

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

STRATÉGIES SYNDICALES D'OPPOSITION AUX RÉFORMES NÉOLIBÉRALES
DU DROIT DU TRAVAIL AU BÉNIN

MÉMOIRE PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE DE LA
MAÎTRISE EN SCIENCES DE LA GESTION

PAR

BERNIQUE REBECCA SENA TOSSOU

AOÛT 2024

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire, de cette thèse ou de cet essai a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire, de sa thèse ou de son essai.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire, cette thèse ou cet essai. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire, de cette thèse et de son essai requiert son autorisation.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

École de gestion

Stratégies syndicales d'opposition aux réformes néolibérales du droit du travail au Bénin

Bernique Rebecca Sena TOSSOU

Maîtrise en sciences de la gestion (1865), spécialité Relations de travail

Ce mémoire a été supervisé par les personnes suivantes :

Armel Brice ADANHOUNME Directeur de recherche

Ce mémoire a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Armel Brice ADANHOUNME Directeur de recherche

Diane GAGNE Évaluatrice

Aguidioli Chrysal KENOUKON Évaluateur externe

SOMMAIRE

La présente recherche traite de la question des stratégies syndicales d'opposition en contexte de réformes néolibérales du droit du travail au Bénin. S'inscrivant dans le cadre des nombreux travaux sur les stratégies syndicales et leur renouveau en contexte de mondialisation et de changements, notre étude consiste en une analyse des stratégies d'action de la Confédération syndicale des travailleurs du Bénin (CSTB). Le choix de ce syndicat, comme terrain de notre recherche, est principalement motivé par la singularité de ses approches revendicatives et sa représentativité malgré sa grande différence idéologique et stratégique avec les autres syndicats formant le paysage syndical béninois. On veut donc comprendre comment cette stratégie d'opposition adoptée par la CSTB arrive à contribuer à l'atteinte des objectifs de bien-être et de protection des travailleurs. De façon concrète, l'ambition de notre travail est d'une part d'analyser la stratégie d'action de la CSTB dans le contexte actuel et d'autre part de proposer des pistes de renouveau syndical qui pourront aider ce syndicat à faire face efficacement aux changements introduits dans les milieux de travail.

Pour y arriver, nous avons choisi d'inscrire notre travail dans le cadre de la théorie du conflit basée sur l'idéologie marxiste et l'action politique syndicale. À la lumière des concepts issus de la théorie sur le renouveau syndical de Lévesque et Murray (2010), nous avons élaboré notre modèle d'analyse constitué de trois variables indépendantes (solidarité interne, solidarité externe et aptitudes stratégiques) et d'une variable dépendante (action politique militante).

Courant l'hiver 2023, nous avons effectué un stage à la CSTB, qui nous a permis d'échanger par voie d'entrevues avec les acteurs à divers niveaux du syndicat; de mieux comprendre le fonctionnement de la centrale, ses stratégies d'actions et d'obtenir l'avis des interviewés sur les réformes en cours dans les milieux de travail, leurs impacts sur les stratégies d'action du syndicat et les possibilités de renouvellement de ces actions pour de meilleurs résultats.

L'analyse des données recueillies nous a permis de faire diverses observations en lien avec notre hypothèse générale de recherche ainsi que les diverses propositions théoriques. D'abord, la reconnaissance de la ligne idéologique par les militants ainsi que leur implication, participation à la vie de la CSTB, permet à cette dernière de faire ses marques dans le contexte actuel. Beaucoup d'efforts restent toutefois à être faits en ce qui concerne le militantisme syndical ainsi que le paiement des cotisations syndicales.

Ensuite, la relation de la CSTB avec son environnement extérieur immédiat c'est-à-dire l'État, les autres syndicats et le reste de la communauté laisse entrevoir deux univers différents. Avec l'État et les autres syndicats, on assiste à une opposition, un isolement; ce qui n'est pas toujours de nature à faciliter les relations entre ces divers acteurs et à apporter des avancées notoires dans la lutte pour de meilleures conditions de vie et de travail pour les travailleurs. A contrario du bras de fer avec l'État et les autres syndicats, la CSTB reste dans une optique d'ouverture avec le reste de la communauté. Cela lui permet d'entrer en relation avec plusieurs autres acteurs sociaux qui soutiennent ses actions et aide à les propulser dans le contexte actuel.

Enfin, en termes d'aptitudes stratégiques, le leadership inspirant et participatif des responsables de la CSTB ainsi que la confiance que leur portent les militants ont pour effet de donner une certaine légitimité à l'action politique militante de la CSTB. Des efforts restent tout de même à être consentis par la centrale pour assurer la formation des militants.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	ii
TABLE DES MATIÈRES	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	viii
LISTE DES FIGURES.....	ix
LISTE DES ABRÉVIATIONS	x
INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
Chapitre 1- REVUE DE LITTÉRATURE ET PROBLÉMATIQUE	4
1.1 RÉFORMES NÉOLIBÉRALES EN MATIÈRE DE DROIT DU TRAVAIL .4	
1.1.1 Contexte de mise en place de réformes néolibérales.....	5
1.1.2 Réformes en milieu de travail.....	8
1.2 OPTIONS STRATÉGIQUES DES SYNDICATS FACE AUX RÉFORMES	
11	
1.2.1 Stratégies syndicales de coopération.....	12
1.2.2 Stratégies syndicales d’opposition	16
1.3 PRÉSENTATION DE DIVERSES THÉORIES DU SYNDICALISME	19
1.4 PROBLÉMATIQUE	26
Chapitre 2- CONTEXTE DE LA RECHERCHE	30
2.1 AVÈNEMENT ET ÉVOLUTION DU SYNDICALISME BÉNINOIS	31
2.1.1 L’ère d’un pluralisme syndical : de la période coloniale aux années 1972	
31	
2.1.2 L’ère du monolithisme syndical et d’un syndicalisme de participation	
(1972-1990).....	33
2.1.3 Le renouveau démocratique et le retour au pluralisme syndical	34

2.2	PRÉSENTATION DE LA CSTB	39
2.2.1	But de la CSTB.....	41
2.2.2	Structuration de la CSTB	42
2.2.2.1	Syndicats de base	43
2.2.2.2	Intersyndicales et fédérations.....	43
2.2.2.3	Centrales et confédérations syndicales	44
2.2.3	Organes et fonctionnement.....	45
2.2.3.1	du congrès	45
2.2.3.2	du bureau directeur national (BDN).....	46
2.2.3.3	du comité confédéral national (CCN).....	46
2.2.3.4	du secrétariat permanent (SP).....	47
2.2.3.5	de l'union syndicale de département (USD).....	47
2.2.3.6	de l'union syndicale communale (USC).....	47
2.2.3.7	du comité national des femmes de la CSTB (CONAF/CSTB).....	48
2.3	PERTINENCE SOCIALE ET SCIENTIFIQUE DE LA RECHERCHE	49
Chapitre 3- CADRE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL		51
3.1	CADRE THÉORIQUE : THÉORIE DU CONFLIT ET ACTION POLITIQUE SYNDICALE	52
3.1.1	Présentation de la théorie du conflit	52
3.1.2	Action politique comme stratégie syndicale.....	55
3.1.2.1	Formes de l'action politique syndicale	59
3.2	CADRE CONCEPTUEL.....	61
3.2.1	La variable dépendante.....	61
3.2.2	Les variables indépendantes.....	63

3.2.2.1	La solidarité interne.....	64
3.2.2.2	La solidarité externe.....	66
3.2.2.3	Les aptitudes de pouvoirs.....	68
3.3	HYPOTHÈSE GÉNÉRALE ET PROPOSITIONS THÉORIQUES.....	72
Chapitre 4- MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE		75
4.1	STRATÉGIE GÉNÉRALE DE VÉRIFICATION : ÉTUDE DE CAS UNIQUE	75
4.2	OUTILS DE COLLECTE DE DONNÉES	76
4.2.1	des entrevues	77
4.2.2	de l'observation directe	78
4.2.3	de la recherche documentaire	79
4.3	SÉLECTION DES INTERVIEWÉS.....	80
4.4	VALIDITÉ DE LA RECHERCHE.....	80
4.5	PLAN D'ANALYSE	81
4.5.1	Présentation de la technique d'analyse de données.....	81
Chapitre 5- PRÉSENTATION, ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS.....		83
5.1	PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	83
5.1.1	Données relatives à la première proposition théorique	84
5.1.1.1	Participation des membres à la vie de la CSTB	84
5.1.1.2	Démocratie interne	90
5.1.2	Données relatives à la deuxième proposition théorique.....	92
5.1.2.1	Relations avec l'État et le patronat.....	92
5.1.2.2	Relations avec les autres syndicats	95

5.1.2.3	Relation avec le reste de la communauté	99
5.1.3	Données relatives à la troisième proposition théorique.....	103
5.1.4	Discussion de l'hypothèse générale	106
5.2	INTERPRETATION DES RÉSULTATS ET DISCUSSION THÉORIQUE	
	108	
5.2.1	Analyse et interprétation en rapport avec la théorie du conflit	108
5.2.2	Analyse et interprétation en lien avec l'action politique syndicale.....	111
5.2.3	Pistes d'amélioration de l'action politique militante.....	114
	CONCLUSION GÉNÉRALE.....	118
	RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	121
	ANNEXES	135
	Annexe 1 : Certificat éthique délivré au projet sur les résistances syndicales aux réformes néolibérales du droit du travail en Afrique subsaharienne.....	135
	Annexe 2 : Lettre de stage à la CSTB.....	137
	Annexe 3 : Grille d'entrevue avec les leaders syndicaux et membres de la CSTB	138

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I : Synthèse des syndicats de base et fédérations affiliés à la CSTB.....45

Tableau II : Centres de documentation visités et nature des documents consultés.....79

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Présentation du néolibéralisme.....	7
Figure 2 : Présentation des ressources de pouvoir d'un syndicat.....	24
Figure 3 : Présentation des aptitudes de pouvoir d'un syndicat.....	25
Figure 4 : Structuration du paysage syndical au Bénin.....	42
Figure 5 : Décomposition du concept d'action politique militante.....	63
Figure 6 : Modèle conceptuel de l'étude.....	71

LISTE DES ABRÉVIATIONS

Sigles	Définitions
BDN	Bureau directeur national
CCN	Comité confédéral national
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGT	Confédération générale du travail
CGT-B	Confédération générale des travailleurs du Burkina
CGTB	Confédération générale des travailleurs du Bénin
CGT-CI	Confédération générale des travailleurs de Côte d'Ivoire
CONAF/CSTB	Comité national des femmes de la CSTB
COSI-BÉNIN	Confédération des organisations syndicales indépendantes du Bénin
CSA	Confédération des travailleurs autonomes du Sénégal
CSA-BÉNIN	Confédération des syndicats autonomes du Bénin
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSTB	Confédération syndicale des travailleurs du Bénin
CSTD	Centrale syndicale des travailleurs debout
CSPIB	Centrale des syndicats des secteurs privés, para public et informel du Bénin
CSUB	Centrale des syndicats unis du Bénin
FENAS	Fédération nationale des syndicats de la santé
FMI	Fonds monétaire international
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
OIT	Organisation internationale du travail

PAS	Programme d'ajustement structurel
PCB	Parti communiste du Bénin
PCD	Parti communiste du Dahomey
PRPD	Parti de la révolution populaire du Dahomey
SG	Secrétaire général
SP	Secrétariat permanent
USC	Union syndicale communale
USD	Union syndicale de département
UNSTB	Union nationale des syndicats des travailleurs du Bénin
VTB	Voix des travailleurs du Bénin

INTRODUCTION GÉNÉRALE

La décennie 1980 s'est montrée particulièrement déterminante dans la vie socio-économique des pays à l'échelle mondiale. L'expansion du courant néolibéral, couplé aux questions de mondialisation, d'ouverture économique, d'intensification de la concurrence internationale ont introduit divers changements dans les rapports sociaux et imposent désormais de nouveaux enjeux à tous les acteurs sociaux. C'est ainsi qu'en milieu de travail, face aux exigences de la gestion compétitive érigée en règle, les économies nationales et les entreprises (tant du secteur privé que public) entreprennent des restructurations majeures de l'organisation du travail et des pratiques de gestion de la main-d'œuvre et des relations d'emploi (Hennebert-Faulkner, 2003 ; Murray et al, 2004).

Ces changements, touchant de façon substantielle au monde du travail, mettent les milieux de travail à la croisée de multiples sources de transformations et de tensions (Fortin-Bergeron et al., 2019). Ces transformations se manifestent globalement par la prolifération des identités professionnelles, la diversification de la main-d'œuvre ou encore l'individualisation des pratiques de gestion (Cultiaux et Vendramin, 2011 ; Bryant-Anderson et Roby, 2012 ; Gagné, 2013 ; Noiseux, 2014). Cela affecte désormais les réalités de la représentation syndicale. Les acteurs syndicaux, qui avaient acquis une certaine légitimité sous le compromis fordien, semblent vivre désormais une crise en raison des nouvelles exigences et bouleversements touchant la nature même du travail. Les syndicats sont exposés à de nombreux défis et leur rôle tend à se transformer, à se complexifier sous la pression des nouvelles problématiques sociales et des exigences de flexibilité de plus en plus accrues. Face à tous ces facteurs qui remettent en cause les fondements même du syndicalisme, on en vient à se demander : comment le syndicat arrive-t-il à jouer son rôle dans un tel contexte et quel avenir pour le syndicalisme ? Cette question nous interpelle et nous amène à mener une réflexion sur la manière dont les syndicats s'acquittent désormais de leurs missions et sur les possibilités de revitalisation syndicale.

Si pour bon nombre de personnes, tout présage d'un « déclin inéluctable » du syndicalisme dû à la diminution voire à la perte de leur capacité de représenter les travailleurs (Regalia, 1991 ; Lévesque et Murray, 2010), d'autres émettent des réserves et voient un scénario nuancé où les syndicats jouent d'une manière ou d'une autre un rôle primordial dans les transformations en cours (Durand, 1996).

Au Bénin, particulièrement, où les origines du syndicalisme remontent aux luttes anticoloniales, les nouveaux défis intervenus ont suscité des réactions divergentes de la part des acteurs syndicaux. Alors que la majorité des syndicats formant le paysage syndical se réclament apolitique et adoptent des stratégies d'action similaires et assimilées à de la collaboration, une seule et pas des moindres opte pour un mode d'action unique qui va à l'antipode de tous les autres. Il s'agit de la Confédération syndicale des travailleurs du Bénin (CSTB), qui reste fidèle à une stratégie revendicative affirmée dans ses statuts depuis sa création. Menant une lutte hardie contre le capitalisme et ses corollaires, elle n'hésite pas à s'opposer publiquement, à entrer dans des mouvements de grèves, de dénonciation afin d'exposer les travers des politiques publiques, des employeurs ainsi que de l'État. La singularité de cette centrale et sa reconnaissance à plusieurs reprises comme centrale syndicale la plus représentative ouvre, selon nous, des perspectives de recherches intéressantes. Notre objectif à travers cette recherche est donc d'analyser la stratégie d'opposition de la CSTB en ressortant comment son action politique militante arrive à répondre aux attentes des travailleurs dans le contexte de mutation du monde du travail.

Pour ce faire, nous avons choisi la littérature sur la théorie du conflit, l'idéologie marxiste et le modèle d'action politique syndicale comme fondement théorique de notre étude. Ce choix théorique se justifie par le fait que la CSTB se réclame non neutre politiquement et mène des actions directes visant à affranchir les travailleurs du capitalisme. La littérature sur le marxisme nous a permis de mieux cerner l'idéologie gouvernant les actes et prises de position de la CSTB tandis que celle sur l'action

politique syndicale a permis de ressortir les différentes formes que peuvent prendre cette action ainsi que les divers facteurs pouvant l'influencer.

Pour construire notre modèle d'analyse, nous avons à la lumière des écrits sur l'action politique de Kumar et Schenk (2006) de même que ceux sur le renouveau syndical de Lévesque et Murray (2010), dégagé les concepts qui ont servi de base à la formulation des propositions théoriques et des hypothèses de notre recherche.

Ce mémoire est subdivisé en cinq chapitres. Un premier chapitre qui expose les fruits de notre recherche documentaire sur la thématique abordée ainsi que la problématique de recherche. Dans un deuxième chapitre, nous décrivons le contexte de notre recherche avec une présentation un peu plus approfondie de la CSTB, centrale syndicale de notre étude. À travers le troisième chapitre, nous présentons le cadre théorique de notre étude et le modèle d'opérationnalisation des concepts étudiés. Dans un quatrième chapitre, nous exposons la méthodologie que nous adoptons. Le cinquième chapitre, quant à lui, nous a permis de présenter les résultats de nos recherches, de les analyser, d'en faire la synthèse et la discussion.

Chapitre 1- REVUE DE LITTÉRATURE ET PROBLÉMATIQUE

Introduction

Comment améliorer les stratégies syndicales face aux réformes en matière de droit du travail au Bénin ? Telle est l'interrogation qui nous a lancé dans ce travail de recherche. D'autres questionnements notamment sur les différentes réformes en matière de droit du travail ainsi que leurs impacts sur les stratégies syndicales s'en sont suivis.

À travers ce premier chapitre, subdivisé en quatre (4) grandes parties, nous présenterons les résultats de notre recherche documentaire et tenterons de répondre à quelques préoccupations que soulèvent les relations de travail de nos jours. Il s'agit, au regard des divers écrits sur les bouleversements néolibéraux et les stratégies syndicales notamment d'opposition, d'analyser les tenants et aboutissants des réformes néolibérales en matière de droit du travail. Nous explorerons les objectifs et conséquences de ces réformes, notamment sur les stratégies d'actions des acteurs syndicaux. Pour ce faire, après un bref survol du contexte de mondialisation néolibérale ayant favorisé la prise de réformes néolibérales, nous présenterons quelques réformes en matière de droit du travail ; exposerons les diverses attitudes adoptées par les syndicats dans le monde. Par la suite, nous présenterons diverses théories du syndicalisme et finirons par la problématique de notre recherche.

1.1 RÉFORMES NÉOLIBÉRALES EN MATIÈRE DE DROIT DU TRAVAIL

Émergeant dans les années 1980 et impactant divers domaines notamment celui du droit du travail, les réformes néolibérales ont marqué un tournant majeur dans la manière dont les économies du monde entier abordent les politiques économiques et sociales. Ancrées dans une vision du marché comme moteur essentiel de la croissance et du progrès, ces réformes influencées par les théories économiques ont souvent été mises en œuvre dans le but de libéraliser les économies, de réduire l'intervention de l'État et de promouvoir la

concurrence. Elles s'inspirent donc des principes du néolibéralisme et sont souvent des alternatives à la mondialisation et au besoin de s'adapter à un environnement de plus en plus intégré. Mais avant de mener une analyse approfondie sur les réformes néolibérales, il est opportun d'explicitier le contexte de mondialisation, de néolibéralisme et de mondialisation néolibérale ayant favorisé le recours à ces réformes.

1.1.1 Contexte de mise en place de réformes néolibérales

Les réformes néolibérales se présentent souvent comme des réponses aux pressions imposées aux économies nationales par la mondialisation néolibérale. Qu'entend-on donc par mondialisation, néolibéralisme et mondialisation néolibérale ?

Reconnue comme étant un phénomène multidimensionnel (de Sanerclens, 2003 ; Michalet, 2004 ; Rocher, 2001 ; Allemand et Ruano-Borbalan, 2008), la mondialisation peut prendre simultanément plusieurs formes : économique, politique, juridique et culturel (Rocher, 2001 ; Fontaine-Bégin, 2007). L'aspect économique demeure prépondérant malgré la forte corrélation et l'interdépendance entre ces dimensions (Michalet, 2004 ; Rocher, 2001 ; Chaykowski et Giles, 1998). Elle se caractérise par une corrélation et une influence accrue entre les diverses nations du monde. Elle englobe de multiples aspects (positifs comme négatifs) et nous affecte en tant que citoyenne et citoyen, consommatrice et consommateur, mais aussi comme travailleuse et travailleur. Elle est un processus ancien d'unification économique du monde, des marchés et de la production duquel découle une série de configurations historiques des rapports économiques mondiaux (Allemand et Ruano Borbalan, 2008 ; Gélinas, 2000 ; Michalet, 2004 ; Paulet, 2007 ; Adda, 2012) et de phases de « mutations du système capitaliste » (de Senarclens, 2003, p 7). L'analyse de ce phénomène de mondialisation est lié aux diverses « réflexions sur la nature du capitalisme et, plus précisément, sur ses rapports avec les sphères politiques et sociales » (Adda, 2006, p 112). Recouvrant diverses réalités et transformations, la perception de la mondialisation demeure complexe puisqu'elle renvoie à de multiples transformations et de nouvelles réalités (Allemand et

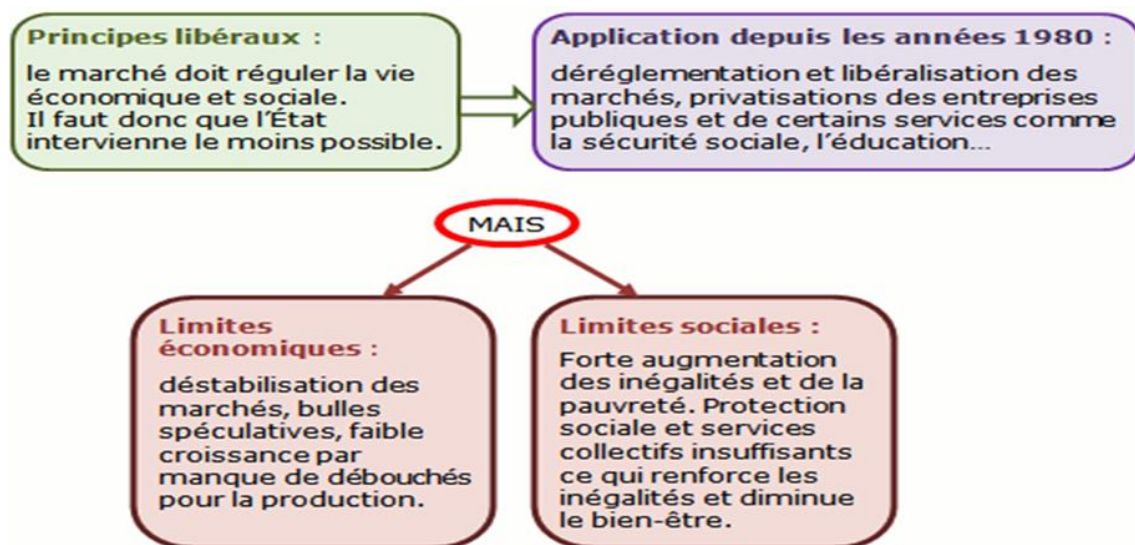
Ruano-Borbalan, 2008). Lévesque et Murray (2003, p 4) définissent la mondialisation de manière plus nuancée comme un « processus multidimensionnel, inachevé et contradictoire qui a de profondes implications pour l'action syndicale. [...] Parmi ses dimensions, notons l'accroissement de la concurrence internationale; l'organisation transfrontalière des capacités productives des entreprises; l'émergence d'un ensemble de règles internationales ayant une influence grandissante sur les acteurs nationaux et internationaux; l'augmentation de la vitesse d'échange de l'information, qui met en relief la capacité des agents à générer, procéder et appliquer efficacement l'information basée sur les connaissances; un changement de discours, en particulier quant à la légitimité des actions». La mondialisation s'assimile tant à une idéologie (le néolibéralisme), un processus, un système et un alibi (Gélinas, 2000).

Le néolibéralisme, quant à lui, est un courant de pensée qui s'est fait connaître au début des années 1980 notamment avec les règnes de Margaret Thatcher en Grande-Bretagne et Ronald Reagan aux États-Unis (Lamarche, 2008 ; Denord, 2014). Gouvernant la pensée économique actuelle, le néolibéralisme est perçu par Orléan (2013) comme la « forme contemporaine du capitalisme ». Vu comme un « paradigme » (Gore, 2000), une « idéologie » ou encore une « doctrine » (Chossudovsky, 1998), le néolibéralisme est « an ideology that resurrects the key principles of nineteenth century classical economic liberalism; that is, a belief in free trade and limited role for the state in the domestic economy» (Helleiner, 2003, p 686). Il promeut la libéralisation du commerce de toutes sortes d'entraves politiques et institutionnelles. L'idée est de dégager le marché de toute sorte d'exclusivité, de privilège détenues par un quelconque acteur afin de lui permettre de s'autoréguler. Cette libéralisation est rendue possible grâce à un assouplissement des règles régissant le marché, une réduction du rôle de l'État et la promotion de valeurs et solutions individualistes. Il succède au modèle keynésien qui fait la promotion d'un État plus interventionniste en matière économique, c'est-à-dire soucieux et défenseur du bien commun et bâti sur le principe de la solidarité sociale (CISO,2012). Le modèle néolibéral repose sur trois principes clés : la déréglementation des marchés, la libéralisation du commerce et des capitaux ainsi que la privatisation des entreprises

publiques. « La vision de la société dans le modèle néolibéral s'appuie sur des concepts et valeurs tels que ceux de marché, de propriété, de justice, de liberté, d'État » (St-Onge, 2000 p 17).

La figure 1 ci-dessous fait une synthèse de l'essentiel à retenir du néolibéralisme.

Figure 1 : Présentation du néolibéralisme



Source : <https://www.maxicours.com/se/cours/le-desengagement-de-l-etat/> ; consulté le 18 novembre 2022 à 13h 13

La mondialisation néolibérale représente un contexte de changements économique, politique, juridique voire culturel dont les débuts remontent aux années 1980. Étant un prolongement de politiques libérales mises en œuvre auparavant, elle s'est développée à la « faveur des bouleversements géopolitiques et des progrès fulgurants des technologies de l'information et des communications » (Beaulne, 2020 p17). Venu rompre avec l'ordre social établi sous le compromis fordiste, ce phénomène très décrié a favorisé le démantèlement de l'État providence et l'essor de l'État dé-régulateur des marchés. Le monde est devenu le marché avec un accroissement de l'intégration économique mondiale. D'importants changements dont la nouveauté des rapports économiques

mondiaux, le compromis social et le discours néolibéral sont introduits dans l'ordre social. L'ampleur des transformations à l'œuvre se comprend en regard de l'époque précédente des 30 glorieuses (Adda, 2012 ; Mercure, 2001). L'ensemble de la société et les travailleurs en particulier doivent faire face à ces nouvelles dynamiques.

1.1.2 Réformes en milieu de travail

Les réformes néolibérales se manifestent de façon générale par des politiques de dérèglementation, de libéralisation des échanges, de privatisation, de flexibilisation. En milieu de travail, on note un assouplissement des règles encadrant les relations d'emploi à travers :

- **La redéfinition du rôle de l'État**

Une première réforme consiste en la redéfinition du rôle de l'État de nos jours dans les milieux de travail. En effet, sous le compromis fordiste, l'État jouait un rôle actif dans les relations de travail à travers les différentes politiques publiques et règles prises pour encadrer le travail. Ce rôle de l'État servait à rendre plus ou moins égalitaires les relations de travail et à gérer les conflits pouvant naître de ces relations. Mais dans le contexte de mondialisation, l'État passe d'un modèle interventionniste à une gestion néo-libérale (Cox, 2001). Devant désormais tenir compte des implications économiques et conjoncturelles du néolibéralisme, le rôle de régulation de l'État se trouve modifier au profit du détenteur du capital. Les politiques publiques qui sont censées protéger les travailleurs font dorénavant la promotion du capitalisme et visent à stimuler la croissance économique des entreprises en réduisant au maximum les contraintes et la bureaucratie. L'économiquement fort est de plus en plus favorisé au détriment des travailleurs considérés comme économiquement faibles. Cela ouvre la voie à diverses inégalités et formes de brimade, de violation tous azimuts des droits des travailleurs (Aglietta, 2017).

- **La limitation et l'affaiblissement du pouvoir des syndicats**

On assiste au déclin du mouvement ouvrier et à l'emprise du capital sur le travail. Cette réforme a contribué à affaiblir grandement l'univers de travail ainsi que les stratégies d'actions syndicales (Pech, 2008 ; Lévesque et Murray, 2003 ; 2010). En effet, alors que les employeurs avaient la charge de l'organisation du travail et de la gestion des processus de production, les syndicats avaient pour mission de gérer les conséquences des choix organisationnels des entreprises et d'obtenir des améliorations plus ou moins progressives et cumulatives des conditions d'emploi au profit des travailleurs (Tchobanian, 1988 ; Lapointe, 1998). De ce fait, le syndicalisme s'est affiché comme une force mobilisatrice capable de contraindre les employeurs tout en maintenant une cohésion sociale primordiale à l'évitement de luttes fratricides entre travailleurs (Boyer, 1996 ; Rozemblatt, 1996). C'est dire donc que le droit de grève revenait aux employeurs tandis que les syndicats cherchaient, à travers l'utilisation d'une stratégie revendicative et l'emploi de moyens de pression, à maximiser les gains de pouvoir d'achat des travailleurs (Hennebert Faulkner, 2003). Le compromis fordiste a provoqué l'apparition d'une forme syndicale particulière qui a longtemps su conserver son efficience puisque représentant le vecteur de solidarité d'un milieu dont elle assurait la cohésion sociale (Rozemblatt, 1996). C'est d'ailleurs sous le compromis fordiste que les identités ouvrières et syndicales se sont réellement définies et que le syndicalisme a acquis toute sa légitimité (Hennebert Faulkner, 2003). Il y avait une division stricte des rôles entre employeurs et syndicats.

Mais les changements apportés par la mondialisation limitent désormais les syndicats dans leur marge de manœuvre. Ils sont de plus en plus réduits à la collaboration avec l'employeur, voire au service de ce dernier (Hennebert Faulkner, 2003). Le syndicalisme se trouve grandement affaibli de nos jours (Pech, 2008). Au Bénin, par exemple des mesures de limitation, voire de retrait de droit de grève, ont été prises. C'est ainsi que l'alinéa 2 de l'article 2 de la loi n° 22-21 du 19 octobre 2022 modifiant et complétant la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du

Bénin telle que modifiée et complétée par la loi n° 2018-34 du 5 octobre 2018 stipule qu' « en raison des spécificités de leurs missions, les personnels militaires, les personnels paramilitaires, notamment de la police, des douanes, des eaux, forêts et chasse, les personnels des services de santé, les personnels des secteurs d'activités portuaire, aéroportuaire, ferroviaire et fluvial, de l'eau , de l'énergie et des hydrocarbures, ne peuvent exercer le droit de grève ». Cela fragilise énormément l'acteur syndical notamment quand on sait l'arme puissante que constitue la grève pour un syndicat (Cf principe 9 du syndicalisme révolutionnaire énoncé dans les statuts de l'association internationale des travailleurs).

- **La précarisation des conditions de travail**

Il faut souligner qu'avec la mondialisation, les conditions de travail sont de plus en plus allégées et fragilisées. Autrefois avec le compromis fordiste, les travailleurs bénéficiaient de plein emploi, de bonnes conditions salariales (Renault, 2006). Avec l'avènement de la mondialisation néolibérale, le monde du travail a été bouleversé par des politiques de dérégulations, de privatisations, de moindre intervention sociale, de libéralisation des échanges commerciaux et financiers, de limitation des dépenses de l'État (Beaulne, 2020 ; Jamil, 2022). Les exigences en termes d'efficacité et de concurrence se sont accrues, poussant les États ainsi que les entreprises à revoir leurs fonctionnements afin d'y faire face (Durand et Gasparini, 2007, Mercure 2007). La flexibilité et la mobilité étant devenues le mode de gestion dominant, le plein emploi autrefois assuré a laissé place à l'apparition d'emplois atypiques (Couprie et Joutard, 2017) Une nouvelle organisation du travail visant à assurer l'adaptation rapide aux fluctuations de la demande de main-d'œuvre voit le jour. Le travail atypique sous toutes ces formes (travail à temps partiel, travail saisonnier, autonome, temporaire, etc.) a connu une augmentation importante (Bernier, 2003 ; Tremblay, 2008 ; Thirot, 2013). Des inégalités aussi bien fractales (générées par l'hétérogénéité des situations qui caractérisent le monde contemporain du travail) que structurelles (dérivant du statut d'emploi) s'en sont suivies (Vultur et Bernier, 2014). Le chômage, la précarisation et

l'informalisation de l'emploi ont explosé, alors même que le travail salarié et stable a éclaté en une multitude de formes diverses et fragmentées (Jamil, 2022). Les règles encadrant la rupture de contrat de travail sont allégées, et ce, en défaveur des salariés.

Ces réformes prises dans le but d'un développement socio-économique ne tiennent pas compte de l'humain et contribuent à brouiller les frontières caractéristiques de la société (Hennebert-Faulkner, 2003). Les nouvelles stratégies patronales vont profondément bouleverser le paysage syndical. Les syndicats en tant que défenseur des intérêts économiques et un agent de transformation sociale se doivent de redéfinir l'équilibre entre d'une part leurs actions traditionnelles rattachées aux préoccupations économiques immédiates et à l'amélioration des conditions de travail et d'autre part à celles plus élargies qui lient l'avenir du syndicalisme à l'émergence de nouvelles préoccupations sociales (Gagné, 2004).

1.2 OPTIONS STRATÉGIQUES DES SYNDICATS FACE AUX RÉFORMES

Face à toute la flexibilité sous « prétexte d'efficacité économique » qui revient sur des acquis des travailleurs et rend désormais le lien d'emploi instable (Stiglitz, 2000), les acteurs syndicaux adoptent des stratégies, comportements et attitudes afin de continuer à jouer leur rôle de représentation dans un tel contexte. Qu'entend-on par une stratégie syndicale ? Quelles sont les différentes options stratégiques offertes à l'acteur syndical ?

Une stratégie syndicale est un choix d'action adopté par un syndicat en vue d'obtenir un effet, un résultat. C'est donc l'ensemble des tentatives et actions que déploie un syndicat afin de faire face à des problématiques variées (Frege et Kelly, 2004 ; Nizzoli, 2017).

Un large éventail de stratégies allant de l'opposition catégorique à une implication proactive en passant par la soumission, la réserve et la neutralité (Hennebert-Faulkner, 2003) s'offre aux syndicats. Il faut donc retenir que les syndicats n'ont pas répondu uniformément au défi que leur impose la mondialisation (Ortiz, 1999 ; Kumar, 1995 ; Lapointe, 1995 ; Wells, 1993 ; Lucio et Weston, 1992 ; Drache et Glasbeek, 1992). Au travers de la littérature, nombreuses sont les catégorisations qui ont été faites des

stratégies syndicales. Même si les appellations diffèrent, il est à retenir que les réalités décrites se rejoignent. Dans le cadre de ce travail, nous regroupons les stratégies syndicales en deux grandes catégories : une de coopération et une autre d'opposition que nous développerons.

1.2.1 Stratégies syndicales de coopération

S'offrant selon plusieurs auteurs comme l'alternative la plus prometteuse pour l'avenir du mouvement syndical, les stratégies syndicales de coopération se fondent sur une idéologie pragmatique qui souligne et met en avant la complémentarité des deux acteurs sociaux dans l'entreprise. Cette affirmation de la complémentarité détermine une attitude de coopération où le règlement des conflits se fait davantage par la négociation, le dialogue (Garanto, 1991).

Le syndicat de coopération insiste sur l'intérêt commun qui existe entre les salariés et la direction (Garanto, 1991). En effet, afin de garantir tant la protection des travailleurs que la croissance économique de l'entreprise, les actions syndicales tendent avant tout vers la recherche du compromis, de la flexibilité, des partenariats. En travaillant et participant aux changements aux côtés de l'employeur, le syndicat pourrait réduire voire éradiquer les effets pervers des décisions de ces derniers. Cette forme d'action face au capitalisme se veut pacifique et préconise la négociation, la collaboration pour obtenir un changement. Du fait de sa participation aux côtés de l'employeur à la prise des décisions, il entend protéger le noyau dur du salariat. Cette forme d'action syndicale qu'il convient d'appeler « *business unionism* » s'est observée principalement dans les pays où la naissance du syndicalisme est associée à la révolution industrielle. Ce fut le cas dans les pays nord-américains où, contrairement aux pays africains, les problèmes rencontrés ne furent pas ceux d'une lutte de nature sociale ou politique, mais furent surtout reliés à la gestion et à la répartition de ressources rares, comme l'emploi (Perlman, 1958).

Force est de constater que « les syndicats nord-américains ont non seulement, de façon générale, accepté le système capitaliste et ses fondements ; mais ils se sont également appropriés dans certains cas, certains de ses principaux outils » (Paquet et al, 2004, p 313). En effet, ces syndicats au lieu de tourner dos à l'employeur, travaillent de pair avec ce dernier. Ils s'impliquent et apportent de leur partition à la gestion faite. Au-delà d'une simple négociation collective, les syndicats se lancent dorénavant dans une négociation dite « d'affaire et l'établissement d'une coalition entre actionnaires et détenteurs d'intérêts » (Paquet et al, 2004, p313) afin d'assurer la protection et l'amélioration des intérêts des travailleurs. Cela leur permet de faire passer leur point de vue et d'agir d'une certaine façon sur le processus de prise de décisions. Comme le soulignent Paquet et al. (2004), les enjeux du syndicalisme se sont davantage centrés sur les entreprises et les milieux de travail, pour aboutir finalement à la négociation de conditions de travail avantageuses pour les salariés dans le cadre d'un syndicalisme d'affaires.

Au Canada, les exigences d'efficacité liées à l'industrialisation et à la croissance rapide de l'économie ont soumis les ouvriers à de dures conditions de travail et de vie. Pour y faire face et se « protéger », les travailleurs réunis en syndicats dès le début du 20^e siècle ont forcé le changement en acquérant de nombreux avantages au profit des travailleurs tout en restant dans une approche de collaboration avec le patronat (Paquet et al, 2004). La détermination conjointe des conditions de travail devenait donc selon Paquet et al (2004) le socle de la négociation collective et de ce fait l'essence même de l'action syndicale. Pour ces auteurs :

L'obligation constitutionnelle de négocier de bonne foi qui est au cœur de la négociation collective induit également que la codétermination des conditions de travail ne peut se faire sans une certaine forme de conflictualité et qu'il importe que les parties puissent faire l'exercice avec un minimum d'ouverture, d'honnêteté et de diligence. De ce fait, le syndicalisme nord-américain s'est développé principalement en regard d'enjeux visant à solutionner des problématiques propres aux différents milieux de travail et en favorisant les interactions entre les acteurs. Le moteur de l'action syndicale s'inscrit surtout dans une perspective pragmatique visant la répartition de la richesse d'un employeur avec ses salariés et l'amélioration de leurs conditions de

travail. La prospérité des salariés, c'est-à-dire la sauvegarde de l'emploi, est associée aux résultats de l'entreprise ». (p 297)

Le syndicat, autonome et indépendant, privilégie des rapports ouverts et fluides avec les employeurs. Il formule des contre-propositions de modernisation en vue de protéger les travailleurs face aux nouveaux aspects d'aliénation des nouvelles formes d'organisation du travail (Boucher et Favreau, 1994).

Au Québec par exemple, alors qu'ils ont longtemps ignoré les politiques de placements des fonds de retraite issus de l'épargne des travailleurs, les syndicats commencent à s'intéresser de plus en plus à la gestion des caisses de retraite en luttant pour des politiques de placement qui respectent des critères éthiques, sociaux et environnementaux (Lamarche, 2008). Pour ce faire, via des fonds de retraite consolidés ils deviennent actionnaires de certaines entreprises et en exerçant leur droit de vote aux assemblées des actionnaires ils arrivent à faire modifier les décisions d'affaires et de relations de travail de ces entreprises ou encore leurs règles de gouvernance (Paquet et al, 2004).

« De la même façon, la mise en place des fonds ouvriers tels que le Fonds de solidarité de la FTQ et la Fondation de la CSN permet à ces organismes, de concert avec des dirigeants syndicaux, d'investir dans des entreprises afin de les relancer ou de favoriser leur expansion » (Paquet et al., 2004, p.313). Les syndicats deviennent ainsi des partenaires économiques incontournables. Afin d'améliorer les performances des entreprises, les syndicats nouent et tentent de maintenir des relations de coopération transparente et de confiance avec les employeurs. En ce sens et comme l'affirmait Louis Roy, ex-président de la confédération des syndicats nationaux (CSN) en 2012, « l'action syndicale facilite la communication et permet la stabilité de la main-d'œuvre et l'accès à la formation » (Roy, 2012). L'idée de cette coopération n'est pas d'étouffer les conflits, mais bien d'agir de concert dans le cadre d'un partenariat d'affaires pour préserver de bonnes conditions de travail, mais également la performance et la pérennité des entreprises. Il est important de noter la « mission sociale du syndicalisme ».

Au Mexique, selon les études de Bayón (cité dans Hennebert-Faulkner, 2003), deux cas de figure se présentent. D'une part, la coopération subordonnée où le syndicat défend et promeut les initiatives de changements de l'employeur. Il agit de façon active sur ses membres afin de les amener à participer, à s'impliquer dans les actions entreprises par l'employeur. D'autre part, on note une exclusion complète du syndicat des divers changements en milieu de travail. Le syndicat adopte une attitude passive et d'isolement face au processus de changements (Hennebert-Faulkner, 2003 ; Gagné, 2014).

Même si la majorité des stratégies observées avec le renouveau syndical¹ tendent vers la participation, il n'en demeure pas moins que l'opposition demeure un choix d'action syndicale face aux défis actuels.

La tendance observée en Allemagne est celle où les organisations syndicales cherchent des issues au déclin et des voies et moyens pour dépasser leurs réflexes défensifs, voire défaitistes (Kahmann, 2017). Un répertoire d'actions plus porté vers la négociation, le dialogue est priorisé. De ce fait, le syndicalisme est vu comme un « partenaire junior » dans les transformations néolibérales (Streeck, 2016).

De plus en plus, les syndicats tentent de s'intégrer dans des réseaux. Cette ouverture leur permet d'échanger et d'apprendre des autres. Ils y empruntent des instruments, des tactiques nouvelles pouvant les aider à faire face efficacement à leurs défis actuels. C'est le cas du syndicat de la métallurgie IG Metall qui en s'ouvrant à l'international, a intégré dans son répertoire d'actions collectives les tactiques d'« organizing ». L'organizing est une conception américaine qui se présente comme une « boîte à outils de pratiques que différents syndicats peuvent déployer à travers différents contextes à des fins différentes » (Simms et Holgate, 2010, p 158). Cela leur permet donc d'être plus ou moins aguerris et proactifs face aux diverses situations qui se présentent à eux.

¹ « The notion of union renewal or labour revitalization focuses on those changes over which the union has some direct control and therefore ability to change and act in new ways » (Kumar et Schenk, 2006). Ce concept de renouveau syndical renvoie donc au processus de changement enclenché ou voulu au sein des organisations syndicales afin de faire face aux diverses contingences tant internes qu'externes. Comme le dit Cornfield et McCamnon, (2003), le renouveau syndical constitue l'ensemble des initiatives conçues, développées et prises par les organisations syndicales dans le but de redéfinir leurs relations avec les travailleurs, les employeurs et l'État [Traduction libre].

En France, on note une implication plus intense de certaines organisations syndicales dans la recherche de compromis en vue de la sauvegarde des emplois et des entreprises (Béthoux et al, 2014). Notons également qu'en Suède, « les syndicats ont une forte influence sur les négociations salariales et les conditions de travail, et ils sont souvent impliqués dans les prises de décisions politiques ».

1.2.2 Stratégies syndicales d'opposition

La stratégie syndicale d'opposition encore appelée « offensive » à laquelle nous nous intéressons dans le cadre de ce travail est l'une des attributs du syndicalisme militant et peut être associée à une perspective offensive reprenant dans ses grandes lignes l'ancienne stratégie syndicale du compromis fordiste (Mispelblom, 1996). Sous cette ancienne stratégie, les syndicats s'occupaient du bonheur (Boyer, 1996) c'est-à-dire luttaient, revendiquaient pour obtenir de bonnes et meilleures conditions de travail pour les travailleurs.

Tout en s'opposant à la logique capitaliste, cette stratégie préconise un refus fondamental d'établir des dialogues ouverts et prévoit l'emploi d'une lutte revendicative comme principal moyen d'action (Mouriaux, 1986). La méfiance est de mise sous l'aune de cette stratégie, car comme l'affirme Mispelblom (1996, p 356), « tout ce qui vient de la direction est par définition mauvais et à rejeter ». Une quelconque participation, notamment dans le contexte actuel d'intensification du travail et de détérioration des conditions de travail, affaiblirait davantage le rapport de force et consoliderait la domination des décideurs (Fontaine-Béguin, 2007).

Le syndicalisme de type offensif, assimilé au syndicalisme révolutionnaire, fut une production spontanée de la classe ouvrière française ; qui s'est développé dans d'autres pays jusqu'à nos jours (ce fut le cas dans bon nombre de pays africains comme le Bénin). Étant un syndicalisme d'action directe, il est caractérisé par des principes révolutionnaires et d'indépendance vis-à-vis des partis politiques. Ces principes sont affirmés lors du congrès de la Confédération générale du travail (CGT) d'Amiens en

1906, qui posera les bases du syndicalisme révolutionnaire. « L'action directe est la symbolisation du syndicalisme agissant ; où les membres luttent pour améliorer leur sort. Cette formule est représentative de la bataille livrée à l'exploitation et à l'oppression. Elle proclame, avec une netteté qu'elle porte en elle, le sens et l'orientation de l'effort de la classe ouvrière dans l'assaut livré par elle, et sans répit, au capitalisme » (Pouget, 1904, p 1). Le syndicalisme révolutionnaire propose une stratégie d'opposition pour établir le socialisme, avec une confrontation contre le capitalisme par l'auto-organisation des travailleurs et l'autonomie ouvrière, couplée à l'action directe et à la grève. La grève, les sit-in, les boycotts, les protestations, etc., meublent le répertoire d'action des syndicats se réclamant de cette stratégie. La grève est toutefois le principal outil utilisé par le syndicalisme de revendication pour résoudre les conflits (Garanto,1991). « La contestation semble par essence la fonction permanente des organisations syndicales, celles sans laquelle toute participation même limitée au processus décisionnel n'est qu'intégration » (Adam, 1966, p 847).

Les pays d'Afrique francophones, colonisés par la France, se sont alignés pour la plupart à cette stratégie d'opposition et de revendication. Le syndicalisme en Afrique remonte à l'époque coloniale où la quête d'indépendance était l'objectif des luttes syndicales. C'est ainsi que beaucoup d'auteurs se sont intéressés à l'histoire politique et sociale du syndicalisme dans les pays africains à l'époque coloniale en mettant en exergue le rôle joué par les organisations syndicales dans la lutte pour l'indépendance des nations africaines (Beckmann et Sachikonye, 2001 ; Fonteneau et al., 2004 ; Kraus,2007 ; Kester et Sidibé, 2020). C'est d'ailleurs au prix de ces luttes que le Bénin a acquis son indépendance en 1960. Sous cette stratégie revendicative ayant permis d'acquérir l'indépendance, les syndicats ont également obtenu plusieurs avantages au profit des travailleurs. L'action syndicale au Bénin ayant été soit inféodée au pouvoir politique, soit affranchie du contrôle de ce dernier (Tidjani, 1998), elle a tout de même gardé ses marques revendicatives des temps coloniaux.

Et dans le contexte actuel de réformes néolibérales, les modalités d'action des syndicats à l'échelle africaine varient selon diverses considérations telles que le caractère du

régime en place, le poids du secteur public (Rubbers et Roy, 2015). Au Bénin, les différentes réformes intervenues en milieu de travail ont suscité des réactions diverses et variées de la part des acteurs syndicaux. Deux tendances s'observent : une tendance collaborative et une tendance dite défensive ou d'opposition. On s'intéresse ici à celle revendicative adoptée par la CSTB, centrale syndicale la plus représentative et non neutre politiquement.

Guidée depuis ses débuts par une logique marxiste et revendicative, elle prône une lutte ouvrière pour arriver à bout des réformes capitalistes et ainsi affranchir les travailleurs de la domination. C'est dire donc que seules l'action, la résistance des travailleurs constituent leurs armes pour s'assurer de bonnes conditions de travail et un bien-être. Le répertoire d'action de cette centrale est dominé par des manifestations d'opposition, de contestation, de sit-in, de boycotts, de marches, de protestation, des grèves, etc. Revendiquant principalement auprès du gouvernement et agissant comme groupe de pression, la CSTB a une certaine présence dans le domaine politique afin d'atteindre ses objectifs. En témoigne les différents mouvements de grèves, les diverses sorties publiques et médiatiques de la CSTB visant à dénoncer, à protester contre diverses actions, textes émanant de l'exécutif et jugés liberticides. C'est le cas par exemple de la grève organisée par la FÉSEN/ CSTB le 26 mars 2024 pour exiger la satisfaction de plusieurs revendications des enseignants et personnels administratifs des écoles et universités publiques. Il en est de même de la déclaration du secrétariat permanent de la CSTB sur l'aggravation de la restriction du droit de grève aux travailleurs en République du Bénin. Cette déclaration en date du 1er novembre 2022, intervient à la suite du vote et à la promulgation de la loi n° 2022-21 du 19 octobre 2022 modifiant et complétant la loi n°2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin telle que modifiée et complétée par la loi n°2018-34 du 5 octobre 2018. Cette loi retire le droit de grève à d'autres catégories d'agents que sont les personnels des secteurs d'activités portuaires, aéroportuaires, ferroviaires et fluviaux, de l'eau, de l'énergie et des hydrocarbures.

Toutes ces stratégies d'opposition de la CSTB, qui prônent une conception socialiste ou communiste de la société, visent à promouvoir et défendre les intérêts des travailleurs. Elles lui confèrent un pouvoir, source de ce qu'il convient d'appeler son action politique.

1.3 PRÉSENTATION DE DIVERSES THÉORIES DU SYNDICALISME

Les questions de syndicalisme notamment face au capitalisme ont fait l'objet de diverses théorisations au travers de la littérature. Nous ferons ici une brève présentation de quelques-unes d'entre elles.

Dans leurs écrits, les théories du syndicalisme : synthèse analytique et considérations contemporaines, Paquet et al (2004) à l'instar de Perlman (1958), Poole (1981), Larson et Nissen (1987), distinguent cinq courants théoriques répartis en trois grandes catégories (celle d'acceptation des structures du capitalisme, celle d'agent de réformes et celle d'agent de révolution). La première catégorisation a rapport aux théories qui prônent une acceptation des structures du capitalisme. Pour les auteurs s'y réclamant, afin de faire face aux effets pervers et obtenir gain de cause, les travailleurs réunis en syndicats acceptent et s'approprient les modes et règles de pouvoir du régime capitaliste. On y retrouve en premier lieu la théorie psychologique développée principalement par Veblen (1904), Parker (1920), Hoxie (1921) et Tannenbaum (1921). En général pour ces auteurs, le syndicalisme est perçu comme un « mécanisme d'ajustement » ; un outil permettant d'atteindre une stabilité éthique. En effet, en portant les revendications des travailleurs et en luttant pour de meilleures conditions de travail, le syndicat contribue ainsi à l'équilibre psychique des individus et à rendre les milieux de travail plus humains. Le syndicat se présente comme une solution aux besoins psychologiques des travailleurs, à leur état de frustration (Parker,1920).

Toujours dans cette même lancée, on retrouve la théorie du syndicalisme d'affaires porté par Commons (1918) et Perlman (1928). Le syndicat doit porter une teinte psychologique en ce sens qu'il est vu comme un élément de réponse aux besoins des

travailleurs qu'il représente. Et pour ce faire, il s'approprie et coopère avec les structures du système capitaliste afin d'en tirer des bénéfices (Perlman,1958). Inspiré par des données américaines, Commons (1918) conclut que le syndicat, développé à la suite de l'expansion de l'économie de marché, existe pour représenter, protéger et négocier de bonnes conditions de travail pour les travailleurs. Le « *job consciousness* », paradigme consacré par Perlman (1958) selon lequel le syndicat est un regroupement pour la défense des intérêts propres aux individus dans les milieux de travail, est le principal fondement de cette théorie.

Une autre théorie du syndicalisme est celle moraliste ou catholique développée par Ely (1886) et Ryan (1906). Pour eux, le mouvement syndical est perçu comme un agent de réforme morale et les enjeux sociaux peuvent trouver des solutions dans la mise en œuvre des principes de moralité catholique (Paquet et al, 2004). Ils perçoivent les contraintes socio-économiques non pas comme une résultante du système capitaliste ou encore des conflits qui en découlent, mais plutôt liées à l'individu. Et donc pour arriver à bout de ces problèmes et maintenir l'harmonie, les divers acteurs doivent s'inspirer et mettre en pratique les recommandations de justice et de moralité de l'Église Catholique. Les syndicats deviennent dans un tel contexte l'un des garants de l'ordre moral. Paquet et al (2004) s'inspirant des travaux d'Ely, fondateur de l'American Economic Association soutiennent que « le déséquilibre existant dans la relation d'emploi au détriment des salariés peut être contrebalancé par les syndicats » (p 299). En effet, pour lui, les syndicats doivent avoir pour préoccupation majeure le bien-être de l'humanité. Et pour ce faire, ils doivent être capables non seulement de juguler les revers du système capitaliste, mais surtout d'inculquer et de maintenir l'esprit de responsabilité et de discipline chez leurs militants. De son côté, Ryan (1906) promeut un syndicalisme industriel ayant à cœur l'équité dans les luttes qu'il mène. L'« hégémonie religieuse » doit guider les actions syndicales et l'harmonie sociale doit être maintenue à travers l'implication des travailleurs aux prises de décisions. Les précurseurs de la conception moraliste ou catholique font la promotion de stratégies inspirées des recommandations de l'église et qui sont plus ou moins équitables et juste humainement. Le recours à la

grève n'est pas exclu, mais ceci doit intervenir après épuisement de tous les moyens de négociations et de recours plus pacifiques.

La seconde catégorisation est celle où le syndicalisme est vu comme un agent de réforme sociale. Développée principalement par Webb et Webb (1897), elle voit dans le syndicalisme un acteur capable de transformer les structures économiques et politiques du capitalisme. En effet, pour ces auteurs, le syndicalisme est guidé soit par l'intérêt propre, l'offre et la demande, le salaire de subsistance. Quelle que soit la posture adoptée par le syndicat, il vise la protection des travailleurs contre l'oppression sociale. La lutte syndicale a donc pour aboutissement de meilleures conditions de travail et la réduction de la domination de l'employeur par l'établissement de règles communes de gestion des relations d'emplois. En complément à cette conception, Barnett (1926) soutient que le rôle du syndicat est beaucoup plus politique en ce sens qu'il doit former les travailleurs à la connaissance de l'appareil politique afin qu'ils puissent mieux défendre leurs intérêts.

La troisième catégorisation est celle fondamentalement marxiste qui voit le syndicalisme comme un agent de révolution. Le capitalisme est basé sur des intérêts antagonistes (Hyman, 1989) entre les différents acteurs. Seuls le conflit et la lutte des prolétaires (menée par le syndicat) aideraient à aboutir à l'effondrement du capitalisme. Un développement plus approfondi de cette théorie sera fait dans notre chapitre 3.

D'autres auteurs tels que Kumar et Schenk (2006) ainsi que Lévesque et Murray (2010) proposent des théories de renouveau syndical. Le renouveau syndical s'entend des initiatives développées, prises par les organisations syndicales en réponse à diverses contingences tant internes qu'externes, et ce dans le but de redéfinir leurs relations avec les travailleurs, les employeurs et l'État. Les stratégies syndicales de renouveau sont vues par Frege et Kelly (2003) comme la variété de solutions apportées aux causes du déclin du syndicalisme. Elles impliquent un renouvellement et une innovation stratégique du leadership. Pour atteindre ce renouveau syndical et aller à bout des défis posés au syndicalisme, Kumar et Schenk (2006) allant dans le même sens que Frege et Kelly (2003) proposent sept stratégies d'actions. Il s'agit : des restructurations internes,

de la syndicalisation des travailleurs non syndiqués, de la mise en œuvre de programmes d'éducation, de formation et de recherche, des réseaux transnationaux de solidarités, de la formation de coalitions et d'alliances, des partenariats avec les gouvernements et employeurs et pour finir de l'action politique.

Les restructurations internes vues comme des tactiques privilégiées (Sévérin, 2007) permettent de donner une nouvelle orientation interne au syndicat. En se dotant de capacités nouvelles ou en améliorant l'existant, le syndicat pourra garder ses marques et faire face aux changements internes comme externes.

La syndicalisation des travailleurs non syndiqués va permettre de susciter en eux le goût du militantisme syndical ; en augmentant et en diversifiant les ressources allouées afin de se doter d'approches et tactiques novatrices qui encouragent la participation et l'engagement (Fairbrother et Yates, 2003 ; Heery et Adler, 2004).

« Unions education should affect how members think to develop their capacities for critical thinking and strategic analysis over the entire range of concerns of working people » (Eisenscher, 2002, p 121). La mise en place de programmes d'éducation, de formation et de recherche va permettre de doter les leaders syndicaux, mais également l'ensemble des syndiqués de connaissances et compétences utiles à leurs missions. Ils pourront dans un tel contexte utiliser efficacement le pouvoir dont ils disposent.

Quant à la création ou à l'insertion dans des réseaux transnationaux de solidarité, l'objectif est que les syndicats puissent partager les expériences, travailler ensemble, bâtir une réelle force, et ce, malgré leurs différences idéologiques et tout ce qui pourrait constituer une barrière à leur cohésion. La solidité de ces réseaux transnationaux dépend des configurations au niveau national. Comme le dit Gindin (1998, p 202):

Strategic international coordination depends on the strength of national movements. The key to international solidarity isn't international institutions, but internationalizing the struggle, carrying on the fight in each country and thereby reinforcing and creating the space for working class struggles in other countries.

Il ne sert donc à rien de s'enliser dans des guerres entre syndicats, mais au contraire, il faut se compléter et créer un noyau dur. Cela aidera non seulement à obtenir des avancées dans les luttes au niveau national, mais aussi à bâtir à l'international.

« Advocates of social movement unionism tend to offer it as universal solution to labour's ills, appropriate to the general context of globalization or the triumph of neoliberal political economy » (Frege et al, 2004, p 155). Ainsi donc, pour faire face aux divers changements, la formation de coalitions et d'alliances avec des groupes sociocommunautaires constitue une très bonne stratégie. En effet, toujours dans l'optique d'apprendre des autres et d'élargir leurs champs d'action, les syndicats gagneraient à s'allier avec d'autres organisations non syndicales et relevant de la société civile. Ces organisations œuvrant dans des secteurs divers leur apporteront leurs connaissances et expériences. Ils disposeront ainsi d'une diversité de compétences qu'ils peuvent utiliser dépendamment de la situation à laquelle ils font face.

Quant aux partenariats avec les gouvernements et employeurs, cela peut sembler improbable, mais ce genre d'accords dans certaines conditions aiderait grandement au renouveau du syndicalisme. En effet, l'employeur et l'État demeurent les partenaires des syndicats, ceux avec qui ils vont interagir pour le bien-être des travailleurs. De ce fait, il est de bon ton de maintenir des relations cordiales et une « sorte d'interaction entre les syndicats et les employeurs » (Fichter et Greer, 2004, p 87-88). Plus les syndicats voient les employeurs et le gouvernement comme des partenaires, mieux ils pourront faire passer leurs points de vue, participer aux prises de décision et ainsi obtenir de meilleures conditions de vie et de travail au profit des travailleurs.

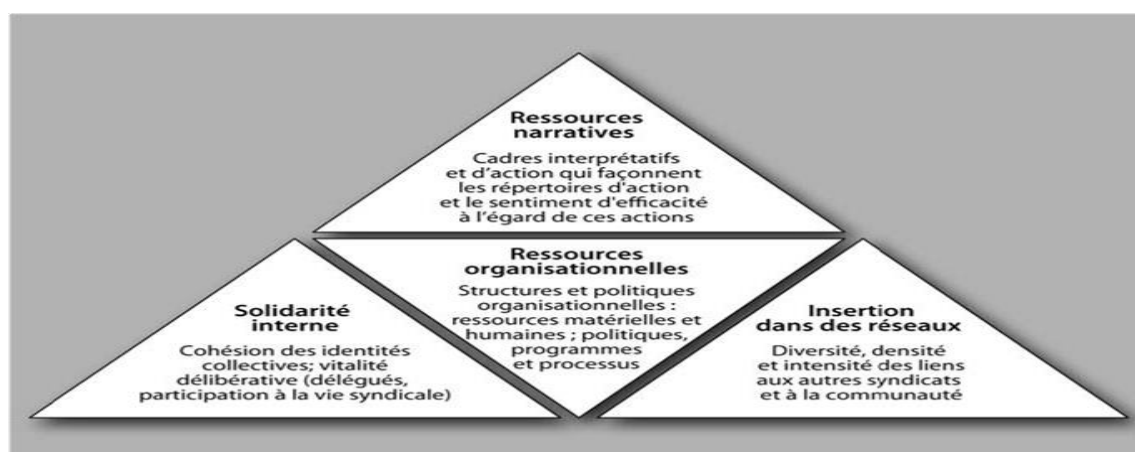
Pour finir, l'action politique annoncée par Kumar et Schenk (2006, p 39) « is regarded as essential to expand rank and file activism and promote worker mobilization both to defend worker rights and to press for public policy reforms to achieve progressive economic and social change. » Cette action politique, adoptée par la CSTB centrale syndicale à l'étude, et servant de cadre théorique pour notre travail, sera approfondie dans notre chapitre 3.

Lévesque et Murray (2003,2010) viennent avec leurs approches sur les ressources de pouvoirs et aptitudes stratégiques compléter la littérature sur le renouveau syndical. Pour qu'un syndicat puisse affronter efficacement la mondialisation et ses corollaires, il faudrait qu'il mette à jour et renouvèle les fondements de son pouvoir en portant une attention particulière à ses ressources de pouvoirs, mais également à ses aptitudes stratégiques et à l'articulation entre ces deux éléments. Que ce soit pour les ressources ou pour les aptitudes, les auteurs les présentent sous forme de triangle stratégique où les composantes se complètent afin d'obtenir le renouveau syndical tant voulu.

Les ressources de pouvoirs qui contribuent à donner un sens à la capacité d'un syndicat à se renouveler (Dufour et Hege, 2002 ; Frost, 2000 ; Hyman, 2005 ; Lévesque et Murray, 2002) sont définies par Lévesque et Murray (2010) comme des capitaux ou attributs déterminés auxquels l'on peut accéder et qu'on peut mobiliser afin d'agir de façon efficace. Elles peuvent façonner le pouvoir des syndicats à influencer la régulation du travail dans les milieux de travail soumis aux contraintes de mondialisation. Quand on parle de ressources, on se réfère à la solidarité interne, la solidarité externe, aux ressources narratives et organisationnelles.

La figure 2 résume les principales ressources de pouvoir ainsi que les objectifs poursuivis.

Figure 2 : Présentation des ressources de pouvoir d'un syndicat

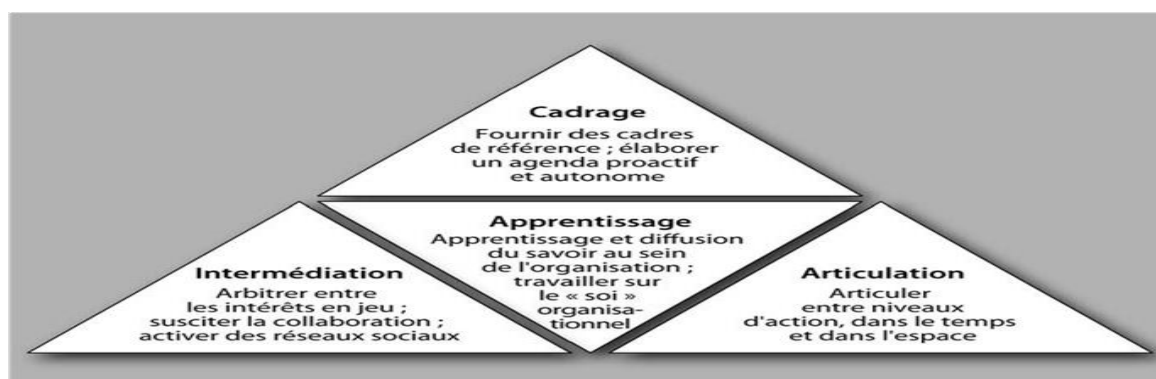


Source : Lévesque et Murray (2010), p 45.

Les aptitudes stratégiques quant à elles, sont les habiletés, les dispositions, les savoir-faire et les compétences sociales dont dispose un syndicat pour développer, utiliser et transformer les ressources de pouvoir selon les contextes et face aux diverses situations. Lévesque et Murray (2010) distinguent quatre aptitudes nécessaires à la mobilisation des ressources de pouvoir des syndicats. Il s'agit de l'intermédiation, du cadrage, de l'apprentissage et de l'articulation.

La figure 3 résume les principales aptitudes stratégiques ainsi que les objectifs poursuivis.

Figure 3 : Présentation des aptitudes de pouvoir d'un syndicat



Source : Lévesque et Murray (2010), p 53.

Ces aptitudes combinées aux ressources de pouvoir aident les syndicats à se renouveler et à fournir des réponses efficaces aux contraintes de la mondialisation, du libéralisme.

1.4 PROBLÉMATIQUE

L'avènement de la mondialisation ainsi que du néolibéralisme a introduit divers changements dans l'ordre social et mis les acteurs de la vie socio-économique face à divers défis. Au Bénin, comme partout ailleurs en Afrique subsaharienne, les gouvernements ont entrepris des réformes en milieu de travail en vue de se conformer aux nouvelles exigences économiques et pour attirer l'investissement privé étranger. On peut citer entre autres réformes en matière de droit du travail : la limitation et l'interdiction du droit de grève ; l'affaiblissement des mesures entourant le licenciement. Ces réformes sans précédent du Code du travail, qui ont aggravé la marginalisation des travailleurs, ont eu un impact majeur sur les syndicats et leurs stratégies d'action qu'il convient d'étudier. Au travers de la littérature, beaucoup d'auteurs se sont intéressés à la question du syndicalisme de différentes manières. Si certains se sont attelés à la présentation de l'histoire du syndicalisme et du rôle prépondérant joué par les syndicats dans les luttes pour les indépendances en Afrique (Fonteneau et al, 2004 ; Adama, 2017), d'autres ont orienté leurs études sur les questions de catégorisation, de présentation des différentes théories du syndicalisme (De Laubier, 1968 ; Paquet et al, 2004). D'autres encore ont présenté les nouveaux défis auxquels les organisations syndicales africaines et béninoises font face : liberté syndicale, mauvaise gestion économique, programmes d'ajustement structurel (PAS) et implications, réformes du Code du travail et implications, indépendance et autonomie syndicale (Phelan, 2011 ; Imorou, 2019).

La question des stratégies syndicales face aux différents changements en milieu de travail a été beaucoup documentée par plusieurs chercheurs (par exemple Carver et Doellgast, 2021 ; Hennebert Faulkner, 2003). Pour certains, afin de garantir leurs libertés et faire face aux affres des changements, les syndicats doivent collaborer avec l'employeur. En effet, que les syndicats s'opposent ou non, les changements dans les milieux de travail vont continuer et il serait préférable qu'ils s'y joignent afin d'opérer et d'agir sur ses changements. L'emploi d'une stratégie d'opposition ne peut être voué qu'à

l'échec (Lapointe, 2001) en contexte de réformes néolibérales. D'autres, en revanche, restent sceptiques face aux bénéfices à tirer par les travailleurs d'une quelconque participation. La résistance et l'opposition restent pour eux le meilleur moyen de protéger les acquis des travailleurs et d'assurer un avenir pour le syndicalisme. Mais si cette stratégie a longtemps fait ses preuves, nous nous demandons si elle reste efficace et efficiente dans le contexte actuel de mondialisation où on fait face à de nombreuses réformes néolibérales. On en vient à se demander en tant que syndicats, faut-il participer ou s'opposer aux divers changements en cours dans les milieux de travail ?

Dans le contexte béninois, la quasi-totalité des centrales syndicales (7) au total formant le paysage syndical adopte une posture de collaboration et d'accompagnement des réformes entreprises par l'État. Leurs répertoires d'actions sont dominés par le dialogue, la négociation, le compromis. Ils étaient d'ailleurs tous signataires de la Charte nationale de dialogue social du Bénin² qui fut un cadre de prévention, de gestion des conflits sociaux dans le respect des lois, règlements et conventions collectives ; de renforcement du processus démocratique ; de bonne gouvernance, de maintien de la paix sociale et de l'unité nationale ainsi que de promotion des relations professionnelles dans les services, entreprises et établissements. Ils se réclament apolitiques.

Quant à la CSTB dont le répertoire d'action est dominé par la grève, la protestation et les manifestations, elle s'inscrit dans une logique d'opposition et de revendication. De plus, la ligne anti-impérialiste, révolutionnaire et anti-collaborative d'inspiration marxiste prônée par ses statuts demeure le leitmotiv des actions de la centrale. Elle se dit non neutre politiquement et mène des actions politiques directes pour arriver à bout des réformes et obtenir une meilleure protection des travailleurs. Au Bénin où la littérature reste assez insuffisante sur les questions de syndicalisme, on note les écrits de Balaro et de ses collaborateurs (2015) ainsi que Imorou (2011, 2019) qui ont apporté assez d'éléments à l'analyse du paysage syndical béninois et aux pistes de renouveau de l'action syndicale. De manière globale, pour ces auteurs, le syndicalisme béninois est

² Dissout en 2022.

très fragilisé et souffre de plusieurs maux : absence de démocratie à l'interne, manque de légitimité de la plupart des responsables syndicaux pour représenter les travailleurs, manque de confiance entre les dirigeants et travailleurs, absence de cotisation syndicale, faible militantisme. Il urge donc qu'ils amorcent leur mutation vers un syndicalisme engagé et innovant en élaborant de nouvelles formes de médiation sociale. Ce besoin de mutation se fait encore plus sentir dans le contexte actuel de réformes néolibérales où assurer le bien-être des travailleurs est un défi majeur.

D'un point de vue théorique, notre sujet se situe dans une conception évolutive et dynamique du droit du travail qui s'adapte au mieux aux rapports sociaux et aux mutations du monde du travail. Nous nous inspirons des diverses théories sur l'idéologie marxiste et l'action politique syndicale afin de mieux cerner les contours de l'action politique de la CSTB. Pour ce qui est du cadre conceptuel de notre étude, nous l'établissons à la lumière des concepts de la théorie de Lévesque et Murray (2010) sur les ressources de pouvoirs et aptitudes stratégiques à mobiliser par un syndicat pour faire face aux diverses contingences internes et externes imposées par la mondialisation et ses corollaires.

Aucun de ces travaux toutefois intéressants n'a abordé de façon particulière l'efficacité des actions politiques syndicales inspirées par l'idéologie marxiste, notamment en contexte de réformes néolibérales du droit du travail au Bénin. La protection et le bien-être des travailleurs étant la finalité de toutes actions menées par un syndicat, nous nous sommes donc intéressées à la stratégie d'action politique de la CSTB. Nous désirons savoir si cette stratégie d'opposition adoptée par la CSTB lui permet d'atteindre cette finalité. C'est ce qui justifie notre question de recherche : dans quelle mesure l'action politique militante de la CSTB face aux réformes néolibérales en matière de droit du travail au Bénin contribue-t-elle à répondre aux attentes des travailleurs ?

Résumé

La décennie 1980 a été le point de départ d'un nouveau virage dans l'histoire socio-économique et politique des pays. En effet les diverses restructurations des économies capitalistes à l'échelle mondiale mettent les milieux de travail et par la même occasion les syndicats face à de nombreux enjeux et défis. L'influence et la représentativité syndicale ont été et continuent d'être mises à l'épreuve par ce qu'il convient d'appeler la crise du syndicalisme ; supposé incapable de survivre au capitalisme industriel (Andolfatto et Labbé, 2009). Au travers de la littérature, plusieurs approches et perspectives d'actions sont définies par les auteurs afin de permettre aux syndicats d'adopter des stratégies leur permettant d'atteindre leur but de protection des travailleurs dans le contexte actuel.

Nous nous proposons dans le cadre de ce travail d'étudier l'impact de la stratégie d'opposition de la CSTB inspirée par son idéologie marxiste et son action politique.

Chapitre 2- CONTEXTE DE LA RECHERCHE

Introduction

Dans la seconde partie, nous délimiterons et présenterons le contexte de notre recherche. Il sera question de faire l'historique du syndicalisme au Bénin, de ses origines à nos jours, et de présenter notre terrain d'étude qu'est la CSTB. Tout ceci nous conduira enfin à la dernière partie de ce chapitre qu'est la pertinence tant sur le plan social que scientifique de notre recherche.

Sonnant comme une répétition, il est toutefois justifié de rappeler que l'avènement des nouvelles technologies de l'information, la mondialisation couplée au néolibéralisme ainsi qu'à ses corollaires, ont ouvert la voie à divers changements dans les milieux de travail (Hennerbert-Faulkner, 2003, Murray, 2004, Fortin-Bergeron et al, 2019). Au Bénin comme partout ailleurs, ces changements qui remettent en cause l'organisation même du travail placent par la même occasion l'acteur syndical face à de nouvelles dynamiques. Le syndicalisme étant au cœur des valeurs de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et consacré par divers textes internationaux et nationaux, il est un facteur important de la vie économique, politique et sociale des États et demeure l'organe privilégié de représentation et de défense des intérêts des travailleurs et travailleuses.

Rendu à cette étape de pleine mutation, on se pose la question de savoir : dans quelle mesure les stratégies d'opposition de la CSTB face aux réformes néolibérales en matière de droit du travail au Bénin contribuent-elles à répondre aux attentes des travailleurs ?

Après avoir fait un rappel de l'évolution du syndicalisme béninois, nous ferons une présentation de la CSTB ; centrale syndicale qui nous intéresse avant de démontrer la pertinence sociale et scientifique de notre recherche.

2.1 AVÈNEMENT ET ÉVOLUTION DU SYNDICALISME BÉNINOIS

Le syndicalisme ayant connu une évolution différente dans le temps et l'espace, il implique une diversité de stratégies d'action, de modalités d'organisation. Au Bénin, ainsi que dans les autres pays de l'Afrique subsaharienne, le processus de syndicalisation est intimement lié à l'évolution sociohistorique et remonte aux temps coloniaux (Adama, 2017 ; Kamara, 2017). Contrairement à la majorité des pays du Nord, il est marqué par l'absence d'une révolution industrielle (Soussi, 2017) comme point de départ du mouvement ouvrier. Les organisations syndicales sont passées conjointement aux mutations politiques, d'un pluralisme syndical national et panafricain au service de la lutte pour les indépendances, à un activisme syndical complice d'instabilités politiques (1960-1972), puis contraintes au monolithisme syndical par la formation d'une centrale syndicale révolutionnaire unique, l'UNSTB (1972-1990), pour retrouver enfin le pluralisme syndical depuis la conférence nationale de 1990 et ses réformes démocratiques (Martins, 2021). C'est dire que le syndicalisme béninois a connu une évolution en dent de scie et l'action syndicale a été soit inféodée au pouvoir politique, soit affranchie du contrôle de ce dernier (Tidjani, 1998).

2.1.1 L'ère d'un pluralisme syndical : de la période coloniale aux années 1972

À l'instar des autres pays de l'Afrique subsaharienne, l'action syndicale au Bénin « plonge ses racines dans l'histoire coloniale » (Soussi, 2017). Né avant l'industrialisation, les phases d'évolution du syndicalisme béninois sont « subordonnées à la domination coloniale » (Coquery-Vidrovitch, 1993. Fonteneau et al, 2004). En effet, le Bénin a une représentation propre des relations de travail et les travaux d'Agier et al. (1987) ; Muase (1989) ; Kenoukon (2007) ; Fall et al. (2015) ont montré en prenant comme référence la colonisation que le mode de production capitaliste qui a donné lieu à l'occidentalisation des relations de travail est non seulement, étranger à la culture africaine, donc béninoise ; mais aussi, qu'il a aidé à asseoir une culture syndicale propre. Avant la colonisation, le

Bénin avait une représentation ou une conception productiviste communautaire du travail. Les relations de travail étaient circonscrites au cercle familial, au clan ou à la communauté et ne relevaient pas directement d'exigences pécuniaires. La colonisation étant partie intégrante de l'histoire et de la sociologie des pays africains, elle a aussi contribué à forger une perception du travail et des relations de travail, d'où est issue l'action syndicale (Martins, 2021).

Le mouvement syndical, qui est parti d'associations professionnelles et d'amicales assimilées à des formes embryonnaires de syndicats, s'est implanté dans les colonies à la faveur des réformes introduites par le décret du 11 mars 1937 et la conférence de Brazzaville (Imorou, 2019). Notons que les associations professionnelles et amicales constituent des regroupements, des lieux de défense catégorielle, d'émergence d'identité collective (Jézéquel, 2002) et ont servi de premières expériences d'action collective aux futurs leaders syndicaux. Au fil du temps, on a assisté à l'éclosion du mouvement syndical avec des marques idéologiques et politiques empruntées au mouvement syndical français, notamment la Confédération générale du Travail (CGT) et la Confédération française des Travailleurs chrétiens (CFTC). À la suite des soulèvements qui sont allés de pairs avec des séries de mouvement ouvrier, des avancées ont été obtenues par les travailleurs, dont le Code du travail de 1952, l'harmonisation des salaires et indemnités, la sécurité sociale et la pension de retraite, l'africanisation des cadres, etc. (Dossou, 1981 ; Imorou, 2019.)

Mais face au joug colonial, le syndicalisme africain, auquel s'aligne celui béninois, va reléguer au second rang sa vocation première de défense des intérêts des travailleurs en jouant un rôle crucial dans l'indépendance des pays (Kamara, 2017). Les luttes syndicales étaient devenues avant tout des luttes politiques et les stratégies syndicales ainsi que les objectifs qui les ont inspirés ont été politiquement marqués. Le rapport du syndicalisme au politique précède les rapports du syndicalisme au travail (Soussi, 2017). Avec pour finalité l'émancipation, les luttes syndicales, combinées aux idéaux des organisations estudiantines et des partis politiques, ont permis au Dahomey (Bénin d'aujourd'hui) d'arracher son indépendance à la France ; le 1er août 1960. Les leaders

syndicaux provenaient majoritairement des associations professionnelles et des amicales assimilées (Imorou, 2019).

Dans la continuité, les syndicats menèrent des luttes parfois conjointement avec les gouvernements pour « en finir avec toutes les formes de dépendances avec la France » (Granoux, 2007, p 64). C'est ainsi que plusieurs réformes des gouvernements visant la nationalisation des sociétés et de l'éducation ont reçu l'aval et le soutien des syndicats. En agissant ainsi, les syndicats pensaient que l'indépendance acquise leur garantirait plus de libertés dans l'action syndicale, mais aussi faciliterait l'amélioration des conditions de vie et de travail de leurs adhérents (Imorou, 2019). Le paysage syndical à cette époque était diversifié et s'assimilait à « une sorte de pansyndicalisme de tendance révolutionnaire » (de Laubier, 1968). Tout en gardant leur indépendance vis-à-vis des partis politiques, les organisations syndicales béninoises collaboraient avec les gouvernements. Mais cette cohabitation, qui était tant bien que mal bénéfique, ne sera que de courte durée, puisque le divorce ne tarde pas à venir (Imorou, 2019).

2.1.2 L'ère du monolithisme syndical et d'un syndicalisme de participation (1972-1990)

Au fil des ans, le partenariat entre les syndicats et l'État pour arriver à bout de la métropole commence à se fragiliser du fait de divergences d'intérêts et de méfiance qui naissent entre les acteurs (Imorou, 2019). Les travailleurs se sentant discriminés, des mouvements de grève s'observèrent et progressivement la communication avec le gouvernement fut rompue. Les syndicats deviennent de plus en plus revendicatifs et sont accusés de jouer un rôle dans les différents coups d'État orchestrés au cours de cette période. Ils étaient soupçonnés de négocier en cachette avec la métropole et pour mieux les contrôler et les encadrer, les gouvernements optent pour un monolithisme syndical avec la formation de l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Dahomey (UNSTD) (Balaro et al, 2015 ; Imorou, 2019). Ayant une vocation pacifique et anti-confliktuelle, cette « unique association professionnelle », centralisée et « inféodée » à l'État constituait un instrument entre ses mains. Entretenant des liens étroits avec le

gouvernement, ce syndicalisme s'assimile à un syndicalisme d'encadrement qui perd l'aspect de mobilisation pour devenir un organe de participation à l'intérieur de l'appareil étatique (de Laubier, 1968). La pratique de ce « syndicalisme d'État » se résumait en la collaboration, la participation, l'adhésion et le soutien au pouvoir politique. De ce fait « le syndicalisme a désormais disparu sous sa forme formelle ainsi que toutes les structures d'encadrement » (Imorou, 2019).

Plusieurs stratégies de détournement des idéaux de cette unique centrale syndicale ont été développées et les répertoires d'actions (protestation de masse, conférences publiques, réunions) laissèrent place aux tracts, au développement d'un syndicalisme de l'ombre ; qui s'oppose activement aux dérives du gouvernement. C'est d'ailleurs dans cette ombre qu'est née la Confédération syndicale des travailleurs du Bénin (CSTB), centrale syndicale objet de notre étude. Face à la crise économique de 1985 et aux soulèvements populaires qui s'en sont suivis du fait des pertes d'emplois et des conditions de travail précaires, le syndicalisme de participation montrait ses limites (Imorou, 2019). La forte mobilisation sociale conduira à la tenue de la conférence des forces vives de la nation de 1990 marquant le renouveau démocratique.

2.1.3 Le renouveau démocratique et le retour au pluralisme syndical

La conférence des forces vives de la Nation de février 1990 marque un tournant décisif dans l'histoire politique, économique et sociale du Bénin. À la faveur de cette conférence, un cadre législatif favorable à la liberté d'expression et au bénéfice des droits syndicaux est créé. C'est ainsi que la loi n° 90-32 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin -en ses articles 25 ,31 et 98 défend et promeut la liberté d'association, le droit des travailleurs de défendre leurs intérêts. Cette ère de liberté favorise l'essor du syndicalisme. Dès lors, le paysage syndical se caractérise par un pluralisme sans précédent et une sur syndicalisation notamment au sein des professions du secteur public (Imorou, 2019). Plus de 500 syndicats de tous secteurs d'activité (Balara et al, 2015) sont enregistrés avec huit centrales syndicales. Au nombre

des centrales syndicales et selon la représentativité à la suite des dernières élections socioprofessionnelles de janvier 2021, on note³ :

- La Confédération syndicale des travailleurs du Bénin (CSTB) avec 26,56% des voix
- La Confédération des syndicats autonomes du Bénin (CSA-BÉNIN) 23,08 % des voix
- La Confédération des organisations syndicales indépendantes du Bénin (COSI-BÉNIN) avec 22,01% des voix
- La Confédération générale des travailleurs du Bénin (CGTB) avec 11,98% des voix
- L'Union nationale des syndicats de travailleurs du Bénin (UNSTB) 9,8% des voix
- La Centrale syndicale des travailleurs debout (CSTD) avec 4,98% des voix
- La Centrale des syndicats des secteurs privés, para public et informel du Bénin (CSPIB) avec 1,19% des voix
- La Centrale des syndicats unis du Bénin (CSUB) avec 0,39% des voix

Il est intéressant de noter que l'article 5 de décret n°2020-458 du 23 septembre 2020 portant différentes formes d'organisations syndicales de travailleurs et critères de leur représentativité en République du Bénin stipule que : « Pour être représentatif, ... les centrales ou confédérations syndicales doivent obtenir au moins 20 % des suffrages exprimés pour être représentatives ».

La liberté syndicale, considérée comme un des leviers du développement (Caire, 1976) et qui s'illustre par la présence numérique grandissante de syndicats, va conférer selon le cas une légitimité ou une perte de légitimité (Martins, 2021). Croulant déjà sous le poids de divers maux (absence de solidarité entre syndicats, absence de démocratie interne, faible militantisme, absence de formation, etc.), le pluralisme syndical offert par la conférence nationale des forces vives de la Nation, loin d'être une bouée de sauvetage et

³ Cf <https://www.lameteo.info/2021/01/25/elections-professionnelles-au-benin-voici-les-resultats/> consulté le 20 décembre 2022

un moyen de renforcer le pouvoir des syndicats, se présente comme un point d'asphyxie du paysage syndical béninois. Chaque syndicat a des revendications diverses et les actions menées pour en obtenir satisfaction sont variées (Imorou, 2019).

Alors que certains luttent pour des motifs matériels en lien avec la rémunération (relèvement du point indiciaire, reclassement, primes, etc.), d'autres se battent pour des revendications corporatistes (demande de reconnaissance de statut) ou encore politiques (reconnaissance de statut, etc.) (Nonnou cité dans Imorou, 2019 p, 46). Sous ce pluralisme syndical cohabitent deux formes de syndicalisme : un syndicalisme revendicatif (incarné par la CSTB, confédération syndicale la plus représentative) et un autre collaboratif (incarné par les sept autres syndicats). Entre grève, protestations, négociation, cooptation, soutien, les stratégies d'action de ces syndicats diffèrent. Les syndicats élaborent leurs stratégies d'action en mettant en balance les préférences de leurs membres avec leurs propres orientations idéologiques et leurs propres calculs concernant la meilleure façon d'exercer leur influence (Carver et Doellgast, 2021).

Un autre changement majeur issu de la conférence est le passage à l'économie néolibérale. Ce néolibéralisme, associé à la mondialisation, a favorisé l'ouverture au marché mondial, la dénationalisation de plusieurs sociétés d'État ainsi que diverses réformes en matière sociales. On est passé à une informalisation de l'économie et des relations de travail.

Bien qu'il ait des avantages, le néolibéralisme couplé à l'accession au pouvoir en 2016 d'un régime capitaliste va favoriser la prise de plusieurs réformes jugées liberticides en milieu de travail ces dix dernières années. Nous aborderons ici quelques-unes.

- D'abord la loi 2022-21 du 19 octobre 2022 modifiant et complétant la loi 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin telle que modifiée et complétée par la loi 2018-34 du 5 octobre 2018

Cette loi en son article 13 nouveau limite l'exercice du droit de grève à 10 jours au cours de la même année, sept jours au cours d'un même semestre et deux jours au cours d'un

même mois. De plus, à travers son article 2 nouveau, elle enlève la jouissance de ce droit à des catégories de travailleurs en raison de la spécificité de leurs missions (personnels de la santé, militaires, paramilitaires, portuaire et aéroportuaire, ferroviaire et fluvial, de l'eau, de l'énergie et des hydrocarbures). Toutes ces modifications à l'exercice du droit de grève ont fait l'objet de vives querelles entre les syndicats et l'État. En effet, les syndicats jugent ces réformes comme anticonstitutionnelles, car l'article 31 de la Constitution béninoise du 11 décembre 1990 proclame au titre des droits fondamentaux de la personne humaine que : « l'État reconnaît et garantit le droit de grève. Tout travailleur peut défendre, dans les conditions prévues par la loi, ses intérêts, soit individuellement, soit collectivement ou par l'action syndicale ». Les syndicats sont ainsi désarmés, car la grève a longtemps été le moyen pour eux de se faire entendre par l'autorité publique. Il est à rappeler qu'au prix des grèves, les syndicats ont obtenu des améliorations en faveur des travailleurs (exemple du statut particulier des enseignants du supérieur, de 25% d'augmentation du point indiciaire pour tous les corps de la fonction publique).

Deux autres lois constituent des menaces pour le syndicalisme, en ce sens qu'elles rendent précaire et révocable le travail salarié (Imorou,2019). Il s'agit de :

- La loi n°2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin

Cette loi complète, introduit des modifications et remet en cause certains fondamentaux garantis par la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant le Code du travail en République du Bénin. C'est l'une des innovations légales les plus largement décriées chez les différents acteurs sociaux (Affodjou, 2019) et praticiens du droit du travail. En effet, à travers son article 9, cette loi lève les limitations de la période d'essai et laisse libre arbitre à l'employeur selon les usages de décider du temps nécessaire pour juger des compétences du salarié. De plus, le contrat à durée déterminée ; alors l'exception en termes de relations de travail et censé être délimité dans le temps est désormais

renouvelable de façon indéfinie. Notons également que cette loi assouplit l'arsenal juridique et réglementaire encadrant le licenciement et rend dérisoires les droits pouvant en découler ; ce qui fragilise l'économiquement faible. Tous ces changements sont fortement critiqués et même querellés par les partenaires sociaux qui y relèvent certaines incohérences (Affodjou, 2019). On dénonce une « voie élargie de précarisation et de persécution du travailleur ». On en vient à se demander si avec cette loi, nous ne reculons, ne régressons pas à l'époque du prolétariat.

- Enfin, la loi n°2018-35 modifiant et complétant la loi n°2015-18 du 1er septembre 2017 portant statut général de la fonction publique en République du Bénin ;

Cette loi flexibilise les conditions encadrant le licenciement des agents de la fonction publique béninoise. Il ressort de cela qu'au Bénin, l'emploi est précarisé à outrance du fait des « actes de restriction continue des libertés démocratiques notamment syndicales » (Mampo, 2022). Toutes ces réformes sont porteuses d'abus, d'entraves aux relations de travail et se présentent comme des défis pour le syndicalisme béninois qui doit développer des stratégies pour rendre son action efficace.

L'action syndicale est définie par Cornu (2011) dans le vocabulaire juridique comme « la défense des intérêts collectifs de la profession, soit en justice, soit en participant à des organismes économiques et sociaux, à des négociations, au fonctionnement des organes représentatifs du personnel dans les entreprises, au déclenchement et à la solution des conflits collectifs de travail ». Les moyens d'action d'un syndicat sont entre autres la négociation, le compromis, la manifestation ou la grève pour défendre et protéger les droits et intérêts des travailleurs. Deux tendances d'actions syndicales sont observées au Bénin dans le contexte actuel de réformes. D'un côté, une tendance collaborative développée par toutes les centrales syndicales à l'exception de la CSTB ; centrale la plus représentative. Taxées de cooptation par le pouvoir politique, ces centrales syndicales s'ouvrent à la négociation avec le gouvernement pour affronter les réformes. Elles sont ouvertes au dialogue, aux compromis et recherchent des solutions plus pacifiques.

D'un autre côté, nous avons la CSTB qui fait cavalière seule dans une tendance d'opposition. Fidèle à l'idéologie révolutionnaire, revendicative prônée par ses statuts, la CSTB maintient la protestation, les boycotts, la grève, etc., comme stratégies d'action. Et la limitation du nombre de jours de grève par an ne semble pas ébranler cette centrale dans son ardeur d'opposition au gouvernement et de riposte aux grandes mutations du monde du travail. Et comme le disent Rubbers et Roy (2015), c'est la nature et la diversité des stratégies utilisées par les organisations syndicales, qui ont permis de défendre les intérêts des travailleurs et d'influencer les décideurs sur les enjeux. L'approche singulière de la CSTB a suscité notre intérêt et nous avons décidé dans le cadre de notre mémoire de maîtrise d'étudier les stratégies syndicales de cette dernière en contexte de réformes néolibérales du droit du travail au Bénin. Mais qu'est-ce donc la CSTB ? Avant de continuer tout propos, nous ferons une brève description de la CSTB, organisation syndicale que nous avons choisi d'étudier dans le cadre de notre recherche.

2.2 PRÉSENTATION DE LA CSTB

Précédemment centrale et devenue confédération à la suite du troisième congrès ordinaire d'octobre 2000, la Confédération syndicale des travailleurs du Bénin (CSTB) a été fondée dans la clandestinité en avril 1982 sous le régime dictatorial du Parti de la révolution populaire du Bénin (PRPB). À l'origine, seulement quelques syndicats constituaient la base de cette confédération élue pour la troisième fois consécutive confédération syndicale la plus représentative suite aux élections socioprofessionnelles de janvier 2021.

Née au cours de la période de monolithisme syndical à l'initiative du Parti communiste du Dahomey (PCD), les dix premières années d'existence, soit de 1982 à 1992, ont été marquées par la clandestinité, la vie illégale et dans l'ombre. En effet, au cours de cette période, l'unicité syndicale était de mise et seule l'Union Nationale des Syndicats des

Travailleurs du Dahomey (UNSTD), affiliée au Parti-État, le PRPD⁴ était légalement reconnue et habilitée à jouer le rôle de syndicat. Mais face aux souffrances des travailleurs qui doutaient de l'efficacité de ce syndicat unique⁵ à défendre leurs droits et intérêts, ils se sont organisés pour combattre ce syndicalisme inféodé au pouvoir. C'est donc tapi dans l'ombre et de façon clandestine, que la CSTB naîtra et contribuera avec tout le peuple aux « combats révolutionnaires et émancipateurs » (Balaro et al, 2015, Imorou, 2019) ayant conduit à la conférence des forces vives de la nation de 1990 ainsi qu'au renversement du pouvoir révolutionnaire d'alors.

Rendue légitime grâce au renouveau démocratique et ayant officiellement vu le jour en 1992, sa mission principale dès le départ a été non seulement d'œuvrer pour « l'amélioration constante des conditions de vie et de travail de la classe ouvrière » (cf préambule statuts CSTB), mais aussi d'œuvrer au sein des travailleurs à la révolution au Bénin. C'est ce qui justifie d'ailleurs qu'elle est « une confédération non neutre politiquement » qui œuvre aux côtés des partis et des organisations démocratiques révolutionnaires au renversement de l'état néocolonial en vue de la suppression à terme de l'esclavage. Se référant aux écrits de Balaro et al., (2015), on retient que la CSTB se réclame du courant syndicaliste-révolutionnaire et affirme sa volonté de transformation de la société par la libération des travailleurs et des peuples du joug du capital ; condition sine qua none de l'émancipation de la grande masse des prolétaires. Son orientation est clairement affichée de même que son alignement aux idéaux du Parti communiste du Bénin (PCB) dont la stratégie est la conquête du pouvoir politique par l'insurrection générale armée des masses populaires. Guidée par une idéologie plutôt marxiste, elle est au service du prolétariat pour l'affranchir de la domination capitaliste.

Le préambule de ses statuts adoptés au congrès du 25 juin 2010 stipule :

Depuis sa création, en avril 1982, la CSTB s'attache à défendre avec esprit de suite la ligne anti-impérialiste, révolutionnaire contre les positions opportunistes et réformistes » contre « le syndicalisme de

⁴ Parti de la révolution populaire du Dahomey

⁵ Alors dirigé par Louis Vilon GUEZO, premier vice-président de l'Assemblée nationale et secrétaire général du gouvernement à l'époque

participation, de collaboration ou dit de développement » contre le « système capitaliste et les diverses politiques élaborées par les institutions financières Internationales à sa solde, notamment la Banque Mondiale et le Fonds Monétaire international (FMI).

C'est dire donc que la revendication, l'opposition constitue la marque idéologique de la CSTB depuis ses débuts.

2.2.1 But de la CSTB

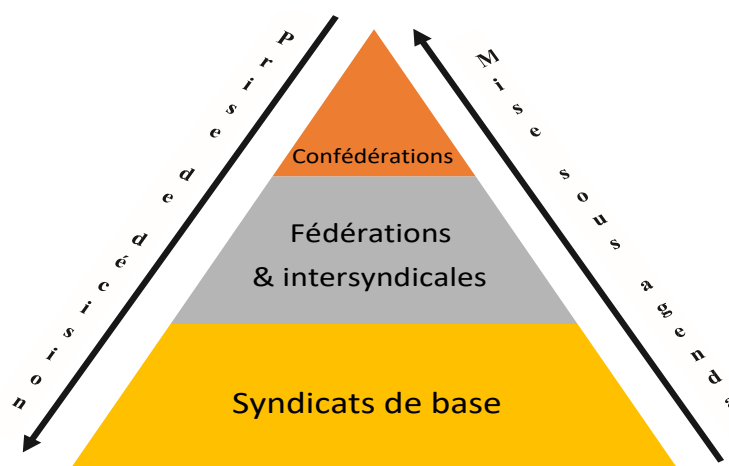
Tel qu'énoncé à l'article 3 des statuts de la CSTB, elle a pour but de :

- Développer la conscience syndicale et politique des travailleurs et les armer pour des luttes décisives en vue de l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail
- Mobiliser et organiser, en son sein, les travailleurs de la République du Bénin sans distinction de sexe, de nationalité, de langues, de croyances religieuses et philosophiques, etc., et de les aider à s'engager dans des actions hardies pour la sauvegarde de leurs intérêts matériels et moraux, les soutenir et les guider dans ce sens
- Développer l'esprit de solidarité entre les travailleurs du Bénin et ceux des autres pays d'Afrique et du monde dans la lutte contre l'exploitation sous toutes ses formes, l'absence de liberté, toute ingérence étrangère et le despotisme
- Participer aux côtés des autres couches de notre société à la lutte contre la poursuite du pacte colonial, du pillage, la braderie du patrimoine national, le Programme d'Ajustement structurel (PAS), ainsi que tout autre programme similaire, l'impunité des crimes économiques et politiques.

2.2.2 Structuration de la CSTB

La CSTB est une organisation à caractère professionnel qui se distingue par une idéologie communiste. Elle est organisée, comme tous les autres syndicats béninois selon les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme et surtout les dispositions de la Convention 87 de l'Organisation internationale du Travail sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. L'article 3 alinéa 1er de ladite convention stipule que « les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action. » Elle présente comme tous les autres syndicats une structure de type pyramidale avec différentes formes d'organisations (figure 4) : les syndicats de base, les intersyndicales ou fédérations, la Confédération.

Figure 4 : Structuration du paysage syndical au Bénin



Source : audit du paysage syndical au Bénin, Imorou (2019), p 53.

2.2.2.1 *Syndicats de base*

Situés à la base de la pyramide, les syndicats de base affiliés sont des organisations qui réunissent les travailleurs d'une même branche d'activité ou d'un même sous-corps de métier. Ce sont des organisations sectorielles dont le nombre est de plus en plus croissant notamment dans les secteurs de l'éducation, la santé, la justice. Ils sont d'ailleurs en grand nombre dans le paysage syndical. Les syndicats de base quoique majoritaire dans le secteur public proviennent également du secteur privé. Au total, on dénombre une quatre-vingtaine de syndicats de base affiliés à la CSTB, dont une dizaine du secteur privé (Données de terrain, Janvier-Mars 2023). Comme indiqué à l'article 5 du statut de la CSTB, le syndicat de base est dirigé par un bureau national élu au congrès.

Ce pluralisme syndical observé dans le secteur public est dû à l'hétérogénéité des statuts et à la singularité des problèmes de chaque corps. En effet, la création des syndicats se fait au fur et à mesure de l'apparition de différentes catégories ou sous-corps de métier. C'est ainsi qu'on enregistre dans le corps enseignant divers syndicats : syndicats du personnel administratif du secteur de l'éducation, syndicats d'enseignants contractuels, syndicats d'enseignants permanents.

Rappelons que si certains syndicats de base ont préexisté à la création de la CSTB, d'autres se sont joints au fil du temps et bien que la CSTB ne compte qu'une quatre-vingtaine de syndicats de base, elle est la centrale syndicale la plus représentative.

2.2.2.2 *Intersyndicales et fédérations*

Au niveau intermédiaire se trouvent les intersyndicales et fédérations. Les intersyndicales sont quant à elles des structures « informelles » fondées de toute part et qui, selon Balaro et al (2015), court-circuitent les confédérations et centrales syndicales dans leurs rapports avec l'employeur et dans leurs initiatives auprès des travailleurs.

Les fédérations, quant à elles, sont des structures statutaires créées dans le but de fédérer les forces des organisations œuvrant dans le même secteur d'activité ou de représenter

les travailleurs de la même branche professionnelle. Conformément à l'article 6 des statuts de la CSTB, « la fédération est le cadre de mobilisation et de défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs d'une même branche d'activités ou d'une même catégorie socioprofessionnelle. » Elles se présentent ainsi comme le lien entre les syndicats de base et les confédérations et centrales syndicales. L'objectif de la fédération syndicale est de rassembler les syndicats de base afin de rendre possibles des actions plus concertées et de tendre vers une unité syndicale (Imorou, 2019). Elles exercent donc une importante influence sur le paysage syndical. La CSTB porte en son sein onze (11) fédérations, dont deux actives. Il s'agit de la Fédération nationale des syndicats de la Santé (FENAS) ; qui regroupe les syndicats de base de la santé et la Fédération des Syndicats de l'Éducation nationale (FESEN/CSTB) regroupant les syndicats de base à tout ordre de l'enseignement. Les neuf (9) autres fédérations qui doivent être dynamisées englobent entre autres les secteurs de l'industrie, du transport, de l'agriculture, de l'informel, de la culture et du commerce.

2.2.2.3 Centrales et confédérations syndicales

Au sommet de la pyramide se trouve la confédération ou centrale syndicale. Elle est l'interlocutrice privilégiée du gouvernement pour ce qui concerne les négociations d'envergure nationale (Imorou, 2019). À titre d'exemple, c'est avec les Confédérations et centrales syndicales que le gouvernement a tenu une rencontre le 6 décembre 2022 sur les questions de revalorisation salariale du personnel de l'État.

La relation entre les trois structures de la pyramide est définie par les textes statutaires. La structure des pouvoirs de décision est hiérarchique c'est-à-dire de la confédération vers les syndicats de base tandis que la compilation des demandes suit le sens inverse c'est-à-dire des syndicats de base vers la confédération. Pour leur fonctionnement, chaque structure de la pyramide (centrale, intersyndicale ou fédération et syndicats de base) a un bureau national et des sous-bureaux au niveau départemental. En raison du

manque de ressources financières, du faible leadership des responsables élus, ces démembrements restent toutefois non fonctionnels (Imorou, 2019).

Nous présentons, dans le tableau suivant, le nombre de syndicats de base et de fédérations syndicales affiliés à la CSTB.

Tableau I : Synthèse des syndicats de base et fédérations affiliés à la CSTB

Nom de la centrale syndicale	Année de création	Nombre approximatif de syndicats de base affiliés	Nombre approximatif de fédérations affiliées
Confédération syndicale des travailleurs du Bénin (CSTB)	1982	Secteur privé : 10	00
		Secteur public : 71	02

Source : Données du terrain, janvier-mars 2023

2.2.3 Organes et fonctionnement

L'article 12 du titre 3 des statuts de la CSTB distingue sept (7) organes composant la centrale. Il s'agit :

2.2.3.1 du congrès

Il fait office d'instance suprême de la CSTB et se réunit tous les cinq (5) ans. Il est habilité à définir l'orientation et la politique de la Confédération, mais aussi à examiner toutes les questions relatives à la vie et au fonctionnement de cette dernière. Les délégués du congrès proviennent des syndicats de base, des fédérations, des unions syndicales départementales et du comité national des femmes de la CSTB. Les membres du Comité confédéral national ainsi que les commissaires aux comptes sont tenus d'office de participer au congrès. « Le nombre de délégués au Congrès est fixé par le

Bureau directeur national au cours de la session précédant le congrès sur proposition du Comité confédéral national. » (cf. article 20 règlement intérieur CSTB) Le sixième congrès a eu lieu à Cotonou le 25 août 2023 dernier.

2.2.3.2 du bureau directeur national (BDN)

Il contrôle l'exécution des décisions et activités définies au congrès et peut prendre des mesures conservatoires en attendant la tenue d'un congrès extraordinaire. Il est composé des membres du Comité confédéral national, des représentants dûment mandatés par les syndicats et fédérations affiliés, les bureaux exécutifs des unions syndicales départementales et le Comité national des femmes de la CSTB. Il se réunit deux fois par an, mais aussi en session extraordinaire à la demande du Comité confédéral national ou des 2/3 au moins de ses membres et à tout moment en cas de nécessité.

2.2.3.3 du comité confédéral national (CCN)

Constitué de 19 membres, le CCN tient lieu d'organe de gestion quotidienne de la confédération. Il a notamment pour attribution d'organiser le congrès et d'exécuter toutes les décisions et résolutions qui en ressortent. Il représente la CSTB devant toutes les autorités administratives, politiques et judiciaires à divers niveaux et se charge de leur porter les revendications des travailleurs. Il veille également à la formation et à l'information des militants et autres acteurs de la confédération. Il se réunit une (01) fois par mois et possiblement en session extraordinaire sur convocation du Secrétariat permanent ou à la demande des 2/3 au moins de ses membres. Toute délibération du CCN n'est valide que si la moitié au moins des membres est présente. À défaut, la séance est reportée à 72 heures plus tard et la délibération est faite de plein droit sans considération du nombre de membres présents. Un nouveau CCN a été mis sur pieds pour un mandat de cinq (5) ans au cours du congrès du 25 août dernier avec à sa tête le Secrétaire général confédéral Nagnini Kassa Mampo.

2.2.3.4 du secrétariat permanent (SP)

Il est le seul organe permanent de décision entre deux réunions du CCN. Composé de neuf (9) membres, dont le Secrétaire général confédéral, il se réunit une fois par quinzaine et assure l'animation du siège. Il est l'organe de gestion courante de la confédération et rend compte au CCN des décisions prises et des actions menées.

2.2.3.5 de l'union syndicale de département (USD)

L'USD coordonne les activités au niveau départemental et regroupe les leaders des bureaux des unions syndicales communales ainsi que tous les responsables des structures décentralisées des syndicats ou fédérations affiliés à la CSTB au sein du département. Elle est dirigée par un bureau exécutif de neuf (9) membres élus pour un mandat de trois ans. Conformément au règlement intérieur de la CSTB, le Bureau exécutif se réunit en séance ordinaire deux fois par trimestre et possiblement en séance extraordinaire sur sa propre initiative ou à la demande des 2/3 de ses membres.

2.2.3.6 de l'union syndicale communale (USC)

L'USC coordonne les activités au niveau de la commune. Elle réunit les structures décentralisées affiliées à la CSTB et résidant dans la commune. Elle est dirigée par un bureau exécutif composé de cinq (5) membres et renouvelé tous les deux ans en conférence syndicale. Le bureau se réunit en séance ordinaire une fois tous les deux mois et en séance extraordinaire au besoin, sur sa propre initiative ou à la demande des 2/3 de ses membres. Il rend compte de ses activités tous les ans en conférence syndicale des travailleurs de la commune et sur demande en conférence syndicale extraordinaire communale.

2.2.3.7 du comité national des femmes de la CSTB (CONAF/CSTB)

Le CONAF/CSTB est une structure dépendante de la CSTB. Il s'inspire donc de la ligne idéologique et de l'orientation de la CSTB pour travailler à faire rayonner la confédération au sein des femmes militantes et à œuvrer pour la syndicalisation et la promotion de la femme travailleuse.

De façon générale et conformément aux articles 10,11,13,14 du règlement intérieur de la CSTB,

Le quorum requis pour la tenue de toutes instances est la majorité absolue des structures dûment mandatées et à jour de leurs cotisations. Les décisions des organes de la CSTB sont prises à la majorité simple des voix des membres présents. En cas de partage de voix, le débat est reporté à une autre séance. En cas d'égalité des voix pour la seconde fois, la voix du Secrétaire général est prépondérante...À l'issue de chaque séance, un procès-verbal est dressé par le secrétaire aux affaires administratives. Ledit document est lu, amendé et adopté au début de la séance suivante. Les structures de la CSTB fonctionnent selon les principes du centralisme démocratique et les responsables à divers niveaux doivent observer le principe de la direction collégiale liée à la responsabilité individuelle.

Notons que la CSTB dispose d'un journal appelé VTB (Voix des travailleurs du Bénin) qui publie des numéros par quinzaine. Il constitue le canal privilégié par lequel la CSTB émet ses critiques, porte de l'information à ses militants.

Il est tout de même important de rappeler que la CSTB est présente dans divers secteurs d'activités. Il s'agit notamment de l'éducation (de l'enseignement maternel jusqu'au niveau du supérieur), la santé, l'industrie, le transport, l'agriculture, l'informel, la culture, le commerce.

2.3 PERTINENCE SOCIALE ET SCIENTIFIQUE DE LA RECHERCHE

Étant citoyenne béninoise, c'est donc avec intérêt que nous avons choisi de porter notre recherche sur notre pays d'origine. Nous pensons avoir quelques prérequis pour y mener une étude, sans toutefois minimiser le risque de biais que cette posture pourrait induire (Martins, 2021).

Au-delà de cette considération d'ordre social, nous nous sommes intéressée à la thématique des stratégies syndicales en contexte de réformes du droit du travail au Bénin, car cette question est d'une grande importance quand on sait l'énorme place prise par le capitalisme de nos jours. En effet, en prenant pour période de référence ces dix dernières années où on observe une reconfiguration du paysage politique avec l'arrivée au pouvoir d'un gouvernement typiquement capitaliste, on note d'énormes réformes comme la limitation ou encore l'interdiction du droit de grève, la fragilisation des conditions d'élaboration et de rupture des contrats de travail introduite par la loi n°2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin. Toutes ces réformes entraînent une flexibilisation accrue des relations de travail, un appauvrissement sans précédent de l'acteur syndical ; qui reste tout de même l'agent de représentation et de protection des travailleurs.

De façon particulière, nous avons porté notre étude sur le cas de la CSTB puisqu'au Bénin, cette centrale démontre une très grande singularité dans ses approches face aux réformes néolibérales. À cette ère d'expansion du capitalisme et de réformes en milieu de travail, alors que toutes les centrales syndicales démontrent une attitude de collaboration, la CSTB fait cavalière seule dans une logique de revendication, d'opposition et d'action directe. Il est à rappeler que la CSTB est actuellement la centrale syndicale la plus représentative au Bénin sur les huit centrales syndicales présentes et ce pour la troisième fois consécutive. Cela nous donne donc l'opportunité de comprendre le rôle de cette stratégie d'opposition, qualifiée ici d'action politique

militante, dans le contexte actuel ; de mesurer ses avantages et inconvénients ainsi que le bien-fondé de la légitimité qu'elle pourrait avoir auprès des travailleurs. Nous pourrions par la même occasion faire des recommandations utiles à la CSTB, afin de lui permettre d'améliorer sa capacité d'action. Ce travail se présente donc comme un outil d'aide aux professionnels, aux syndicats et à toute personne intéressée par les stratégies syndicales de la CSTB.

Sur le plan scientifique, cette recherche s'inscrit dans la suite des nombreux travaux sur les stratégies syndicales en contexte de changements dans les milieux de travail. Elle vient élargir la littérature sur le syndicalisme au Bénin et spécifiquement sur la CSTB. En s'inspirant des divers écrits sur l'idéologie marxiste et l'action politique syndicale, notamment ceux de Tremblay (1965), de Kumar et Schenk (2006) ainsi que de Lévesque et Murray (2010), notre étude se propose d'analyser la stratégie d'action revendicative et non neutre politiquement de la CSTB et de proposer des points d'amélioration de l'action syndicale.

Résumé

Au Bénin comme un peu partout en Afrique, les organisations syndicales ont joué un rôle primordial dans la fabrique des sociétés contemporaines (Rubbers et Roy, 2015) et dans l'amélioration des conditions de vie des travailleurs (Hinnou, 2014). Né dans un contexte de luttes, le syndicalisme de nos jours est confronté à la mondialisation, au néolibéralisme qui introduisent de nouvelles règles de gestion axées sur le capitalisme. Cet état de choses suscitant des attitudes diverses de la part des syndicats, nous avons opté pour l'étude des stratégies de la CSTB. Cette centrale avec une idéologie marxiste s'oppose à toutes formes de capitalisme et déploie un répertoire d'opposition pour arriver à bout des changements.

Chapitre 3- CADRE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL

Introduction

À travers ce chapitre, nous présenterons le cadre de recherche dans lequel nous inscrivons la problématique dégagée de notre revue de littérature.

Nombreuses sont les théories et approches développées sur les stratégies syndicales en réponse aux nouvelles conjonctures du monde du travail. Au nombre des facteurs déterminants, les stratégies syndicales face à l'intégration et à la restructuration industrielle se trouvent l'idéologie syndicale (Anner, 2003). La littérature sur l'idéologie syndicale, notamment celle marxiste ainsi que celle sur l'action politique syndicale, nous apparaît comme des pistes pouvant nous guider dans cette étude. De façon particulière, tout en faisant une analyse des stratégies de la CSTB, nous nous servirons des divers travaux sur l'idéologie marxiste et l'action politique syndicale (Tremblay, 1966 ; Kumar et Schenk, 2006) comme cadre théorique de notre recherche.

Ce choix, qui s'est plus ou moins imposé à nous, s'explique par la vision que s'est donnée la CSTB depuis sa création. En effet, selon le préambule de ses statuts, elle est une confédération non neutre politiquement et attachée « à la ligne anti-impérialiste, révolutionnaire contre les positions opportunistes et réformistes », « le syndicalisme de participation », « le système capitaliste ». De plus elle prône une lutte des classes afin d'affranchir les travailleurs de la domination et des revers du système capitaliste. Il nous a paru alors opportun d'opter pour des bases théoriques qui explicitent l'idéologie marxiste et l'action politique syndicale ainsi que ces diverses manifestations. On veut voir comment l'action politique inspirée par la marque idéologique marxiste d'un syndicat se manifeste dans ses interactions et comment elle lui permet d'assurer le bien-être des travailleurs notamment en ce contexte de bouleversements néolibéraux.

Tout en nous inspirant des divers concepts issus de travaux sur l'action politique syndicale et la capacité d'action syndicale (les ressources de pouvoir et aptitudes

stratégiques) de Lévesque et Murray (2010), nous procéderons à la conceptualisation des variables de notre étude.

3.1 CADRE THÉORIQUE : THÉORIE DU CONFLIT ET ACTION POLITIQUE SYNDICALE

3.1.1 Présentation de la théorie du conflit

Cette approche sociologique évoque les conflits comme inhérents à la société et étant la résultante des disparités sociales, de pouvoir et de ressources entre les différents groupes de la société (Marc et Picard, 2015; Tarragoni, 2021). Elle s'intéresse de ce fait aux relations sociales en y ressortant les tensions, les luttes entre les individus et les catégories. Nous nous baserons principalement ici sur ce qu'il convient d'appeler l'idéologie marxiste qui ressort des travaux de Marx. Cette théorie encore appelée théorie du conflit économique constitue une analyse critique des interactions sociales et se fonde sur une idéologie de contradiction et de conflits entre les classes sociales.

L'idéologie se présente comme un « système plus ou moins cohérent d'idées, d'opinions ou de dogmes qu'un groupe social ou un parti présentent comme une exigence de la raison⁶. » Elle a donc pour fonction de « [...] produire des représentations politiques du monde et des justifications pour les politiques menées, qui visent à le façonner ou à le gérer » (Husson, 2003, p6).

Le marxisme est défini par Hornby (2010, p 905) dans Oxford Advanced Learner's Dictionary comme « the political and economic theories of Karl Marx which explain the changes and development in society as the result of opposition between the social classes. » Cette idéologie,⁷ inspirée des diverses réflexions de Karl Marx sur les classes

⁶ FOULQUIÉ, Paul, Dictionnaire de la langue philosophique, Paris, PUF, cité dans Bernard (1997)

⁷La notion d'idéologie ne fait pas l'objet d'une définition commune et de référence en raison des divergences dans la désignation et l'appréciation des phénomènes (Meynaud, 1961). L'idéologie est un ensemble d'idées et de croyances, offre une vision et représente souvent un élément important du contexte dans lequel on développe une théorie (Larson et Nissen, 1987). Dans le cadre de ce travail, nous la définissons comme un système d'idées générales guidant les comportements individuels et collectifs (définition dictionnaire Larousse, 2005, 100^e édition, p 561).

ouvrières et l'exploitation capitaliste, a fait l'objet d'une littérature abondante et s'oppose dans ses fondements au capitalisme ainsi qu'au libéralisme (Sorel, 1910 ; Lefebvre, 2012; Rochex, 2023). La réflexion de Marx part du fait que le pouvoir ainsi que les ressources sont répartis de façon inégale entre les classes dans la société : celle dominante, capitaliste appelée bourgeoisie et celle ouvrière, dominée appelée prolétaire. Les classes sociales font partie intégrante de la réalité sociale et Marx (1852)⁸ soutient que « l'existence des classes n'est liée qu'à des phases historiques déterminées du développement de la production. » La théorie marxiste étant aussi bien économique que politique, trois grands thèmes en ressortent selon Krahn et al, (2014). Il s'agit de la lutte des classes, de la notion de plus-value ainsi que de l'effondrement du capitalisme.

Pour Krahn et al (2014), le conflit de classes est au cœur de la théorie du changement social de Marx. L'existence de classes sociales ainsi que des inégalités entre ces dernières, de l'exploitation de la classe ouvrière par la bourgeoisie entraîne une lutte perpétuelle entre celles-ci. La lutte des classes suppose une concurrence fondamentale entre les classes de la société (Marx, 1848). Face à l'aliénation imposée aux travailleurs par le système capitaliste, la lutte des classes inspirée par la théorie du conflit se présente comme un principe général d'explication qui encourage la dictature du prolétariat en lui accordant un rôle émancipateur. En effet, pour Marx (1852, 1864), la lutte des classes « mène nécessairement à la dictature du prolétariat » et l'émancipation des travailleurs est l'œuvre des travailleurs eux-mêmes (Cf introduction des statuts de l'association internationale des travailleurs). Elle implique des conflits, de la critique sociale, des changements.

Cette dictature favorisera une appropriation collective des moyens de production et la fin de « l'exploitation de l'homme par l'homme ». Elle permettra également d'assurer pour les travailleurs des conditions de travail et des conditions matérielles nécessaires à la reproduction de la force de travail et à l'existence de la classe ouvrière. C'est d'ailleurs

⁸ dans une lettre adressée à Joseph Weydemeyer le 05 mars 1852

cette lutte de classes combinée à la résistance ferme au capitalisme qui donne toute sa valeur au syndicalisme.

Le syndicat étant l'organe de représentation des travailleurs et de défense de leurs intérêts et droits, la lutte pour un milieu de travail, une société plus juste, égalitaire devient sa raison d'être. Le rôle de régulation joué par le syndicalisme constitue son pôle identitaire principal (Vidal,1968). L'idéologie guidant très souvent les stratégies syndicales, un syndicat avec des marques marxistes adopterait donc des comportements d'opposition, de revendication. Son objectif principal serait donc d'affranchir les travailleurs des affres du capitalisme et d'obtenir une plus juste part sociale pour tous. Elle combat donc tant l'État (jugé par les marxistes comme l'outil d'exploitation des capitalistes), le patronat ainsi que toute institution contribuant au maintien des inégalités et injustices sociales.

La notion de plus-value, quant à elle, fait référence au temps de surtravail fourni par le travailleur et dont il doit être capable de bénéficier. Le capitalisme encourage l'exploitation des travailleurs puisque le bénéfice revient très souvent au détenteur du capital. En effet, la différence entre la valeur du travail fourni par les travailleurs et leur salaire revient à la classe dominante. L'idéologie marxiste entend donc faire profiter à la force de travail, les fruits de ses efforts. Ce partage du profit contribuerait à baisser le sentiment d'aliénation et d'exploitation.

L'effondrement du capitalisme renvoie à l'aboutissement de la dictature du prolétariat. À travers une prise de « conscience de classe » ainsi qu'une « révolution prolétarienne », les différences de classes seront abolies et la classe ouvrière pourra ne plus se soumettre aux dictats de celle capitaliste, car elle aura acquis une certaine autonomie.⁹ Un système socialiste ou communiste, égalitaire, sera donc implanté et les moyens de production seront collectivement possédés.

⁹ https://fr.wikipedia.org/wiki/Lutte_des_classes, consulté le 23 décembre 2023 à 12h29

3.1.2 Action politique comme stratégie syndicale

L'action politique, considérée comme l'une des activités principales d'un syndicat, peut être définie comme l'ensemble des comportements, attitudes et actions adoptés par un syndicat vis-à-vis du système politique dans lequel il se trouve (Tremblay, 1966). Ces actions, qui influencent les politiques gouvernementales, visent globalement à doter les travailleurs d'un environnement favorable à la défense de leurs intérêts, à la promotion de la justice sociale.

Liée à l'organisation efficace et la négociation collective, à la formation de coalitions et à la solidarité intersyndicale, l'action politique syndicale « essentielle pour étendre l'activisme et promouvoir la mobilisation des travailleurs à défendre à la fois leurs droits et à mettre la pression pour une réforme des politiques publiques afin d'aboutir à un changement économique et social progressif » (Kumar et Schenk, 2006, p 39) [Tel que traduit par nous]. Restreint pendant longtemps au droit de vote, de libre choix des représentants qui permet au syndicat d'exercer un certain contrôle, source de pouvoir politique, l'action politique a été définie de façon normative comme l'existence ou non d'un lien organique quelconque entre les syndicats et un parti politique (Tremblay, 1966). Cette conception a évolué au fil du temps, à la faveur des points de vue de divers auteurs de la littérature anglo-saxonne et a été élargie à la présence des syndicats en politique ainsi qu'à l'usage de stratégies politiques en raison d'aspirations à caractère politiques ou non. En effet, trois systèmes de pensée sur la thématique d'action politique syndicale ont permis d'en arriver à cette conclusion.

D'abord, celui de Webbs et Webbs (1897) selon lequel, un syndicat qui a pour ambition d'avoir une grande puissance a nécessairement besoin de recourir à l'action politique. Elle se présente donc comme un instrument, un moyen essentiel et inévitable à utiliser par toute organisation syndicale à la quête d'une plus grande efficacité économique. L'affiliation à un parti politique en serait donc une conséquence certaine et logique.

Ensuite, nous avons une perception fonctionnelle de l'action politique syndicale développée par Lénine¹⁰(1917). Selon cette approche marxiste, quand on prend en compte le caractère révolutionnaire du syndicalisme, il devient aberrant d'entrevoir qu'un syndicat soit apolitique. « Un syndicat non politique ou apolitique.... est une absurdité et une manifestation réactionnaire antinaturelle. » (Tremblay, 1966, p 46) Le syndicat ayant pour but ultime la protection et le bien-être des travailleurs, il se doit d'être non neutre politiquement. Les réformes qu'il veut combattre étant d'une façon ou d'une autre motivées politiquement, il lui faut une part de stratégies politiques pour y faire face.

Enfin, nous avons la théorie de Perlman, telle que présentée par Tremblay (1966) qui, contrairement aux deux premières approches, n'envisage aucune action politique par un syndicat. L'action politique syndicale représente un « signe d'immaturation », de « déviance temporaire » du fait de l'influence révolutionnaire. Un syndicat n'aurait donc pas vocation à mener une quelconque action politique.

L'action politique syndicale dépend selon Frege et Kelly (2003, p12) de « institutional differences, identity differences and differences in employer, political party or state strategies », mais aussi de « internal structures and [...] framing processes ». Ces éléments non isolés se complètent pour donner un sens à la stratégie.

Plusieurs facteurs tant internes (leadership syndical, culture syndicale) qu'externes (contexte institutionnel, système électoral, rôle du syndicat au sein de la société, attitudes des gouvernements et employeurs) peuvent influencer l'action politique syndicale selon Kumar et Schenk (2006).

Le leadership syndical se réfère au pouvoir de l'équipe syndicale à guider, représenter efficacement les intérêts des travailleurs. Ce leadership passe par l'aptitude du syndicat à écouter les travailleurs, à développer des stratégies et actions nécessaires à la cohésion du groupe (Lévesque et Murray, 2010). Il facilite de ce fait la mobilisation des travailleurs autour de la vision du syndicat, mais aussi des actions entreprises pour

¹⁰ De son vrai nom Vladimir Ilitch Oulianov

influencer en leur faveur les politiques et textes politiques. Le leadership syndical et l'action syndicale sont de ce fait fortement corrélés afin d'obtenir des changements politiques.

La culture syndicale quant à elle se rapporte à des « pratiques, des politiques et des programmes mis en œuvre par les syndicats », à la « gamme de valeurs, de compréhensions et de représentations partagées, d'histoires et d'idéologies qui rassemblent les identités et les intérêts globaux des membres et qui traduisent et informent sur leurs raisons d'être » (Lévesque et Murray, 2010, p 50). C'est donc l'ensemble des croyances, valeurs, normes et pratiques qui donnent un sens à l'identité et à l'engagement des membres du syndicat. Elle se réfère aussi à la tradition de lutte, d'organisation collective et de défense des intérêts des travailleurs. Servant plus ou moins de boussole, elle renforce le sentiment d'appartenance et favorise la solidarité interne, la mobilisation des travailleurs autour des décisions, actions syndicales et politiques. Elle influence la nature et la portée de l'action politique syndicale. Dépendamment de son idéologie, de sa vision, et de ses buts, le syndicat pourra donner une orientation à son action politique. Un syndicat avec une culture de solidarité et de mobilisation pourrait mener des actions politiques hardies (Kumar et Schenk, 2006; Lévesque et Murray, 2010).

Le contexte institutionnel s'assimile selon Kumar et Schenk (2006) à l'ensemble des règles, des normes et des structures gouvernant le fonctionnement des institutions politiques et sociales du pays. Il englobe tous les éléments qui influent sur le comportement des acteurs politiques (Kumar et Schenk, 2006, p 39). Il s'agit entre autres des lois, des textes réglementaires, des procédures politiques, de la nature des institutions économiques et des relations industrielles. Le contexte institutionnel donne le cadre politique au sein duquel les syndicats agissent. Il influence l'action syndicale en ce sens qu'il peut le favoriser ou au contraire l'entraver. Ainsi, un système politique ouvert et démocratique peut offrir aux syndicats des opportunités de participer activement au processus politique et de faire avancer leurs revendications ou à contrario, un système politique hostile peut entraver les efforts fournis par le syndicat pour aboutir

à des changements. De plus, des restrictions légales sur le droit de grève ou sur le financement syndical peuvent limiter la capacité des syndicats à mener des actions collectives efficaces tandis qu'un cadre législatif favorable aiderait les syndicats dans leur mission.

Le système électoral peut influencer le paysage politique et par la même occasion, les relations entre les syndicats et le pouvoir politique. Il peut se présenter comme un atout dont le syndicat peut se servir pour influencer les textes et promouvoir les intérêts des travailleurs. Le système électoral peut également influencer les alliances politiques du syndicat (soutien aux partis politiques en vue d'un pouvoir sur les politiques publiques), les stratégies de mobilisation.

Les syndicats jouent un rôle essentiel dans la société en représentant les intérêts des travailleurs et en luttant pour de meilleures conditions de travail, des salaires équitables, des avantages sociaux, et en général, pour une justice sociale. Pour jouer son rôle de promotion de bien-être des travailleurs et de la société, le syndicat définit la forme d'action politique à utiliser. Ainsi, en fonction de la mission qu'il veut accomplir, le syndicat peut soit faire recours au lobbying (promotion de politiques favorables pour les travailleurs), aux alliances politiques (défense des intérêts des travailleurs) ou encore à la grève ainsi qu'à la pression syndicale (pour obtenir des changements).

L'attitude des gouvernements et employeurs est également l'un des facteurs susceptibles de déterminer l'action politique. En effet, si un gouvernement ou un employeur se montre plutôt ouvert, collaboratif, tolérant et négociateur, l'action politique syndicale pourrait s'ajuster à cette attitude et prendre des formes plutôt souples. Mais si au contraire, le gouvernement fait preuve de répression, de confrontation, l'action politique syndicale peut également prendre des formes plus rigides et graves. La forme de l'action politique dépend aussi du comportement adopté par l'interlocuteur de l'acteur syndical.

3.1.2.1 *Formes de l'action politique syndicale*

Afin de promouvoir des lois qui protègent les droits des travailleurs, améliorent et garantissent des conditions de travail équitables, un syndicat avec une stratégie d'action politique peut s'engager dans du lobbying auprès des décideurs, de la mobilisation des membres autour d'activités de grèves ou de sensibilisation.

Six formes d'actions politiques sont définies par Hamann et Kelly (2003,2004). Il s'agit : des liens avec un parti politique, des activités électorales particulièrement la mobilisation des votants, de la pression syndicale pour une législation progressiste et sa mise en application efficace, d'un pacte social avec le gouvernement pour influencer les formations, des grèves politiques ainsi que des défis légaux.

Prenant en considération les objectifs poursuivis et les moyens utilisés pour y arriver, on peut catégoriser l'action politique selon qu'elle soit partisane ou non partisane (Tremblay, 1966). Cette catégorisation se base sur le fait que les attitudes politiques du syndicat sont greffées ou non à un parti politique.

L'action politique est partisane lorsque le syndicat exerce un contrôle politique via le système électoral. Elle peut prendre la forme de lien avec un parti politique, de mobilisation des votants, de grèves politiques, d'activités électorales (Hamann et Kelly, 2004) avec comme finalité soit de faire élire des candidats favorables au mouvement ouvrier ou de prendre le pouvoir et gouverner (Denis et Denis, 1994). En effet, le syndicat peut créer et diriger un parti politique; s'associer à un parti politique ou simplement le soutenir de façon officielle sans forcément s'y affilier (Tremblay, 1966).

Quant à l'action politique non partisane, selon Gosselin (1953, p.6), elle

Se limiterait à influencer le gouvernement ou les élus du peuple en manœuvrant, contrôlant, influençant un ou plusieurs rouages du mécanisme gouvernemental, mais sans pour autant vouloir exercer soi-même le pouvoir et prendre la responsabilité des actes de l'administration.

Cela dit, un syndicat peut soutenir le programme d'un parti sans toutefois s'engager politiquement, orienter et agir sur le vote de ses membres tant que son intégrité et les

intérêts de ses membres sont sauvegardés (Tremblay, 1966). Ce refus d'attachement permettrait d'éviter les ingérences internes ainsi que les revers de l'action partisane. L'action politique non partisane peut prendre selon Tremblay (1966) la forme de lobbying, d'éducation sur les questions politiques ou de participation bureaucratique aux commissions consultatives ou administratives du gouvernement.

Suivant les objectifs attendus, Tremblay (1966) dégage trois modèles d'action politique du syndicat. Il s'agit :

- D'un modèle économique-professionnel où le syndicat manifeste un certain engagement professionnel. Dans ce cas, il fait preuve de neutralité politique en s'excluant de tout type d'actions politiques.
- D'un modèle ambivalent qui se trouve à cheval entre le domaine politique et celui professionnel. La dualité est aussi bien dans les buts que dans les méthodes du syndicat et l'équilibre est maintenu entre les objectifs para professionnels et professionnels. L'objectif est de protéger et de promouvoir les intérêts professionnels (matériels, économiques et sociaux) de leurs membres. Au-delà de la négociation qui a lieu dans le cadre de son action économique, un syndicat a recours à des actions politiques dans ses interactions avec les acteurs du milieu de travail. La défense et la promotion des intérêts des travailleurs constituent la base de cet engagement politique ; qui vient en complément de l'action économique.
- En dernier lieu se trouve le modèle politique

Dans ce modèle, le syndicat est plus orienté politiquement que professionnellement. L'objectif ici est de faire valoir ou mettre en œuvre une philosophie ou une conception idéologique de la société et de ses structures socio-économiques, de type socialiste ou communiste. En s'inspirant d'un système de pensée révolutionnaire ou réformiste, le syndicat se politise et va au-delà de ses fonctions traditionnelles pour atteindre ses objectifs. Pour Tremblay (1966, p.50), « Cela ne signifie pas cependant qu'il se transforme nécessairement en parti politique ou qu'il devient obligatoirement l'organe

d'un parti politique particulier, bien que ces deux éventualités soient présentes. » L'action politique ici devient militante, la lutte syndicale se fait de façon directe pour atteindre les objectifs du syndicat.

3.2 CADRE CONCEPTUEL

Le cadre conceptuel constitue le prolongement qui nous permet d'articuler, de rendre opérationnelle notre question de recherche et de préparer notre travail d'observation. Elle est une construction abstraite qui autorisera la vérification concrète de nos hypothèses (Gagné,2004). Pour ce faire, nous avons, à partir des concepts provenant de notre question de recherche, identifié les dimensions et leurs composantes, pour ensuite définir des indicateurs qui représenteront ce que nous irons mesurer dans la réalité. (Van Campenhoudt et al, 2017). Pour conceptualiser l'action politique militante dans le contexte actuel de réformes néolibérales du droit du travail, nous proposerons des concepts afin d'opérationnaliser notre modèle d'analyse. Elle s'articulera principalement autour de trois axes. Dans un premier temps, nous verrons l'articulation de l'action politique syndicale à l'interne et envers les travailleurs puis analyserons cette stratégie dans ses rapports avec les acteurs externes l'entourant notamment l'État, les autres syndicats et la communauté en général. Nous finirons par les aptitudes stratégiques développées par la CSTB en contexte de changements. À la suite de cela, nous formulerons nos hypothèses qui seront une réponse théorique à notre question de recherche : dans quelle mesure l'action politique militante de la CSTB face aux réformes néolibérales en matière de droit du travail au Bénin contribue-t-elle à répondre aux attentes des travailleurs ?

3.2.1 La variable dépendante

Pour l'étude de la stratégie syndicale de la CSTB, nous avons retenu l'action politique militante comme variable dépendante de l'étude. Notre objectif est de comprendre comment la stratégie d'opposition alimentée par l'action politique, à laquelle reste fidèle

la CSTB depuis sa création porte des fruits, et ce notamment dans le contexte actuel de bouleversements néolibéraux. Il s'agit de voir, en quoi l'action politique militante de la CSTB l'aide à atteindre son but de défense des intérêts et de bien-être des travailleurs.

Le choix de notre variable dépendante part du constat que la CSTB affiliée aux idéaux du Parti Communiste du Bénin a un répertoire d'action majoritairement gouverné par des grèves, des manifestations, de l'opposition. De plus, dans ses actions et stratégies, elle interagit avec les acteurs politiques (ici le gouvernement, car principal employeur public et législateur). Elle agit pour le bien des travailleurs en combattant des politiques, textes et actions jugés nuisibles à ces derniers. Et rappelons-le, contrairement à toutes les centrales syndicales qui se disent apolitiques, la CSTB se réclame publiquement politique. Ce sont tous ces éléments qui nous ont guidée dans le choix de la variable dépendante de l'étude.

Comme nous l'avons présenté plus haut, l'action politique militante peut être partisane ou non partisane (dimensions) et prendre la forme de défis légaux, de grèves politiques, de pression syndicale, d'activités électorales, de lien avec les partis politiques et de pacte social avec les gouvernements (composante). Divers indicateurs dont la culture syndicale, le leadership syndical, le système électoral, le rôle du syndicat dans la société, l'attitude des gouvernements et la nature des institutions économiques et relations industrielles permettent de mesurer l'action politique syndicale.

Nous décomposons le concept d'action politique militante à travers la figure suivante.

Figure 5 : Décomposition du concept d'action politique militante

CONCEPT	DIMENSIONS	COMPOSANTES	INDICATEURS
Action politique militante	Partisane	Activités électorales Lien avec les partis politiques	Culture syndicale Leadership syndical Système électoral Rôle du syndicat dans la société Attitude des gouvernements Nature des institutions économiques et relations industrielles
	Non partisane	Défis légaux Grèves politiques Pression syndicale Pacte social avec les gouvernements	

3.2.2 Les variables indépendantes

Ce sont les dimensions dotées de composantes et d'indicateurs qui représentent les critères mesurables du concept à l'étude (Van Campenhoudt et al ,2017).

Le choix des variables indépendantes de cette étude a été fait à la lumière des concepts de la théorie de Lévesque et Murray sur les ressources de pouvoir et les aptitudes stratégiques. Les ressources de pouvoir sont définies par ces auteurs comme des capitaux ou attributs déterminés auxquels l'on peut accéder et qu'on peut mobiliser afin d'agir de façon efficace. Elles peuvent façonner le pouvoir des syndicats à influencer la régulation du travail dans les milieux de travail soumis aux contraintes de mondialisation. Il s'agit notamment de la solidarité interne, de celle externe, des ressources narratives et de celles organisationnelles.

Quant aux aptitudes stratégiques, elles réfèrent aux habiletés, dispositions, savoir-faire et compétences sociales dont dispose un syndicat pour développer, utiliser et transformer les ressources de pouvoir selon les contextes et face à diverses situations. Lévesque et Murray (2010) distinguent quatre aptitudes nécessaires à la mobilisation des ressources de pouvoir des syndicats. Il s'agit de l'intermédiation, du cadrage, de l'articulation et de l'apprentissage.

Pour opérationnaliser notre concept et mieux le comprendre, nous avons déterminé trois variables indépendantes. Il s'agit de la solidarité interne, de la solidarité externe et des aptitudes stratégiques du syndicat.

3.2.2.1 La solidarité interne

Cette variable qui est au cœur même de l'action syndicale donne l'opportunité d'évaluer l'implication et la cohésion interne des membres autour de la stratégie du syndicat, mais aussi la vitalité délibérative.

La cohésion suppose un partage d'identités, d'objectifs des membres, un sentiment d'appartenance ainsi qu'une mobilisation collective des membres autour des idéaux de la centrale pour la défense de leurs intérêts communs. Elle renvoie aux identités collectives, c'est-à-dire l'ensemble des textes, statuts, histoires, vécus du syndicat auxquels les membres s'identifient, qu'ils partagent et qui constituent le moteur de leur implication au sein de la vie syndicale (Poletta et Jasper, 2001 ; Lévesque et Murray, 2010). En adhérant à un syndicat, il est donc attendu des membres l'appropriation du statut, des relations partagées, imaginées ou vécues (Lévesque et Murray, 2010). Ils doivent adhérer à l'idéologie, aux statuts, aux valeurs, à la culture de ce syndicat. L'adhésion doit se manifester de façon claire et au quotidien. L'individuel doit laisser place au collectif, car comme le dit l'adage, ensemble on est plus fort. Les syndicats comptent donc sur une cohésion suffisante pour poursuivre leurs objectifs et positions (Lévesque et Murray, 2010), car plus de cohésion il y a, plus le pouvoir du syndicat augmente. D'autres éléments tels que la résilience de la cohésion du groupe de travailleurs dans le temps, les processus permettant l'expression de nouveaux intérêts par les formes d'organisation existantes ou naissantes entrent en ligne de compte selon plusieurs auteurs dans le partage des identités collectives (Hyman, 2001 ; Dufour et Hege, 2002 ; Haiven, 2006).

Par la vitalité délibérative, il faut s'intéresser à la participation des membres à la vie de leur syndicat. Deux éléments forment la vitalité délibérative. D'une part, on a les

mécanismes internes de base de la représentation syndicale ; qui sont perçus comme essentielles à la solidarité interne des syndicats (Bourque et Rioux, 2001 ; Lévesque et Murray, 2005 ; Peetz et Pocock, 2009). Ces mécanismes et procédures assurent les liens entre la communauté des membres et certains groupes particuliers des membres (Lévesque et Murray, 2010). Il s'agit des divers moyens de communication existants au sein des membres du syndicat. Elle englobe également les politiques et programmes d'intégration des nouveaux membres. C'est donc tout le dispositif mis en place pour assurer le partage d'informations entre les membres et l'intégration des nouveaux adhérents. D'autre part, nous avons la participation des membres et la qualité de leur engagement au sein du syndicat. Conformément aux écrits de Lévi et al (2009, p 206), il est important d'avoir « une culture syndicale qui met l'emphase sur la liberté d'expression et les droits de la base. » Un accent particulier est mis sur les pratiques internes d'organisation d'élections, de présence de groupes politiques organisés et de niveaux élevés de participation électorale (Lipset et al. 1956 ; Frost, 2000). Les travailleurs doivent rester souverains dans la gestion du syndicat et leur avis doit être pris en compte. La démocratie interne prend tout son sens puisqu'elle est un indicateur de la cohésion interne.

L'étude de la ressource de solidarité interne donne donc l'opportunité de voir si les actions et projets entrepris par le syndicat dans le cadre de son action permettent de répondre aux préoccupations des membres et reçoivent l'adhésion de ces derniers. Y a-t-il une participation active ou passive des membres à la vie du syndicat ? De même, y a-t-il des contestataires et comment s'y prennent les responsables syndicaux pour les anticiper ou y faire face ? Le taux de participation aux diverses activités collectives, le paiement régulier des cotisations syndicales de la centrale, les mécanismes de communication claires, le militantisme et la conscience syndicale restent des indicateurs clés de la solidarité interne. Cette solidarité indispensable à tout syndicat qui se veut efficace et efficient face aux changements.

Malgré la place prépondérante occupée par cette ressource, elle ne suffit pas à elle seule à donner de l'efficacité aux actions d'un syndicat dans le contexte actuel de

changements. Il faut également s'intéresser aux liens que noue le syndicat avec les organismes qui l'entourent.

3.2.2.2 *La solidarité externe*

La solidarité externe encore appelée insertion des syndicats dans des réseaux concerne les relations entre les syndicats et les autres organismes et acteurs impliqués ou ayant des intérêts dans les relations de travail. En effet, « les syndicats ne peuvent plus, dans le contexte actuel de mondialisation, fonctionner en isolement » (Haiven, 2006). Le partage d'expériences, d'expertise et de pratiques s'avère crucial pour tout syndicat qui veut élargir ses bases d'action et influencer les changements en cours. C'est ainsi que, de plus en plus, les syndicats nouent des relations avec divers organismes impliqués dans les relations de travail et ce même si certains syndicats s'enferment dans une spirale d'isolement (Wells, 1998). Ces regroupements qui facilitent les objectifs de chaque partie peuvent être horizontaux ou verticaux (Dufour et Hege, 2002 ; Frost, 2000 ; Lévesque, Murray, 2005; Anner et al, 2006; Lévesque et Murray, 2010).

Lorsque le lien est horizontal, il se crée entre des syndicats du même secteur ou du même employeur. Il est vertical quand il se crée entre des structures régionales, nationales et internationales. Un syndicat peut également créer des coalitions plus larges avec des Organisations non gouvernementales ou des groupes communautaires sur diverses préoccupations (Tattersall, 2009). On peut également analyser cette ressource du point de vue de la relation entre le syndicat et les acteurs politiques (gouvernement, partis politiques). L'insertion des syndicats dans des réseaux recouvre deux aspects : la diversité des réseaux et la densité.

La diversité renvoie selon Lévesque et Murray (2010) aux types de réseaux dans lesquels le syndicat est intégré. Ils présentent la diversité comme un « continuum » où on retrouve à une extrémité des syndicats isolés et à l'autre, des syndicats liés à des réseaux horizontaux et verticaux (qui sont relativement hétérogènes). Au milieu de ces deux extrémités se situent des syndicats membres uniquement de réseaux verticaux

(homogènes). Un réseau homogène serait formé uniquement de syndicats tandis qu'un réseau hétérogène inclut d'autres acteurs comme les groupes communautaires.

Quant à la densité, elle recourt à l'intensité, à la profondeur et à la permanence des relations au sein et entre les syndicats, et avec d'autres acteurs (Lévesque et Murray, 2010). Associés à une étude minutieuse du contexte et des opportunités, plusieurs auteurs pensent que les syndicats insérés dans des réseaux denses avec des liens étroits sont davantage en mesure d'influencer les changements en cours (Dufour et Hege, 2002 ; Frost, 2000 ; Lévesque, Murray, 2005; Lévesque et Murray, 2010).

Il faut donc au-delà de ce qui se passe en son sein, examiner les liens qu'entretient le syndicat avec son environnement extérieur si tant est qu'il se veut efficace. En effet, dans le contexte actuel, l'élargissement des solidarités, la formation d'alliances et de coalitions avec d'autres syndicats et mouvements sociaux (Lamarche, 2008) deviennent des impératifs. Un syndicat gagnerait à se mettre en réseau, à échanger, collaborer, partager l'information, les expériences avec d'autres acteurs afin d'optimiser ses actions pour influencer les changements en cours (Frost, 2000 ; Dufour et Hege, 2002 ; Lévesque et Murray, 2010). Alors que certains s'ouvrent à d'autres horizons et se créent de solides et profondes connexions avec des acteurs à divers niveaux (Anner et al, 2006), d'autres se confinent et s'isolent (Wells, 1998).

N'étant assurément pas seul dans le paysage syndical, il est important d'analyser les relations du syndicat à l'étude avec les autres syndicats, mais également l'État et comment ces relations influent-elles sur ses stratégies d'actions. Il faut également s'intéresser à ses relations avec le reste de la communauté en général.

À travers la relation avec les autres syndicats et la communauté en générale, on cherche à voir les mesures prises tant au niveau national qu'au niveau international pour renforcer la capacité syndicale de mobilisation et de négociation. Par la formation d'alliances, les syndicats créent des cadres de partage d'expériences, d'actions communes qui leur permettent d'apprendre des autres, de s'ajuster en rendant ainsi leurs actions efficaces et efficientes. Ces alliances peuvent être horizontales c'est-à-dire entre des acteurs situés au même niveau ou verticales ; entre acteurs supérieurs ou inférieurs.

Les coalitions syndicales, les partenariats avec la société civile, la participation à des mouvements sociaux sont autant d'indicateurs de ce volet de la solidarité. Elles constituent des moyens pour un syndicat d'élargir son influence et de renforcer sa capacité à promouvoir les intérêts des travailleurs en s'associant avec d'autres acteurs sociaux partageant des valeurs et objectifs communs.

Pour ce qui est de sa relation avec l'État aussi bien employeur que législateur, il s'agit de voir le comportement adopté par le syndicat vis-à-vis du gouvernement et des employeurs. Il faut également voir les divers mécanismes de communication entre les acteurs et comment le dialogue se passe pour la négociation des revendications des travailleurs. Existe-t-il des cadres de concertation, de dialogue entre l'État et les syndicats ? Les décisions et actions provenant de l'État, sont-elles de nature à faciliter les échanges avec les syndicats ? Des activités communes sont-elles menées ?

Il est important d'étudier le lien avec les partis politiques ainsi que les mécanismes et actions mis en place conjointement pour représenter et défendre les intérêts des travailleurs

3.2.2.3 *Les aptitudes de pouvoirs*

Avoir des ressources, c'est essentiel, mais encore faut-il avoir la capacité, les habiletés nécessaires pour transformer ces ressources en arme utile pour atteindre ses objectifs. Au-delà de toutes ces ressources, le leadership syndical nécessite également de l'ingéniosité (Ganz,2000) afin de s'adapter et de tirer profit des ressources selon les contextes. Le leadership est défini dans le dictionnaire Larousse (2005, 100^e-ème édition, p, 626) comme la fonction de leader ; le leader étant une personne qui, à l'intérieur d'un groupe, prend la plupart des initiatives, mène les autres membres du groupe. De ce fait, le style de leadership adopté influence tant l'engagement des militants que l'action syndicale à déployer pour atteindre les objectifs communs (Chantrel, 2021).

Lévesque et Murray ont dégagé quatre (4) aptitudes de pouvoirs nécessaire au leadership : l'articulation, l'intermédiation, l'apprentissage et le cadrage.

L'articulation renvoie au processus d'arbitrage constant des actions dans le temps et l'espace. L'articulation des différents niveaux d'action reste un défi majeur pour les syndicats et mouvements sociaux (Wills, 2002 ; Tarrow, 2005 ; Turnbull, 2006) notamment dans le contexte actuel de mondialisation. En effet, les syndicats se doivent de porter une attention particulière aux niveaux dans lesquels ils interviennent ainsi qu'à l'organisation qu'ils font de leurs actions entre ces divers niveaux (Lévesque et Murray, 2010). De plus en plus contraints à intégrer des réseaux, les syndicats doivent se montrer capables de lier d'une part les enjeux locaux à ceux plus globaux (upscaling) et d'autre part de retraduire des enjeux transnationaux dans les priorités et revendications locales (downscaling) (Tarrow, 2005). Il est donc attendu d'un syndicat de pouvoir combiner ses actions et ressources avec ceux d'autres organismes à divers niveaux. Cela lui sera d'un grand bénéfice et l'aidera à améliorer son répertoire d'actions. Cette conciliation rendue possible grâce aux aptitudes d'articulation doit se faire selon Lévesque et Murray (2010) dans le temps (court ou long terme) et dans l'espace (entre divers niveaux et à divers lieux).

Détenir des aptitudes d'intermédiation aiderait un syndicat dans le contexte actuel de mondialisation à opérer des changements importants et efficaces (Lévesque et Murray, 2010). Les aptitudes d'intermédiation ont trait à la capacité d'un syndicat de concilier des intérêts opposés et de stimuler la collaboration dans l'action, mais également sa capacité d'accéder, de créer et d'activer les réseaux sociaux appropriés (Hyman, 2007). En effet, avec la multiplicité des identités au travail et l'accentuation des pressions sur les travailleurs, les syndicats gèrent des demandes et intérêts divers et parfois contradictoires. La gestion des contradictions entre les besoins et les diverses situations conflictuelles qui peuvent en découler, imposent aux leaders syndicaux, une grande capacité d'arbitrage (Kelly, 1998). Dans un contexte de forte instabilité, les syndicats sont appelés à harmoniser et organiser les identités (Dufour et Hege, 2002) afin de favoriser l'apparition d'intérêts communs. De cela dépend la mobilisation collective (Kelly, 1998). La divergence peut résulter aussi bien au sein d'un syndicat que dans ses rapports (homogène comme hétérogène) avec d'autres organismes. L'intermédiation

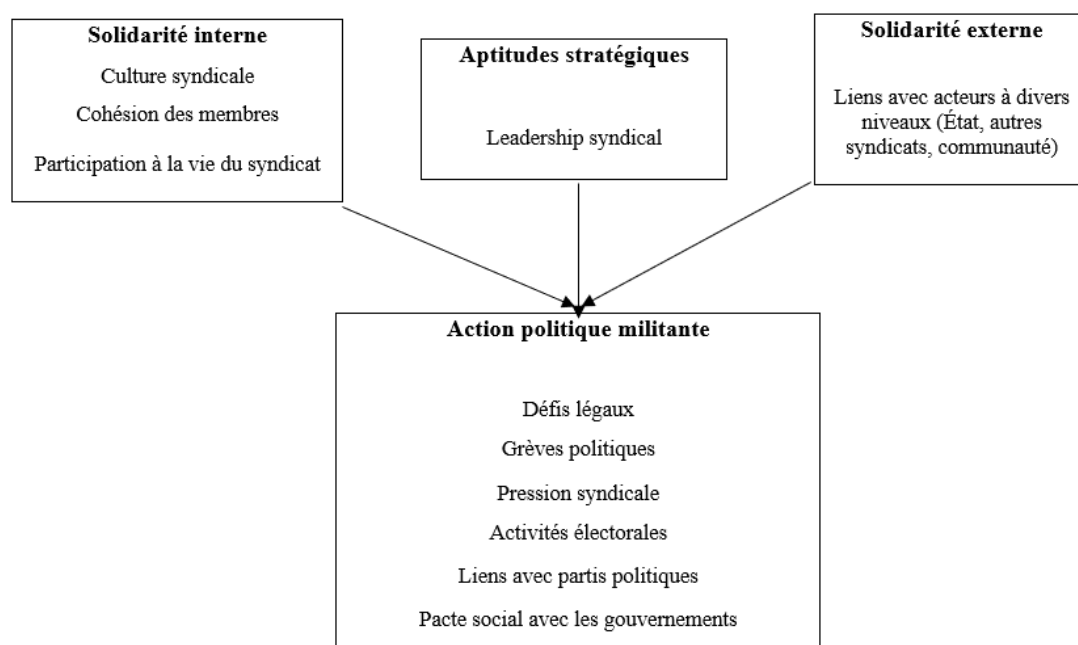
peut donc s'avérer nécessaire dans les coalitions entre ONG et syndicats (Compa, 2004 ; Frege et al, 2004) puisque le répertoire d'actions de ces deux organismes n'est pas le même. Le compromis est donc nécessaire dans un tel contexte. Par l'intermédiation, nous verrons le leadership syndical ; c'est-à-dire comment elle influence et fédère les intérêts de tout un chacun. Arrive-t-elle à obtenir la confiance de ses membres à divers niveaux, à prendre en considération les intérêts de chacun et tous dans la définition des objectifs généraux et communs.

L'apprentissage est un processus réflexif et imaginatif qui exige de réfléchir sur les expériences passées (bonnes ou mauvaises) pour en tirer des leçons utiles pour l'avenir. Cela implique donc d'apprendre des changements passés et en cours dans le contexte, des pratiques, des habitudes organisationnelles et d'agir sur soi et sur son environnement (Lévesque et Murray, 2010). Il est donc attendu d'un syndicat de mener une réflexion sur le passé et d'en faire le bilan afin de développer de nouvelles capacités organisationnelles et individuelles pour le présent et l'avenir. Ce processus d'adaptation et d'innovation permettra au syndicat de sortir de la routine et d'aller chercher des mesures novatrices et essentielles au renouvellement de ses actions et pratiques. Pour Martin et Ross (1999), un syndicat sans aptitudes d'apprentissage restera coincé dans sa zone de confort, prisonnier de ses valeurs et traditions et comme le dit Jon Ellory (2013), « la vraie stupidité, c'est d'être incapable de tirer les leçons de l'expérience ». Il sera de ce fait limité dans sa capacité de faire face aux exigences imposées par la mondialisation. Le travail sur soi s'avère être un ingrédient essentiel du processus de renouveau syndical (Dufour et al, 2009). Une fois qu'on a tiré des leçons du passé, il faudrait donc s'intéresser à comment la CSTB se met à jour au quotidien pour établir des cadres de référence actualisés et adaptés aux nouveaux défis.

Le cadrage, cette aptitude essentielle à l'élargissement des répertoires d'actions des syndicats (Piven et Cloward, 2000 ; Ganz, 2004 ; Tarrow, 2005) se rapporte à l'élaboration et à la diffusion d'un agenda plus ou moins inclusif (Lévesque et Murray, 2010). Elle éclaire sur la représentation, la définition des intérêts et est en lien avec la façon dont le syndicat se définit et définit ses relations avec les autres (Lévesque et

Murray, 2010). Il permet de « reconstituer le stock de ressources narratives » en les révisant au fur et à mesure de l'évolution. Cette capacité à fournir un cadre de référence pour l'action syndicale est un élément capital du renouveau syndical. Ces aptitudes sont d'une grande importance lorsque le syndicat est intégré à des réseaux internationaux. Le schéma ci-dessous résume et fait la présentation de notre cadre conceptuel.

Figure 6 : Modèle conceptuel de l'étude



3.3 HYPOTHÈSE GÉNÉRALE ET PROPOSITIONS THÉORIQUES

Notre travail se fonde sur une hypothèse générale et trois propositions théoriques. Ainsi, nous avançons l'hypothèse générale selon laquelle, plus un syndicat réunit une multiplicité de ressources de pouvoir et d'aptitudes stratégiques, plus son action politique militante peut garantir la résistance face aux réformes en milieu de travail.

En ce sens et nous basant sur les écrits de Lévesque et Murray (2010), nous formulons trois propositions théoriques.

- Proposition théorique 1

La qualité de la solidarité interne au sein d'un syndicat influence le niveau et la nature de son action politique militante en contexte de réformes néolibérales du droit du travail.

Cette première proposition en lien avec les ressources de pouvoirs suggère une relation entre l'action politique syndicale et la solidarité interne au sein du syndicat. En effet, plus la solidarité interne est forte et la culture syndicale est partagée, plus le syndicat est à même de s'engager dans des actions politiques audacieuses et efficaces pour la défense des intérêts des travailleurs. Lorsque la solidarité est forte, les membres sont capables de se mobiliser collectivement pour soutenir les initiatives politiques du syndicat telles que les grèves, les manifestations, le lobbying, etc. En se mobilisant et en s'identifiant aux idéaux et actions de leur syndicat, les membres contribuent à donner du pouvoir à cette dernière, à booster son action politique face aux changements de l'environnement du travail. En revanche, si l'on note une faible solidarité interne, l'action politique syndicale ainsi que son efficacité sont limitées. Cette proposition nous permet d'anticiper que le degré de solidarité interne à la CSTB affecte tant le type d'action politique que l'efficacité de cette dernière. Ainsi, la mobilisation des travailleurs, la participation (financière, sociale, etc.) aux activités du syndicat, l'adhésion et le partage de la culture syndicale sont autant d'indicateurs qui influent sur la solidarité interne du syndicat.

- **Proposition théorique 2**

La réussite de l'action politique militante est liée aux sources externes de pouvoir dont dispose le syndicat.

De façon spécifique :

- **L'action politique syndicale va réussir s'il existe un contexte institutionnel favorable.**
- **Les relations entre un syndicat donné et les autres syndicats de son environnement, la communauté en général conditionnent son action politique.**

Outre l'implication des militants qui demeure importante au pouvoir d'un syndicat, il faudrait également s'intéresser d'une part aux liens (tant vertical qu'horizontal) qu'un syndicat peut entretenir avec les organismes externes qui l'entourent, notamment l'État, les autres syndicats, la communauté en général et d'autre part aux effets de ces liens sur son action politique. En effet, un syndicat qui noue des alliances utiles avec divers acteurs a plus de chance de voir son action politique porter des fruits et ses revendications soutenues. A contrario, quand il manque de solidarité externe, un syndicat est limité dans son pouvoir.

Dans le cas de la CSTB, il s'agit de voir les relations qu'entretient cette confédération marxiste et fondamentalement revendicatrice avec les autres acteurs sociaux béninois. Malgré les différences idéologiques qui existent, y a-t-il des mécanismes de coopération ou des cadres de rencontres entre les divers syndicats et acteurs sociaux ? L'isolement dont fait preuve la CSTB face à tous ceux qui ne partagent pas son idéologie et sa vision est-il de nature à favoriser ou à desservir son action politique ?

De plus, on s'intéresse à son action politique dans un contexte où elle est plutôt affaiblie par les politiques publiques et où les rapports de force entre elle et l'État ne sont pas vraiment égalitaires. Existe-t-il des cadres de concertation, de dialogue entre l'État et les syndicats ? Les décisions et actions provenant de l'État, sont-elles de nature à faciliter

les échanges avec les syndicats ? En quoi consiste le répertoire d'action de la confédération syndicale envers l'État ?

Il faut rajouter à tout ceci l'attitude de la CSTB aussi bien envers les organisations de la société civile, les travailleurs de l'informel et le reste de la communauté en général.

- Proposition théorique 3

L'efficacité de l'action politique militante face aux réformes en milieu de travail dépend du style de leadership syndical.

Notre dernière hypothèse a trait aux aptitudes stratégiques développées par le syndicat afin d'utiliser efficacement les ressources à son actif. Nous avons choisi ici le leadership syndical, car ce dernier peut impacter la motivation et l'engagement des membres. Lorsque le leadership est visionnaire, participatif et charismatique, il inspire les membres, les aide à améliorer leur état d'esprit et suscite leur mobilisation pour une action politique efficace (Chantrel, 2021). Quand le leadership est autoritaire et inefficace, il crée des divisions internes qui inhibent l'action politique syndicale. Tout ceci dénote de l'importance du leadership syndical dans l'efficacité de l'action politique d'un syndicat.

Nous voulons donc étudier l'impact du leadership de la CSTB dans la mise en œuvre de son action politique.

Résumé

Après notre revue de littérature, nous avons décidé d'adopter la théorie du conflit et les travaux sur l'action politique syndicale pour continuer notre projet de recherche. Nous inspirant des concepts issus de ce cadre théorique et de la conceptualisation faite par Lévesque et Murray du renouveau syndical, nous avons élaboré notre modèle d'analyse. Nous leur empruntons les concepts de solidarité interne, de solidarité externe et d'aptitudes de pouvoirs que nous jugeons nécessaires à la réussite de l'action politique militante d'un syndicat. Ceci nous a permis de formuler une hypothèse générale ainsi que des propositions théoriques que nous vérifierons grâce à la méthodologie que nous avons adoptée dans le cadre de notre étude et qui sera présentée au prochain chapitre.

Chapitre 4- MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

Introduction

À travers ce chapitre, nous décrivons la procédure de notre recherche. Selon Hlady Rispal (2002), toute étude dans le domaine de la gestion ou du management nécessite l'adoption d'une démarche méthodique. La méthodologie établit de ce fait la façon dont on va analyser, découvrir, décrypter un phénomène. L'étude de cas unique a été sélectionnée comme stratégie générale de notre recherche. C'est pour cette raison que la CSTB a été le terrain principal de notre recherche. Vu que nous analyserons des données majoritairement descriptives et difficilement quantifiables, nous optons pour une démarche qualitative.

Le présent chapitre sera réparti en plusieurs parties et exposera les plans d'observation et d'analyse de notre recherche. Les méthodes de recherche ainsi que la technique d'analyse des données seront présentées avec une note sur les limites de l'approche méthodologique ainsi que les difficultés rencontrées.

4.1 STRATÉGIE GÉNÉRALE DE VÉRIFICATION : ÉTUDE DE CAS UNIQUE

Par la stratégie générale de vérification, nous entendons définir comment nous allons procéder pour donner réponse à notre question de recherche et vérifier les hypothèses ainsi que les propositions que nous avons énoncées. L'étude de cas est, sans nul doute, l'un des devis de recherche les plus utilisés en recherche qualitative, notamment quand le chercheur désire étudier en profondeur un phénomène tout en prenant en compte son contexte holistique (Pelletier, 2022), c'est-à-dire toutes les subtilités dudit contexte. Elle est, selon Yin (2014), une investigation empirique qui se caractérise par l'examen d'un phénomène contemporain en contexte réel lorsque les frontières entre le phénomène à l'étude et son contexte ne sont pas clairement définies et pour laquelle plusieurs sources d'information sont utilisées pour mettre en évidence ledit phénomène. Elle s'adapte

quand il est question de plonger dans la complexité d'un phénomène et notamment de comprendre ce qui est présenté ainsi que le contexte dans lequel le phénomène se déroule tout en identifiant certaines relations ou interactions entre événements, actions ou acteurs dans un contexte étudié (Pelletier, 2022).

Lorsqu'on vise un niveau d'explication ancré dans le terrain qui reflète, à la fois, la complexité et le dynamisme du phénomène étudié (Eisenhardt, 1989), l'étude de cas unique se présente comme le meilleur choix à opérer.

Au vu des contraintes de temps et de séjour limité à l'étranger, mais également de l'obligation d'avoir des résultats plausibles et concrets, la méthode d'étude de cas unique s'est montrée la plus adéquate. Vu que nous désirons étudier en profondeur la stratégie d'action politique militante de la CSTB ; qui demeure la confédération syndicale la plus représentative au Bénin nous avons donc jugé que l'étude de cas unique de la CSTB nous permettait de mieux atteindre nos objectifs.

4.2 OUTILS DE COLLECTE DE DONNÉES

Avant de présenter les outils que nous avons utilisés pour la collecte des données, nous tenons à préciser que dans le cadre de la réalisation de ce mémoire, nous bénéficions du certificat éthique délivré (en annexe 1) au projet sur les Résistances syndicales aux réformes néolibérales du droit du travail en Afrique sub-saharienne : Les initiatives de la Confédération syndicale des travailleurs du Bénin (en annexe 1). Les termes de ce certificat ont été respectés lors du processus de collecte et d'analyse des données.

Notre collecte de données s'est principalement déroulée lors de notre stage à la CSTB du 15 janvier au 15 mars 2023 (lettre d'acceptation en annexe 2). Afin d'obtenir des informations précises et fiables, notre travail s'est basé sur une triangulation de données venant de diverses sources. En effet, il est indiqué de recourir à plusieurs mesures de validation lorsque l'on procède à une étude de cas (Van Campenhoudt et al, 2017). Diverses méthodes de collecte ont donc été mobilisées au cours de cette étude.

Il s'agit notamment des entrevues, de l'observation directe et de la recherche documentaire :

4.2.1 des entrevues

Les entrevues se sont déroulées selon la disponibilité des interviewés et ont permis d'interroger les acteurs du système capable de nous aider à mieux comprendre les stratégies d'actions de la CSTB. Au nombre de 40 (soit 07 membres du BDN, 06 du CCN, 05 du SP, 07 des USD, 10 des USC, 01 du CONAF/CSTB et 04 externes à la CSTB) certaines entrevues ont été réalisées par nous-même et d'autres conjointement avec certains membres du Centre africain du Travail dans le cadre du projet cité ci-dessus. Une grille d'entrevues plus ou moins homogène a été élaborée (en annexe 3) et a servi de base aux échanges que nous avons eus avec les différents acteurs rencontrés. D'une durée moyenne de deux (2) heures, nos échanges avec les interviewés ont été enregistrés sur leur accord. Une retranscription mot à mot a été faite afin d'assurer une analyse rigoureuse des données. Des codages ont été effectués à la suite de la décomposition des données recueillies en unité d'analyse ; en fonction de nos concepts et variables. Le Centre africain du Travail a d'ailleurs grandement contribué à ce travail de retranscription. Les rencontres se sont déroulées pour la plupart dans les bureaux respectifs des interviewés et une présentation des intervenants ainsi que des objectifs de notre recherche a été faite à l'entame de chacune d'elles. Nous avons également mentionné à chaque interviewé que l'entrevue entrait dans le cadre d'une recherche universitaire.

La structuration de notre grille d'entretien nous a permis d'aborder de façon générale le vécu et les fonctions de chaque intervenant. De façon spécifique, les points abordés avaient rapport aux informations personnelles, aux informations générales, structures et vie de la confédération, à la description des fonctions occupées par l'intervenant au sein du syndicat, aux ressources et aptitudes mobilisées, aux changements intervenus depuis quelques années dans le contexte socio-économique ainsi que leurs impacts, les relations de travail, l'évolution de l'action syndicale ainsi que la protection des travailleurs dans

le contexte actuel de réformes. Les questions posées nous ont permis d'obtenir de l'information sur les diverses variables de notre étude et sur les liens entre elles. Les questions entre autres sur la mobilisation des travailleurs, le taux de participation aux élections, aux réunions, le paiement des cotisations syndicales, le sentiment d'appartenance et le sens du volontariat nous ont permis d'obtenir de l'information sur notre variable de solidarité interne.

Pour ce qui est de la solidarité externe, l'existence de coalitions, de cadres de concertation entre acteurs impliqués dans les relations de travail, les mécanismes de communication externes, les actions internationales, la réputation et la crédibilité accordée aux actions syndicales sont autant d'indicateurs qui nous ont permis de comprendre cette variable dans le cas de la CSTB.

Quant à la dimension leadership syndicale de la variable d'aptitudes stratégiques, divers indicateurs tels que l'image de la CSTB, sa fermeté dans la défense des intérêts des travailleurs, son influence et les perceptions des travailleurs nous ont permis de l'étudier. Toutefois, les échanges sont restés ouverts afin de laisser la liberté à l'interviewé de pleinement s'exprimer et de nous apprendre sa perception des choses.

Il est important de préciser que la période d'entrevues a été possible grâce à l'intervention du professeur Adanhounme ainsi que du secrétaire général Mampo qui ont su nous orienter et introduit auprès des personnes qui étaient à même de nous fournir les informations dont nous avons besoin.

4.2.2 de l'observation directe

Elle a permis de façon concrète d'obtenir des données sur le fonctionnement de la CSTB. Elle s'est déroulée lors de notre stage à la CSTB. Quelques informations proviennent également de discussions informelles.

Ces outils de collecte de données nous permettront d'avoir un ensemble assez complet d'informations et nous aiderons à vérifier les données; leur redondance étant généralement une garantie de leur fiabilité (Hamel,1997).

4.2.3 de la recherche documentaire

La recherche documentaire a consisté à consulter dans un premier temps les textes internationaux et nationaux qui ont permis de situer le cadre légal du thème abordé. Dans un second temps elle a consisté à faire des investigations sur le réseau internet à travers les moteurs de recherches, les bases de données, les bibliothèques virtuelles susceptibles de nous fournir des informations relatives au sujet de recherche.

À tout ceci s'ajoute une pile de documents à laquelle nous avons eu accès lors des échanges avec les interviewés. Ces documents utiles à la compréhension de la vie et des stratégies d'actions de la CSTB sont constitués notamment des statuts, du règlement intérieur, de quelques numéros parus dans le journal de la CSTB intitulé `` La Voix des travailleurs du Bénin (VTB)``. La recherche documentaire a permis de dégager les principaux centres d'intérêt et de cerner davantage les contours du sujet. Le tableau suivant fait un résumé des centres de documentation visitée et de la nature des documents consultés.

Tableau II : Centres de documentation visités et nature des documents consultés

Base de données/ Centre de Documentation visitée	Nature des documents consultés
Archives CSTB	Statuts, Règlement intérieur, Articles VTB
Bibliothèque Roy Dénommé UQTR	Livres, articles
Bibliothèque ENAM	Mémoires, Ouvrages
Mémoire online	Mémoires, Thèses
Google scholar	Mémoires, Thèses
Google	Articles, revues, rapport, conventions, lois, livres
Cairn. Info	Articles scientifiques

Source : Données de terrain, 2023

4.3 SÉLECTION DES INTERVIEWÉS

Le choix des personnes à interviewer a été voulu et circonstanciel. Dès notre arrivée au Bénin, nous avons eu une rencontre préliminaire de prise de contact avec le Secrétaire général de la CSTB. Au cours de cette rencontre, nous lui avons mieux présenté notre projet de recherche et avons défini avec lui les personnes susceptibles de participer aux entrevues. Deux paramètres ont déterminé le choix de ces personnes. Il s'agit d'une part de la situation géographique. En effet les démembrements de la CSTB sont un peu partout sur le territoire national et étant dans l'incapacité de faire le tour de tous les départements nous avons choisi des personnes globalement basées à Cotonou et environs et d'autres qui étaient en mission au siège de la CSTB durant notre stage. Le second critère de sélection fut la capacité présumée de l'interviewé à répondre à nos préoccupations. Des personnes avec une grande ancienneté au sein de la CSTB et occupant des postes stratégiques au sein du syndicat ont été priorisés.

4.4 VALIDITÉ DE LA RECHERCHE

En sciences sociales, il apparaît que seule la validité du construit est réellement pertinente (Yin,1994). Alors pour être convaincu de la validité du construit, il faut s'assurer que le concept opérationnel reflète bien le concept théorique (Thiétart,2014). Pour ce faire nous nous sommes assurée que nos variables sont les bonnes, c'est-à-dire capables d'opérationnaliser notre concept, de bien mesurer ce que nous voulons mesurer. À travers notre modèle, nous vérifierons si l'action politique militante de la CSTB dans ses dimensions et composantes permet de faire face aux réformes néolibérales en matière de droit du travail au Bénin. En nous basant donc sur les concepts de solidarité interne, de solidarité externe et d'aptitudes stratégiques, nous verrons si sa stratégie d'action directe pourrait aider la CSTB à accomplir sa mission dans le contexte actuel. Une fois notre cadre conceptuel défini et les hypothèses émis, nous avons construit notre cadre méthodologique et défini de façon fiable les répondants de notre étude. L'approche

empirique d'étude de cas adoptée ainsi que la diversification de nos sources de données témoignent de la validité la cueillette de données. De plus pour assurer une bonne validité interne, nous essaierons de minimiser toutes formes de biais subjectifs.

Pour ce qui est de la validité externe, elle a rapport à la généralisation des résultats de la recherche. La recherche qualitative se base sur une généralisation analytique et la transférabilité repose sur la « contextualisation » du cas (Thiétart, 2014). De ce fait, la validité externe ainsi que les limites de la recherche dépendent de l'analyse des données et de la contextualisation des résultats qui en ressortent. Donc, la validité externe de notre recherche est plus faible puisqu'elle se limite à l'étude d'un seul cas (Gagné, 2004) ; celui de la CSTB. De plus, il n'est pas admis d'office que les conclusions de notre étude soient applicables à d'autres enjeux.

4.5 PLAN D'ANALYSE

Toutes les étapes suivies jusqu'ici dans notre démarche méthodologique ont pour but de répondre à notre question de recherche. À cette phase de notre démarche, nous présenterons le processus de traitement des diverses informations recueillies ainsi que les méthodes et moyens utilisés.

4.5.1 Présentation de la technique d'analyse de données

À travers cette partie, nous présenterons les méthodes et processus par lesquels nous ferons « l'inventaire exhaustif des données recueillies, leur examen systématique, leur interprétation, leur classement, leur insertion dans le compte rendu et la réflexion sur leur pertinence. » (Peretz, 2004, p 97).

Étant dans une logique de construction théorique, nous pensons que les méthodes statistiques de corrélations entre variables prédéfinies ne s'adaptent pas à notre étude. Il nous fallait une stratégie d'analyse qui nous permette de « catégoriser, contextualiser et comparer » (Maxwell,2013). De ce fait, les informations recueillies à la suite de nos

entretiens ont subi une analyse qualitative qui sera basée sur les déclarations des personnes interviewées. Elle ne sera donc pas chiffrée.

Bien qu'il existe des outils informatisés d'analyse qualitative des données, nous avons eu recours comme le suggèrent Beaud et Weber (1997, p 235) à trois techniques : l'écriture par la réalisation de fiches synthèses d'entrevues ; la lecture critique par une analyse de contenu minutieuse et le classement à travers une codification thématique. En effet, à la suite du travail de terrain, nous nous sommes retrouvée avec plusieurs données qu'il fallait traiter. La première étape a été de les transcrire fidèlement en des textes et d'y mener une analyse profonde pour en ressortir des thématiques de classement. Tout ceci nous a permis de dégager la structure générale et de valider la pertinence des grilles d'analyse élaborées. Nous ne minimisons tout de même pas le biais que peut avoir notre thématisation des données au regard de la conceptualisation qui a été faite auparavant. Mais quand on adopte une démarche qualitative, l'interprétation du chercheur est au cœur même du travail et comme le dit Passeron (1991, p 240), « l'esquive de l'interprétation le condamnerait soit au silence soit à la méconnaissance de son propre discours. » Nous avons également mis en note les différents problèmes rencontrés au cours de chaque entretien, les écarts entre notre plan initial et celui finalement réalisé ; en gros toutes les situations ont été notées afin de nous permettre de retracer le fil conducteur de notre méthodologie de recherche (Deslauriers, 1991, p 61).

Une fois la démarche méthodologique explicitée, nous présenterons dans le chapitre suivant les résultats de notre démarche empirique.

Chapitre 5- PRÉSENTATION, ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Introduction

Ce chapitre est consacré à la présentation ainsi qu'à l'interprétation des données recueillies à la suite de notre travail de terrain. Elle se fera par thématique et conformément aux concepts ressortant de l'opérationnalisation que nous avons faite plus haut. Le présent chapitre est subdivisé en deux parties. Dans une première partie, nous ferons la présentation des résultats. Par la suite, nous en ferons l'interprétation et la discussion théorique dans une deuxième partie.

5.1 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Cette partie est consacrée à la présentation des données pouvant nous permettre de répondre à notre question de recherche : dans quelle mesure l'action politique militante de la CSTB face aux réformes néolibérales en matière de droit du travail au Bénin contribue-t-elle à répondre aux attentes des travailleurs ?

À la suite de notre modèle d'analyse, nous avons retenue l'hypothèse générale selon laquelle : plus un syndicat réunit une multiplicité de ressources de pouvoir et d'aptitudes stratégiques, plus son action politique militante peut garantir la résistance face aux réformes en milieu de travail. Nous en avons déduit trois propositions théoriques au regard desquelles se fera cette présentation des résultats.

Dans une première section, nous exposerons les données collectées sur notre première proposition théorique qui suppose une relation d'influence entre la qualité de la solidarité interne au sein d'un syndicat et la nature de son action politique militante en contexte de réformes néolibérales du droit du travail. On cherchera donc à cerner le degré de cohésion des membres et leur niveau de participation à la vie syndicale.

À la deuxième section, nous aborderons la deuxième proposition théorique qui entérine un lien entre la réussite de l'action politique militante et les sources externes de pouvoir dont dispose le syndicat. L'objectif ici est d'examiner les relations qu'entretient la CSTB avec les autres acteurs du milieu de travail.

À la dernière section, nous nous intéresserons à la question des aptitudes de pouvoir en tant que facteur de l'efficacité de l'action politique militante face aux réformes en milieu de travail.

5.1.1 Données relatives à la première proposition théorique

Le libellé de notre première proposition théorique suggère que : la qualité de la solidarité interne au sein d'un syndicat influence le niveau et la nature de son action politique militante en contexte de réformes néolibérales du droit du travail.

La solidarité interne constitue le socle de la ligne organisationnelle¹¹ du syndicat et se présente comme un élément essentiel du fonctionnement harmonieux et efficace de ce dernier. Elle a plusieurs dimensions et dans le cadre de ce travail, nous en avons retenu deux : la participation des membres à la vie du syndicat et la démocratie interne. Nos travaux de terrain ainsi que la documentation à notre disposition nous ont permis de recueillir diverses données en lien avec ces variables.

5.1.1.1 Participation des membres à la vie de la CSTB

Afin de maintenir une bonne solidarité interne au sein du syndicat, la participation des membres est cruciale. En contribuant à la vie de leur syndicat, les membres assurent ainsi l'efficacité et la pérennité de l'action syndicale. Divers indicateurs permettent l'étude de cette dimension de la solidarité interne. Il s'agit notamment de la mobilisation

¹¹ Conformément au numéro spécial de la Voix des Travailleurs (VTB) du 31 juillet 2017, « la ligne organisationnelle est traduite notamment par les droits et devoirs des militants affiliés. [...] La ligne organisationnelle de la CSTB est donc essentiellement basée sur le militantisme de ses membres. »

des syndiqués et du militantisme syndical, du partage de la ligne syndicale, de la participation financière.

➤ **La mobilisation des syndiqués et le militantisme syndical**

À la CSTB, on note de façon générale que les syndiqués répondent à l'appel lorsqu'il est question de participer et soutenir les actions touchant à la vie de leur syndicat. Comme le révèle l'ensemble des personnes rencontrées

Oui, les militants sont prêts à se mobiliser à quelques exceptions près.

Dans la continuité, la plupart des leaders de la CSTB affirment :

Nos résultats lors des élections professionnelles illustrent bien cela.

En effet, si aujourd'hui, la CSTB détient la première place en termes de représentativité, et ce pour la troisième fois consécutive à la suite des élections socioprofessionnelles, elle le doit à la mobilisation de ses membres, mais aussi à la reconnaissance qui lui est donnée par l'ensemble des travailleurs. À 26,56% des voix, elle a été élue comme étant la centrale syndicale la plus représentative devant la CSA-BÉNIN (23,08%), la COSI-BÉNIN (22,01%), la CGTB (11,98%), l'UNSTB (9,8%), la CSTD (4,98%), la CSPIB (1,19%) et la CSUB (0,39%). Cet état de choses, qui constitue une prouesse, entraîne des répercussions sur la vie même du syndicat et lui assure des avantages¹² (subvention de l'État, participation aux activités des organes consultatifs de concertation et de négociations collectives).

Toujours en termes de mobilisation, il a été noté un grand « enthousiasme affiché par les militants (es) au cours des préparatifs » et « l'affluence des militants » observés lors du

¹² Conformément aux dispositions du décret n°2020-458 du 23 septembre 2020 portant différentes formes d'organisations syndicales de travailleurs et critères de leur représentativité en République du Bénin Modifié par le Décret n°2021-339 du 07 juillet 2021 modifiant l'article 8 du décret n°2020- 458 du 23 septembre 2020 portant différentes formes d'organisations syndicales de travailleurs et critères de leur représentativité en République du Bénin

6e congrès de la CSTB tenu le 25 août 2023 à la bourse du travail¹³. Cette présence des militants, qui essaient tant bien que mal de participer aux activités et à la vie de leur confédération, notamment quand les enjeux sont de taille, constitue une force inestimable pour la CSTB.

En ce qui concerne le militantisme syndical, on note que pour la plupart, les travailleurs sont « frileux, anxieux » et « craignent les représailles » qui pourraient leur revenir du fait de leur implication ou de leur participation aux activités du syndicat. À l'unanimité, les interviewés affirment ce qui suit :

On note l'acharnement contre les organisations syndicales des travailleurs, l'étouffement de la liberté syndicale. Aussi, le climat de psychose a entraîné la démobilisation des travailleurs. Il est quasiment impossible de se réunir pour mener des actions sans représailles.

Cet état général de panique constaté chez les travailleurs s'est accentué ces huit dernières années avec l'accession au pouvoir du gouvernement libéral du président Talon ainsi que les diverses réformes jugées liberticides de ce dernier. Un leader d'un syndicat de base affilié à la CSTB affirme :

Oui, les membres qui ont de la conviction sont toujours prêts. Mais compte tenu de l'environnement existant (les lois de répressions, les intimidations qui font peur), d'autres ne sont pas prêts.

Les leaders de la CSTB s'accordent sur le fait que :

Les membres sont prêts à participer aux différentes formes de mobilisation. Mais ça dépend des périodes, des enjeux et défis à relever. En cas de situation révoltante ou de mécontentement des travailleurs, la mobilisation est plus intense. Dans le cas contraire, elle est faible.

De plus, ils témoignent que :

Il y a une certaine réticence des travailleurs à cause de la peur des représailles depuis 2016. L'État démobilise les travailleurs.

¹³ Cf éditoriale « Tenue victorieuse du 6e congrès ordinaire de la CSTB » publié sur la page Facebook de la CSTB le 2 septembre 2023

Au vu de ces divers facteurs, la mobilisation des travailleurs « n'est pas vraiment effective et prompt ». Elle demeure un défi à la CSTB. À en croire certains responsables de syndicats de base affiliés à la CSTB,

Les représentants syndicaux sont obligés de fournir beaucoup d'efforts pour convaincre leurs militants à se mobiliser, car les travailleurs craignent les représailles. Certains membres sont réticents, seuls les courageux et les curieux viennent.

Tout ceci impacte le soutien et la participation des travailleurs qui n'est pas toujours ce que cela doit être. Du fait des représailles qui peuvent en découler, les travailleurs pour la grande majorité s'impliquent mais avec beaucoup de prudence dans les luttes avec la confédération. Cela porte un coup au pouvoir du syndicat, car pour mieux se faire entendre, il est important d'avoir le soutien et l'accompagnement de ceux- là même qui les ont élus. Afin de porter haut la voix de leur confédération voire de leurs revendications, les travailleurs doivent davantage s'impliquer, participer aux activités de leurs syndicats. Leur soutien surtout avec toutes les luttes à mener dans le contexte actuel de réformes s'avère important et donne un coup de force à l'action politique de la confédération.

➤ **Le partage de la ligne syndicale**

Le préambule des statuts de la CSTB stipule :

Depuis sa création en avril 1982, à l'initiative du Parti communiste du Dahomey (PCD), la CSTB, précédemment centrale et devenue Confédération à l'issue du 3 -ème congrès ordinaire d'octobre 2000, s'attache à défendre avec esprit de suite la ligne anti-impérialiste révolutionnaire contre les positions opportunistes et réformistes développées par des responsables d'autres organisations syndicales à travers le syndicalisme de participation, de collaboration ou dit de développement. Ainsi, la ligne de la CSTB, c'est une ligne de conduite générale qui, tout en œuvrant ardemment à l'amélioration constante des conditions de vie et de travail de la classe ouvrière c'est-à-dire à une meilleure vente de la force de travail dans un État néocolonial, œuvre aux côtés des partis et des autres organisations démocratiques révolutionnaires pour son renversement en vue de la suppression à terme de l'esclavage salarié. C'est ce qui fait de la CSTB une confédération non neutre politiquement dans une politique de

libération des travailleurs et des peuples du joug de l'État colonial. Cette ligne est nécessaire à l'éveil du patriotisme et à la libération des travailleurs et des peuples d'Afrique.

Cette ligne anti-impérialiste réaffirmée par la CSTB lors de chaque congrès depuis son existence constitue le socle de ses stratégies d'action. Dans un numéro spécial de la Voix des travailleurs du Bénin paru le 31 juillet 2017, on peut lire :

C'est le militant qui est la cheville ouvrière de la CSTB. À ce titre, il doit : [...] Défendre la ligne de la CSTB et combattre les opportunistes, les corrompus et les traîtres.

À l'unanimité, nos interviewés déclarent :

Oui, la ligne idéologique de la CSTB est respectée rigoureusement par les membres.

Pour les membres :

C'est notre ligne et nous devons la respecter

Les leaders affirment :

Les membres respectent la ligne syndicale de la confédération. Si les membres ne respectent pas la ligne idéologique de notre confédération, ils ne sont pas membres. En cas de faillite, les militants et responsables subissent des sanctions avec rigueur.

➤ **La participation financière**

L'article 43 des statuts de la CSTB stipule que « les ressources financières de la CSTB proviennent des cotisations, des recettes, des dons, des legs, des subventions, etc. ». Ainsi donc les revenus internes sont notamment formés d'après les leaders de la CSTB par :

Les cotisations syndicales, les ressources qui reviennent de la mise en location de certaines boutiques à la bourse du travail, les frais de représentativité de certains membres de la confédération au niveau de certaines instances représentatives, les ristournes de la participation aux réunions des structures et des comités.

L'acquittement régulier des cotisations syndicales est l'un des devoirs du membre de la CSTB prôné par les statuts en son article 11. Toutefois, ces cotisations syndicales demeurent un goulot d'étranglement à la CSTB. En effet, il est ressorti de nos échanges avec les leaders de la CSTB qu' :

Il a été établi par le congrès que les organisations affiliées à la CSTB paient un montant de 20% des cotisations reçues de leurs syndicats de base.

Mais au vu des contraintes financières et pour quand même susciter la collaboration de tous, le Secrétariat permanent a retenu un montant forfaitaire de 10000 FCFA soit 22.53 CAD¹⁴ comme cotisations pour les fédérations. Toutefois, force est de constater que le paiement de ce montant forfaitaire presque « dérisoire » n'est pas effectif. À l'unisson, les leaders de la CSTB déclarent le « défaut de paiement des cotisations syndicales ». Tout porte à croire que les syndiqués y accordent très peu d'importance puisque malgré tous les allègements consentis pour faciliter le paiement des cotisations, cela n'est pas effectif. Ce qui constitue quand même une grande difficulté pour la CSTB qui ne dispose que de très peu de ressources pour assurer son fonctionnement. De nos échanges avec certains leaders de la CSTB, il est ressorti que :

Le défaut de paiement des cotisations par les militants freine les activités syndicales.

En effet, pour mener des actions et activités, il faut disposer de fonds suffisants. Mais le défaut de paiement des cotisations combiné aux minimes ressources (subventions, états, suscriptions extraordinaires) dont elle dispose ne permet pas à la centrale de faire face convenablement à ses charges quotidiennes. Cela la limite également dans ses actions et activités pour la défense des travailleurs, notamment dans le contexte actuel de réformes où les attentes des travailleurs sont grandes. Nous retenons de nos échanges avec les leaders à divers niveau de la CSTB que plusieurs séminaires et activités diverses pour essayer d'obtenir satisfaction aux revendications et porter la voix des travailleurs auraient pu être menés si seulement la CSTB disposait de plus de moyen. Tout ceci

¹⁴ Selon la conversion fournie par <https://g.co/kgs/hDvr2Pr> le 7 mai 2024 à 11h45

constitue un frein à une bonne solidarité interne au sein de la CSTB et porte d'une certaine façon atteinte à la stratégie d'action politique de la centrale.

5.1.1.2 *Démocratie interne*

Cette composante nous donne l'occasion d'étudier les mécanismes par lesquels les décisions sont prises au sein de l'organisation syndicale. Les indicateurs que nous retenons dans le cadre de ce travail sont le mode de désignation des dirigeants, le droit d'expression des membres.

Selon le règlement intérieur de la CSTB,

Les membres de chaque organe statutaire sont désignés au congrès par élection. La désignation est faite par le mécanisme de la démocratie. Ceux qui votent sont les membres au congrès : il s'agit des délégués désignés par les syndicats de base sur un quota de trois à quatre ; les membres du CCN et les membres du SP.

C'est donc par voie de vote ; moyen incontesté de démocratie que sont élus les membres des instances dirigeantes. Chaque membre d'une certaine façon donne son avis soit de façon directe ou par délégation sur le choix des leaders de la centrale. Chaque fois qu'il est question de prendre des décisions, de procéder à des votes, les travailleurs se mobilisent et portent de ce fait leurs voix. Tous les membres de la CSTB, même ceux à la plus basse échelle, ont un moyen de faire passer leur point de vue, de se faire entendre. Cette façon de faire vaut à la CSTB la reconnaissance, la légitimité auprès des travailleurs. Cette reconnaissance constitue une grande force pour le syndicat dans l'accomplissement de sa mission. Il est important de noter que le titre II du règlement intérieur de la CSTB détaille les modalités d'élections et de prises des décisions au sein de la centrale.

De plus, en ses articles 14 et 15, le règlement intérieur de la CSTB prévoit que « les structures de la CSTB fonctionnent selon les principes du centralisme démocratique » et que « les responsables à divers niveaux doivent observer le principe de la direction collégiale. » C'est dire donc que tout le monde a le droit d'expression. Il est d'ailleurs constaté qu'à la CSTB, les revendications qui fondent les luttes de la confédération

proviennent des travailleurs. Il est ressorti de nos échanges avec les leaders de la CSTB que :

Pour satisfaire les attentes des travailleurs, nous avons mis en place une plateforme revendicative au niveau de chaque syndicat où chaque travailleur est invité à faire part de ses attentes.

Au regard des résultats de notre travail de terrain, nous retenons que la solidarité interne influe sur l'action politique syndicale. En effet, à la CSTB même si le soutien des travailleurs (financier surtout) n'est pas toujours ce qu'il doit être, on retient que ces derniers sont plus ou moins présents et prêts à participer à la vie de leur syndicat malgré le contexte politique de répression. Lorsqu'il est question de participer aux activités lancées par la confédération, notamment face aux défis et aux crises, les militants sont réactifs et ne ménagent aucun effort pour soutenir leur confédération. Cela donne de l'ardeur à l'action politique militante de la CSTB et lui permet de tenir dans la lutte pour la satisfaction des revendications. En témoignent les nombreux acquis (exemple de la réintégration des enseignants radiés de la fonction publique) obtenus par la CSTB au terme de manifestations, de protestations et autres actions ayant connu le support et la participation des militants.

De plus, à travers leur fierté d'appartenir à la confédération et leur volonté manifeste de défendre de façon cohérente ses valeurs, son idéologie et ses objectifs, les militants donnent de la légitimité et de la reconnaissance à la stratégie d'action de la CSTB. Grâce aux mécanismes démocratiques en place, ils expriment librement leur choix et avis dans la gestion de la centrale. Tout ceci est bien utile pour l'atteinte de l'objectif de bien-être de ses syndiqués et des travailleurs en général.

Toutefois, il convient de souligner que l'action politique de la CSTB aurait eu plus de résultats, si les militants s'engageaient de façon complète et sans réserve. En effet, l'irrégularité des cotisations syndicales, la peur des représailles observées chez les militants constituent un réel handicap à l'efficacité de la stratégie d'action de la CSTB. Plusieurs actions utiles à la lutte syndicale auraient pu être menées si l'engagement des membres ne souffrait pas parfois de défaillances.

Au regard de tout ce qui précède, on peut conclure que la solidarité à l'interne impacte beaucoup les stratégies d'un syndicat, mais aussi les effets de cette dernière. La première proposition théorique qui anticipe une relation entre la qualité de la solidarité interne et le niveau, la nature de l'action politique militante en contexte de réformes néolibérales du droit du travail, se trouve fondée et justifiée en ce qui concerne la CSTB.

5.1.2 Données relatives à la deuxième proposition théorique

L'intitulé de notre deuxième proposition suggère que la réussite de l'action politique militante est liée aux sources externes de pouvoir dont dispose le syndicat.

De façon spécifique :

- L'action politique syndicale va réussir s'il existe un contexte institutionnel favorable.
- Les relations entre un syndicat donné et les autres syndicats de son environnement ainsi que la communauté en général conditionnent son action politique.

Outre l'implication des militants qui demeure importante au pouvoir d'un syndicat, il faudrait également s'intéresser à la solidarité externe du syndicat.

La solidarité externe se réfère à la coopération entre un syndicat et les divers acteurs ayant un intérêt en milieu de travail. Elle a plusieurs composantes et dans le cadre de ce travail, nous en avons retenu trois : les relations avec l'État et le patronat, les relations avec les autres syndicats et les relations avec la société en générale. Nos travaux de terrain ainsi que la documentation à notre disposition nous ont permis de recueillir diverses données en lien avec ces variables.

5.1.2.1 Relations avec l'État et le patronat

« Peu de crédibilité » ou « aucune crédibilité » ; telles sont pour la plupart du temps les réponses aux questions sur la crédibilité accordée par la CSTB à l'État et le patronat.

Pour faire valoir les droits et revendications des travailleurs, il est ressorti de la totalité de nos entrevues que la CSTB déploie un répertoire d'action majoritairement dominé par « la grève, les sit-in, les protestations, les critiques, la dénonciation, l'arbitrage, les

assemblées générales, le boycott, les marches et les conférences ». Ces stratégies d'actions principalement d'opposition et de revendication, adoptées avec l'État aussi bien employeur que législateur nous rappelle la ligne revendicative approuvée par la CSTB depuis sa création. Elle constitue d'ailleurs l'un des facteurs de force de la confédération et il « n'est point question de marchander cela ». Plusieurs raisons justifient la position de la CSTB face à l'État. Au vu des éléments ressortant de notre travail de terrain, nous aborderons ces raisons du point de vue de la forme et du fond de la relation entre le gouvernement et la CSTB.

Du point de vue de la forme et des conditions de leur collaboration¹⁵, il ressort de toutes nos entrevues qu'« aucun syndicat n'a été consulté sous ce régime. Si vous êtes consulté, c'est pour participer à l'écrasement des travailleurs ».

Aucune consultation préalable n'est faite et les centrales syndicales ; du moins la CSTB ; est « tout le temps mise sur le fait accompli ». De ce fait, le gouvernement est jugé arbitraire dans ses prises de décisions, pas objectif et faisant preuve d'abus de pouvoir. À en croire les propos d'un leader de la CSTB,

Le gouvernement de la rupture est dans l'arbitraire par rapport à ces réformes. En réalité, il n'y a pas de consultation avec le gouvernement en place. Les syndicats ne sont associés à aucune des réformes, d'où les contestations qui s'observent çà et là.

Les décisions sont prises de façon unilatérale et cela ferme les portes à toute tentative de négociation. C'est d'ailleurs pour cela que l'un des leaders de la CSTB dit :

Quelles négociations veut-on mener quand notre interlocuteur n'est pas ouvert aux échanges et nous appelle juste pour nous informer ? Les séances qui doivent être des séances de négociations sont généralement des séances d'informations où on nous invite à adhérer à des décisions et textes tout faits et pris déjà.

L'un des membres de la CSTB affirme :

Le gouvernement reste fermé à toute proposition venant du représentant des travailleurs.

¹⁵ La collaboration ici est vue comme l'action de travailler ensemble, prendre des décisions ensemble et non comme le fait de se rallier à la cause de l'une ou l'autre des parties.

Dans un tel contexte, aucune confiance n'est envisageable et le dialogue est rompu, car se sentant souvent désabusé face à un interlocuteur féru des décisions unilatérales. Selon les acteurs de la CSTB, le gouvernement « manque de sincérité et ne tient pas ses promesses » et c'est ce qui lui vaut la méfiance, l'opposition, la résistance presque systématiques de la CSTB.

Dans un second temps, les réformes entreprises par l'État sont perçues comme aliénantes à l'encontre des droits des hommes et de nature à ne pas favoriser l'action syndicale.

Nos interviewés soutiennent que :

Les réformes du code du travail consécutives au PAG sont des réformes rétrogrades. Dans son application, le PAG a porté atteinte à nos droits syndicaux à travers des lois scélérates (la loi sur la grève qui interdit la grève quasiment, la loi sur l'embauche qui précarise le contrat à durée déterminée, la loi sur la fonction publique qui empêche le reversement de plusieurs contractuels en agents permanents de l'État, le code du numérique grâce auquel beaucoup de travailleurs protestants se retrouvent en prison).

Il y a atteinte aux droits de grève ; aux salaires (baisse du salaire) avec la suppression des primes ; il y a la suppression de la formation des formateurs (des enseignants) et la création de nouvelle taxe par le gouvernement qui affaibli le pouvoir d'achat des travailleurs.

Dans cette même lancée, les leaders affirment que :

Sur le plan externe, nos difficultés viennent du paysage juridique défavorisant et de l'abus du pouvoir. Les réformes du PAG en matière sociale n'ont rien apporté de bon. Ces réformes ont fait des chômeurs et des licenciés. Leurs impacts sont graves socialement. On note des décès, des pressions ambulantes, le stress et le licenciement de certains travailleurs.

Il est ressorti de nos échanges avec un membre de la CSTB que :

Globalement, les réformes ne sont pas bonnes en matière de droit du travail, en raison de la réduction des libertés syndicales, de la peur des travailleurs et de l'embrigadement des libertés. Les réformes entreprises remettent absolument en cause nos droits fondamentaux au travail à savoir : la liberté du travail ; la non-discrimination ; la liberté syndicale.

Ayant une force légale, les réformes entreprises semblent manquer de légitimité selon cette centrale, car elles ne reflètent pas la volonté du peuple souverain. Ces réformes sont considérées comme arbitraires et manquant de légitimité sociale. L'ensemble des interviewés s'accordent pour dire que :

Les lois issues des réformes protègent le fort (employeur) et fragilisent les faibles (employés). Les droits sociaux sont violés.

Nous prenons un premier exemple en rapport avec le retrait ou la limitation de l'exercice du droit de grève. Cette réforme est considérée comme contraire à la volonté populaire et soumettant les travailleurs au bon vouloir des gouvernants. De plus, le pouvoir syndical s'en trouve affaibli, car il est désormais limité dans l'utilisation de son moyen phare de lutte. Comme le traduit cette portion d'entrevues avec un membre de la CSTB relevant de la santé, un secteur où la grève est désormais interdite :

Le droit de grève étant arraché aux travailleurs de ce secteur, nombreuses de nos revendications sont restés en suspens.

Un second exemple est celui de la loi sur l'embauche qui est considérée comme une loi renforçant le pouvoir du détenteur du capital, entraînant « une détérioration générale des conditions de travail et mettant « l'employé dans une posture d'esclavage ». Portant en elle des dispositions (renouvellement indéfini de CDD, allègement des dispositions encadrant le licenciement, etc.) précarisant davantage l'économiquement faible, elle est loin d'avoir l'adhésion du peuple. Il est donc coutume dans un tel contexte de constater l'organisation de sit-in, d'actions de protestation, de grèves par la CSTB pour faire entendre sa position et dénoncer les abus couverts par les réformes. Elle n'hésite pas également à émettre publiquement des critiques à l'encontre de ses réformes.

Tout ceci justifie le maintien d'une stratégie d'opposition et d'action directe par la CSTB dans ses relations avec l'État et le patronat.

5.1.2.2 Relations avec les autres syndicats

Au niveau national, comme nous l'avons dit jusque-là, deux blocs se forment en matière de syndicalisme au Bénin. L'un constitué par la CSTB et l'autre formé par les autres centrales syndicales du pays. En effet, depuis sa création, la CSTB a adopté une ligne

syndicale révolutionnaire à laquelle elle reste fidèle « pour ne pas tomber dans le piège d'un syndicalisme de participation ». Cela l'amène aujourd'hui à faire cavalière seule dans ses stratégies d'action directe. Alors que toutes les autres centrales syndicales affichent une certaine participation, collaboration face aux réformes néolibérales, la CSTB va à l'antipode de cette tendance avec ces stratégies d'opposition et d'action directe.

De façon générale de nos entrevues, il est ressorti qu'il :

N'existe pas une collaboration effective entre la CSTB et les autres représentants de confédérations sœurs. Nos relations ne sont pas aux beaux fixes. Ceci se justifie par la différence de ligne et d'idéologie. Les autres représentants syndicaux n'acceptent pas de collaborer avec la CSTB et cherchent à toujours donner raison au gouvernement. Par exemple, les autres confédérations syndicales du pays se sont regroupées pour former un groupe de six contre la CSTB qui est seule en raison de sa ligne idéologique révolutionnaire.

On retient donc des relations difficiles entre la CSTB et les autres centrales syndicales du pays; qu'elle considère à ce jour comme des « syndicats gouvernementaux » et de participation. En raison notamment de la différence de ligne idéologique et de méthodes d'action, l'unité syndicale qui devrait exister prend un coup et l'action syndicale manque de coordination, de cohésion.

On prend pour exemple le refus de la CSTB en ce temps d'adhérer à la charte nationale de dialogue social établie le 30 août 2016 entre le Gouvernement, le Conseil National du Patronat et les Centrales et Confédérations syndicales (Imorou, 2019). Cette charte signée par toutes les autres centrales syndicales constitue la marque de la volonté de partenariat des parties prenantes. Pour la CSTB, les autres syndicats ne cachent pas leur amitié avec le gouvernement et tendent à délaissé leur mission de représentation des travailleurs au profit de « quelques bénéfices à avoir du gouvernement ». Dans un tel contexte, aucune collaboration n'est envisageable pour la CSTB avec une quelconque organisation qui selon elle ne partage pas sa ligne et qui plus est « sacrifie les travailleurs au profit de quelques bénéfices. »

De façon générale, une attitude de méfiance, d'opposition plus ou moins stricte est adoptée par la CSTB dans ses rapports avec les autres centrales tout comme avec l'État. Afin d'avoir un aperçu des impressions des autres centrales syndicales sur la CSTB, nous avons eu des échanges avec quelques membres d'une autre centrale syndicale qui déplorent :

La facilité de la CSTB à critiquer un peu trop acerbe vis-à-vis des autres sans nuance ; la faiblesse des efforts pour mieux comprendre les autres.

De plus, il est ressorti de nos échanges avec ces quelques membres que :

La CSTB n'accepte pas la ligne syndicale des autres confédérations. [...] Personnellement, je n'accepte pas leur ligne syndicale car cette dernière est mise en avant pour manquer de souplesse ce qui les desservira dans la conduite des évènements et de leurs actions.

Elle est considérée comme « jusqu'aboutiste » et ne sait pas lâcher prise quand il le faut. En témoigne cet extrait d'entrevue :

La CSTB est trop jusqu'aboutiste. Les responsables sont rarement flexibles à certaines propositions du gouvernement.

Toutefois, nous avons noté que certains membres d'autres confédérations ont de l'admiration et entretiennent des relations cordiales avec la CSTB. Nous avons noté des commentaires tels que :

La CSTB est très engagée et a une bonne occupation du paysage syndical (représenter dans tout le pays) ; elle a une liaison avec un parti politique : le parti communiste du Bénin (PCB).

A ceci se rajoute :

Cette relation que j'entretiens avec la CSTB alors que j'appartiens à une autre confédération se justifie par la justesse de leurs revendications, l'intégrité et la carrure de leurs responsables syndicaux et leur endurance dans la lutte syndicale.

Je dirais plutôt que je suis un admirateur de la CSTB en raison de la sincérité des dirigeants de cette confédération. Cette admiration a perduré dans le temps, car leurs dirigeants sont restés constants dans la lutte.

Il est ressorti que les membres d'autres confédérations syndicales n'hésitent pas à apporter leur soutien à la CSTB. En témoigne cette portion d'entrevue avec un membre d'une autre organisation syndicale :

Il existe des admirateurs de la CSTB au sein d'autres confédérations aussi; car lors des élections professionnelles, plusieurs militants d'autres confédérations ont voté pour la CSTB.

Il faut toutefois souligner que toutes les centrales syndicales demeurent au même siège à la bourse du travail ; ce qui est la preuve d'une cohabitation malgré leurs différences. De plus, antérieurement, elles ont mené des luttes ensemble et sont parvenues à obtenir satisfaction à plusieurs revendications des travailleurs. Comme le disent la majorité des membres de la CSTB :

Par mon expérience, mon syndicat a eu de bonnes relations avec ses confrères du même secteur d'activité, mais affilié à d'autres confédérations. Nous sommes en beaux termes avec eux quand il s'agit de défendre un même objectif, il y a une bonne entente.

En témoigne la grande grève lancée par tous les syndicats et qui a touché le secteur de l'enseignement en 2014. Cette lutte commune leur a permis d'obtenir certains avantages au profit des travailleurs béninois. Il s'agit notamment de la prise du statut particulier des enseignants du secondaire ainsi que de la revalorisation de la fonction enseignante avec des primes de craie, d'habillement, de risques. Mais ces beaux jours de cohésion et de réconciliation des intérêts des différents syndicats sont lointains et l'arrêt des décisions prises en commun semble en être la cause.

Au niveau international, la CSTB, affiliée à la Fédération syndicale mondiale (FSM), reste fidèle à ses principes et fonde ses relations avec d'autres confédérations sur le caractère anti-impérialiste de leurs luttes.

C'est ainsi qu'au niveau régional, elle a noué des liens avec plusieurs syndicats partageant les mêmes lignes syndicales qu'elle. Nous pouvons citer la Confédération générale des travailleurs du Burkina Faso (CGT-B), la Confédération générale des travailleurs en Côte d'Ivoire (CGT- CI), la Confédération des syndicats autonomes (CSA) au Sénégal. Ils envisagent d'ailleurs de créer un forum d'organisations syndicales

sous régional autonome ayant en commun la ligne révolutionnaire anti-impérialiste que ce soit au Bénin, au Togo, au Burkina, au Niger, au Sénégal et en Côte d'Ivoire.

De façon synthétique, l'ensemble des membres de la CSTB s'accorde sur le fait que :

Les différences d'objectifs, les diverses stratégies et les différences de lignes syndicales sont les obstacles habituels à la réconciliation des intérêts des différents syndicats.

Nous retenons que la CSTB fonde ses relations avec d'autres organismes tant sur le plan national qu'international, sur le caractère anti-impérialiste de leurs luttes. Ce critère principal qui gouverne les relations de la CSTB l'amène à plutôt s'isoler de tous ceux qui ne le respectent pas. L'isolement et les luttes séparées ne sont pas vraiment de nature à aider les syndicats à jouer efficacement leurs rôles.

5.1.2.3 Relation avec le reste de la communauté

Dans cette partie nous présentons les données sur les liens entre la CSTB et les organisations non gouvernementales, les partis politiques, le reste des travailleurs et la communauté en général. Selon les leaders de la CSTB :

La CSTB exerce des responsabilités envers la communauté, car elle est une organisation de masses. Elle n'est pas là uniquement pour défendre les travailleurs au sens du Code du travail et les fonctionnaires ou contractuelles de l'État, mais également les non travailleurs (les travailleurs indépendants : les femmes du marché, les étudiants, etc.). Elle est chargée d'éveiller la conscience de la communauté ; les accompagner dans leurs revendications ; les former, et les orienter pour la défense de leurs intérêts.

C'est dire donc qu'au-delà de ses syndiqués, la CSTB a des devoirs envers la communauté en générale. D'après ses leaders :

Elle défend les intérêts de tous les travailleurs ; œuvre pour l'amélioration des conditions de vie et de travail ; elle est ouverte et disponible pour défendre tous les travailleurs, peu importe leur appartenance syndicale. Elle s'intéresse aussi à la gouvernance politique pour préserver la société de toute forme d'injustice et d'aliénation sociales. Tous les secteurs délaissés sont pris en compte

par les revendications de la CSTB. Ainsi, la CSTB a beaucoup de revendications d'ordre sociales.

Étant donné qu'elle doit se battre pour le bien-être économique et social de tous, la CSTB fait sienne les revendications de toutes les couches de la société. Partant des travailleurs en général aux ressortissants du secteur informel en passant par les organisations estudiantines et autres, la CSTB est présente chaque fois qu'il faut défendre les travailleurs, mais aussi les membres des autres couches de la société face à l'arbitraire ou aux brimades. Selon l'un de ses leaders,

Elle doit se battre pour le maintien de l'équilibre au sein de la communauté par la valorisation et la défense des droits humains, et ainsi contribuer au renforcement de la démocratie.

De ce fait, la CSTB est en collaboration avec diverses Organisations non gouvernementales de développement, des groupes communautaires et autres tels que l'Observatoire des droits humains et de la paix (ODHP), l'Union nationale des parents d'élèves et étudiants du Bénin (UNAPEB). Et n'étant pas un syndicat apolitique, la CSTB travaille parfois avec certains partis politiques quand le besoin se fait ressentir. Selon l'un des membres de la CSTB, elle :

Travaille généralement avec le Parti communiste du Bénin. Elle collabore également avec d'autres partis politiques en fonction de la situation nationale qui se présente et lorsque l'intérêt est d'enjeu national. Un exemple fut celui de 2005-2006, lorsque feu le président KEREKOU après la fin de son mandat a voulu modifier la constitution, les partis politiques et la CSTB se sont mis ensemble, car l'enjeu était national. Il en a été de même en 2011 et 2016.

Elle est également selon les leaders et autres militants :

En partenariat avec l'Alliance pour la patrie ; l'Union Nationale des Scolaires et Étudiants du Bénin ; l'association de WAOUNWA Thérèse. L'ensemble de ce creuset est appelé l'organisation de la démocratie révolutionnaire.

L'un des leaders rajoute que la CSTB œuvre :

À l'éveil des citoyens et à leur prise de conscience collective. Elle doit défendre les droits des individus, car ce sont ces mêmes individus de la communauté qui s'insèrent dans le monde du travail.

Nos entrevues nous ont permis de découvrir que la CSTB reste ouverte à tous les travailleurs qu'ils soient non adhérents à une centrale ou membres d'une autre centrale syndicale. En effet, lors de nos échanges avec un leader de la CSTB, il est ressorti :

Une Aspirante enseignante non affiliée à la CSTB et ayant un problème dû à une erreur de sa part s'est vu affecter du département de l'Ouémé dans lequel elle exerce pour le département du Zou. Anxieuse, elle s'est rapprochée de la CSTB pour obtenir de l'aide. Ce qui a été le cas. L'aspirante est retournée chez elle avec le cœur apaisé et son problème résolu.

Les résultats de nos travaux nous permettent d'affirmer que la solidarité externe d'un syndicat renforce sa capacité à faire pression pour des changements significatifs dans les conditions de travail et à promouvoir la justice sociale à un niveau plus large. En effet, certaines luttes ont été gagnées à la CSTB puisqu'elles étaient menées conjointement avec d'autres organisations syndicales. Cependant, la CSTB s'inscrivant dans le libéralisme et dans une idéologie révolutionnaire critique, elle fonde ses relations avec d'autres acteurs sur le caractère anti-impérialiste de la lutte menée par ces derniers.

Cette marque idéologique l'amène à aller contre les décisions et actions du gouvernement qui, selon elle, abusent des travailleurs ; mais également contre les autres centrales et organismes ne partageant pas son idéologie. Cet état de choses n'est nullement de nature à faciliter le déploiement de son action politique.

En ce qui concerne le contexte institutionnel, on se demande s'il est favorable à cette stratégie d'action directe adoptée par la CSTB et lui permet de porter des fruits considérant les modifications au droit du travail et d'assurer le bien-être des travailleurs dans le contexte actuel de réformes néolibérales. Il est un fait que la CSTB évolue dans un contexte hostile et complexe ne lui facilitant pas le plein exercice de sa mission. Le cadre législatif et réglementaire béninois est assez contraignant pour la CSTB avec sa stratégie d'action directe. Les interdictions de grève, de manifestations diverses impactent négativement cette centrale dont les actions relèvent principalement de ce registre. Le système de relations de travail entre les partenaires sociaux (État, employeur et syndicat) jugé non équitable ne permet pas la libre expression de la CSTB qui à de nombreuses reprises s'est retrouvée face à des décisions toutes faites, sans aucune

négociation préalable. Aucun mécanisme favorable au dialogue social n'est mis en place pour faciliter les négociations entre les parties. Tout ceci amène la CSTB à s'isoler et suscite de sa part des comportements revendicatifs. En manquant de tolérance et en s'isolant, il arrive que la CSTB subisse les décisions et actions des autres partenaires sociaux et qu'elle soit limitée dans l'exercice de son action politique. Il est déjà arrivé à plusieurs reprises que la CSTB quitte la table de négociation. En effet, avec l'État, la CSTB est continuellement dans un bras de fer. Les actes et faits du gouvernement sont déplorés par la CSTB qui y voit de l'arbitraire, du zèle et de l'impertinence.

Cet état global de tensions dans les relations permet-il à la CSTB d'obtenir des résultats ? La réponse à cette préoccupation est plus ou moins équivoque. En effet, le contexte institutionnel affaiblit la stratégie d'action politique de la CSTB et à première vue, on est porté à dire que cette stratégie de la CSTB est inefficace, ne porte pas de fruits et contribue plutôt à précariser les travailleurs. Les travailleurs subissent souvent des représailles du fait de leur participation à certains mouvements de la CSTB. On en prend, pour exemple, l'appel au boycott de l'évaluation diagnostique pour les agents contractuels de l'État organisée en 2019 par le gouvernement dans le but d'évaluer le niveau des enseignants pour une amélioration de la qualité de l'enseignement. Cette stratégie d'opposition développée par la CSTB n'a guère permis d'obtenir une annulation de ladite évaluation ; qui a connu un taux de participation de plus de 75%¹⁶. Elle a plutôt conduit à la radiation des 305 enseignants ayant refusé de subir l'évaluation.

De plus, le manque de confiance entre les centrales syndicales ne facilite la mission d'aucune d'entre elles. Pour une stratégie d'action efficace et une protection des travailleurs, il faudrait une lutte concertée et commune.

Toutefois, en faisant une analyse plus approfondie, on se rend compte que la CSTB finit quand même par obtenir à la suite de ses actions quelques avantages au profit des travailleurs. En témoigne l'obtention par la CSTB de la réintégration dans la fonction

¹⁶ Cf <https://www.banouto.bj/archives/20190824-bnin-evaluation-diagnostique-des-enseignants-un-taux-de-participation-de-plus-de-75>; consulté le 12/09/2023 à 11h59

publique des enseignants radiés en 2019. Cette décision, prise en conseil des ministres du 18 janvier 2023, dénote une belle entente entre l'État et la CSTB.

De plus, elle peut compter sur le soutien et la confiance de bon nombre d'organisations de la société civile et de travailleurs non militants de la CSTB, qui ne cessent de l'accompagner. Cet appui très utile pour la CSTB contribue à renforcer son action politique.

Au regard de tout ce qui précède, on peut conclure que le degré de solidarité externe d'un syndicat influe grandement sur ses stratégies d'action. La deuxième proposition théorique qui suppose un lien entre les sources externes de pouvoir et la réussite de l'action politique militante d'un syndicat se trouve relativement fondée et justifiée puisque cela facilite l'obtention de résultats positifs.

Dans les prochaines lignes, nous aborderons les moyens et astuces dont dispose la CSTB pour utiliser efficacement les ressources qu'elle possède dans le contexte actuel de réformes.

5.1.3 Données relatives à la troisième proposition théorique

Le libellé de notre troisième proposition suggère que l'efficacité de l'action politique militante face aux réformes en milieu de travail dépend du style de leadership syndical. Elle se réfère donc à la relation entre les aptitudes de pouvoir d'un syndicat et ses stratégies d'action. Dans le cadre de notre travail, nous retenons le style de leadership syndical comme composante de notre variable. Le charisme des leaders ainsi que la formation des membres constituent les éléments du style de leadership que nous abordons.

*La CSTB est la confédération qui a l'estime de tous les travailleurs sans distinction d'appartenance ; elle est toujours au-devant des luttes, fidèle à sa ligne syndicale et ses dirigeants sont sérieux et intègres.
(Dixit un membre de la CSTB)*

De façon générale, l'ensemble des membres interviewés soutiennent que ;

Les travailleurs ont une bonne impression de leurs dirigeants. Ils leur font confiance et sont fiers d'eux en raison de leur intégrité.

Ils trouvent en leurs leaders des personnes « très humbles, attentives, sérieuses, dynamiques, loyales, honnêtes et disposant d'esprit de sacrifice ». Nous avons recueilli à la suite des échanges avec un membre de la CSTB que :

Le secrétaire général est très apprécié. Tous les travailleurs apprécient la CSTB, même les travailleurs affiliés à d'autres confédérations.

À en croire un responsable de syndicat de base affilié à la CSTB,

Les militants de la CSTB comprennent que leurs dirigeants se sacrifient [...] Il y a aussi une constance de conduite des leaders de la CSTB qui perçoivent une bonne audience de leurs militants en raison de leurs intégrités.

La « fidélité à la défense des intérêts matériels et moraux, la constance dans la lutte, la carrure, la probité des responsables », la maîtrise et la fermeté affichées par les leaders à la ligne de conduite anti-impérialiste prônée par les statuts de la CSTB, leur vaut le respect, la confiance de leurs militants et de façon générale de plusieurs travailleurs et membres de la société. Nous retenons des échanges avec les intervenants que les dirigeants étant donné leur proximité avec leurs syndiqués ont une bonne côte auprès de ces derniers.

De plus, à en croire l'un des dirigeants :

La CSTB reste à l'écoute des travailleurs. Et dans cette écoute, les travailleurs nous font part de beaucoup de problèmes. Nous portant constamment leur revendication devant l'autorité chargée de les résoudre. C'est ainsi que nous les satisfaisons.

Comme nous l'avons dit plus tôt, les revendications quittent le bas de l'échelle pour remonter aux dirigeants de la centrale. C'est donc dire que les besoins des travailleurs sont recensés et font l'objet d'une étude afin d'être soumis à l'autorité compétente. Il y a donc un cadrage, une intermédiation qui est fait pour harmoniser et regrouper les divers besoins des travailleurs des divers niveaux.

Toutefois, certains militants soutiennent :

Nous, travailleurs, estimons beaucoup la CSTB, mais nous estimons également qu'elle exagère un peu parfois dans ses prises de position. Les leaders de la CSTB sont trop exigeants avec le pouvoir.

De leur côté, les leaders :

Sont contents des travailleurs et pensent qu'il reste encore à faire sur le côté militantisme et la rentrée des cotisations.

En matière de formation à la pratique syndicale, l'un de nos interviewés affirme :

Il n'existe pas de structures chargées de la formation syndicale au Bénin. La formation se fait sur le terrain au sein de nos organisations syndicales. La CSTB assure très bien notre formation syndicale. Elle a même un secrétaire à la formation ouvrière qui nous implique assez.

On note qu'aucune formation formelle n'est dispensée par un organisme habilité au BÉNIN. Les militants et même les responsables ont des formations à la volée et sur le tas offertes par la CSTB. Il est revenu pratiquement chez tous les interviewés l'affirmation suivante :

Je ne suis allé à aucune école de formation. Il n'y a aucune école de syndicalisme au Bénin. Ma formation a été sur le tas à travers les séminaires, ateliers organisés au sein de la confédération.

Si la CSTB a le mérite d'assurer une certaine formation à ses militants, on se demande tout de même si une formation acquise de cette façon aide réellement aussi bien les responsables syndicaux que les militants à faire face aux divers défis que leur imposent les nouvelles configurations en milieu de travail.

À la lumière des résultats obtenus, nous constatons que le style de leadership impacte l'action politique militante, ce qui vérifie notre troisième proposition. L'analyse du cas de la CSTB nous permet de noter que le leadership inspirant, participatif et rassembleur suscite le soutien des militants et même des non-militants aux actions et activités de la centrale. En effet, en partageant et respectant une vision claire et convaincante, les leaders syndicaux inspirent confiance à leurs militants et de ce fait exercent une influence positive sur eux. Leur intégrité, leur capacité à rester optimiste et à croire aux bénéfices des luttes syndicales malgré tous les défis qui s'imposent à eux, suscite le

respect et l'admiration des militants. Ces derniers n'hésitent donc pas à apporter leur soutien, à s'engager auprès de la CSTB pour la réussite de ses diverses actions en faveur de la justice sociale et la protection des droits des travailleurs.

Cette capacité de mobilisation, d'organisation d'action collective que détiennent les leaders de la CSTB se présente comme un moyen de pression sur les décideurs à divers niveaux. Elle leur permet d'exercer plus ou moins une influence directe sur les décisions prises par ces derniers en les incitant à prendre en considération les revendications des travailleurs.

De plus, la légitimité accordée à la CSTB en tant que centrale syndicale la plus représentative pour la troisième fois consécutive est le gage de la confiance et du soutien des travailleurs dans la lutte menée par la CSTB pour la représentation des intérêts. Cela lui permet de renforcer sa crédibilité face aux autres acteurs sociaux et par ricochet influencer les décisions politiques.

5.1.4 Discussion de l'hypothèse générale

Le libellé de notre hypothèse générale de recherche suggère que plus un syndicat réunit une multiplicité de ressources de pouvoir et d'aptitudes stratégiques, mieux son action politique militante peut garantir la résistance face aux réformes en milieu de travail. Au regard des données issues de nos travaux et relativement aux propositions théoriques que nous avons élaborées, nous pouvons déduire que cette hypothèse est confirmée. En effet, la diversité de ressources de pouvoirs dont dispose un syndicat ainsi que les aptitudes qu'elle développe pour utiliser ces ressources constituent des facteurs clés de réussite de ses stratégies d'action.

L'analyse du cas de la CSTB montre une relation d'influence très évidente entre les ressources de pouvoir de ce syndicat et l'efficacité de son action politique militante. Nous avons pu constater que les mécanismes démocratiques en place ainsi que la participation des membres à la vie de leur centrale constituent des atouts pour la CSTB dans le déploiement de sa stratégie d'action. La tenue ferme à leur ligne syndicale, le degré de représentativité de la CSTB aux élections socio-professionnelles sont autant

d'éléments qui facilitent la mise en œuvre de la stratégie d'action de la CSTB. Des efforts restent tout de même à faire notamment en ce qui concerne le paiement des cotisations syndicales et le militantisme afin d'optimiser cette stratégie d'action.

En termes de solidarité externe, les rapports entre la CSTB et les autres organisations agissant en milieu de travail se fondent sur le caractère anti-impérialiste de leurs luttes. Cet état de choses rend difficiles les relations entre la CSTB et les autres syndicats béninois. Les divergences de lignes, de méthodes d'actions ne permettent pas une unité syndicale ; nécessaire à l'efficacité de l'action politique militante de la CSTB.

Les rapports que la CSTB entretient avec l'État et le patronat ne sont pas meilleurs vu le manque de sincérité et l'arbitraire dont fait preuve ces derniers selon elle. Le contexte institutionnel est hostile et les réformes entreprises sont jugées liberticides et rétrogrades. Pour la CSTB, aucune collaboration n'est envisageable dans le contexte actuel avec le gouvernement. Seules la lutte, l'opposition, la protestation peuvent permettre de protéger les travailleurs face aux changements néolibéraux en cours dans les milieux de travail.

Toutefois, elle entretient de bonnes relations avec le reste de la communauté. Étant une organisation de masse, elle reste ouverte à toute personne sans distinction aucune et œuvre pour le bien-être de toutes les couches de la société. Ce qui représente une source de pouvoir pour la CSTB.

En matière d'aptitudes stratégiques, le leadership visionnaire et inspirant de la CSTB lui vaut le respect et l'admiration de ses militants, mais également de bon nombre de travailleurs. Cela influence énormément l'action syndicale de la CSTB qui reçoit le soutien et la confiance des travailleurs. Les quelques formations dispensées par la CSTB à ses militants contribuent à informer et à renforcer leurs capacités à faire respecter leurs droits dans les milieux de travail. Néanmoins, pour que l'action syndicale puisse porter des fruits durables, les militants doivent recevoir une éducation et des formations plus approfondies sur la pratique syndicale.

5.2 INTERPRETATION DES RÉSULTATS ET DISCUSSION THÉORIQUE

Dans cette section, nous ferons l'interprétation des résultats de notre étude à la lumière de notre cadre théorique. Cette analyse se fera d'un côté en lien avec la théorie du conflit et d'un autre par rapport à l'action politique militante. Nous terminerons cette section par des propositions d'amélioration de l'action politique syndicale.

5.2.1 Analyse et interprétation en rapport avec la théorie du conflit

La théorie du conflit, tel qu'on peut la déduire des travaux de Marx, offre un cadre analytique qui permet de mieux comprendre les tensions sociales et les dynamiques de pouvoir au sein de la société. Cette théorie basée sur l'idéologie marxiste prône une lutte entre les diverses classes (dominée et dominante) de la société, la notion de plus-value et l'effondrement du capitalisme (Krahn et al, 2014). L'objectif de la pensée marxiste est d'obtenir grâce aux luttes la disparition du capitalisme, l'affranchissement des travailleurs de son emprise et une société plus juste et égalitaire.

L'étude du cas de la CSTB révèle un conflit plus ou moins permanent entre elle et l'État, le patronat, mais aussi les autres confédérations syndicales. En effet, la littérature ainsi que les diverses entrevues nous ont permis de noter que depuis sa création, la CSTB a adopté une ligne syndicale révolutionnaire et anti-impérialiste. Le préambule de ses statuts stipule :

Ainsi, la ligne de la CSTB, c'est une ligne de conduite générale qui, tout en œuvrant ardemment à l'amélioration constante des conditions de vie et de travail de la classe ouvrière c'est-à-dire à une meilleure vente de la force de travail dans un État néocolonial, œuvre aux côtés des partis et des autres organisations démocratiques révolutionnaires pour son renversement en vue de la suppression à terme de l'esclavage salarié.

Ce choix idéologique la met dans une posture d'opposition, de rébellion, de confrontation avec toute personne, organisme ou organisation qui pose ou soutient des actes jugés en défaveur des travailleurs et de la communauté. À cette ère de bouleversements néolibéraux et d'expansion du capitalisme, le contexte béninois de

travail laisse entrevoir l'existence de deux grandes classes : celle dominante constituée de l'État (tant législateur qu'employeur), du patronat et celle dominée qui regroupe les travailleurs et leurs représentants. On note une relation conflictuelle entre ces classes sociales tant du point de vue de la structure de pouvoirs, des ressources, de l'ordre établi, des méthodes et moyens. L'État ainsi que les employeurs initient des réformes arbitraires, rétrogrades et liberticides qui suscitent de la part de la CSTB un répertoire d'action majoritairement dominé par la protestation, la dénonciation, l'opposition, la grève, les sit-in, le boycott et les manifestations diverses. La détermination et l'engagement de la CSTB dans cette voie d'action malgré le contexte juridique et institutionnel hostile traduisent sa volonté de renverser les diktats du capitalisme et d'arriver à obtenir une amélioration constante des conditions de vie et de travail pour les travailleurs. On retient donc qu'à la CSTB, les actions entreprises vont dans le sens d'une lutte des classes et ultimement pour obtenir une dictature du prolétariat.

À ceci, nous rajoutons un constat qu'on pourrait qualifier de lutte au sein de la classe dominée. En effet, au Bénin, il est noté un conflit de ligne, de méthodes et de vision entre la CSTB et les autres centrales syndicales du pays ; tous relevant de ce qu'il convient d'appeler la classe dominée. La CSTB étant un syndicat de revendication avec une ligne anti-impérialiste, elle s'oppose aux autres qui affichent une posture de participation. D'ailleurs, le préambule de ses statuts stipule qu'elle :

S'attache à défendre avec esprit de suite la ligne anti-impérialiste révolutionnaire contre les positions opportunistes et réformistes développées par des responsables d'autres organisations syndicales à travers le syndicalisme de participation, de collaboration ou dit de développement.

Cela entraîne une division en deux groupes du paysage syndical (la CSTB d'un côté et le groupe des six de l'autre) et les relations entre ces groupes ne sont pas vraiment au beau fixe. Cet état de choses nuit à la cohésion et à l'union syndicale nécessaire à la protection des travailleurs. Les luttes sont diverses, ce qui fragilise l'efficacité de l'action syndicale dans la guerre contre la classe dominante et ses abus.

En ce qui concerne la notion de plus-value, il est assez difficile dans le contexte d'aujourd'hui d'affirmer que les luttes syndicales ont permis d'avoir une valeur ajoutée

pour les travailleurs. Les entrevues que nous avons menées nous ont permis de noter que « les relations de travail au cours des cinq dernières années du PAG ont connu une forte détérioration. » Dans ce contexte où les droits acquis des travailleurs sont remis en cause, la recherche de plus-value n'est pas l'objectif premier des luttes syndicales. Il s'agit plutôt d'œuvrer au maintien de droits acquis et à la restauration de ceux perdus, dont celui de grève pour certains travailleurs.

Quant à l'effondrement du capitalisme tel que perçu dans le marxisme, nous constatons qu'il n'est pas encore atteint et demeure un défi. En effet, il est impossible à ce jour d'affirmer que les luttes de la CSTB ont abouti au renversement du capitalisme et de ses corollaires. Les réformes néolibérales porteuses d'atteintes au droit des travailleurs et des syndicats (retrait et limitation du droit de grève, allègement des règles en matière de licenciement) ainsi que les inégalités économiques, sociales subsistent. Toutefois, notons que des efforts sont faits par la CSTB pour obtenir l'allègement ou la suppression des réformes et décisions portant atteinte aux droits des travailleurs. En témoigne la réintégration en janvier 2023 des 305 enseignants radiés à la suite du boycott par ces derniers de l'évaluation diagnostique organisée par le gouvernement du Bénin en 2019.

On déduit au terme de cette analyse que la théorie du conflit s'adapte bien dans le cas de la CSTB, notamment sur l'aspect de lutte des classes. La CSTB fonde sa stratégie d'action dans la lutte permanente et constante contre les brimades à l'encontre des travailleurs. Elle œuvre pour le bien-être des travailleurs et à terme pour le renversement du capitalisme et de ses logiques. Néanmoins, notons que les contraintes liées à la structure du pouvoir, au contexte institutionnel et juridique entravent à date la recherche d'améliorations futures. La plus-value attendue pour les travailleurs et l'effondrement du capitalisme visés, demeurent des défis pour la CSTB puisque ses actions aujourd'hui s'alignent pour la préservation des acquis.

5.2.2 Analyse et interprétation en lien avec l'action politique syndicale

L'action politique syndicale se réfère à l'ensemble des comportements, attitudes et actions adoptés par un syndicat vis-à-vis du système politique dans lequel il se trouve (Tremblay, 1966). Elle vise globalement à doter les travailleurs d'un environnement favorable à la défense de leurs intérêts, à la promotion de la justice sociale ; et ce en influençant les politiques gouvernementales. Plusieurs facteurs tant internes (leadership syndical, culture syndicale) qu'externes (contexte institutionnel, système électoral, rôle du syndicat au sein de la société, attitudes des gouvernements et employeurs) peuvent influencer l'action politique syndicale (Frege et Kelly, 2003; Kumar et Schenk, 2006).

Au regard des données collectées, nous constatons qu'il existe au sein de la CSTB une forte solidarité interne qui influence plus ou moins son action politique. Notre étude nous a permis de noter une forte culture syndicale à la CSTB. En effet, pour la majorité, les adhérents de la CSTB connaissent la ligne syndicale de la centrale et agissent conformément à elle. Ils sont disciplinés et adhèrent aux valeurs prônées par la centrale syndicale. Le soutien et la fidélité des militants à la ligne syndicale et aux valeurs de la CSTB renforcent sa solidarité interne et impactent la portée de son action politique. Les membres sont plus ou moins prêts à se mobiliser autour des actions de la centrale (marches, grèves, mouvements divers), et ce malgré les nombreuses représailles qui peuvent en découler. Cela influence le gouvernement et les employeurs dans la prise de certaines décisions. Nous en prenons pour exemple cet extrait de déclaration du Sg de la CSTB en date du 20 janvier 2023 à la suite de la réintégration des agents radiés de la fonction publique.

Nous devons féliciter les 305 camarades victimes de cette répression parce qu'ils ont fait preuve de courage, de détermination et d'héroïsme dans cette lutte salvatrice pour les travailleurs et pour le pays. Félicitation et bravo ! à eux. [...]
À l'endroit du gouvernement et de son chef, le Président de la République : nous prenons acte et nous réjouissons de ce qu'ils ont compris la nécessité de prendre cette décision salutaire pour corriger une injustice sociale qui a trop duré et qui impactait des centaines de familles.

À cela, nous rajoutons cet extrait de déclaration de la délégation des enseignants en situation de rupture de contrat :

La délégation convient que l'humanisme, le don de soi pour les autres et aussi la fermeté dont nous tous avons fait preuve est le trophée que chacun de nous doit écrire dans sa page d'histoire. Nous le discernons à nos 3 soldats qui sont morts les armes à la main. Ils n'ont jamais regretté ou trahi avant de mourir. Nous leurs sommes aussi restés fidèles dans la défense de la cause commune.

Notons également que le leadership inspirant et rassembleur de la CSTB lui permet de maintenir une certaine mobilisation des militants. En effet, en raison de l'intégrité, de la probité et du dévouement à la cause commune des leaders, les militants de la CSTB leur font confiance et n'hésitent pas à se mobiliser pour soutenir les activités de la centrale. L'équipe dirigeante de la CSTB a le respect, l'admiration et la confiance des militants, des acteurs de la société civile et même des non militants ; ce qui constitue une force inestimable pour le syndicat et ses stratégies d'action.

Les efforts de la CSTB en termes de formation sont reconnus par tous. En témoigne cette affirmation d'un membre d'une autre centrale syndicale béninoise :

La CSTB est la seule confédération syndicale à donner une bonne formation à ses militants.

Toutefois, soulignons que le contexte institutionnel béninois n'est pas très favorable au développement de l'action politique militante de la CSTB. En effet, les relations entre la CSTB et le gouvernement sont très souvent conflictuelles en raison des réformes et textes rétrogrades. La CSTB œuvrant pour le bien-être des travailleurs juge les décisions du gouvernement en matière sociale pas cohérentes et liberticides. Fidèle à ses textes fondateurs et à son idéologie, elle déploie une stratégie basée majoritairement sur l'opposition, la protestation, la dénonciation. Seule la lutte peut permettre aux travailleurs de s'auto émanciper et conduire le capitalisme à son déclin. Cette posture de la CSTB avec le gouvernement et le patronat n'est pas de nature à contribuer à l'efficacité de son action militante. Les séances d'échanges et de dialogue qui devraient permettre aux parties de se comprendre, deviennent des dialogues de sourds où aucune

des parties ne veut faire des concessions ou compromis. Cet état de choses nuit énormément à la CSTB qui n'exerce pas une influence en amont sur les décisions et réformes entreprises. Cette étape importante du processus de la négociation est sautée et l'action de la centrale se trouve être plus en aval. L'impact et le travail qui auraient pu être faits par la CSTB avant la mise en œuvre des réformes ne sont pas effectifs. Plusieurs arrangements, accords auraient pu être faits en faveur des travailleurs si les partenaires sociaux arrivaient à travailler conjointement et à trouver un consensus. Ce qui aurait pour effet de limiter la prise de réformes jugées liberticides et le recours aux moyens de protestation par la CSTB.

De plus dans ses relations avec les autres centrales syndicales, on note de l'isolement et de la dualité. En raison des différences de lignes et de méthodes, les actions de la CSTB et des autres centrales syndicales du Bénin ne sont pas coordonnées. Il existe une certaine dualité entre elles qui n'est pas favorable à la réussite de leurs stratégies d'actions. Leur objectif commun reste le bien-être des travailleurs et pour y arriver, les actions conjointes sont à prioriser.

En conclusion, nous retenons qu'il faudrait nuancer la contribution de l'action politique militante de la CSTB à la protection et au bien-être des travailleurs. En effet, à bien des égards l'action politique militante de la CSTB aide cette centrale à protéger les travailleurs et à obtenir la rétrocession des droits et avantages qui leur ont été retirés. De plus, le leadership de l'équipe dirigeante de la CSTB ainsi que la reconnaissance et la confiance accordées à la CSTB par les travailleurs et la communauté en général constituent des facteurs déterminants dans les relations de travail au Bénin.

Toutefois, les contraintes en lien d'une part avec la participation de ses membres et d'autre part avec le contexte institutionnel et les relations avec les autres centrales syndicales béninoises ne permettent pas réellement à l'action politique de la CSTB de protéger convenablement les travailleurs. En adoptant une posture d'opposition et d'isolement avec l'État, le patronat et les autres centrales syndicales, la CSTB n'explore pas toutes les avenues qu'elle pourrait avoir d'une certaine collaboration avec ces derniers. Son action militante est limitée et bien de revendications et d'avancées auraient

pu être obtenues par voie d'échanges, de négociation et de collaboration. L'adage populaire « seul on va vite, mais ensemble on va loin » prend selon nous tout son sens. En effet, si un syndicat veut obtenir de réels résultats, il gagnerait à s'ouvrir à ses partenaires, à apprendre d'eux et à travailler avec, car c'est toujours mieux de concentrer l'ensemble des forces plutôt que d'y aller chacun de son côté.

5.2.3 Pistes d'amélioration de l'action politique militante

Afin d'améliorer et d'optimiser les efforts consentis par la CSTB dans sa mission de représentation des travailleurs dans le contexte actuel de réformes en milieu de travail, nous formulons des recommandations en lien avec nos trois variables indépendantes : la solidarité interne, la solidarité externe et les aptitudes de pouvoir.

En ce qui concerne la solidarité interne, nous proposons à la CSTB d'instaurer un système de prélèvement régulier des cotisations syndicales. Les cotisations syndicales constituent la source première de financement d'un syndicat. Il faudrait donc repenser à la méthode de recouvrement de celles-ci. À l'instar des cotisations sociales et fiscales, un système de prélèvement à la source peut être instauré. Ainsi, lors du traitement de la paie, l'employeur prélève à tout salarié membre de la CSTB le montant prédéfini de cotisations, et ce suivant une périodicité retenue. Le total des prélèvements syndicaux sera reversé directement au syndicat par l'employeur. Cela constitue un moyen pour la CSTB de s'assurer de la régularité du paiement des cotisations syndicales et par la même occasion de se garantir cette source de financement.

Ces cotisations combinées aux autres sources de financement aideraient la centrale à mettre en œuvre ses divers projets et à diversifier ses stratégies d'actions.

De plus, il faudrait élaborer des programmes et politiques d'actions pour le recrutement et le maintien des syndiqués. En effet, face à la baisse du militantisme syndical, la CSTB doit s'actualiser et repenser ses manières de faire et d'être. Elle pourrait se doter de manuel de procédures qui définit de façon précise les actions à mener pour chaque activité du syndicat.

Étant donné l'importance et la force que constituent les syndiqués pour un syndicat, la CSTB gagnerait à investir pour le recrutement et la rétention des membres. Elle pourrait développer des outils et approches diversifiées afin d'attirer et assurer l'intégration des syndiqués. À l'aide des nouvelles technologies de l'information et de la communication, des vidéos de vulgarisation, des affiches professionnelles peuvent être faites pour mieux présenter la centrale. Des journées portes ouvertes peuvent aussi être organisées pour faire connaître la centrale, sa vision, sa mission ainsi que ses diverses activités. Un packaging d'accueil constitué du règlement intérieur, des statuts et de tout document essentiel de la vie de la CSTB peut être conçu à l'intention de tout syndiqué. Un programme de mentorat pourrait aussi être mis en place afin de coacher et superviser les nouveaux syndiqués. Un plan de carrière syndical peut être conçu afin d'édifier tout syndiqué ou potentiel syndiqué sur son parcours au sein de la confédération. Cela aiderait à donner de l'engouement aux salariés qui pourront se faire une nouvelle image du syndicat.

Une fois l'intérêt pour le syndicat suscité, il faut travailler à maintenir celui-ci. Il faut intégrer les syndiqués, les faire participer aux diverses activités. Il faut reconnaître que la participation résulte avant tout d'un effort personnel, mais on pourrait également la susciter. Il existe déjà aujourd'hui des procédés démocratiques, notamment à travers les élections pour la constitution des équipes dirigeantes. Ces mécanismes doivent être renforcés. Les syndiqués doivent être écoutés, participer aux prises de décisions et leurs points de vue pris en compte. Tout ceci aiderait à résoudre le problème de faible militantisme syndical et de ce fait contribuer à donner à la CSTB une véritable force notamment dans le contexte actuel de changements. Elle pourra compter sur ses membres pour l'aider à se faire entendre et porter les revendications auprès de l'État et des employeurs. Outre ces aspects qui relèvent plus du travail à abattre en son sein, on pourrait également lui faire des recommandations pour ses interactions avec les autres acteurs agissant dans le milieu de travail.

Ainsi, en matière de solidarité externe, nous suggérons dans un premier temps que la CSTB puisse envisager d'avoir un dialogue avec l'État, les employeurs et faire des propositions. La CSTB, bien qu'ayant une ligne idéologique révolutionnaire, ne doit pas automatiquement s'opposer ou adopter une attitude d'affrontement avec l'État et le patronat. Il faudrait maintenir des relations et un climat favorable aux échanges, à la négociation sans toutefois se laisser aller à une collaboration aveugle. Elle doit chercher à s'impliquer dans les prises de décisions, être ouverte à cela et y montrer de l'intérêt. Vu le rôle de législateur et d'employeur de l'État, il reste un interlocuteur privilégié des syndicats, notamment dans les processus de négociation.

Dans un deuxième temps, la CSTB devrait travailler de pair avec les autres centrales syndicales béninoises malgré les différences de lignes idéologiques. L'objectif commun de tous étant le bien-être des travailleurs, une certaine cohésion doit subsister. Il vaut toujours mieux mener une lutte conjointe plutôt que d'y aller en rang dispersé. On pourrait envisager lorsque les enjeux sont de tailles, un front commun entre syndicats où le combat est mené ensemble pour la satisfaction des attentes des travailleurs.

Pour finir, la CSTB pourrait développer ses réseaux à l'international. Elle a aujourd'hui des relations à l'international, notamment avec les syndicats qui partagent une ligne anti-impérialiste. Mais pour plus d'efficacité et de diversités dans les pratiques, nous proposons une certaine ouverture dans le choix de ses relations. Il faut certes préserver sa ligne de conduite, mais il n'en demeure pas moins que la CSTB peut apprendre et aussi apporter un plus aux autres syndicats qui ne partagent pas sa vision. Il faut pouvoir nouer un partenariat gagnant, écouter les autres, partager les expériences, aller à leur école et faire le bilan pour en tirer le nécessaire pour soi. Cela nous rappelle une portion d'entrevue avec un membre de la CSTB qui disait :

J'ai suivi plusieurs formations sur le dialogue social qui ne m'ont pas plu, car j'avais l'impression qu'on nous incitait à aller dans le sens de l'employeur, mais cela ne m'a quand même pas empêché de prendre en considération certains éléments de la théorie dans ma pratique au quotidien.

Quant aux aptitudes stratégiques, nous proposons à la CSTB d'organiser des activités de formations à l'endroit de ses membres et leaders. En effet, mener une activité syndicale requiert un minimum de connaissances et de préparation. Les membres, notamment les leaders syndicaux, doivent être formés à l'exercice de leurs fonctions. Des activités de formation et de recyclage doivent être organisées pour permettre un renforcement des compétences et capacités des membres et leaders de la CSTB. On pourrait penser à organiser des « écoles d'été » en syndicalisme où les gens pourront se ressourcer et apprendre les uns des autres. Les formations pourraient porter sur des thématiques telles que :

- les techniques de négociation ;
- le militantisme syndical
- les pratiques syndicales ;
- le droit du travail ;
- la santé et la sécurité sociale ;
- les principes et droits fondamentaux du travail ;
- les règles de savoir-vivre

Des activités de team building pourraient également être organisées afin de permettre tant aux membres qu'aux leaders de passer des moments ensemble en dehors de la lutte syndicale.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Cette recherche nous a permis de mener une réflexion sur les stratégies syndicales d'opposition en contexte de réformes néolibérales; où le syndicalisme perd son emprise sur le social aggravant ainsi les excès en milieu de travail. Partie d'une réflexion sur l'amélioration des stratégies syndicales en contexte de changements néolibéraux au Bénin, nous avons, au fil de notre revue de littérature, abouti à la question de la contribution de la stratégie d'action politique militante de la CSTB aux attentes des travailleurs que sont notamment le bien-être général et la protection des travailleurs en milieu de travail contre les revers des bouleversements néolibéraux. Notre choix s'est porté sur la CSTB en raison de la singularité de sa stratégie d'action directe dans le paysage syndical béninois. Nous avons donc revisité les stratégies de la CSTB, notamment dans le contexte actuel de réformes néolibérales et avons mené une réflexion sur les actions de renouveau possible. Diverses théories sont ressorties de notre recension des écrits, mais nous avons mobilisé celles sur le conflit et le renouveau syndical pour construire notre cadre de recherche. Les concepts d'action politique militante, de solidarités interne et externe, d'aptitudes stratégiques nous ont permis de former notre modèle conceptuel et d'en déduire une hypothèse générale ainsi que des propositions théoriques. Ces propositions ont fait le lien entre l'action politique militante, notre variable dépendante, et les diverses variables indépendantes, soit la solidarité interne et externe et les aptitudes de pouvoirs stratégiques.

Afin de collecter les données nécessaires à notre travail, nous avons effectué un stage au sein de la CSTB et avons adopté une démarche globalement qualitative.

Au terme de notre recherche, les résultats démontrent l'existence d'un lien de dépendance entre l'action politique militante et les diverses ressources de pouvoirs et aptitudes stratégiques que mobilisent un syndicat en contexte de changements néolibéraux. Ainsi donc, plus un syndicat avec une stratégie d'action directe dispose de

ressources de pouvoir (solidarités interne et externe) solides et développe des aptitudes stratégiques, plus sa stratégie est efficace et porte des résultats.

Dans le cas de la CSTB, on note que malgré les défaillances constatées tant dans l'implication des militants au quotidien (non-paiement des cotisations, peur des représailles, recul du militantisme) que dans les rapports avec les autres acteurs impliqués dans les relations de travail (isolement, mis en aparté, manque de confiance), elle arrive à obtenir satisfaction à bien des revendications des travailleurs. Il est important de rappeler que le processus pour arriver à ces résultats n'est pas facile et appelle à beaucoup de sacrifices et de patience de la part des travailleurs. Toutefois, le franc-parler des leaders de la CSTB, leur attachement à la ligne idéologique révolutionnaire ainsi qu'aux principes de la centrale leur valent la confiance des travailleurs au quotidien et le titre de centrale syndicale la plus représentative.

Bien que nous ayons effectué un travail structuré et pertinent, il a des limites qu'il est important de souligner. Sur le plan méthodologique, une première limite est le biais perceptuel¹⁷ tant de nous chercheuse que des répondants. En effet, la recherche qualitative priorise «la compréhension et repose sur l'interprétation des phénomènes à partir des significations fournies par les participants » (Fortin et Gagnon, 2022). De ce fait, le chercheur explore, observe, décrit, interprète et évalue le phénomène dans son « milieu naturel » et la réalité est construite en fonction des significations que les participants lui donnent. Cela laisse donc place à l'interprétation par le chercheur de ce qu'on lui dit. Le chercheur peut mal interpréter, mal comprendre ou encore laisser ses préjugés et convictions prendre le dessus. Il peut même effectuer une mauvaise classification des informations recueillies. Quant aux répondants, le biais réside dans la perception qu'ils ont des différents concepts abordés. Ce risque étant propre à toute recherche qualitative avec la technique d'entrevue, nous ne pouvons le minimiser et

¹⁷ Selon Fortin et Gagnon (2022), le biais est tout facteur pouvant influencer et mener à une interprétation erronée des résultats d'une étude (Fortin et Gagnon,2022).

affirmer l'avoir véritablement contourné. Mais ce risque peut être minimisé par la mise en place d'un cadre performant de traitement et d'analyse des données.

Une autre limite de la présente étude a rapport au choix de la population ainsi que de l'échantillon. En effet, notre recherche étant une étude de cas de la CSTB, nous nous plus ou moins sommes limitée à cette centrale et à ses perceptions. Il s'agissait certes des relations de la CSTB avec divers acteurs, mais il aurait été très intéressant d'élargir la population de l'étude aux membres des autres syndicats formant le paysage syndical béninois ainsi qu'à certains représentants de l'État et des organismes faisant affaire avec la CSTB. Cela nous aurait permis de recueillir le point de vue de tous, d'avoir une vue globale ainsi que les motivations de chacune des parties dans leurs prises de position. De ce fait, notre analyse aurait pu être plus approfondie et complète.

Quant à l'échantillon, en prenant en compte plusieurs facteurs, notamment le temps dont nous disposions pour notre travail de terrain, il est majoritairement constitué des responsables à divers niveaux de la CSTB. Il aurait été bien enrichissant d'élargir notre échantillon à plusieurs travailleurs qui sont représentés par cette centrale ou non et voir la perception qu'ils ont du mode d'action de la CSTB.

Sur le plan théorique, nous avons majoritairement mobilisé des théories élaborées sur la base du modèle nord-américain ou européen de relations de travail. Elles sont certes des théories denses et complètes, mais plusieurs réalités du contexte béninois ne sont pas intégrées. C'est le cas par exemple de la lutte entre les acteurs au sein d'une même classe. Le cas béninois révèle qu'au-delà de la lutte des classes, il existe une dualité entre centrales syndicales relevant toutes de la classe dominée.

À la fin de ce travail, nous retenons que des pistes de recherche futures restent à être explorées. Une étude comparative entre les diverses stratégies syndicales présentes au Bénin pourrait être faite afin de dégager les points de convergence, les différences majeures ainsi que les points d'amélioration. Une comparaison à l'échelle internationale pourrait être également envisagée avec d'autres syndicats nord-américains ou européens. Des aspects comme le contexte national, l'historique de naissance des syndicats, les opportunités et les contraintes peuvent aussi être explorés.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Adam, G. (1966). Stratégies syndicales et types d'organisation. *Revue française de science politique*, 16(5), 845-868.
- Adama, K. (2017). Le syndicalisme en Afrique de l'Ouest, de la période coloniale à celle des indépendances : Une tentative constante de contrôle du mouvement syndical. *Africana Studia*, 28, 97-108.
- Adda, J. (2012). *La mondialisation de l'économie: De la genèse à la crise*. Paris : La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.adda.2012.01>
- Affodjou, D. (2019). *Le droit béninois du travail : Guide pratique* (1 ère ed). Bénin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Agier, M., Copans, J. et Morice, A. (1987). *Classes ouvrières d'Afrique noire : Études réunies et présentées*. KARTHALA: Éditions de l'ORSTOM.
- Aglietta, M. (2017). Capitalisme et inégalités. *Revue d'économie financière*, 128(4), 21-43. <https://doi.org/10.3917/ecofi.128.0021>
- Allemand, S. et Ruano-Borbalan, J.-C. (2008). *La Mondialisation* (2e ed). Paris : Le cavalier bleu.
- Andolfatto, D. et Labbé, D. (2009). *Toujours moins ! ; Déclin du syndicalisme à la française*. Paris : GALLIMARD.
- Anner, M. (2003). Industrial Structure, the State, and Ideology: Shaping Labor Transnationalism in the Brazilian Auto Industry. *Social Science History*, 27(4), 603-634.
- Anner, M., Greer, I., Hauptmeier, M., Lillie, N., et Winchester, N. (2006). The Industrial Determinants of Transnational Solidarity: Global Interunion Politics in Three Sectors. *European Journal of Industrial Relations*, 2(1),7-27.
- Balaro, G., Dossou, S. T. et Amoussou, A. C. (2015). *Étude sur le paysage syndical au Bénin*. Bénin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Banouto. (2019). *Évaluation diagnostique des enseignants : Un taux de participation de plus de 75%*. <https://www.banouto.bj/SECURITE%20HUMAINE/article/20190824-bnin-evaluation-diagnostique-des-enseignants-un-taux-de-participation-de-plus-de-75>

- Barnett, G.E. (1926). *Chapters on Machinery and Labor*. Cambridge: Harvard University Press.
- Beaud, S. et Weber, F. (1997). *Guide de l'enquête de terrain*. Paris : La découverte.
- Beaulne, P. (2020). Les hauts et les bas de Québec inc.. *Nouveaux Cahiers du socialisme*, 24, 14-23.
- Beckman, B., et Sachikonye, L. (2001). *Labour Regimes and Liberalization: The Restructuring of State-society Relations in Africa*. Zimbabwe: University of Zimbabwe Publications.
- Bernier, J. (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Synthèse du rapport pour le Ministère du Travail du Québec.
- Béthoux, E., Koster, J-V., Monchatre, S., Rey, F., Tallard, M. et Vincent, C. (2014). *Emploi, formation, compétences les régulations de la relation salariale en question*. Paris : Octarès.
- Boucher, J. et Favreau, L. (1994). L'évolution du discours de la CSN sur les stratégies syndicales (1970-1990). Dans P. R. Bélanger, B. Lévesque et M. Grant (dir.), *La modernisation des entreprises* (p. 259-278). Les Presses de l'Université de Montréal.
- Bourque, R. et Rioux, C. (2001). Restructuration industrielle et action syndicale locale : Le cas de l'industrie du papier au Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 56(2), 336-364. <https://doi.org/10.7202/000028ar>
- Boyer, S. (1996). Les syndicats peuvent-ils être des partenaires ? Dans J-P Durand (dir.), *Le syndicalisme au futur* (p. 231-252). Syros.
- Bryant-Anderson, R. et Roby, P-A. (2012). The Experience of Leadership: Women and Men Shop Stewards' Perspectives in Ten Trade Unions. *Labour Studies Journal*, 37(3), 271-292. <https://doi.org/10.1177/0160449X12453771>
- Bureau Régional Afrique de l'Internationale de l'éducation (2022). *Un vent de renouveau syndical souffle sur l'Afrique*. <https://www.ei-ie.org/fr/item/26752:un-vent-de-renouveau-syndical-souffle-sur-lafrique>
- Caire, G. (1976). *Liberté syndicale et développement économique*. Genève: Bureau Internationale du Travail.
- Camfield, D. (2011). *Canadian Labour in Crisis: Reinventing the Workers' Movement*. Nouvelle-Ecosse: Ns Fernwood publishing.

- Carver, L. et Doellgast, V. (2021). Dualism or solidarity? Conditions for union success in regulating precarious work. *European Journal of Industrial Relations*, 27(4), 367-385. <https://doi.org/10.1177/0959680120978916>
- Chabi Imorou, A. (2011). *Le Bénin à l'épreuve du syndicalisme enseignant. Les revendications des « dévalorisés » et la construction de l'État (1945 - 2008)* (Thèse de Doctorat inédit). Université de Mainz, Mayence, Allemagne.
- Chantrel, F. (2021, 17 décembre). *Leadership : Définition, caractéristiques, rôle en entreprise*. <https://www.hellowork.com/fr-fr/medias/leadership-definition-caracteristiques.html>
- Chaykowski, R-P. et Giles, A. (1998). La mondialisation, le travail et les relations industrielles. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 53(1), 13-23. <https://doi.org/10.7202/005269ar>
- Chossudovsky, M. (1998). *La mondialisation de la pauvreté*. Montréal : Ecosociété
- Commons, J-R. (1918). *History of Labor in the United States*. (Volume 1.). New York: Macmillan Publishing Co.
- Compa, L. (2004). Trade unions, NGOs, and corporate codes of conduct. *Development in Practice*, 14(1-2), 210-215.
- Coquery-Vidrovitch, C. (1993). *Histoire des villes d'Afrique noire : des origines à la colonisation*. Paris : Albin Michel.
- Cornu, G. (2011). *Vocabulaire juridique*. (9e éd.). (Collection : Quadrige : Dicos de Poche). Paris : PUF
- Couprie, H. et Joutard, X. (2017). La place des emplois atypiques dans les trajectoires d'entrée dans la vie active. *Revue française d'économie*, 32(1), 59-93. <https://doi.org/10.3917/rfe.171.0059>
- Cox, R. (2001). Structures sociales et autorités politiques; vers une nouvelle ontologie. Dans D. Mercure (dir.), *Une société-monde ? Les dynamiques sociales de la mondialisation* (p. 65-72). Les presses de l'université Laval.
- Cultiaux, J., et Vendramin, P. (2011). *Militer au quotidien : Regard prospectif sur le travail syndical de terrain*. (1ère ed.). Louvain-la-Neuve : Presses universitaires de Louvain, <https://pul.uclouvain.be/FR/book/?GCOI=29303100733210>

- De Laubier, P. (1968). Esquisse d'une théorie du syndicalisme. *Sociologie du travail*, 10(4), 362-392. <https://doi.org/10.3406/sotra.1968.1401>
- de Senarclens, P. (2003). Les enjeux de la mondialisation. Dans P. de Senarclens, (dir.), *Critique de la mondialisation* (p.7-27). Paris : Presses de Sciences Po. <https://www.cairn.info/critique-de-la-mondialisation--9782724609011-p-7.htm>
- Denis, R. et Denis, S. (1994). L'action politique des syndicats québécois, de la Révolution tranquille à aujourd'hui. Dans A-G. Gagnon (dir.), *État et Société* (p.153-180). Les Éditions Québec/Amérique
- Deslauriers, J-P. (1991). *Recherche qualitative : Guide pratique*. Montréal : McGraw-Hill.
- Dossou, L. (1981). *Le salariat et le développement des syndicats au Dahomey (1937-1960)*. (Thèse de doctorat de 3e cycle inédit). Université de Paris 7, Paris, France.
- Drache, D. et Glasbeek, H. J. (1992). *The changing workplace: Reshaping Canada's industrial relations system*. Toronto : James Lorimer & company Publishers.
- Dufour, C. et Hege, A. (2002). *L'Europe syndicale au quotidien la représentation des salariés dans les entreprises en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie*. Bruxelles : PIE.
- Dufour, C., Hege, A., Lévesque, C. et Murray, G. (2009). Les syndicalismes référentiels dans la mondialisation : une étude comparée des dynamiques locales au Canada et en France. *La Revue de l'IRES*, 61(2), 3-37.
- Durand, J-P. (1996). *Le syndicalisme au futur*. France: Syros.
- Durand, J-P. et Gasparini, W. (2007). *Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques*. Toulouse : Octares.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *The Academy of Management Review*, 14(4), 532-550. <https://doi.org/10.2307/258557>
- Ely, R. (1886). *The Labor Movement in America*. New York: Thomas Y. Crowell Company.
- Fairbrother, P. et Yates, C. A. B. (2003). *Trade unions in renewal: A comparative study* (1ère ed.). Londres: Continuum international Publishing Group.
- Fall, B., Phaf-Rheinberger, I. et Eckert, A. (2015). *Changements dans les modèles culturels du travail en Afrique*. Paris: Karthala.

- Fichter, M., et Greer, I. (2004). Analysing social partnership: A tool of union revitalization? Dans C. Frege et J. E. Kelly (dir.), *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (p. 71-92). Oxford: Oxford University.
- Fontaine-Bégin, S. (2007). *Influence du néolibéralisme de l'État sur les stratégies de l'acteur syndical dans le secteur public québécois: l'étude du cas de la FIIQ*. (Mémoire de maîtrise inédit). Université de Montréal, Montréal, Québec, Canada.
- Fonteneau, G., Madounga, N. et Linard, A. (2004). *Histoire du syndicalisme en Afrique*. Paris: Karthala.
- Fortin, M.-F. et Gagnon, J. (2022). *Fondements et étapes du processus de recherche : Méthodes quantitatives et qualitatives*. (4e édition). Montréal : Chenelière éducation.
- Fortin-Bergeron, C., Hennebert, M.-A. et Doucet, O. (2019). Comprendre la représentation syndicale au plan local : Rôles perçus et ressources mobilisées par des dirigeants de syndicats locaux dans deux secteurs d'activités au Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 74(2), 293-322.
- Frege C. et Kelly J. (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7-24.
- Frege, C. et Kelly, J. E. (2004). Union strategies in comparative context. Dans C. Frege et J. E. Kelly (dir.), *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (p. 31-44). Oxford: Oxford University Press.
- Frege, C., Heery, E. et Turner, L. (2004). The New Solidarity? Trade Union Coalition-Building in Five Countries. Dans C. Frege et J. Kelly (dir.), *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (p137-158). Oxford: Oxford University Press.
- Frost, A. (2000). Explaining Variation in Workplace Restructuring: The Role of Local Union Capabilities. *ILR Review*, 53(4), 559-5579.
- Gagné, D. (2004). *La stratégie syndicale dans le contexte institutionnel de la formation continue au Québec : L'étude du cas de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec* (Mémoire de maîtrise inédit). Université de Montréal, Montréal, Canada.
- Gagné, D. (2013). Le mouvement syndical québécois face à une période de morosité mondialisée : Défis et opportunités? *Revue internationale sur le travail et la société*, 11(1), 45-75.

- Gagné, D. (2014). *Le devoir syndical de représentation sous l'angle de la charte des droits et libertés de la personne: le cas des clauses "orphelin"* (Thèse de doctorat inédite). Université de Montréal, Montréal, Canada.
- Ganz, M. (2000). Resources and Resourcefulness: Strategic Capacity in the Unionization of Californian Agriculture, 1959-1966. *The American Journal of Sociology*, 105(4), 1003-1062.
- Ganz, M. (2004). Why David Sometimes Wins: Strategic Capacity in Social Movements. Dans J. Goodwin, J-M. Jasper (dir.), *Rethinking Social Movements: Structure, Meaning and Emotion* (p. 177-198). Maryland: Rowman & Littlefield Publishers.
- Ganz M., Voss K., Sharpe T., Somers C. et Strauss G. (2004). Against the Tide: Projects and Pathways of the New Generation of Union Leaders, 1984-2001. Dans R. Milkman et Voss K. (dir.), *Rebuilding Labor: Organizing and Organizers in the New Union Movement* (p. 150-194). New York: Cornell University Press.
- Garanto, A. (1991). Crise des stratégies syndicales et évolution de la relation salariale au Japon. *Civilisations: Revue internationale d'anthropologie et de sciences humaines*, 39, 1991-248. <https://doi.org/10.4000/civilisations.1658>
- Gindin, S. (1998). Socialism with sober senses: Developing worker's capacities. Dans L. Panitch et C. Leys (dir.), *The socialist register* (p.75-101). Suffolk: Merlin Press Ltd.
- Gélinas, J. (2000). *La globalisation du monde laisser faire ou faire?* Montréal : Éditions Écosociété.
- Granoux, D. (2007). *La craie l'urne et la banderole : Le rôle des enseignants dans l'émergence de la citoyenneté au Bénin* (Mémoire de master 2 inédit). Université de Paris 1, Paris, France.
- Gore, C. (2000). The Rise and Fall of the Washington Consensus as a Paradigm for Developing Countries. *World Development*, 28(5), 789-804.
- Gosselin, E. (1953). Rôle du syndicalisme dans la vie politique. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 9(1), 2-15.
- Hamel, J. (1997). *Étude de cas et sciences sociales*. Paris: Harmattan.
- Haiven, L. (2006). Expanding the Union Zone: Union Renewal through Alternative Forms of Worker Organization. *Labor Studies Journal*, 31(3),85-116.

- Hamann, K. et Kelly, J. (2003). The Domestic Sources of Differences in Labour Market Policies. *British Journal of Industrial Relations*, 41(4),639-663. <https://doi.org/10.1046/j.1467-8543.2003.00292.x>
- Hamann K. et Kelly J. (2004). Unions as Political Actors: A Recipe for Revitalization? Dans C. Frege and J. Kelly (dir.), *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (p 93-116). Oxford: Oxford University Press.
- Heery, E. et Adler, L. (2004). Organizing the unorganized. Dans C. Frege et J.Kelly (dir.), *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (p. 45-70). Oxford: Oxford University Press.
- Helleiner, E. (2003). Economic Liberalism and Its Critics: The past as Prologue? *Review of International Political Economy*, 10(4), 685-696.
- Hennebert-Faulkner, M-A. (2003). *Les stratégies syndicales à l'égard des changements en milieu de travail : quatre études de cas dans l'industrie mexicaine de fabrication de pièces automobiles* (Mémoire de maîtrise inédit). Université de Montréal, Montréal, Québec, Canada.
- Hinnou, P. (2014). *Négocier la démocratie en Afrique : L'exemple du Bénin*. Paris: Harmattan.
- Hlady Rispal, M. (2002). *La méthode des cas: Application à la recherche en gestion* (1re éd.). Bruxelles: De Boeck Supérieur.
- Hornby, A. S. (2010). *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*. Oxford: Oxford University Press.
- Hoxie, R. (1921). *Trade Unionism in the United States*. New-York: Century and Crofts Inc.
- Hyman, R. (1989). *The Political Economy of Industrial Relations: Theory and practice in cold climate*. United Kingdom: Palgrave Macmillan.
- Hyman, R. (2001a). *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. London: Sage.
- Hyman, R. (2001b). Trade Union Research and Cross-National Comparison. *European Journal of Industrial Relations*, 7(2), 203-232.
- Hyman, R. (2005). Shifting dynamics in international trade unionism: Agitation, organisation, bureaucracy, diplomacy. *Labor History*, 46(2), 137-154. <https://doi.org/10.1080/00236560500080758>

- Hyman, R. (2007). How can trade unions act strategically? *European Review of Labour and Research*, 13(2),193-210.
- Imorou, A. C. (2019). *Audit et analyse du paysage syndical au Bénin*. Neuilly-sur-Seine : COPEF.
- Jamil, R. (2022). DRA6008-00 Module 2 : *De l'état providence à l'état néolibéral, les transformations du travail et de l'emploi dans l'ère de l'information et de la mondialisation* [note de cours]. École de gestion, Université du Québec à Trois-Rivières. Portail de cours de UQTR.
- Jézéquel, J-H. (2002). *Les « mangeurs de craies » : Socio-histoire d'une catégorie lettrée à l'époque coloniale : les instituteurs diplômés de l'école normale William-Ponty (c.1900-c.1960)*. (Thèse de doctorat inédite). EHESS, Paris, France.
- Jon Ellory, R. (2013). *Mauvaise étoile*. Paris : Lgf Livre de Poche.
- Kahmann, M. (2017). Stratégies de renouveau syndical envers les travailleurs précaires : Le cas des intérimaires dans la métallurgie allemande. *Chronique internationale de l'IREs*, 160(4), 52-69. <https://doi.org/10.3917/chii.160.0052>
- Kelly, J. (1998). *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*. London: Routledge.
- Kenoukon, C. A. (2007). *Effectivité et efficacité des normes fondamentales et prioritaires de l'OIT: Cas du Bénin et du Togo*. (1. Éd.). Genève : Institut international d'études sociales.
- Kester, G. et Sidibé, O. O. (2020). *Trade Unions and Sustainable Democracy in Africa*. Londres: Taylor & Francis Group.
- Krahn, H., Lowe, G. S. et Hughes, K. D. (2014). *Work, Industry, and Canadian Society*. Toronto: Nelson Education Limited.
- Kraus, E. (2007). *Trade unions and the coming of democracy in Africa*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Kumar, P. et Schenk, C. (2006). Union Renewal and Organizational Change: A Review of the Literature. Dans P. Kumar et C. Schenk (dir.), *Paths to Union Renewal: Canadian Experiences* (p. 29-60). Broadview Press Ltd.
- Kumar, K. (1995). *From post-industrial to post-modern society: new theories of the contemporary world*. Cambridge : Blackwell Publishers.

- Lamarche, F. (2008). Crises et renouveau syndical. *Vie économique*, 2(2), 9
- Lapointe, P-A. (1995). La réorganisation du travail : Continuité, rupture et diversité. Dans R. Blouin, R. Boulard, P-A. Lapointe, A. Larocque, J. Mercier, et S. Montreuil (dir.), *La réorganisation du travail : Efficacité et implication* (p. 3-43). Presses Université Laval.
- Lapointe, P-A. (1998). Identités ouvrières et syndicales, fusion, distanciation et recomposition. *Sociologie et sociétés*, 30(2), 189-212.
- Lapointe, P-A. (2001). Partenariat, avec ou sans démocratie. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 56(2), 244-278.
- Larson, S. et Nissen, B. (1987). *Theories of the Labor Movement*. Wayne State University Press.
- Lefebvre, H. (2012). *Le marxisme*. France : Presses universitaires de France.
- Lénine, V. (1917). *L'État et la révolution* (1ère éd.). Moscou.
- Lévesque, C. et Murray, G. (2002). Local versus Global: Activating Local Union Power in the Global Economy. *Labor Studies Journal*, 27(3), 39-65. <https://doi.org/10.1177/0160449X0202700304>
- Lévesque, C. et Murray, G. (2003). Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale : Clés de lecture pour un renouveau. *La Revue de l'Ires*, 41(1), 28.
- Lévesque, C. et Murray, G. (2005). Union Involvement in Workplace Change: A Comparative Study of Local Unions in Canada and Mexico. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 489-514. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2005.00366.x>
- Lévesque, C. et Murray, G. (2010). Comprendre le pouvoir syndical : Ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale. *La Revue de l'Ires*, 65(2), 41-65. <https://doi.org/10.3917/rqli.065.0041>
- Levi M., Olson D., Agnone J., Kelly D. (2009), Union Democracy Reexamined. *Politics & Society*, 37(2), 203-228.
- Lipset S.M., Trow M. et Coleman J. (1956). *Union Democracy: The Inside Politics of the International Typographical Union*. New York: Free Press.
- Lucio, M. M. et Weston, S. (1992). The Politics and Complexity of Trade Union Responses to New Management Practices. *Human Resource Management Journal*, 2(4), 77-91. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.1992.tb00267.x>

- Mampo, K. (2022). *Discours d'ouverture du congrès extraordinaire*. Cotonou, Bénin.
- Marc, E. et Picard, D. (2015). Conflit et relation. *Gestalt*, 46(1), 129-142. <https://doi.org/10.3917/gest.046.0129>
- Martin, A. et Ross, G. (1999). *The Brave New World of European Labor: European Trade Unions at the Millennium*. New York and Oxford: Berghahn Books.
- Martins, T. (2021). *Syndicalisme et rapport au politique au Bénin*. (Mémoire de maîtrise, inédit), Université du Québec à Montréal.
- Marx, K. et Engels, F. (1848). *Kommunistisches Manifest*. Londres
- Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach: An Interactive Approach*. Thousand oaks: SAGE.
- Mercure, D. (2001). Une société-Monde? Dans D. Mercure (dir.), *Une société-monde ? Les dynamiques sociales de la mondialisation* (p. 9-16). Les presses de l'Université Laval. <https://doi.org/10.3917/dbu.mercu.2001.01.0017>
- Mercure, D. (2007). Les jeunes et le travail : un fait social total. Dans S. Bourdon et M, Vultur (dir), *Regard sur les jeunes et le travail* (p.283-303). Québec : Presses de l'Université Laval.
- Meynaud, J. (1961). *Destin des idéologies*. Lausanne: Études de science politique. <http://dx.doi.org/doi:10.1522/030165407>
- Michalet, C. A. (2004). *Qu'est-ce que la mondialisation? : petit traité à l'usage de ceux et celles qui ne savent pas encore s'il faut être pour ou contre*. Paris : La Découverte.
- Mispelblom, F. (1996). Le défi des sciences sociales. Dans J-P Durand (dir.), *Le syndicalisme au futur* (p. 339-359). Syros.
- Mouriaux, R. (1986). Les stratégies syndicales et leurs difficultés d'application. Dans R. Mouriaux (dir.), *Le syndicalisme face à la crise* (69-82). La Découverte.
- Muase, C. K. (1989). *Syndicalisme et démocratie en Afrique noire : L'expérience du Burkina Faso, 1936-1988*. Côte d'Ivoire : Inadès édition.
- Murray, G., Bélanger, J., Giles, A. et Lapointe, P-A. (2004). *Organisation de la production et du travail : Vers un nouveau modèle?* Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- My Maxicours. (s.d). *Le désengagement de l'État*. <https://www.maxicours.com/se/cours/le-desengagement-de-l-etat/>

- Nizzoli, C. (2017). Quel renouveau pour le syndicalisme contemporain ? *Chronique internationale de l'IRES*, 160(4), 3-18. <https://doi.org/10.3917/chii.160.0003>
- Noiseux, Y. (2014). *Transformations des marchés du travail et innovations syndicales au Québec*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Orléan, A. (2013). Le néolibéralisme entre théorie et pratique. *Cahiers philosophiques*, 133(2), 9-20. <https://doi.org/10.3917/caph.133.0009>
- Ortiz, L. (1999). Unions' responses to teamwork: Differences at national and workplace levels. *European Journal of Industrial Relations*, 5(1), 49-69.
- Paquet, R., Tremblay, J-F. et Gosselin, É. (2004). Des théories du syndicalisme : Synthèse analytique et considérations contemporaines. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 59(2), 295-320. <https://doi.org/10.7202/009543ar>
- Parker, C.H. (1920). *The Casual Laborer and Other Essays*. New York: Hartcourt, Brace & Co.
- Passeron, J-C. (1991). *Le raisonnement sociologique*. Paris : Nathan.
- Paulet, J-P. (2007). *La mondialisation*. Malakoff : Armand. Colin.
- Pech, T. (2008). Le syndicalisme à l'épreuve du capitalisme séparateur. *L'Économie politique*, 38(2), 57-76. <https://doi.org/10.3917/leco.038.0057>
- Peetz, D. et Pocock, B. (2009). An Analysis of Workplace Representatives, Union Power and Democracy in Australia. *British Journal of Industrial Relations*, 47(4), 623-652. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2009.00736.x>
- Pelletier, C. (2022). GAE6002-00 *Chapitre 6 : L'étude de cas* [note de cours]. École de gestion, Université du Québec à Trois-Rivières. Portail de cours de UQTR.
- Peretz, H. (2004). *Les méthodes en sociologie : L'observation*. Paris : La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.peret.2004.01>
- Perlman, M. (1958). *Labor Union Theories in America*. Westport: Greenwood
- Perlman, S. (1928). *A Theory of the Labor Movement*. New York: The Macmillan Co.
- Phelan, C. (2011). *Trade Unions in West Africa: Historical and Contemporary Perspectives*. Lausanne: Peter Lang.

- Piven, F. F. et Cloward, R. A. (2000). Power Repertoires and Globalization. *Politics & Society*, 28(3), 413-430. <https://doi.org/10.1177/0032329200028003006>
- Polletta, F. et Jasper, J. M. (2001). Collective Identity and Social Movements. *Annual Review of Sociology*, 27(1), 283-305.
- Poole, M. (1981). *Theories of trade unionism: A sociology of industrial relations* (1st ed.). Royaume-Uni: Taylor & Francis.
- Pouget, É. (1904). *L'Action directe*. Nancy : Bibliothèque de documentation syndicale.
- Regalia, I. (1991). Réflexions sur le rôle des syndicats : L'expérience italienne récente. *Sociologie et sociétés*, 23(2), 97-111. <https://doi.org/10.7202/001616ar>
- Renault, E. (2006). Du fordisme au post-fordisme : Dépassement ou retour de l'aliénation ? *Actuel Marx*, 39(1), 89-105. <https://doi.org/10.3917/amx.039.0089>
- Rocher, G. (2001). La mondialisation : un phénomène pluriel. Dans D. Mercure (dir.), *Une société-monde ? les dynamiques sociales de la mondialisation* (p. 17). Les Presses de l'Université Laval. <https://doi.org/10.3917/dbu.mercu.2001.01.0017>
- Rochex, T. (2023). Le marxisme : Une idéologie ? Philosophie et politique dans la pensée de Lucien Sève. *La Pensée*, 415(3), 39-49. <https://doi.org/10.3917/lp.415.0039>
- Rozemblatt, P. (1996). Contestation de la forme syndicale et devenir du syndicalisme. Dans J-P Durand (dir.), *Le syndicalisme au futur* (p. 297-318). Syros.
- Rubbers, B. et Roy, A. (2015). Entre opposition et participation, les syndicats face aux réformes en Afrique. *Revue Tiers Monde*, 224(4), 9-24 <https://doi.org/10.3917/rtm.224.0009>
- Ryan, J. (1906). *A Living Wage: Its Ethical and Economic Aspects*. New York: Macmillan Co.
- Severin, É. (2007). Les réductions d'effectifs comme mesure de restructuration pour favoriser la performance : Analyse empirique sur le cas du français. *La revue des sciences de gestion*, 223(1), 13-24. <https://doi.org/10.3917/rsg.223.0013>
- Simms, M. et Holgate, J. (2010). Organising for what? Where is the debate on the politics of organising? *Work, Employment and Society*, 24(1), 157-168. <https://doi.org/10.1177/0950017010361413>
- Sorel, G. (1910). *La décomposition du marxisme*. Paris : Rivière.

- Soussi, S. A. (2017). Syndicalismes africains et rapport au politique : Entre résistances locales et solidarités globales. *Africana studia*, 28, 33-44.
- St-Onge, J-C. (2000). *L'imposture néolibérale : Marché, liberté et justice sociale*. Montréal : Écosociété.
- Stiglitz, J. (2000). The Contributions of the Economics of Information to Twentieth Century Economics. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(4),1441-1478.
- Streeck, W. (2016). Comment finira le capitalisme ? (P-E. Dauzat, Trad.). *Le Débat*, 189(2), 131-149. <https://doi.org/10.3917/deba.189.0131>
- Tarrow, S. (2005). *The New Transnational Activism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tattersall A. (2009). A Little Help from Our Friends: Exploring and Understanding When Labor-Community Coalitions Are Likely to Form. *Labor Studies Journal*, 34(4), 485-506
- Tannenbaum, F. (1921). *The Labor Movement*. New York: Pitman.
- Tarragoni, F. (2021). Le conflit comme question fondatrice de la sociologie. Dans A. Colin (dir.), *Sociologie du conflit* (p.33-67). <https://www.cairn.info/sociologie-du-conflit--9782200627270-p-33.htm>
- Tchobanian, R. (1988). *L'amélioration des conditions de travail et l'évolution des règles de gestion du travail*. (Thèse de doctorat inédite). Université d'Aix-Marseille II, Marseille, France. <https://theses.hal.science/tel-00470648>
- Thiéart, R. (2014). *Méthodes de recherche en management*. Malakoff : Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.thiet.2014.01>
- Thirot, M. (2013). La précarisation du travail : Des parcours professionnels à géométrie variable. *Relations industrielles*, 68(1), 142-163. <https://doi.org/10.7202/1014745ar>
- Tidjani, B. (1998). African Unions Under Structural Adjustment Programs. *Relations industrielles/ Industrial Relations*, 53(2), 278-299.
- Tremblay, L-M. (1965). La théorie de Selig Perlman : Une étude critique. *Relations industrielles/ Industrial Relations*, 20(2), 295-339. <https://doi.org/10.7202/027567ar>
- Tremblay, L-M. (1966). L'action politique syndicale. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 21(1), 44-57. <https://doi.org/10.7202/027646ar>

- Tremblay, D-G. (2008). *L'éclatement de l'emploi*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Turnbull, P. (2006). The War on Europe's Waterfront-Repertoires of Power in the Port Transport Industry. *British Journal of Industrial Relations*, 44(2), 305-326. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2006.00499.x>
- Van Campenhoudt, L., Marquet, J. et Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Malakoff: Dunod.
- Veblen, T. (1904). *The Theory of Business Enterprise*. New York: Charles Scribner's Sons.
- Vidal, D. (1968). Idéologies et types d'action syndicale. *Sociologie du travail*, 10(2), 190-211. <https://doi.org/10.3406/sotra.1968.1387>
- Vultur, M. et Bernier, J. (2014). Les inégalités structurelles et les inégalités fractales dans le contexte postfordiste du marché du travail. Dans D-G. Tremblay et M. Alberio (dir.), *Travail et société : Une introduction à la sociologie du travail* (p. 371-394). Presses de l'Université du Québec.
- Webb, S. et Webb, B. (1897). *Industrial Democracy*. New-York: Longmans and Green.
- Wells, D. (1993). Are Strong Unions Compatible with the New Model of Human Resource Management? *Relations industrielles / Industrial Relations*, 48(1), 56-85. <https://doi.org/10.7202/050832ar>
- Wells D. (1998). Building Transnational Coordinative Unionism. Dans H. Juárez Núñez et S. Babson (dir.), *Enfrentando el cambio: Obreros del automóvil y producción esbelta en América del Norte* (p 487-506). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Wills, J. (2002). Bargaining for the space to organize in the global economy: A review of the Accor-IUF trade union rights agreement. *Review of International Political Economy*, 9(4), 675-700. <https://doi.org/10.1080/0969229022000021853>
- Yin, R. (2014). *Conception et méthodes de recherche d'études de cas*. (5e éd.). Thousand Oaks : Sage

ANNEXES

Annexe 1 : Certificat éthique délivré au projet sur les résistances syndicales aux réformes néolibérales du droit du travail en Afrique subsaharienne

Le 5 janvier 2023

Monsieur Armel Brice Adanhounme
Professeur
Département de gestion des ressources humaines

Monsieur,

Le secrétariat de l'éthique a reçu votre demande de renouvellement pour le projet **Résistances syndicales aux réformes néolibérales du droit du travail en Afrique sub-saharienne : Les initiatives de la Confédération syndicale des travailleurs du Bénin** (CER-21-283-07.04) en date du 15 décembre 2022.

Lors de sa 295^e réunion qui aura lieu le 27 janvier 2023, le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains entérinera l'acceptation de la prolongation de votre certificat jusqu'au 26 janvier 2024. Cette décision porte le numéro CER-23-295-08-02.40.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

LA SECRÉTAIRE DU COMITÉ

FANNY LONGPRÉ
Adjointe au doyen
Décanat de la recherche et de la création

FL/na

p. j. Certificat d'éthique



3769

CERTIFICAT D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE AVEC DES ÊTRES HUMAINS

En vertu du mandat qui lui a été confié par l'Université, le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains a analysé et approuvé pour certification éthique le protocole de recherche suivant :

Titre : Résistances syndicales aux réformes néolibérales du droit du travail en Afrique sub-saharienne : Les initiatives de la Confédération syndicale des travailleurs du Bénin

Chercheur(s) : Arnel Brice Adanhounme
Département de gestion des ressources humaines

Organisme(s) : CRSH - 892-2020-2005 - Subventions d'engagement partenarial individuelles

N° DU CERTIFICAT : CER-21-283-07.04

PÉRIODE DE VALIDITÉ : Du 26 janvier 2023 au 26 janvier 2024

En acceptant le certificat éthique, le chercheur s'engage à :

- Aviser le CER par écrit des changements apportés à son protocole de recherche avant leur entrée en vigueur;
- Procéder au renouvellement annuel du certificat tant et aussi longtemps que la recherche ne sera pas terminée;
- Aviser par écrit le CER de l'abandon ou de l'interruption prématurée de la recherche;
- Faire parvenir par écrit au CER un rapport final dans le mois suivant la fin de la recherche.

Me Richard LeBlanc
Président du comité

Fanny Longpré
Secrétaire du comité

Décanat de la recherche et de la création

Date d'émission : 05 janvier 2023

Annexe 2 : Lettre de stage à la CSTB



CONFEDERATION SYNDICALE DES TRAVAILLEURS DU BENIN
(CSTB)
03 B.P. 932 Cotonou
Tél. : (00229) 67-08-61-14 (00229) 67-40-68-00 (00229) 64-58-00-86
Email : cstbsn@yahoo.fr / Siteweb : www.cstb.bj

N° 089-22/CSTB/SG/SA

Cotonou, le 25 novembre 2022

Le Secrétaire Général Confédéral

À

Madame Bernique Rebecca Sena TOSSOU
Étudiante en relations de travail, Département des
ressources humaines Université du Québec à Trois-
Rivières
Bloc R 322-3351 boul. des Forges
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4M3
Courriel : berniquetossou@gmail.com
Téléphone : + 1(819) 996 2609

Objet :

Acceptation de votre demande
de stage à la CSTB.

Madame TOSSOU,

Nous avons le plaisir de vous informer que votre demande de stage à la Confédération syndicale des travailleurs du Bénin (CSTB), que vous avez sollicité, est accepté pour une durée de deux mois, allant du 15 janvier au 15 mars 2023.

Tel que convenu, ce séjour vous permettra de poursuivre votre collecte de données relative à la rédaction de votre mémoire de maîtrise en relations de travail qui porte sur les stratégies de mobilisation des travailleurs développées par la CSTB en contexte de réformes néolibérales du droit du travail au Bénin.

Pendant votre séjour au Bénin, vous aurez accès à la documentation nécessaire à la compréhension de votre sujet de recherche, tout comme aux membres de notre personnel et responsables syndicaux. Ils seront disponibles et susceptibles de vous fournir les informations dont vous aurez besoin.

Dès votre arrivée au Bénin, vous pourriez prendre contact avec le Secrétariat Permanent de la CSTB en vue de la planification de votre séjour de recherche. Veuillez recevoir, Madame TOSSOU, nos chaleureuses salutations.




Nagnini M. KASSA MAMPO.-
+229 67086114
nmkassamampo@gmail.com

Annexe 3 : Grille d'entrevue avec les leaders syndicaux et membres de la CSTB

1. Informations personnelles et générale sur l'enquêté

2. Veuillez décliner votre identité s'il vous plaît : Nom, Prénoms, âge, etc.
3. Quelle est votre profession ? Depuis combien de temps exercez-vous cette profession ?
4. À quel syndicat de base appartenez-vous ? Quel poste occupez-vous dans votre syndicat de base ?
5. Quelle est votre fonction dans le bureau de la CSTB ?
6. Depuis combien de temps assumez-vous cette fonction ?
7. Pouvez-vous nous parler de votre travail en tant que ?
8. Parlez-nous d'une journée normale de votre travail en tant que ?
9. Auparavant, avez-vous occupé d'autres postes syndicaux ?
10. Quelles sont les raisons motivant votre implication syndicale ?
11. Quelle formation avez-vous reçue en matière syndicale ? Êtes-vous allé dans une école de formation sur le syndicalisme ? Pourquoi ?

2. Informations sur la CSTB

- **Structures et vie de la confédération**

1. Quelles sont les caractéristiques de la CSTB ? (Localisation, secteur d'activité)
2. Parlez-nous de l'historique de la CSTB (les grandes lignes de sa création à nos jours).
3. Avez-vous en votre possession les statuts et règlements de la CSTB ? Si oui, pouvons-nous en avoir une copie ? Avez-vous une déclaration de politique générale dans votre confédération ou centrale syndicale ?
4. La CSTB est-elle affiliée à une organisation nationale, régionale ou internationale ?
5. Comment est structurée votre confédération ? Comité exécutif, conseil syndical, délégué, etc.
6. Quelle est la composition et le fonctionnement des principaux organes statutaires de la confédération ? (Congrès, Bureau directeur national, Conseil syndical, etc.)
7. Comment sont désignés les membres de chaque organe statutaire de votre confédération ? Sont-ils formés ? Comment ? Quels sont leurs rôles et responsabilités ? Assemblée générale/Congrès confédéral : Composition, attribution et fonctionnement.
8. Parlez-nous du Secrétaire général et des autres membres du bureau confédéral, leur fonction, leurs qualités, la fréquence des réunions statutaires et leur objet.
9. Parlez-nous de l'organigramme de la confédération - des différentes instances sectorielle et confédérale ? Combien de fédérations comptent votre confédération syndicale ? Quelles sont leurs branches d'activité ?

10. Pouvons-nous avoir une idée du nombre de syndicats de base affiliés aux différentes fédérations de votre confédération ?
11. Quels sont les types d'activités ordinaires organisées par votre confédération ou centrale syndicale ?
12. Autres activités syndicales : Types d'activités (formation, activités sociales, culturelles et sportives, colloques/séminaires, etc.)
13. En quoi consiste la culture syndicale au sein de la CSTB ? En tant que membre, est-ce que vous vous y identifiez ?
14. Les membres de la CSTB respectent-ils la ligne syndicale de la confédération ?
15. Comment qualifiez-vous la stratégie d'action de la CSTB ? Et comment se déploie-t-elle ?
16. Que pensez-vous de cette stratégie ? Porte-t-elle des fruits ? Vous protège-t-elle ?
17. Quels sont les problèmes que vous rencontrez fréquemment : au niveau de votre confédération syndicale ? Comment les résolvez-vous ?

- **Ressources de la CSTB**

18. Quelles sont les diverses ressources internes de la CSTB ? (Cotisation syndicale, revenus divers)
19. Quels sont les principaux moyens de communication avec les membres (internet, bulletin, délégué, tournée des établissements, congrès, journal, etc.)
20. Par quels moyens les revendications et avis des syndiqués sont portés à la centrale
21. Les membres sont-ils prêts à participer à différentes formes de mobilisation, comme lors des appels à la résistance contre certaines réformes du gouvernement remettant en cause les acquis antérieurs ?
22. Quel est le montant des cotisations syndicales et comment se passe le recouvrement ?
23. Les ressources externes de la confédération/centrale : Subvention de l'État, des ONG et partenaires.
24. Quelle est la nature de vos relations avec l'État, les autres centrales et le reste de la communauté ?
25. Quelle crédibilité accorde votre confédération aux porte-paroles de l'employeur ? (Porte-parole du gouvernement : cas du secteur public ; porte-parole du patronat : cas du secteur privé).
26. Comment se passe le dialogue avec l'État et les employeurs ?
27. Quelles sont les responsabilités actuelles de la CSTB vis-à-vis à des travailleurs ?
28. Quelles sont vos relations avec les autres représentants syndicaux au niveau national, sous-régional et international ? Avez-vous des accords de partenariats ?
29. Dans les activités de coordination intersyndicale, quels sont les obstacles habituels à la réconciliation des intérêts des différents syndicats ?

30. Quelle est votre expérience de collaboration avec d'autres centrales syndicales au niveau national, régional et international ? Si oui, donnez-nous une brève description de cette expérience ? Si non, quelle en est la raison ?
31. La centrale a-t-elle des responsabilités vis-à-vis de la communauté ? Si oui, lesquelles ?
32. Avez-vous des rapports de coalitions avec d'autres groupes sociaux, comme les ONG de développement, des groupes communautaires, et les communautés locales au sujet des questions touchant aux droits des collectivités et des travailleurs ? Lesquels ?
33. Comment la CSTB arrive-t-elle à satisfaire les attentes des travailleurs ? Que pensent les travailleurs de l'attitude des dirigeants syndicaux ? Que pensent les dirigeants syndicaux de leurs militants (travailleurs) ?
34. Dans quelles conditions votre confédération arrive-t-elle à exercer la plénitude de ses pouvoirs ? Dans quelles conditions votre confédération se retrouve-t-elle en difficulté pour exercer la plénitude de ses pouvoirs ? N. B. : Que ce soit aussi bien du point de vue interne qu'externe au syndicat.
35. Quels sont les défis et les objectifs futurs de votre confédération, et les moyens dont vous disposez pour faire face à ces défis ? Les points forts et les points faibles de votre confédération.

3. Programmes d'action du gouvernement (PAG) du Président Talon et ses réformes

1. Parlons maintenant des changements intervenus ces huit dernières années et leurs impacts sur les relations de travail, ce qu'on appelle le PAG. C'est quoi le PAG, selon vous ?
2. Comment appréciez-vous globalement les réformes du PAG en matière sociale (droit du travail et sécurité sociale) ?
3. Quels en sont les impacts sur votre travail et votre syndicat ?
4. Dans son application, le PAG a-t-il porté atteinte à vos droits en tant que syndicat et à votre stratégie d'action ? Si oui lesquelles ?
5. Si vous avez à comparer les réformes du Code du travail depuis la conférence nationale de 1990, comment appréciez-vous les réformes du code de travail consécutives au PAG ?
6. Pensez-vous que ces réformes législatives, en matière de code du travail, sont nécessaires au développement socio-économique du pays ? Pourquoi ?
7. De quelles marges de manœuvre dispose aujourd'hui votre syndicat pour faire valoir vos droits ?
8. Les réformes entreprises remettent-elles en cause vos droits fondamentaux au travail ?
 - La liberté du travail ;
 - La non-discrimination ;
 - La liberté syndicale.
9. Quelles sont les initiatives que vous prenez pour sauvegarder ces droits ?
10. Comment appréciez-vous dans l'ensemble la pertinence des réformes du droit du travail ?

4. Impacts sur la CSTB

1. Comment se porte l'action politique militante de la CSTB dans le contexte actuel de changements ?
2. Y a-t-il eu des changements ces dernières années ? Si oui, de quelle nature sont-ils ?
3. Dans la mise en œuvre de ces changements, quel rôle le syndicat a-t-il joué ? A-t-il été consulté ?
4. Quelles sont les actions entreprises par votre syndicat face à ces changements ?
5. Quels sont les impacts de ces changements sur le militantisme syndical ?
6. Quelle a été la position du syndicat tout au long du processus de changement ces huit années du PAG ? Cette position a-t-elle évolué ? Les syndicats ont-ils soutenu ou se sont-ils opposés aux différents processus de changement mis en place par les employeurs ?

5. Relations de travail en contexte de PAG

1. Comment se déroule la négociation collective de vos conditions de travail et à quel niveau se déroulent ces échanges dans le contexte du PAG ?
 2. Parlez-nous de l'évolution des relations de travail au cours des huit années de la mise en application du PAG du Président Talon ?
 3. Quelle est l'attitude du gouvernement (concertation, confrontation) vis-à-vis du syndicat ?
 4. Quels sont les problèmes rencontrés dans le cadre des relations patronales et syndicales ?
 5. Quels sont les problèmes les plus fréquemment rencontrés dans l'administration de votre convention collective et comment vous prenez-vous pour les résoudre ?
 6. Pensez-vous que le dialogue social est une voie pour votre syndicat pour améliorer sa capacité d'influence ? Crédibilité accordée aux porte-paroles de l'employeur ?
 7. Quels sont les avantages et les prestations que la lutte syndicale a fait obtenir aux travailleurs ces huit années du PAG du président Talon ?
1. Quels sont les moyens auxquels vous avez eu recours pour faire valoir les droits bafoués de vos travailleurs (grève, arbitrage, boycott, etc.) ?
 2. De manière comparative, diriez-vous que vos travailleurs sont socialement mieux protégés depuis la mise en œuvre des réformes du PAG du président Talon ?

6. Globalisation et renouveau syndical

1. On parle de plus en plus de la mondialisation, et le PAG l'évoque pour vous expliquer la nécessité des réformes. Comment définissez-vous ce phénomène économique et comment se manifeste-t-il dans votre vie syndicale ?
2. Quels sont les impacts de la mondialisation sur l'action politique militante de la CSTB ?

3. Dans ce contexte global, envisageriez-vous un renouveau syndical ici au Bénin et pourquoi ?
4. Quels sont les points forts et les points faibles de votre syndicalisme ?
5. Quelles seraient la ligne et la stratégie à suivre pour renforcer l'action syndicale dans ce contexte qu'exige la mondialisation de l'économie au Bénin ?