

Collective identities and international trade union solidarity : Analysis of two mineworker's unions in Peru

Mélanie Dufour-Poirier

Abstract

Several researchers have recently studied trade union coalitions but without investigating their internal workings and neglecting to explore the reasons trade unions join and sometimes lead these initiatives.

More specifically, the impact of collective identities on the will of trade unions to join international coalitions remains unclear. The aim of this paper is to better understand the role of collective identities on the decision of two trade unions from the South (Peru) to join such a coalition. Our results show the existence of distinct collective identities (internationalist, and regionalist) in the South.

They also confirm that these identities contribute to the capacity of these unions to develop strategies for renewal and to face contextual constraints based on their identity markers.

L'impact des identités collectives sur la solidarité syndicale transnationale: analyse de deux syndicats miniers du Pérou

Mélanie Dufour-Poirier¹

Résumé

Cet article vise à mieux cerner l'impact des identités collectives sur la participation de deux syndicats miniers du Pérou dans une coalition s'étant déployée dans un contexte de grande instabilité de l'employeur transnational et de répression de la militance au niveau national. Plus largement, il analyse aussi comment les identités façonnent à la fois l'évolution des coalitions syndicales transnationales et leur fonctionnement interne. D'une part, nos résultats soulèvent la présence d'identités distinctes (internationaliste et régionaliste) chez les deux syndicats étudiés. Ils confirment en cela que la participation syndicale à ce niveau est un phénomène profondément relationnel, ancré dans les échanges entre les acteurs et dans les réalités locales à l'intérieur desquelles ils évoluent. Ils soulignent, d'autre part, la capacité de certains acteurs du Sud à développer des alternatives de renouveau syndical et à composer avec les contraintes de contexte sur la base de leur identité collective. Notre propos débouche sur des pistes de réflexion liées tant à l'effectivité des coalitions à titre d'initiatives de résistance collective et de régulation sociale des entreprises transnationales qu'à la gestion et à la perpétuation des rapports Nord-Sud déployés dans leur cadre.

Introduction

Si l'on sait que la conjoncture économique a pour effet de renforcer la compétitivité et la désolidarisation (Fairbrother et autres, 2013), de nouvelles possibilités s'offrent néanmoins aux syndicats par l'entremise des coalitions et d'autres tentatives d'élargissement de leur zone d'action (Haiven, 2006). À ce titre figurent plusieurs initiatives de réseautage externe, dont les coalitions transnationales² sont l'avant-garde. En pleine expérimentation, ces coalitions mettent de l'avant des revendications communes aux travailleurs d'une entreprise multinationale afin de contrecarrer

son pouvoir et de mieux encadrer les conséquences humaines et sociales de ses activités. Ces manœuvres de résistance collective leur offrent la possibilité de contester les changements en cours et de reconstruire leurs rapports de force au niveau transnational. Par leur biais, les syndicats cherchent à entamer des actions durables sur la base d'identités concertées. Pour Tattersall (2010), les coalitions représentent la construction de communautés d'action fondées sur la base d'identités et d'intérêts convergents, en constante évolution. Si de nombreux travaux examinent depuis quelques années la variété des coalitions et la complexité de leur construction (Frege et Kelly, 2004), très peu en revanche étudient comment celles-ci fonctionnent de l'intérieur (Dixon et Martin, 2012). Dans les faits, le domaine souffre d'un manque criant de conceptualisation du rôle des acteurs dans la construction d'identités soutenant la transnationalisation de l'action syndicale : l'analyse de l'impact des identités collectives sur la participation syndicale et sur le fonctionnement interne de ces manœuvres de solidarité paraît ainsi négligée (Greer et Hauptmeier, 2012). Ce constat se révèle d'autant plus vrai chez les syndicats du Sud, souvent précarisés par le contexte et les ressources à leur portée (Silva et autres, 2013).

Conformément à ces travaux, nous considérons *les identités comme la matière brute de la représentation collective* (Dufour et Hege, 2011). Dans le cas qui nous intéresse, ce présupposé implique que la manière dont les syndicats perçoivent les occasions d'agir au niveau transnational et cherchent à renouveler leur répertoire d'action dépend de leur capacité à construire le groupe en s'y identifiant plus ou moins fortement, tout en discernant des adversaires et des enjeux communs. Au gré de leurs échanges et de leurs chocs de visions, les acteurs syndicaux en arrivent ainsi à développer des identités leur permettant de surmonter leurs divergences d'opinions et de dégager des objectifs et des stratégies concertés, au niveau transnational.

Cet article vise à mieux cerner l'impact des identités collectives sur la participation de deux syndicats miniers du Pérou dans une coalition s'étant déployée dans un contexte de grande instabilité de l'employeur transnational et de répression de la militance au niveau national. Son propos se divise en cinq parties. La première présente les coalitions transnationales sous l'éclairage théorique des identités collectives. La deuxième explique la méthodologie employée dans cette recherche. La troisième partie dresse un portrait à la fois de l'industrie minière au Pérou, des deux

syndicats à l'étude, du contexte de la recherche et des identités ayant caractérisé leur parcours au niveau transnational. La quatrième partie analyse l'impact des identités collectives, tant sur la participation de ces acteurs dans la coalition que sur l'évolution de ce type de regroupements et leur fonctionnement interne. La cinquième partie débouche sur des réflexions liées à l'effectivité des coalitions à titre d'initiatives de résistance collective et de régulation sociale des entreprises transnationales.

Les coalitions transnationales sous l'éclairage théorique des identités collectives

Le phénomène de la transnationalisation du mouvement syndical demeure faiblement analysé aux plans théorique et conceptuel (Hyde et Ressaissi, 2008). Les écrits nous disent peu de choses sur les conditions permettant aux coalitions syndicales de se produire et de s'inscrire dans la durée à ce niveau. La conceptualisation du rôle des acteurs dans la construction d'identités collectives soutenant l'émergence de ces coalitions et leur participation en leur sein (Greer et Hauptmeier, 2012) s'avère encore moins abordée. Pourtant, plusieurs auteurs s'entendent pour affirmer que les identités s'inscrivent au cœur des projets syndicaux (Hyman, 1994; Offe et Wiesenthal, 1980) et qu'elles sont à la source de leur renouveau³ (Frege et Kelly, 2004). Des travaux récents sur l'action syndicale (Kirton et Healy, 2013) et les mouvements sociaux (Snow, Soule et Kriesi, 2012) convergent pour accorder une place importante aux identités pour mieux comprendre les actions menées à l'intérieur d'un cadre de résistance collective. D'autres, comme Gahan et Pekarek (2013), situent le déclenchement de l'action collective dans la construction d'une identité commune forte.

Il devient dès lors intéressant de cerner les raisons qui poussent les syndicats à collaborer entre eux, par-delà leurs différences et les contraintes, dans une coalition transnationale. Selon plusieurs auteurs, dont Scully et Creed (2005), les acteurs auraient le potentiel de s'associer autour de causes communes sur la base de leurs identités. Kay (2011 : 27) conçoit d'ailleurs la solidarité syndicale *non pas comme un résultat, mais plutôt comme un processus de création d'une culture syndicale transnationale axée sur des identités de coopération, définies en complémentarité, attestant la reconnaissance d'intérêts mutuels et d'un engagement envers une action concertée* (notre traduction). Les identités

interviendraient ainsi en amont du processus décisionnel des acteurs et guideraient leur manière de se mettre en relation les uns avec les autres, de dégager les problèmes et d'envisager leur résolution. Les identités fonderaient un *esprit de corps* (Blumer, 1939) résidant dans la possibilité d'affirmer son appartenance à un groupe, de rencontrer des acteurs, de définir des objectifs communs pour faire face aux adversaires.

Ces réflexions mettent en plan la capacité des acteurs de susciter un niveau d'identification suffisamment élevé dans l'action pour y participer. À ce titre, la vague de protestations menées contre la minière Rio Tinto entre 1995 et 2000 démontre la possibilité pour des acteurs (en l'occurrence, syndicats, communautés religieuses, organisations environnementales comme *Friends of the Earth*, *MineWatch*, militants pour les droits de l'homme dont Amnistie Internationale, etc.) de mieux maîtriser les activités d'une multinationale et d'aller au-delà de toute initiative de réglementation volontaire de sa part en adoptant une stratégie concertée depuis l'Australie, l'Indonésie, Madagascar, la Namibie, la Nouvelle-Guinée, jusqu'au Royaume-Uni (Goodman, 2004). De même, la lutte contre les Pavillons de Complaisance⁴ témoigne des capacités de la Fédération internationale du transport de coordonner des manœuvres de solidarité efficaces au nom des travailleurs de l'industrie, sur la base de revendications dénuées de toute forme d'identification nationale (Lillie, 2005). Ces exemples prouvent que les acteurs syndicaux sont capables de se coaliser, par-delà leurs différences et les contraintes de contexte. Ils confirment également l'impact d'un sentiment d'identification fort sur le choix des acteurs de participer à des coalitions transnationales et d'atteindre des objectifs de solidarité à ce niveau pour refuser le repli local, malgré son attrait.

Cependant, d'autres expériences rappellent que le choix de se solidariser à l'étranger peut se révéler tortueux. Au niveau national, les contraintes du contexte institutionnel, particulièrement au sud, où les militants syndicaux font l'objet de représailles au quotidien, minent souvent la praticabilité des coalitions transnationales (Anner, 2011). Dans le cas du Pérou⁵ par exemple, la *Loi sur les relations collectives du travail* permet ainsi à un employeur de congédier un représentant syndical trois mois après la tenue d'un scrutin confirmant sa défaite (CSI, 2013). Plus encore, la *Loi sur la productivité et la compétitivité du travail* concède à une entreprise

le droit de renvoyer un travailleur sans arguer du moindre motif, en échange d'une indemnité fixée par la loi. En plus d'assouplir à l'extrême les modalités contractuelles, cette loi permet d'exercer des pressions sur un travailleur pour qu'il accepte cette indemnité et évite de se syndiquer (Grupo editorial, 2007).

Au niveau transnational, les défis entourant ces coalitions s'avèrent d'autant plus complexes qu'elles tentent de faire converger des régimes de relations du travail, des traditions syndicales et des réalités socio-économiques hétérogènes. De plus, l'absence d'un pouvoir étatique a rendu jusqu'ici leur émergence plutôt désordonnée dans les Amériques (Hennebert, 2008). À ces obstacles s'ajoute aussi l'effet du secteur. Dans l'industrie du textile par exemple, le manque de ressources (financières notamment) des syndicats, la fluidité des structures de production, l'exode d'emplois au sud, la fermeture de sites syndiqués, la mouvance des employeurs, ainsi que la force d'attraction des marques sur le marché de la consommation ont malmené l'établissement de coalitions au cours des années (Bergene, 2007). Dans le cas spécifique de l'industrie minière (Svampa et Antonelli, 2009), la volatilité du cours des métaux, la succession des opérations de fusion et d'acquisition, comme la mobilité des capacités industrielles sur une base transnationale, ont souvent bousculé la coordination des stratégies intersyndicales. Ces entreprises peuvent aussi menacer de suspendre leurs investissements et retirer leurs infrastructures à tout moment pour mettre les travailleurs en concurrence les uns avec les autres (Adanhounme et Lévesque, 2013; Soussi, 2012). Enfin, le poids des traditions en matière de représentation collective, le passé relationnel et la présence d'une identité forte chez les acteurs peuvent les inciter à résoudre leurs problèmes dans leur enclave locale (Silva et coll., 2013). Malgré cela, certains syndicats du sud persistent à se coaliser ; en témoigne la multiplication récente des réseaux d'entraide transnationaux (Fairbrother et autres, 2013).

La variabilité de ces exemples atteste que la participation syndicale à un tel niveau émerge d'un choix construit et circonstancié, à l'image des identités qui sous-tendent ce choix. Les identités sont conçues ici comme des constructions sociales dynamiques, situées dans le temps et dans l'espace (Yerochewski, 2013), évoluant au gré des échanges entre les acteurs. Véritables *boussoles stratégiques* (Dufour et Hege, 2011), elles précisent la manière qu'ont les acteurs de poser les problèmes, d'envisager leur résolution et de dégager

des incitatifs suffisamment rassembleurs pour mettre leurs efforts en commun. Tout ceci nous amène à formuler une première proposition de travail (PT1) selon laquelle :

PT1: La participation syndicale au plan transnational s'avère plus propice à se développer et à s'inscrire dans le temps lorsque les liens d'appartenance au groupe (Nous) sont forts et que les adversaires (Autrui) et les Enjeux (objectifs) se révèlent clairement définis.

Premièrement, le Nous peut admettre un éventail plus ou moins vaste de partenaires potentiels : il mesure ici l'étendue des intérêts en vertu de laquelle les travailleurs expriment leur solidarité, les inclus (Ion). Le Nous renvoie à une compréhension commune du groupe reposant sur leurs points communs, par rapport aux adversaires (souvent l'employeur et ses représentants) et aux conflits (sociaux, syndicaux, environnementaux, etc.) auxquels ils sont confrontés. Deuxièmement, l'Autrui se réfère aux exclus avec qui les travailleurs et le syndicat ne considèrent pas avoir d'intérêts communs. Cerner les antagonistes aide à clarifier la signification attribuée par le Nous à la solidarité syndicale transnationale et à mieux comprendre pourquoi certains individus ne font pas partie des inclus. Troisièmement, les Enjeux se rapportent aux objectifs, ainsi qu'à l'inventaire des modes d'action d'un syndicat mis en branle pour les atteindre (Murray et autres, 2010). Selon nous, le croisement de ces trois pôles constitue un élément essentiel du fonctionnement interne des coalitions et de leur évolution. Dans ce sillage, une deuxième proposition de travail (PT2) s'impose :

PT2: Le caractère socialement construit et évolutif des identités collectives laisse présumer la présence de formes de participation syndicale variables au plan transnational chez les deux syndicats étudiés, même si ces derniers évoluent dans un contexte (industriel et institutionnel) similaire.

Cette deuxième proposition se justifie sur la base du Nous, de l'Autrui et des Enjeux qui, une fois amalgamés, délimitent les *communautés pertinentes de l'action collective* de Segrestin (1980) ou encore ce que Hunt, Benford et Snow (1994) ont appelé le *champ identitaire stratégique*. Sans nier l'importance des contraintes, nous reconnaissons ainsi la capacité d'un syndicat de choisir de participer

à une coalition transnationale *sur la base de ses repères identitaires*. Notre lecture se veut fondamentalement constructiviste et concède une place importante aux choix des acteurs en matière de solidarité transnationale. Si certains syndicats, du Sud en particulier, semblent n'avoir d'autres *choix* que de se replier localement, d'autres cherchent, au-delà des contraintes, à se solidariser au niveau transnational. Ce sont les bases de ces choix que nous sonderons à partir de l'étude de deux syndicats issus du secteur minier au Pérou.

Méthodologie

Cette recherche s'appuie sur 70 entretiens de terrain semi-dirigés réalisés entre 2004 et 2010 auprès de 44 représentants syndicaux (Canada, Chili et Pérou). Nous avons rencontré les dirigeants de syndicats locaux, de fédérations et de confédérations nationales, ainsi que de fédérations syndicales internationales, dans ces trois pays. Il s'agissait pour nous de cerner les raisons derrière la participation des équipes syndicales locales s'étant le plus illustrées dans la coalition. D'autres équipes syndicales (de l'Allemagne et de la République Dominicaine notamment) auraient pu être considérées. Toutefois, leur non-disponibilité et leur participation intermittente ont restreint notre choix à six d'entre elles, dont celles en place chez les deux syndicats étudiés, à savoir SyndA et SyndB.

Les entretiens réalisés auprès de ces deux acteurs ont été enregistrés et transcrits pour en faciliter l'analyse. D'une durée approximative de 90 minutes, ils se sont déroulés dans le cadre de rencontres officielles ou informelles, selon la disponibilité des répondants. L'analyse des données a été structurée selon la méthode de la comparaison intersites inspirée des travaux de Yin (1994) et d'Eisenhardt (1989). La première étape de notre démarche, descriptive pour l'essentiel, a été celle de l'analyse intrasite où chacun des syndicats a été traité comme une entité distincte : les verbatim d'entretiens ont été découpés en unités de sens de manière à y repérer les éléments se rapportant à l'identité spécifique de chacun des acteurs. À la deuxième étape (analyse intersites), nous avons comparé ces unités de sens pour faire ressortir les ressemblances et les dissemblances entre les acteurs, ainsi que leurs fluctuations dans le temps. Nos unités d'analyse sont donc les équipes de dirigeants syndicaux locaux, non pas les individus en eux-mêmes : l'amalgame de leurs points de vue nous a permis de dégager une vision d'ensemble de leur équipe sur un plan identitaire.

Parmi les sources d'informations consultées se trouvent des documents d'entreprise, des articles de la presse écrite, des publications syndicales et des notes d'observation. Des visites d'usines et des rencontres avec les travailleurs de plusieurs sites de production ont eu lieu à différents stades de la recherche, dans les trois pays. Cette abondance d'informations et de témoignages a raffiné la compréhension de notre objet et permis d'atteindre notre point de saturation (Yin, 1994). Enfin, des contraintes éthiques nous interdisent de révéler l'identité de l'entreprise et des représentants consultés : toute rupture d'anonymat serait d'ailleurs potentiellement dangereuse pour plusieurs d'entre eux. Seuls les numéros d'entretiens et l'année où ils ont été réalisés sont indiqués dans le texte.

L'industrie minière au Pérou

À l'heure actuelle, l'industrie minière accuse une décroissance, avec la baisse du prix des métaux sur les cours mondiaux et de la demande en matières premières de pays émergents comme la Chine (Torres Lozada, 2015). Toutefois, entre 2002 et 2010, l'industrie connaissait une période d'effervescence sans précédent. Tout s'y chiffrait en des termes grandiloquents. La valeur des exploitations minières dans le monde s'évaluait à plus de 800 milliards de dollars, une augmentation de 60 % par rapport aux données de 1995 (Drexler, 2008). Ce cycle haussier s'inscrivait dans un contexte de concentration grandissante des pouvoirs des grandes sociétés. Entre 2006 et 2008, plus de 200 opérations de fusions et acquisitions prenaient place dans l'industrie pour une valeur totale estimée dépassant les 100 milliards de dollars. L'ampleur de cette conjoncture s'illustre également par les profits des 40 plus grandes sociétés minières du monde, appelés à se multiplier par 15 entre 2002 et 2007 : leur marge de rentabilité s'établissait à 27 %, une augmentation de 22 % par rapport aux chiffres de 2002 (Drexler, 2008).

Pour sa part, le Pérou est un pays de tradition minière. C'est le deuxième producteur mondial de cuivre et le premier d'or, de zinc, d'étain et de plomb en Amérique latine. Il produit également des quantités importantes d'argent et de concentrés polymétalliques (Gouvernement du Canada, 2014). Entre 2003 et 2011, l'industrie du pays connaissait *ses années d'or* (Torres Lozada, 2015). Entre 2007 et 2011, 15 842 millions de dollars américains seront investis dans le pays, du jamais vu auparavant. Le prix du cuivre à la livre

passera de 70,44 cents américains en 2002 à 400,20 cents américains en 2011. Entre 2001 et 2010, l'industrie minière produisait 59 % de ses exportations nationales et 9 % de son PIB, reflétant l'importance de la filière industrielle dans le pays (Fairlie Reinoso, 2015). En 2013, le secteur minier était à l'origine de 61 % de ses exportations totales. L'on estime même que le secteur bénéficiera de nouveaux investissements susceptibles d'atteindre 59,5 milliards de dollars au cours de la prochaine décennie (Gouvernement du Canada, 2014).

En 2003, le Canada possédait 12 des 40 plus importantes sociétés minières mondiales, dont les défunctes *Alcan*, *Inco*, *Falconbridge* et *Placerdome*. En 2004, l'on comptait 105 entreprises canadiennes sur un total de 213 grandes entreprises minières dans le monde, pour des investissements totalisant 26,4 milliards de dollars. En 2007, ce chiffre s'effondrera à 5, témoignant de la perte de vitesse du Canada dans l'industrie sur l'échiquier mondial (Lion, 2008). En date de 2015, les entreprises canadiennes dominant le secteur en Amérique latine sont : Barrick Gold, Yaman Gold, Teck Cominco, Kinross Gold, Pan American Silver et Gran Colombia Gold. En date de 2014, Barrick Gold était la première productrice d'or au monde, la deuxième en importance au Pérou (Torres Lozada, 2015). Plus encore, depuis la ratification de l'Accord de libre-échange en 2009, le Canada est devenu le quatrième partenaire financier du Pérou, soit sa troisième source d'investissements dans le secteur (Fairlie Reinoso, 2015).

La question de la responsabilité sociale des entreprises minières en ce qui a trait à la gestion des risques matériels, environnementaux, sociaux, politiques et humains demeure un élément crucial pour les travailleurs touchés par ces activités. La prise en charge de ces risques soulèvera également de sérieux questionnements pour les deux syndicats étudiés. Au Pérou, en dépit de la fin de la dictature de Fujimori (1990-2000) et de la ratification de la *Convention 176*⁶, les capacités de gouvernance du pays demeurent faibles, notamment en ce qui a trait à la protection des droits des travailleurs (Fouquet et autres, 2000). On impute d'ailleurs à la dictature d'avoir donné naissance à « *la réglementation du travail probablement la plus rigide, protectionniste, interventionniste et confuse de toute l'Amérique latine* » (OIT, 2005)⁷. Dans un tel contexte, bâtir des coalitions transnationales apparaît difficile, voire pratiquement hors de portée.

Portrait des deux syndicats étudiés

Nos résultats sont présentés dans une perspective chronologique, selon les trois phases d'évolution de la coalition et de l'employeur transnational. Cependant, avant d'entrer plus en détail dans la présentation de leurs identités respectives, il convient de fournir quelques précisions se rapportant à la fois aux deux syndicats étudiés et à la coalition à laquelle ils ont pris part.

Le premier syndicat à l'étude, SyndA, intègre la coalition en 2005. Encore aujourd'hui, il évolue dans la mine polymétallique la plus importante du Pérou dont la longévité était estimée à 34 ans en 2008. Cette mine assurait alors 39.6 % de la production en cuivre du pays et dégagait des profits annuels nets de près d'un milliard de dollars. Malgré ce portrait rutilant, les comparaisons coercitives exercées par la maison mère ont justifié d'année en année l'intensification des stratégies de flexibilisation de la main-d'œuvre. En 2007, près de 3 500 ouvriers intérimaires (interdits de syndicalisation, voir la note prévue à cet effet) se dénombrèrent sur le site par rapport aux 1 528 travailleurs permanents (affiliés à 90 % au syndicat). L'entreprise locale a souvent refusé de respecter les lois encadrant les conditions de travail des intérimaires, ce qui a aiguïé les tensions entre ces travailleurs et le syndicat SyndA. Malgré cela, ce dernier a réussi au fil du temps à remporter certains gains (ex. : construction d'un campement en périphérie de la zone de stockage des déchets miniers), ce qui a renforcé sa capacité de mobilisation et sa crédibilité auprès de ses membres. Au niveau national, SyndA s'avère assez bien branché dans le monde syndical minier. En 2008, il était en pourparlers pour s'affilier à une fédération syndicale bien connue au niveau national. À l'international, la configuration de l'entreprise locale⁸ lui permet d'accéder à différents réseaux syndicaux mondiaux, certains assez bien rodés, d'autres moins.

Pour sa part, le deuxième syndicat étudié, SyndB, intègre la coalition en 2008. La mine où il évolue était alors la troisième en importance au Pérou. Propriété de Mine3 à 100 %, cette mine entamait dans ces années le dernier droit de ses activités et produisait 12,6 % de la production nationale de cuivre. Elle employait 500 travailleurs permanents (dont 445 affiliés au syndicat) et quelque 800 ouvriers intérimaires (interdits de syndicalisation, rappelons-le, voir la note prévue à ce sujet). Ces contingences ont semé plusieurs incertitudes chez les dirigeants syndicaux au fil des années : ces derniers ont d'ailleurs tenté de prévenir les mises à pied

par le lancement d'un programme paritaire (patronal-syndical) de recyclage des compétences; l'occupation de nouveaux postes par les travailleurs les plus anciens; l'accommodement des horaires de travail; le licenciement *préférentiel* des ouvriers intérimaires, etc. Ce contexte de peur et de cooptation minera progressivement la capacité du syndicat de mobiliser ses membres et de s'imposer face à l'employeur local. Pour contrer la situation, SyndB se *réseautera* fortement avec d'autres syndicats miniers du Pérou et des communautés locales touchées par les activités extractives. Au niveau national, SyndB est affilié à la fédération syndicale appréhendée par son homologue SyndA. Cependant, peu de ressources proviennent de cette affiliation.

Spécificités de la coalition transnationale

Pour ce qui est maintenant du contexte de la recherche, les deux syndicats étudiés ont pris part à une coalition Nord-Sud qui s'est déployée sans l'apport d'une quelconque fédération syndicale internationale, dans un cadre plutôt vierge en matière d'encadrement des rapports collectifs de travail au niveau transnational et de grande instabilité de la part des grandes sociétés. Pour preuve, l'employeur transnational changera trois fois de propriétaire en moins de quatre ans. Au niveau national, la militance syndicale au Pérou demeure compliquée, comme en témoigne le rapport des violations des droits syndicaux publié chaque année par la Confédération syndicale internationale (ex : CSI, 2013) : cette situation rend assez improbable la possibilité pour les dirigeants syndicaux de s'impliquer à un autre niveau. Ces spécificités contextuelles semblaient faire tout, sauf inviter les syndicats étudiés à s'impliquer dans une telle coalition, faisant d'eux des cas originaux et intéressants à documenter. Pour des fins de clarté, nous passerons brièvement en revue les trois phases d'évolution de la coalition.

La *phase un* correspond au lancement et à l'essor de la coalition (1990-2004). Aucun des deux syndicats étudiés n'y sera impliqué. La coalition se déploie à l'intérieur de Mine1, une société minière canadienne opérant dans les Amériques. Depuis ses débuts, la coalition bénéficie du concours du *Syndicat industriel*, un des plus importants du secteur privé au Canada avec ses 180 000 membres : ce dernier sera plus ou moins formellement responsable d'en coordonner les activités et d'en assurer le suivi. La coalition a alors comme objectif de construire un espace d'échanges

pancanadiens. Ce n'est qu'à compter du Sommet de Québec de 2001 que les syndicats latino-américains seront invités à se joindre à ses pourparlers. Cette rencontre s'inscrit dans un contexte de fermetures d'usines et de sites miniers, et de précarité grandissante des emplois dans l'industrie au Canada. Les syndicats de Mine1 mènent alors une réflexion stratégique globale face à l'employeur transnational.

En 2005, la coalition entre dans sa *phase deux* dite d'expansion et de consolidation. Mine2, une concurrente canadienne d'envergure similaire, absorbe alors Mine1. Des joueurs latino-américains s'y joignent, dont SyndA, le premier syndicat étudié. À ce moment, les syndicalistes du Canada, du Chili et du Pérou souhaitent imposer la coalition comme un interlocuteur incontournable auprès de l'employeur. Les échanges se démultiplient et prennent la forme de séminaires et d'ateliers de formation (ex. : calcul et rémunération des heures supplémentaires), permettant d'importants transferts d'informations et d'expertise (ex. : pratiques et stratégies de négociation, comparaisons des avantages sociaux et des gains salariaux, dates d'échéance des conventions collectives, etc.). Des visites de sites de production permettent aux participants de juger des conditions de travail sur toute la chaîne et de dégager des irritants communs (ex. : sous-traitance, réintégration des travailleurs accidentés, comparaisons coercitives, etc.). L'enjeu consiste à créer un contre-pouvoir syndical d'envergure transnationale.

Enfin, à la mi-2006, la coalition entre en *phase trois* de désintégration et de déclin. Mine3, d'origine européenne, procède alors au rachat des activités de Mine2. Une diminution des contacts intersyndicaux s'amorce, ce qui n'empêchera pas SyndB, le deuxième syndicat étudié, de s'y intégrer en 2007. Le ralentissement des échanges concorde avec plusieurs élections locales qui remplacent certains des dirigeants les plus lourdement impliqués dans la coalition, dont ceux en poste chez SyndA. Ces bouleversements impliquent de rebâtir des liens de confiance qui avaient mis des années à se tisser. Des discussions débouchent sur la constitution d'un comité de surveillance chargé de surveiller les activités de l'entreprise pour s'assurer du respect des droits fondamentaux sur sa chaîne de production (ex. : sous-traitants). Toutefois, le manque de leadership au sein du comité et la rotation fréquente des représentants syndicaux y siégeant laissent planer des doutes quant à son efficacité. Depuis 2009, la redynamisation des solidarités refait ponctuellement surface. Aucun calendrier de

rencontres n'est fixé. La concrétisation des aspirations qui avaient autrefois donné naissance à la coalition tarde encore à venir, portant plusieurs à s'interroger sur sa faisabilité.

L'identité internationaliste du premier acteur étudié (SyndA)

Le syndicat SyndA définit son identité sur des bases internationalistes (non pas transnationales, voir la note prévue à cet effet). Celles-ci portent ses représentants à circonscrire la communauté d'action (le Nous) de manière exclusive, aux syndicats de travailleurs permanents, puissants économiquement et présents dans des sociétés minières de taille équivalente, voire supérieure à l'entreprise Mine2 (l'Autrui), au Pérou comme à l'international. SyndA s'insère dans la coalition en 2005, alors qu'elle a le vent dans les voiles. La participation dans la coalition est à ce moment considérée positivement par ses représentants :

Qu'avons-nous pensé de cette coalition dès le début? Que tout ceci est excellent! Le processus nous apparaissait-il viable? Absolument! Nous apparaissait-il difficile? Nous adorons tout ce qui est difficile! [...] Je voyais la coalition comme une occasion favorable [de renforcement] pour nous! [...] Concentrons nos efforts au niveau des syndicats de travailleurs permanents de l'entreprise! Pas avec des syndicats de moindre envergure ou des intérimaires gravitant autour de nous! Je ne les dévalorise pas, mais nous n'avons rien en commun avec ces gens-là! (Entretien n° 52, octobre 2005)

Le syndicat SyndA jouit d'ailleurs d'une assez bonne capacité de mobilisation auprès de ses membres et peut compter sur de nombreux contacts dans le monde syndical, du Pérou comme à l'international. Du côté des Enjeux, cette situation permet à ses dirigeants d'envisager la coalition comme une occasion de bonifier leur rapport de force face à l'employeur local, de majorer leur crédibilité auprès des membres et d'accroître leur influence, auprès des autres syndicats miniers du pays. La coalition matérialise entre autres l'occasion pour eux d'innover localement :

Le Canada nous avait envoyé jusqu'à trois conventions collectives différentes. Nous avons travaillé avec ces documents et avec ceux que nous avons pu ramasser au Chili. Nous disposons de plus de conventions collectives

étrangères que de conventions péruviennes! Nous avons eu une négociation collective tout, sauf péruvienne! Nous n'avons pas travaillé à l'intérieur des frontières du Pérou! (Entretien n° 53, octobre 2007)

La coalition perdra cependant assez vite de son attrait lorsque surviendront des dysfonctionnements à l'intérieur du groupe. Le manque de retombées et la difficulté d'assurer un suivi des échanges sur une base transnationale nuiront d'ailleurs à plusieurs dirigeants de SyndA, qui perdront leur poste aux élections locales de 2007. Cette situation fera naître des frustrations chez plusieurs des perdants, pour la plupart impliqués dans la coalition depuis 2005 :

Malheureusement, notre syndicat est à la recherche de résultats concrets, quasi immédiats. Aussi tombons-nous souvent dans le piège du court terme parce que, quand tu ne récoltes pas de résultats immédiats, les gens ont l'impression que rien ne s'est passé dans cette coalition! Entretenir une stratégie à long terme, quand on t'élit pour deux ans, c'est de l'ordre du suicide politique, rien de moins!⁹ (Entretien n° 53, octobre 2007)

D'autres dirigeants déçus remettront carrément en cause la possibilité de créer des convergences sur une base Nord-Sud et mettront en doute la pertinence pour eux d'y inscrire leur participation, dans ce regroupement-ci, dans la durée :

Le projet était logique, mais nous n'avons pas su en canaliser les objectifs. Nous souhaitons davantage de communications internationales! [...] Nous tournons en rond sans fin pour terminer sans influence sur quoi que ce soit! Nous devrions plutôt discuter de notre convention collective à renégocier en 2009. Et dire que tous les syndicats de l'entreprise nous fassent parvenir leur convention pour nous guider dans notre préparation! Tous ceux qui doivent lutter prochainement, qu'on leur fasse parvenir des conventions de partout! Ça ne s'est toujours pas produit et ça ne se produira jamais! L'égoïsme, de part et d'autre, est bien trop grand! (Entretien n° 54, octobre 2007)

Le syndicat SyndA se retirera ainsi peu à peu de la coalition, une fois entamée sa phase de déclin. Ses représentants évalueront alors leur participation de manière pragmatique, ce qui les emmènera à préférer progressivement d'autres réseaux transnationaux jugés davantage fructueux et auxquels ils ont accès grâce à la structure de propriété de l'entreprise locale. La critique martelée à l'endroit de la coalition sera d'ailleurs des plus incisives :

Ma vision des choses, l'analyse que j'en fais, c'est que les Canadiens ont peur que l'entreprise retire ses billes du Canada et qu'elle aille au Pérou pour y centraliser sa production et qu'elle élimine la production au Canada! C'est ça l'idée derrière cette stratégie de coalition! On parle ici de dresser une alliance stratégique! Tu parles! Si c'était une véritable alliance stratégique, solidaire avec tous les travailleurs de l'entreprise, nous laisserions tous de côté nos intérêts et nous discuterions pour négocier ensemble une convention collective unique, au niveau mondial! (Entretien n° 43, novembre 2008)

L'identité régionaliste du deuxième acteur étudié (SyndB)

Le contexte de désintégration de la coalition ne prévient pas l'intégration du syndicat SyndB en 2007. Aux yeux de ses représentants, cette insertion comporte un premier objectif, à savoir celui :

D'établir des relations avec d'autres syndicats, en particulier avec les syndicats les plus proches de nous (ex. : Argentine) où opère l'entreprise, pour développer nos connaissances, voir comment fonctionnent les opérations là-bas. (Entretien n° 62, octobre 2007)

La coalition représente ce deuxième objectif de mieux connaître l'employeur transnational, les autres sociétés minières opérant dans le sud du Pérou (l'Autrui) et leurs représentants locaux respectifs, pour majorer la crédibilité du syndicat SyndB d'abord et sa capacité d'influence face aux autres syndicats environnants ensuite :

L'expérience internationale nous [SyndB] aide à connaître l'entreprise et à mieux nous préparer. Nous avons analysé le comportement de l'entreprise lors de nos échanges. On connaît mieux les stratégies de

l'employeur, ce qui nous permettra d'avoir plus d'impact au moment de négocier, de nous imposer face à ses représentants locaux. (Entretien n° 33, octobre 2007)

Dans les faits, le syndicat SyndB souhaite se doter d'une crédibilité et d'une légitimité susceptibles de lui permettre de syndiquer tous les travailleurs (permanents ou non) du sud péruvien (le Nous), d'agir en leur nom et de s'imposer comme leaders des pourparlers engagés à ce niveau :

Notre priorité consiste à organiser syndicalement tous les travailleurs du sud du Pérou. Le principal problème à l'heure actuelle réside dans la peur des travailleurs de se constituer en syndicats parce que les entreprises comme la nôtre les congédient sur-le-champ! Nous avons donc constitué une fédération régionale pour regrouper les ouvriers intérimaires qui ne peuvent pas se constituer en syndicats, parce que les entreprises les congédient (dès qu'ils tentent de se syndiquer). Notre objectif est de négocier collectivement à l'échelle nationale, pour l'ensemble des travailleurs. Il n'existe aucune organisation capable de négocier à ce niveau. (Entretien n° 63, octobre 2007)

Ce syndicat conçoit donc ses occasions de réseautage (le Nous) de manière inclusive, non seulement par rapport aux travailleurs du sud du Pérou, mais aussi face à tous les acteurs (syndicaux ou non) les entourant plus ou moins immédiatement, aux niveaux local, régional et infrarégional (Argentine) :

Nous visons à travailler en collaboration avec les communautés environnantes touchées par les activités de l'industrie extractive et pour elles, de manière à les appuyer dans leurs luttes par rapport aux sociétés minières et à renforcer notre propre action syndicale au sein de l'entreprise. (Entretien n° 61, octobre 2007)

Le manque de résultats associés à la coalition pousse toutefois les dirigeants syndicaux à douter de l'avenir d'un projet qui, selon eux, aurait dû permettre aux participants d'améliorer concrètement leur sort face à l'employeur transnational :

On maintient une dynamique d'échanges et de rencontres

depuis des années, mais y'a-t-il autre chose en dehors de ça? C'est différent de ce qui s'est déployé à l'intérieur de l'autre réseau mondial où participe aussi SyndA! On a vu émerger des idées, des propositions et des actions concrètes à l'international! Le dossier aurait dû avancer beaucoup plus après tant d'années! On devrait être en face de plans d'action concrets qui nous indiqueraient comment travailler ensemble, comment ébaucher une convention collective mondiale, comment signer un accord-cadre international par exemple! (Entretien n° 60, octobre 2007)

La densité de son réseautage au niveau régional place le syndicat SyndB dans une position *attentiste* face à la coalition. D'ailleurs, de l'avis d'un de ses dirigeants :

Si rien n'est fait en ce moment, c'est que les Canadiens n'en font pas la promotion! Moi, personnellement, je ne ferai pas la promotion du projet. Ça soulève des questions de ressources, des coûts, des attentes non comblées surtout! (Entretien n° 55, octobre 2007)

Enfin, l'implosion et le bilan déficitaire du regroupement provoqueront le repli de ce syndicat au niveau infrarégional, « là où les proximités de destins entre les travailleurs sont plus faciles à dégager! » (Entretien n° 42, novembre 2008).

Impacts des identités sur la solidarité syndicale transnationale

Les syndicats SyndA et SyndB présentent des sensibilités contrastées face à la solidarité syndicale. Ces données soulignent le caractère construit, instable et mouvant des identités qui évoluent dans le temps, selon les mises en relations des acteurs. Ces derniers participent à la co-constitution des identités qui ont influencé tant leurs choix en matière de solidarité syndicale et leur implication au plan transnational que le devenir de la coalition à laquelle ils ont pris part.

Toutefois, les identités n'émergent pas uniquement des échanges ou de la volonté des acteurs en eux-mêmes. En effet, au-delà des rapprochements intersyndicaux, plusieurs éléments ont modelé les identités des deux syndicats étudiés. Premièrement, la destitution de certains des dirigeants les plus lourdement impliqués

dans la coalition, plusieurs dans le cas de SyndA, nuira à la possibilité d'assurer un suivi des échanges intersyndicaux sur une base transnationale et, surtout, de décentraliser leur coordination jusqu'ici rendue possible, essentiellement, par le Syndicat industriel canadien. Cette situation sera d'ailleurs sévèrement critiquée par un des dirigeants déchus du SyndA :

Après ces réunions, c'est comme si tout se perdait! Comme si l'on repartait à zéro! Et ce dont nous avons besoin, c'est justement que nous ne perdions pas la fluidité des contacts! Cela n'implique pas nécessairement de voyager! Il faut user d'intelligence! Pas pour profiter du fait que les Canadiens, eux, ont les moyens et qu'ils peuvent nous appuyer financièrement! Nous pourrions faire tant de choses par le biais du courriel, des téléconférences, merde, sans dépenser une infime partie du budget dépensé dans les voyages! (entretien n° 40, octobre 2007)

Ces difficultés de suivi se coupleront au fait que la participation à la coalition finira par être conçue par plusieurs représentants syndicaux comme un privilège, de l'ordre du *tourisme syndical*. Cette situation mènera l'un des représentants déchus du SyndA à dénoncer que « ce sont toujours les mêmes qui participent aux voyages à l'étranger [au Chili ou au Canada] et qui interagissent entre eux [rendant en cela difficile la passation des connaissances accumulées dans le cadre de la coalition et la gestion de la relève en ce qui a trait à la participation à l'international] » (Entretien n° 45, novembre 2008). Alors que les initiatives découlant de la coalition devaient bénéficier à tous les participants, plusieurs dirigeants évoqueront que celles-ci n'auront bénéficié somme toute qu'à un nombre réduit d'entre eux.

Deuxièmement, l'instabilité de l'employeur transnational créera aussi son lot de dysfonctionnements à l'interne. À son tour, cette mouvance complexifiera la construction d'une communauté d'action bâtie sur un sentiment d'identification puissant à la coalition (Nous), face à un adversaire facilement identifiable (Autrui). Ces éléments réunis rehausseront aussi d'un cran la difficulté pour les participants de la coalition d'agir au nom d'Enjeux (ou d'objectifs) suffisamment transversaux, rassembleurs et mobilisateurs pour vaincre les singularités de parcours de chacun. Ces circonstances

sèmeront méfiance, rivalité et désaveu sur une base Nord-Sud, comme en témoigne ce représentant du syndicat SyndA :

Pour les Canadiens, cette relation est importante, car si nous n'arrivons à ce que des pays comme les nôtres [Pérou ou Chili] améliorent leurs conditions, des emplois continueront à être supprimés chez vous. Pour nous, Péruviens, elle est également importante, car d'une part les appuis économiques nous aident à renforcer notre travail et l'information dont nous disposons désormais quant au comportement des sociétés multinationales dans leurs pays d'origine. (entretien n° 47, octobre 2007)

Du côté des représentants du syndicat SyndB, la réaction sera tout aussi virulente :

C'est que plus qu'une barrière de langues, je dirais que ce sont des barrières de mentalités. Parce qu'il existe le problème de la méfiance. Ensuite, nous ne comprenons pas le problème avec une générosité suffisante. [...] Un des dirigeants canadiens a dit [en réunion] : « pourquoi est-ce que nous devrions nous préoccuper des travailleurs là-bas si nous éprouvons tant de problèmes ici? Préoccupons-nous de nos problèmes et après nous irons résoudre ceux des autres! » (entretien n° 64, octobre 2007)

Troisièmement, les acteurs étudiés présentaient certes, dès le départ, des différences significatives entre eux en rapport au Nous, à l'Autrui et aux Enjeux derrière leur participation au plan transnational. Malgré cela, la tournure des échanges intersyndicaux et les différents éléments de contexte s'étant posés à leur rencontre dans le cadre de la coalition ont provoqué chez ces deux acteurs un repli sur leur position initiale respective en ce qui a trait au Nous et à l'Autrui. De même, les Enjeux cultivés face à la coalition ont été principalement tirés des réalités (locales et régionales) propres à chacun de ces acteurs, au niveau notamment du site de production : ces réalités, qui demeureront sensiblement les mêmes tout au long de la participation des syndicats SyndA et SyndB, auront ainsi pour effet de structurer l'évolution de leur participation dans la coalition. Ce constat s'avère de taille. Il suggère que le contexte institutionnel péruvien, malgré toutes les contraintes qu'il pose, n'a pas eu une

portée surdéterminante au moment d'analyser la participation de deux acteurs dotés par ailleurs d'un pouvoir d'influence et de capacités d'intervention variables aux niveaux local et régional. Ce constat s'applique également à la volatilité de l'industrie minière qui, prise dans son ensemble, ne nous permet pas de comprendre les subtilités du phénomène à l'étude.

À l'inverse cependant, les particularités du site de production locale nous amènent à mieux saisir la motivation des acteurs à participer à la coalition et les possibilités relationnelles dont ils disposent à des niveaux divers. À titre d'exemple, pour les représentants de SyndA, le souhait de renforcer la crédibilité, la légitimité et la capacité d'innovation de leur syndicat par la voie d'échanges passablement exclusifs, entre des acteurs de taille similaire dans l'industrie minière, demeurera intact malgré les déboires de la coalition. Ces derniers poursuivront ainsi leurs ambitions dans des réseaux internationaux mieux rôdés et fructueux que la coalition, auxquels ils peuvent accéder de par la spécificité de la structure de propriété de l'entreprise locale (voir la note prévue à cet effet) et la capacité de mobilisation dont ils jouissent auprès de leurs membres. Du côté de SyndB, ses représentants chercheront encore et toujours à renforcer la crédibilité et la légitimité d'un syndicat malmené par des années d'incertitude en ce qui a trait à la viabilité du site de production, au niveau local. Pour pallier la situation, ces derniers continueront à cultiver l'objectif de syndiquer l'ensemble des travailleurs du Sud péruvien et d'épauler les communautés locales environnantes dans leurs luttes contre les sociétés minières. Ils dirigeront toutefois leurs visées à l'intérieur d'un Sud d'ordre infrarégional, en collaboration avec des acteurs plus à même de leur permettre d'atteindre leurs objectifs que n'aura pu le leur permettre la coalition.

Pistes de réflexion finales

Notre recherche établit que les identités collectives constituent un élément fondamental pour mieux comprendre à la fois la participation syndicale à l'intérieur de coalitions transnationales et l'évolution de ces dernières. Plus encore, les résultats se dégageant de nos analyses confirment qu'une des clefs de succès des coalitions syndicales transnationales se situe dans la capacité des acteurs à développer, en amont et au gré de leurs échanges et de leurs réflexions, une communauté de risques (Greer et Hauptmeier,

2012) et de destins (Fetzer, 2008), en somme une culture syndicale transnationale (Kay, 2011) construite autour de liens d'appartenance forts au groupe (Nous), en opposition à des adversaires (Autrui) et au nom d'Enjeux clairement définis. En plus de confirmer *notre première proposition de travail*, cette lecture corrobore aussi les constats de Bergene (2007) selon lesquels l'appartenance à un employeur transnational ne constitue pas un élément de cohésion ou encore ne génère pas un *esprit de corps* à la Blumer (1939) assez puissant pour inviter des acteurs à se solidariser et à créer une contre-société syndicale au plan transnational (Ion, 2001) : avant toute participation de leur part, ces derniers doivent ainsi procéder en amont à un travail de *création identitaire* (Greer et Hauptmeier, 2012) ou de co-constitution des identités pour bien saisir la pertinence pour eux de contribuer à la création d'une communauté d'action, avec les enjeux qu'une telle participation suscite chez eux, auprès de quels adversaires. Ce résultat confirme la préséance stratégique qu'il convient d'accorder aux identités collectives et à leur articulation dans l'étude de la participation syndicale au niveau transnational et, plus généralement, de l'action collective en elle-même.

Par ailleurs, au-delà des remous entre les acteurs, plusieurs facteurs ont contribué à transformer les identités des deux acteurs étudiés pour ainsi faire fluctuer leur participation à la coalition et au devenir de cette dernière. Confrontés au déclin de la coalition, les syndicats étudiés se sont ainsi repositionnés face à la solidarité transnationale selon un amalgame (Nous, Autrui et Enjeux) qui leur était propre, en fonction de leurs réalités locales et régionales respectives. Au-delà de consacrer l'absence d'un Sud global au plan identitaire et de valider *notre deuxième proposition de travail*, ce résultat confirme que la participation syndicale au plan transnational est un phénomène profondément relationnel, non seulement ancré dans les échanges entre les acteurs, mais également dans les réalités locales, régionales, voire même nationales à l'intérieur desquelles ces derniers évoluent (Silva et autres, 2013). Ce constat confirme la portée structurante du local sur le global, confirmant en cela la désuétude du clivage local/global qui somme toute n'en est pas un. Il souligne aussi l'impossibilité de comprendre le comportement des acteurs syndicaux au plan transnational sans ce détour obligé par les réalités locales (Adanhounme et Lévesque, 2013). De tels résultats ouvrent dès lors un monde de possibilités en matière de recherche et de validations futures, au Nord comme au Sud.

Par extension, nos résultats soulignent la capacité de certains acteurs du Sud à développer des solutions de renouveau syndical (Soussi et Bellemare, 2008) et, plus encore, à composer avec les contraintes de contexte sur la base de leur identité collective. Contrairement à certains auteurs (Anner, 2011; Fairbrother et autres, 2013), ce résultat atteste ensuite la capacité de ces acteurs à percevoir la coalition comme *communauté pertinente d'action collective* (Segrestin, 1980) et à s'engager envers elle sur la base de leur *champ identitaire stratégique* respectif (Hunt, Benford et Snow, 1994), indépendamment des contraintes posées par les contextes (institutionnel et industriel). Cette donnée confirme la désuétude d'un second clivage aux plans analytique et conceptuel, à savoir celui censé se déployer sur une base Nord-Sud. La qualité de la réflexion stratégique menée par les acteurs à l'étude prouve, dans cette recherche-ci, qu'il n'en est pas un. Un tel constat commande que d'autres travaux soient menés à terme pour élucider pleinement cette question.

Plus largement, nos analyses soulèvent deux enjeux de recherche importants se rapportant tant aux conditions d'efficacité des coalitions transnationales, qu'à la gestion et à la perpétuation des rapports Nord-Sud déployés dans ce cadre. Le premier se rapporte à la capacité d'une structure syndicale, en l'occurrence ici le Syndicat industriel canadien, de coordonner de tels échanges et de préserver l'autonomie décisionnelle de ses participants de manière à faciliter la construction d'un sentiment d'identification fort au groupe et aux idéaux de solidarité qu'il suggère. Cet enjeu sous-tend la nécessité de procéder à une *centralisation décentralisée* (Gallin, 2000) du processus décisionnel prenant place à l'intérieur des coalitions pour que les participants puissent s'approprier et suivre des initiatives mises en place pour eux. Au rebond, il rappelle l'importance d'alterner la diffusion d'initiatives descendantes (*top-down*) et ascendantes (*bottom-up*) pour respecter la nature des coalitions à titre de constructions polycentriques et multipolaires (Ion, 2001) se nourrissant de multiples sources d'influences et d'optimiser les perspectives de renouveau syndical s'y rapportant. Certains des dysfonctionnements internes de la coalition semblent ainsi s'arrimer à la centralisation croissante des échanges par le Syndicat industriel canadien qui y a agi en tant que *courtier d'idées* (Tattersall, 2010) censé coordonner les échanges, bâtir des ponts (lire ici des *passerelles identitaires*) entre les participants et limiter

les incertitudes entourant la coalition, ses adversaires et les enjeux cultivés sur une base Nord-Sud. Cette centralisation deviendra d'ailleurs litigieuse au point d'occasionner un ralentissement des échanges et de remettre en cause la pertinence chez les acteurs étudiés de poursuivre leurs visées dans le cadre relationnel proposé par la coalition.

Le second enjeu de recherche renvoie à la nécessité (ou non) pour les syndicats du Sud de bénéficier d'appuis et de ressources (ex. : humaines, financières, expertise, etc.) en provenance du Nord pour asseoir leur participation au niveau transnational (Anner, 2011). Obtenir de tels appuis et de telles ressources constitue-t-il un élément absolument nécessaire à l'efficacité des coalitions Nord-Sud et à la mise en plan d'une culture syndicale transnationale (Kay, 2011)? La progression des unes, qui ont notamment bénéficié de la légitimité et du *leadership* constant d'une fédération syndicale internationale (Goodman, 2004; Lillie, 2005), et la chute des autres (Anner, 2011; Bergene, 2007) (dont celle étudiée) permettent de le supposer. Ces difficultés soulignent, d'une part, l'importance pour les syndicats du Nord de suivre de près le déroulement des coalitions et d'y injecter régulièrement des ressources (humaines d'abord, informationnelles, financières, logistiques, ensuite) en quantité suffisante pour soutenir les syndicats du Sud, souvent fragilisés par leur contexte à l'exemple des cas étudiés. D'autre part, elles mettent en lumière des défis liés à la coordination des différents paliers d'action (local et global notamment), de militantisme et de *leadership* syndical dans la construction de solidarités transversales (Marginson et Sisson, 2004). Dans ce cas-ci, l'absence d'une structure ou d'un agent de coordination intermédiaire, capable de fédérer dans le temps une diversité de syndicats autour d'identités et de *causes communes* (Tattersall, 2010), semble avoir pavé la voie à l'inévitable, c'est-à-dire au désenchantement. Cette étude réaffirme ainsi l'importance de tels apports pour asseoir des liens d'interdépendances entre les différents niveaux d'intervention syndicale et assurer le succès et la pérennité de coordinations à la fois locales, régionales, nationales et transnationales (Adanhounme et Lévesque, 2013; Silva et autres, 2013), porteuses de renouveau syndical.

Pour finir, ces défis ne sont pas sans ébranler au passage plusieurs mythes du syndicalisme transnational, qui tend encore souvent à refléter les clivages opérés par les dynamiques économiques mondiales et à prévenir la venue d'un véritable

rééquilibrage des rapports de pouvoir au plan syndical, sur une base Nord-Sud (Soussi, 2012). L'on ne saurait le nier, ceux-ci s'avèrent fondamentaux pour légitimer l'existence de nouveaux espaces syndicaux au plan transnational et les rendre pérennes. Les questions qu'ils posent montrent l'urgence de procéder à une refonte des mécanismes traditionnels de la régulation du travail pour mieux encadrer les conséquences humaines et sociales des activités des multinationales et agir sur les nouvelles formes de conflits collectifs en découlant. Celles-ci ne sont pas sans soulever d'autres enjeux de confiance, de solidarité et de justice globale consubstantiels au mouvement syndical et à sa mission d'origine.

Endnotes

1. Professeure adjointe, Université de Montréal, melanie.dufour-poirier@umontreal.ca. L'auteure souhaite remercier Armel Brice Adanhounme, Catherine Le Capitaine, Nancy Thede et Pierre Beaucage pour leurs commentaires sur des versions antérieures de ce texte. Un merci particulier est également adressé aux évaluateurs anonymes.
2. Nous marquons une distinction fondamentale entre les termes *transnational* et *international*. Le concept de *transnationalité* renvoie à l'idée du dépassement du cadre de l'État-Nation et des possibilités d'action qu'il confère aux acteurs de la représentation collective, ce qui n'est pas le cas avec l'*internationalité*.
3. Serrano (2014: 220) définit le *renouveau syndical* comme “*a gradual, continuing and purposive process of maintaining, re-establishing, rebuilding and reconfiguring the institutional and organizational sources of union power and strength in a changing environment.*”
4. Le régime des *Pavillons de Complaisance* permet aux propriétaires de bénéficier d'un exode syndical par l'enregistrement de leur navire dans le pays où les dispositions législatives leur conviennent le mieux (Lillie, 2005).
5. La *Loi sur les relations collectives du travail* (Grupo editorial, 2007) admet la coexistence de plusieurs syndicats au sein d'un établissement et interdit aux ouvriers intérimaires de s'affilier aux syndicats de travailleurs permanents, une proscription sensible dans l'industrie minière constituée aux deux tiers de temporaires.
6. La Convention 176 (C176) a pour objectif de forcer un nivellement par le haut de la santé et la sécurité dans les mines. La C176 s'accompagne de la *Recommandation 183* censée faciliter l'incorporation de la C176 dans la législation nationale. Le Pérou a ratifié la C176 en 2007.
7. La Loi Générale de l'Industrie Minière de 1996 permet de recourir à la sous-traitance (à la hauteur de 20 pour cent) dans toutes les phases

d'exploitation d'un projet minier, une proportion largement dépassée dans la pratique (Hiba et autres, 2002). L'OIT formulera ainsi pas moins de seize recommandations au législateur péruvien afin d'assurer la compatibilité de la Loi avec les Conventions 87 et 98.

8. Dans la structure de propriété de cette mine, on retrouve Mine3 (33,75 pour cent), un conglomérat anglo-australien (33,75 pour cent), deux multinationales, l'une canadienne (22,5 pour cent), l'autre japonaise (10 pour cent).
9. Au Pérou, les mandats syndicaux sont d'une durée de deux ans. Un employeur peut congédier un représentant trois mois après la tenue d'un scrutin confirmant sa défaite (Grupo editorial, 2007).

Bibliographie

- Adanhoume, Armel Brice et Christian Lévesque. 2013. « L'action syndicale à l'international vue du Sud : du global au local ou du local au global? » *Relations industrielles/Industrial Relations*, 68(2), pp. 239-260.
- Anner, Mark. 2011. *Solidarity Transformed : Labor Responses to Globalization and Crisis in Latin America*. Ithaca and London: Cornell University Press.
- Bergene, Ann C. 2007. "Trade Unions Walking the Tightrope in Defending Workers' Interest: Wielding a Weapon Too Strong?" *Labor Studies Journal*, 32(2), pp. 142-166.
- Blumer, Herbert G. 1939. "Collective Behavior". In Park, Robert E. (Ed.), *An Outline of the Principles of Sociology*. New York: Barnes & Nobles, pp. 221-80.
- Confédération syndicale internationale (CSI). 2013. « Rapport annuel des violations des droits syndicaux ». (Liberté syndicale, négociation collective, grève), page internet consultée le 28 avril 2015, <http://survey.ituc-csi.org/?lang=fr>
- Dufour, Christian et Adelheid Hege. 2011. « Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical ». *La Revue de l'IRES*, 65(2), pp. 67-85.
- Dixon, Martin et Andrew Martin. 2012. "We Can't Win This on our Own: Unions, Firms, and Mobilization of External Allies in Labor Disputes". *American Sociological Review*, 20(10), pp. 1-24.
- Drexler, Joe. 2008, July 9-11. *Report on Research, Activities and Development (ICEM)*. World Conference for the Mining and DJGOP Industries, St-Petersburg (Russia).
- Eisenhardt, Kathleen. 1989. «Building Theories from Case Study Research». *Academy of management review*, 14(4), pp. 532-550.
- Fairbrother, Peter, Hennebert, Marc-Antoinin et Christian Lévesque (Eds.). 2013. *Transnational Trade Unionism: Building Union Power*. New York: Routledge.
- Fairlie Reinoso, Alan. 2015. *Mining Sector in Peru: The Role of Canadian*

Investment (Presencia económica canadiense en el Perú). Ottawa, The North-South Institute, page internet consultée le 27 avril 2015, <http://www.nsi-ins.ca/wp-content/uploads/2013/06/2013-Peruvian-Case-Fairlie-Reinoso.pdf>.

- Fetzer, Thomas. 2008. "European Works Councils as Risk Communities: the Case of General Motors". *European Journal of Industrial Relations*, 14(3), pp. 289-308.
- Fouquet, Annie, Rehfeldt, Udo et Serge Le Roux (Eds). 2000. *Le syndicalisme dans la mondialisation*. Paris : Les Éditions de l'Atelier/ Les Éditions ouvrières.
- Frege, Carola et John Kelly (Eds.). 2004. *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Gahan, Peter et Andreas Pekarek. 2013. "Social Movement Theory, Collective Action Frames and Union Theory: A Critique and Extension". *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), pp. 754-776.
- Gallin, Dan. 2000. « À l'heure de la mondialisation, quel mouvement syndical? » Global Labour Institute, page internet consultée le 4 mars 2013, http://www.globallabour.info/fr/2008/05/a_lheure_de_la_mondialisation.html.
- Goodman, John. 2004. "Australia and Beyond: Targeting Rio Tinto". In Munck, Robert (Ed.), *Labour and Globalisation: Results and Prospects*. Liverpool: Liverpool University Press, pp. 105-127.
- Gouvernement du Canada. 2014, 10 au 15 août. « Le ministre Fast dirige une mission commerciale en Colombie et au Pérou : Le Service des délégués commerciaux du Canada », page internet consultée le 10 avril 2015, http://www.international.gc.ca/commerce/visit-visit/colombia_colombie-peru_perou-2014.aspx?lang=fra.
- Greer, Ian et Marco Hauptmeier. 2012. «Identity Work: Sustaining Transnational Collective Action at General Motors Europe». *Industrial Relations*, 51(2), pp. 275-297.
- Grupo editorial. 2007. «Derechos atropellados: sindicalización y negociación colectiva.» *Trabajo, bajo la lupa (Revista Mensual de Análisis y Propuestas)* 2, pp. 18-21.
- Haiven, Larry. 2006. "Expanding the Union Zone: Union Renewal through Alternative Forms of Worker Organization". *Labor Studies Journal*, 31(3), pp. 85-116.
- Hennebert, Marc-Antonin. 2008. « De l'émergence de nouveaux contre-pouvoirs transnationaux au sein des entreprises multinationales : le cas du «Réseau UNI @Quebecor World». *Travail, capital et société*, 41(2), pp. 98-127.
- Hiba, Juan Carlos (Éd.). 2002. *Condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional en la minería del Perú, n° 145*. Lima (Perú), Equipo

- técnico multidisciplinario para los países andinos: Cooperación, Acción solidaria para el Desarrollo, Instituto de Salud y del Trabajo y Oficina Internacional del Trabajo.
- Hunt, Scott. A, Benford, Robert D. et David A. Snow. 1994. «Identity Fields: Framing Processes and the Social Construction of Movement Identities (chapter 8)». In Laraña, Enrique, Johnston, Hans et John R. Gusfield (éditeurs.), *New Social Movements: From Ideology to Identity*. Philadelphia: Temple University Press, pp. 185-208.
- Hyde, Alan et Mona Ressaissi. 2008. “Unions without borders: Recent Developments in the Theory, Practice and Law of Transnational Unionism”. *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 14, pp. 47-104.
- Hyman, Richard (Ed.). 1994. *Changing Trade Union Identities and Strategies in New Frontiers in European Industrial*. London: Blackwell Publishing.
- Ion, Jacques (Éd.). 2001. *L'engagement au pluriel*. Collection sociologie (Matières à penser). Saint-Étienne (France) : Publications de l'Université de Saint-Étienne.
- Kirton, Gill et Geraldine Healy. 2013. “Commitment and collective identity of long-term union participation: the case of women union leaders in the UK and USA”. *Work, employment and society*, 27(2), pp. 195-212.
- Kay, Tamara. 2011. *NAFTA and the Politics of Labor Transnationalism*. Cambridge: Harvard University Press.
- Lillie, Nathan. 2005. “Union Networks and Global Unionism in Maritime Shipping”. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 60(1), pp. 88-111.
- Lion, Valérie. 2008. « Canada: frénésie en sous-sol ». *L'Express*, 2955, pp. 54-58.
- Marginson, Paul et Keith Sisson. 2004. *European integration and industrial relations: Multi-level governance in the making*. London: Palgrave.
- Murray, Gregor, Dufour, Christian, Hege, Adelheid et Christian Lévesque. 2010. «Referential unionisms and globalization: a comparative study of workplace union dynamics». *European Journal of Industrial Relations*, 16(4), pp. 311-332.
- Offe, Claus et Helmut Wiesenthal. 1980. “Two logics of collective action: theoretical notes on social class and organization form”. *Political Power and Social Theory*, 1, pp. 67-115.
- Organisation internationale du travail (OIT). 2005. *Regard sur les normes du travail au Pérou dans un contexte d'intégration économique*, page internet consultée le 10 avril 2015, http://www.oit.org.pe/cimt/nn/documentos/dt_192_2005.pdf.
- Scully, Maureen A. et Douglas Creed. 2005. “Subverting Our Stories of Subversion”. In Davis, Gerald, McAdam, Doug, Scott, Richard W.

- et Meyer Zald (Eds.), *Social Movements and Organization Theory*. New York, Cambridge University Press, pp. 310-332.
- Segrestin, Denis. 1980. « Les communautés pertinentes de l'action collective: canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France » *Revue française de sociologie*, 21, pp. 171-203.
- Serrano, Melisa R. 2014. "Between accommodation and transformation: The two logics of union renewal". *European Journal of Industrial Relations*, 20(3), pp. 219-235.
- Silva, Eduardo. (Éd.) 2013. *Transnational Activism and National Movements in Latin America: Bridging in Latin America*. New York/London: Routledge.
- Snow, David, Soule, Sarah et Kriesi Hanspeter. 2012. *The Blackwell Companion to Social Movements*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Soussi, Sid A. 2012. « La nouvelle division internationale du travail face aux limites du syndicalisme international ». *Nouveaux cahiers du socialisme*, 7, pp. 55-68.
- Soussi, Sid A. et Guy Bellemare. 2008. « Syndicalismes africains : enjeux d'institutionnalisation et nouvelles résistances ». *Travail, Capital et Société/Labour, Capital and Society*, 41(1), pp. 84-113.
- Svampa, Maristella et Mirta Antonelli (Eds.). 2009. *Minería transnacional, narrativas del desarrollo y resistencias sociales*. Buenos Aires (Argentina): Editorial Biblos Sociedad.
- Tattersall, Amanda. 2010. *Power in Coalition: Strategies for Strong Unions and Social Change*. New York Ithaca: Cornell University Press.
- Torres Lozada, Victor. 2015, marzo. «El sector minero y sus perspectivas: ¿caminamos hacia la competencia de fondo de pozo?» Lima (Peru), Soluciones Consultora, 23 p.
- Yerochewski, Carole. 2013. *La crise du syndicalisme comme crise de représentation des travailleurs : une étude de cas de l'évolution des identités collectives dans l'économie solidaire au Brésil*. Thèse de doctorat, département de sociologie, Université de Montréal.
- Yin, Robert K. 1994, 2^e éd. *Case study research: Design and methods*, Beverly Hills, Sage Publishing.