres d'un syndicat, et moins de travailleurs à temps partiel (17,5 %) que de salariés à temps plein (29 %), l'écart étant encore plus prononcé entre les travailleurs temporaires (10,7 %) et les salariés embauchés à durée indéterminée (31,1 %). Les services privés tels que la restauration ou la grande distribution affichent les taux les plus faibles (environ 10 %) alors que les services publics constituent le plus large réservoir de recrutement avec un taux de syndicalisation de 50 % contre 19,6 % pour l'ensemble du secteur privé. Enfin, bien qu'ils comptent pour 20 % de la force de travail, les jeunes (de 15 à 24 ans) ne constituent que 12,5 % des adhérents (ABS 1999, 42).

Ces statistiques suggèrent que le syndicalisme australien a souffert, comme la plupart de ses homologues, des mutations du marché du travail (féminisation, précarisation, etc.) puisque la croissance de l'emploi concerne en premier lieu les secteurs ou catégories professionnelles sans tradition collective. Mais cette thèse structuraliste a le sérieux défaut de négliger les réticences historiques des syndicats à s'adresser à ces nouveaux segments de la force de travail. Car à y regarder de plus près, leur inertie identitaire dissimule une histoire de discrimination qui a

pesé et pèse toujours lourdement sur les conditions d'un renouveau syndical. Le syndicalisme australien rompt difficilement avec un héritage sexiste et raciste. L'icône du mâle australien, homme de la brousse et habitué à la vie dure, qui fut longtemps colportée par les cultures de métier amalgamant savoir-faire et masculinité, est toujours bien vivante dans l'imagerie identitaire du syndicalisme. Il est donc loin d'être surprenant que des décennies durant, les syndicats aient supporté un système fondamentalement patriarcal et discriminatoire de « *living wage* » (salaire destiné à satisfaire aux besoins de la famille), que les débats sur l'équité salariale n'aient émergé que tardivement et que les femmes demeurent sous-représentées dans les structures syndicales.

L'unité ethnique (anglo-saxonne), dont la politique du « *White Australia* » de l'ALP fut un exemple éloquent, est une seconde ligne de fracture identitaire importante. Les syndicats se sont d'abord montrés réticents sinon hostiles à l'idée de représenter les intérêts de la vague massive d'immigrants venant d'Europe continentale dans la période d'après-guerre. En réalité, les systèmes de *closed-shop* en place dans de nombreuses branches leur assuraient une implantation maximale sans nul besoin ou presque de faire campagne directement auprès de la main-d'œuvre immigrée. Ce n'est qu'à partir des années 1970 que des efforts d'organisation furent déployés, mais la survie organisationnelle plus qu'un changement d'analyse semble avoir été à l'origine de cette inflexion.

L'âge et la précarité d'emploi constituent des lignes de fracture plus récentes. Bien que les jeunes Australiens soient en majorité favorables, du moins dans l'absolu, à la représentation collective – un

sondage montre que 60 % d'entre eux préféreraient être syndiqués que ne pas l'être – le taux de pénétration syndicale parmi la nouvelle génération de travailleurs est paradoxalement très faible. Si d'un côté cette situation peut être vue comme une conséquence de la fragmentation accrue du marché du travail, de l'autre, de récentes recherches ont montré que l'apathie des jeunes Australiens tient aussi en partie à un autre facteur.

Ils tendent en effet à associer les syndicats au pouvoir dominant responsable de l'*apartheid* sociale des jeunes. En marge du syndicalisme comme ils le sont du monde du travail, ces jeunes jugent aussi négativement les modes de fonctionnement syndicaux : un rapport sur les relations professionnelles, l'AWIRS¹ de 1995, indique ainsi que, plus la proportion de jeunes travailleurs précaires dans les milieux de travail est élevée, plus on trouve d'insatisfaction à l'égard de la démocratie syndicale.

Le cas des femmes, des travailleurs immigrés et des jeunes constitue un exemple flagrant, parmi bien d'autres, du déficit actuel de représentativité du mouvement syndical. Le système d'arbitrage obligatoire a sans doute fortement contribué à l'atrophie de la représentation et de l'implantation directe des syndicats sur les lieux de travail. Les données du rapport sur les relations professionnelles (AWIRS, 1995) montrent ainsi que le déclin syndical fut largement moindre dans les contextes pourvus d'une structure active de délégués, constat appuyé par les syndicats eux-mêmes dans leurs efforts actuels de recrutement dans les secteurs difficiles des services privés. Bref, le manque de présence syndicale sur le ter-

rain explique pour beaucoup le manque de perméabilité sociale du syndicalisme australien, aujourd'hui trop souvent déconnecté des réalités quotidiennes des travailleurs ainsi que de leurs nouvelles valeurs. Or rien n'empêche de penser que cette distance du syndicalisme avec sa base et de nombreux segments de la société ait intrinsèquement contribué, au fil du temps, à la remise en cause plus générale de sa légitimité sociale, affectant d'autant sa capacité à être reconnu et à agir comme un véritable représentant de la force de travail.

La réponse syndicale

Le déclin du *membership* syndical ne signifie pas pour autant que l'ACTU soit resté inactif, bien au contraire. Le partenariat social des années 1980 avec le parti travailliste et la politique de « l'*Accord* » sont un exemple patent d'innovation syndicale. Il en va de même de la réforme du système des *awards*, entamée dans le cadre d'une stratégie plus large de modernisation appelée « *Australia Reconstructed* » qui s'inspirait des théories post-fordistes et de l'expérience syndicale des pays scandinaves. La décentralisation de la négociation avait aussi le soutien des syndicats, bien qu'avec le recul on réalise que la négociation d'entreprise les ait cantonnés le plus souvent dans une logique de concessions, en particulier lorsque les ressources syndicales locales faisaient défaut.

Le mouvement syndical était également conscient du problème de ressources posé par un *membership* décroissant et donc de la nécessité de réformer ses propres structures. En 1987, un rapport

1. L'*Australian Workplace Industrial Relations Survey* est une enquête nationale sur les entreprises, la main-d'œuvre et les relations professionnelles.

AUSTRALIE

influent intitulé « *Can Unions Survive?* » (« Les syndicats peuvent-ils survivre ? ») amena le congrès de l'ACTU à lancer une vaste campagne de fusion syndicale. L'idée sous-jacente était que de telles fusions permettraient de mieux être au service des membres à moindre coût, dans un contexte où la priorité était accordée à une stratégie orientée sur les services. A noter que malgré une réduction effective du nombre de syndicats, passant de 326 en 1986 à 132 en 1996¹, il est toujours incertain que cette stratégie ait réellement atteint ses objectifs.

Dans les années 1990, l'accélération de la perte des adhérents conduisit l'ACTU à de nouvelles introspections. Un modèle alternatif « d'organisation » visant une réforme syndicale par la base et se fondant sur l'activisme des militants prit alors progressivement de l'ascendant. Une unité spéciale « *Organising Works* » fut créée en 1994 afin de former les militants dans cette perspective. Bien qu'un document de vision stratégique « *Unions 2001* » délivré peu après associe le déclin du *membership* au manque de vitalité syndicale sur le terrain, ce nouveau *credo* stratégique mit néanmoins un certain temps à se substituer à la culture consumériste en place. Ce n'est qu'en 1999, avec la création d'un centre d'organisation syndicale et la production d'un nouveau document « *Unions@Work* » que le changement de cap se trouva institutionnalisé. Dans la foulée, le dernier congrès de l'ACTU en juin 2000 fut pour l'essentiel dédié au modèle d'organisation avec, par exemple, la signature d'une « charte des droits des délégués d'entreprise », ou encore l'approbation d'une « campagne

d'organisation et de mobilisation pour le 21^e siècle ».

Ce nouveau paradigme, inspiré cette fois de l'exemple nord-américain, est centré sur l'idée que la croissance syndicale dépend fondamentalement du militantisme et d'une mobilisation identitaire sur les sites de travail ainsi que dans les communautés hors-travail. A ce titre, comme le dénote l'ACTU, son succès dépend de l'engagement futur de ses syndicats affiliés, l'ACTU ne pouvant faire guère plus que de les encourager dans cette voie et de les soutenir dans leurs campagnes.

Reconstruire la représentativité

Deux lectures de la crise du syndicalisme australien sont possibles. Une première thèse renvoie le problème au démantèlement du système de relations professionnelles. Contrairement au modèle antérieur de régulation du travail, le nouvel environnement est ouvertement hostile : les syndicats opèrent désormais dans un « monde contraire » (Peetz, 1998). Comme le souligne Crosby, directeur adjoint du centre d'organisation de l'ACTU, cela va demander une bonne dose « d'idéalisme » pour renverser la tendance (Workers Online, 2000). L'antithèse consiste à dire que le mouvement syndical a progressivement perdu le contact avec sa base, ce qui a compromis sa représentativité sociale. La période de l'*Accord* jusqu'à la défaite de l'ALP en 1996 est de ce point de vue emblématique. Le déclin des salaires réels dans un contexte où toute l'attention du *leadership* syndical était centrée sur l'échange politique était bien loin de rencontrer une

1. ABS Catalogue n°6323.0

approbation unanime. Nombreuses furent les critiques accusant les « syndicalistes en costard » de mettre en péril leurs bases militantes et d'être déconnectés des réalités des lieux de travail. D'où l'isolement de l'acteur syndical, son échec à surmonter ses tares identitaires et sa négligence à développer des structures performantes de représentation locale.

En bref, lorsque l'État et les employeurs australiens, sous la pression des multinationales, changèrent d'attitude envers le mouvement syndical, son inertie sociale ou « sclérose institutionnelle » (Pocock, 1998) se retourna contre lui-même. Il est d'ailleurs possible de penser que l'occasion même de s'attaquer au système de représentation collective se présenta en raison de la perte de représentativité sociale du syndicalisme. C'est-à-dire que les deux thèses explicatives du déclin syndical ne sont pas mutuellement exclusives, elles se renvoient davantage l'une à l'autre. En fait, après un siècle d'arbitrage obligatoire, il est difficile d'isoler le syndicalisme, en tant qu'acteur, du système de représentation lui-même. Ceci explique pourquoi une approche institutionnaliste des relations professionnelles a longtemps prévalu dans les milieux syndicaux et universitaires, les raisons du déclin ainsi que les solutions étant recherchées à l'intérieur du système. Or la nouvelle stratégie syndicale se pose en rupture avec les analyses du passé. L'ACTU vient de sonner le branle-bas de combat pour un renouveau syndical. Il s'agit principalement de revitaliser les structures locales et de syndicaliser les segments de la force de travail jusqu'alors marginalisés ; dans l'immédiat, les femmes et les jeunes sont identifiés comme des cibles prioritaires. Le syndicalisme australien vise ainsi à re-

conquérir sa légitimité au sein du tissu social.

Comme on peut s'en douter, le succès de cette stratégie est soumis à quelques aléas. Trois facteurs méritent considération. Premièrement, si la capacité des syndicats à construire et à coordonner des réseaux de délégués locaux est d'une importance vitale, il est incertain qu'ils y parviennent aisément. L'opposition des employeurs est farouche, et le cadre légal permet maintenant plus facilement de contourner les syndicats. Et il est vain de s'attendre à un changement majeur de législation en faveur des syndicats sous le gouvernement actuel, voire même en cas de retour de l'ALP au pouvoir. Deuxièmement, la mise en œuvre du nouveau modèle est à contre-courant de la culture en place. Son adoption par les syndicats affiliés ne coule donc pas de source et des résistances à des niveaux intermédiaires sont prévisibles. De surcroît, si l'action syndicale se borne à des objectifs purement numériques de recrutement, sans réel souci d'intégration des nouveaux membres, il y a fort à parier que le mouvement s'essoufflera assez vite de lui-même. Troisièmement, le mouvement syndical australien demeure à bien des égards très conservateur et on peut sérieusement s'interroger sur sa capacité à changer. Tandis que de nombreux groupes sociaux tels que les féministes ou le mouvement *gay*, suite à une longue histoire d'exclusion, ont déjà été amenés à rechercher une représentation indépendante, l'actualité récente (opposition ouverte d'un leader d'un syndicat très féminisé au droit de fécondation *in vitro* pour les femmes célibataires ou lesbiennes) laisse penser que les mentalités syndicales ont du chemin à faire.

Finalement, quelles seraient les retombées d'un succès éventuel de la nou-

AUSTRALIE

velle stratégie ? Deux types de problèmes peuvent surgir. D'abord, la gestion d'un corps hétérogène, éclectique de militants sur les lieux de travail peut s'avérer difficile. Ensuite, à supposer que l'assimilation des nouveaux segments de la force de travail soit un succès et que le leadership syndical reprenne à son compte leurs revendications, il est fort possible que cela le pousse à une redéfinition politique. L'ACTU manifeste déjà de plus en plus son intention d'être entendu comme un acteur à part entière, distinct de l'ALP. Si le syndicalisme australien persévère dans cette direction, il se peut qu'il en vienne à être reconnu comme une plate-forme pour les autres mouvements sociaux, chose qui ne lui est pas familière. Après s'être inspirés des pays scandinaves puis de l'Amérique du Nord, les syndicats pourraient à terme trouver instructif de tourner le regard vers les contextes nationaux marqués par une tradition à la fois d'action politique et de mouvement social.

Sources :

Australian Bureau of Statistics (1999), *Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership*, Catalogue n° 6310.0.

Australian Bureau of Statistics (2000), *Industrial Disputes*, Catalogue n° 6322.0. & n° 6321.0.

ACIRRT (1999), *Australia at Work – Just Managing?*, Sydney, Prentice Hall.

Crosby (2000), « Union Renewal in Australia – A View from the Inside », paper presented to the NKCIIR Conference, *Unions 2000: Retrospect and Prospect*, Melbourne, Monash University, July.

DEWRSB (1999), Award and Agreement Coverage Survey 1999 Report, http://www.workplaceexpress.com.au/workplace/wpredirect?in_id=15835

Le Queux, S., et R. Green (2000), « Australie : dans le ressac des réformes », *Chronique Internationale de l'IRES*, 62, septembre, pp.27-35.

Peetz, D. (1998), *Unions in a Contrary World*, Cambridge, Cambridge University Press

Pocock, B. (1998), « Institutional Sclerosis: Prospects for Trade Union Transformation », *Labour & Industry*, vol. 9, n°1, pp. 17-36.

Workers Online (2000), Issue n°66, 11 August, http://workers.labor.net.au/66/a_interview_crosby.html