

Conflits du travail dans des contextes de fragmentation et de pluralisme syndical. Analyse empirique du cas du Chili

Pablo PÉREZ AHUMADA* et Gino OCAMPO**

Résumé. *L'incidence des grèves au Chili a considérablement augmenté depuis la fin des années 2000. Dans cet article, nous analysons l'activité de grève en nous concentrant sur un aspect clé du modèle chilien de relations de travail: le pluralisme syndical. Sur la base d'une enquête représentative des entreprises du secteur privé, nous estimons des modèles de régression logistique qui indiquent que le pluralisme syndical augmente significativement la probabilité de grèves dans les entreprises. Cependant, notre analyse ne permet pas de conclure que l'effet positif du pluralisme syndical s'explique par la concurrence entre syndicats, comme le suggère une partie de la littérature internationale.*

Mots-clés: *syndicats, conflit, grèves, pluralisme syndical, négociation collective, relations de travail, Chili.*

1. Introduction

Le conflit fait partie intégrante des relations de travail (Hyman, 1989). C'est pourquoi il est essentiel d'analyser sa dynamique pour comprendre des aspects plus généraux du travail, de la possibilité de coopération entre les différentes parties impliquées dans le processus de travail à l'efficacité des lois qui tentent de réguler les conflits. Ce type d'analyse est particulièrement pertinent dans le cas

* Département de sociologie, Université du Chili et centre d'étude des conflits et de la cohésion sociale (Centro de Estudios del Conflicto y la Cohesión Social – COES, Chili); pabloperez@uchile.cl.

** Département de sociologie, Université Alberto Hurtado (UAH, Chili); ginowrs@gmail.com (auteur correspondant). Cette étude a été en partie financée par le COES (COES; ANID/FONDAP/15130009) et par le projet Fondecyt n° 11190229 «Determinantes institucionales y políticos del conflicto entre empresarios y trabajadores: los casos de Argentina y Chile en perspectiva comparada» (déterminants institutionnels et politiques du conflit entre employeurs et travailleurs: les cas de l'Argentine et du Chili dans une perspective comparative), chercheur principal: Pablo Pérez Ahumada.

Les articles paraissant dans la *Revue internationale du Travail* n'engagent que leurs auteurs, de même que les désignations territoriales qui y sont utilisées, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

Titre original: «Conflictividad laboral en contextos de fragmentación y pluralismo sindical. Análisis empírico del caso de Chile» (*Revista Internacional del Trabajo*, vol. 142, n° 3). Traduit par Lex Academic. Également disponible en anglais (*International Labour Review*, vol. 162, n° 3).

© Auteurs, 2022.

© Compilation et traduction des articles: Organisation internationale du Travail, 2023.

du Chili. Depuis la seconde moitié des années 2000, ce pays a connu une croissance substantielle des conflits du travail, qui se manifeste par la multiplication des grèves ou actions contentieuses des travailleurs (OHL, 2017; Pérez, Medel et Velásquez, 2017; Velásquez Orellana, Pérez et Link, 2022).

Divers analystes soutiennent que l'une des principales causes de l'augmentation des conflits du travail réside dans la législation régissant le modèle chilien des relations de travail (OHL, 2017; Pérez, Medel et Velásquez, 2017), fondé sur le Plan Laboral de 1979 (plan de travail) imposé par la dictature d'Augusto Pinochet. Cette législation promeut, entre autres, la négociation collective décentralisée au niveau de l'entreprise et la cantonne à une série d'étapes fortement bureaucratisées qui excluent une partie importante de la main-d'œuvre (notamment les travailleurs sous-traitants ou à temps partiel) (Ferez, 2009). La législation chilienne restreint également le droit de grève, le limitant exclusivement au processus de négociation collective réglementé et facilitant une série de mécanismes qui, dans la pratique, rendent les grèves inefficaces en tant que mécanisme de pression syndicale (Gutiérrez Crocco, 2020; Pérez Ahumada, 2021). De plus, le droit du travail favorise une structure syndicale fragmentée qui affaiblit les syndicats. Ce processus est une conséquence des réglementations qui favorisent le pluralisme syndical, c'est-à-dire l'existence parallèle de multiples syndicats au sein des entreprises, tous dotés des mêmes pouvoirs pour représenter les travailleurs et négocier collectivement (Rojas Miño, 2009; Narbona, 2014).

Plusieurs études récentes, qui ont analysé la nature de la grève au Chili, permettent de comprendre les variations sectorielles des grèves, les revendications (économiques et politiques) qui animent les grévistes et la manière dont la grève est complétée par d'autres formes non perturbatrices de mobilisation (Pérez, Medel et Velásquez, 2017; Velásquez Orellana, Pérez et Link, 2022; Gutiérrez Crocco, 2020; Medel, Velásquez et Pérez, 2023). Cependant, peu d'études analysent systématiquement l'influence de certains aspects du modèle chilien des relations de travail sur les grèves ou les actions contentieuses au niveau des entreprises.

Dans cet article, nous contribuons à ce débat en analysant de manière empirique un aspect clé du modèle chilien des relations de travail, à savoir le pluralisme syndical. Sur la base des données de l'enquête de caractérisation du travail 2019 (Encuesta de Caracterización Laboral – ENCLA) et de la littérature internationale sur les syndicats, le pluralisme syndical et les conflits du travail, nous analyserons s'il existe une relation statistiquement significative entre la présence de syndicats et la multiplication des grèves au sein des entreprises. Ensuite, dans la partie centrale de l'article, nous étudierons si l'existence de plusieurs syndicats dans une entreprise et le type de relation (antagonisme ou coopération) existant entre eux ont également une incidence sur la propension à la grève. En accord avec des recherches récentes, nos résultats nous amènent à conclure que la présence de syndicats augmente significativement la probabilité d'occurrence de grèves dans les entreprises. Dans le même temps, les résultats soutiennent la thèse selon laquelle le pluralisme syndical – mesuré par l'existence de deux syndicats ou plus dans la même entreprise – contribue de manière significative à la prolifération des grèves. Cependant, nos données ne permettent pas d'accepter clairement l'hypothèse, avancée par certains auteurs, selon laquelle l'effet positif du pluralisme syndical serait dû à la concurrence

entre syndicats pour couvrir un plus grand nombre d'affiliés ou pour obtenir de meilleures conventions collectives. À la fin de l'article, nous expliquerons ces résultats, en montrant comment ils contribuent au débat international sur le pluralisme syndical et les conflits du travail.

Cet article est structuré comme suit. Après avoir décrit les aspects centraux du modèle chilien des relations de travail et ses effets sur l'organisation syndicale et les conflits du travail (section 2), nous examinerons la littérature internationale récente sur ces questions (section 3). Les données et les méthodes utilisées seront présentées ci-dessous (section 4), puis les résultats seront présentés (section 5) ainsi que leur analyse ultérieure (section 6). Enfin, les conclusions de l'étude seront présentées (section 7).

2. Relations de travail et grèves au Chili

2.1. Plan Laboral

Le modèle chilien des relations de travail est basé sur le Plan Laboral de 1979 établi par la dictature militaire d'Augusto Pinochet (1973-1990). Selon son propre architecte, le ministre du Travail de la dictature, José Piñera, le Plan Laboral était un «plan syndical» qui tentait de démanteler les réglementations «corporatistes» de l'ancien code du travail de 1931 afin de «dépolitiser» et de libéraliser les relations de travail (Piñera, 1992). À cette fin, après avoir déréglementé les contrats de travail individuels par le décret-loi n° 2 200 (1978), en 1979 le régime militaire a promulgué les décrets-lois n° 2 756 sur l'organisation syndicale et n° 2 758 sur la négociation collective et la grève.

Ces deux décrets ont jeté les bases du Plan Laboral, qui limitait la négociation collective aux questions exclusivement économiques et interdisait la négociation au niveau sectoriel. De la même manière, le Plan Laboral interdisait le contrôle syndical des emplois et la représentation monopolistique d'un syndicat dans une entreprise ou un secteur économique, tout en favorisant le principe du *pluralisme syndical* – connu au Chili sous le nom de «parallélisme syndical» – par des réglementations qui non seulement facilitaient la formation de syndicats multiples dans les entreprises, mais aussi reconnaissaient le droit de chacun d'entre eux de négocier collectivement avec l'employeur (Feres, 2009; Rojas Miño, 2009). Les décrets du Plan Laboral niaient également le principe de «titularité syndicale». À cette fin, il a été établi qu'une convention collective pouvait être signée non seulement par un employeur et un syndicat (ou plusieurs syndicats) au niveau d'une entreprise, mais également par un employeur et un «groupe de travailleurs» («groupe de négociation») constitué aux seules fins de la négociation collective (décret-loi 2 758, article 2) (Rojas Miño, 2007)¹.

¹ La législation a établi la possibilité de signer des «conventions collectives» non réglementées, comme alternative aux «conventions collectives» conventionnelles (réglementées). Dans des modifications ultérieures de cette réglementation (loi 16 620 de 1987), la dictature a affiné la différence entre les contrats et les conventions collectives, établissant que, contrairement aux conventions collectives généralement signées par un employeur et un syndicat, les conventions collectives ne reconnaîtraient pas le droit de grève ou à la protection pour les membres du groupe de négociation signataire (Rojas Miño, 2007).

Enfin, les décrets du Plan Laboral restreignaient le droit de grève, légalisant le remplacement des grévistes et limitant leur exercice en dehors des négociations collectives réglementées (Feres, 2009). Toute action collective développée par d'autres canaux (par exemple les grèves de solidarité) était explicitement interdite.

Malgré son parti pris répressif et antisyndical évident, les aspects centraux du Plan Laboral n'ont pas changé après le retour à la démocratie en 1990. Les réformes du travail du début des années 1990 et 2000 se sont cristallisées dans des lois qui, entre autres, ont facilité la formation de syndicats d'entreprise, de fédérations et de confédérations. De plus, ces réformes ont légalisé l'existence de centrales syndicales et renforcé les pouvoirs de l'inspection du travail pour traiter les plaintes pour pratiques antisyndicales (Cook, 2007; Feres, 2009). Cependant, ils n'ont pas substantiellement renforcé le droit de grève ni instauré un système de négociation sectorielle (bien qu'elle ne soit pas interdite, la négociation par branche d'activité économique était soumise à la volonté des employeurs). De plus, les réformes n'ont pas modifié le principe du pluralisme syndical toujours en vigueur à ce jour (Rojas Miño, 2009; Narbona, 2014). De la même manière, la dernière grande réforme du travail proposée par la présidente Michelle Bachelet en 2014 n'a pas entraîné de transformations majeures pour le syndicalisme chilien. L'instrument législatif issu de cette réforme (loi n° 20 940) n'a pas supprimé le principe du pluralisme syndical et a continué à asseoir la primauté de la négociation collective au niveau de l'entreprise. De même, malgré le fait que la loi susmentionnée a formellement abrogé le remplacement des grévistes, elle a obligé les syndicats à fournir des «équipes d'urgence» pour assurer le fonctionnement de base des entreprises pendant les grèves (Pérez Ahumada, 2021).

2.2. Effets du système chilien des relations de travail: fragmentation syndicale et conflit élevé

Le cadre institutionnel a eu des conséquences importantes sur les relations de travail au Chili. Comme le montre le tableau 1, le taux de syndicalisation dans ce pays est modeste et le pourcentage de travailleurs couverts par la négociation collective est extrêmement faible. La structure de l'organisation syndicale se caractérise par l'existence de nombreux syndicats avec peu d'affiliés. Comme le montre le tableau 1, entre 2010 et 2019, il y avait quelque 11 000 syndicats actifs avec, en moyenne, à peine plus de 90 membres. En raison de la nature décentralisée de la négociation collective, 3 travailleurs syndiqués sur 4 sont affiliés à un syndicat qui opère uniquement au niveau de l'entreprise (Dirección del Trabajo, 2019a, p. 45).

Malgré la continuité du système de relations de travail, depuis la fin des années 2000, le Chili a connu une renaissance de la mobilisation syndicale (Aravena et Núñez, 2009; OHL, 2017; Pérez, Medel et Velásquez, 2017). Depuis 2006, les syndicats des secteurs économiques à forte tradition de mobilisation (par exemple l'exploitation minière et la logistique portuaire) ainsi que des secteurs traditionnellement «non syndiqués», comme le commerce de gros et de détail, ont lancé de larges mobilisations tant au niveau sectoriel qu'au niveau

Tableau 1. Syndicats et négociation collective au Chili (moyennes 1990-2019)

	Taux de syndicalisation ¹	Couverture de la négociation collective ²	Nombre de syndicats ¹	Travailleurs syndiqués ¹	Taille des syndicats ³
1990-1999	15,4	7,7	7 668 ^a	652 326 ^b	85 ^a
2000-2009	13,4	5,6	8 865	690 688	78
2010-2019	15,3	6,9 ^c	11 054	1 017 723	92

¹ Données obtenues de la Dirección del Trabajo (2019a, pp. 20-22). Le nombre de syndicats ne comprend que les syndicats actifs. ² Données obtenues de la Dirección del Trabajo (2019b, p. 62). ³ Calcul: nombre de membres syndiqués divisé par le nombre de syndicats. ^a Données non disponibles pour 1990 et 1996. ^b Données non disponibles pour 1996. ^c Données non disponibles pour 2017, 2018 et 2019.

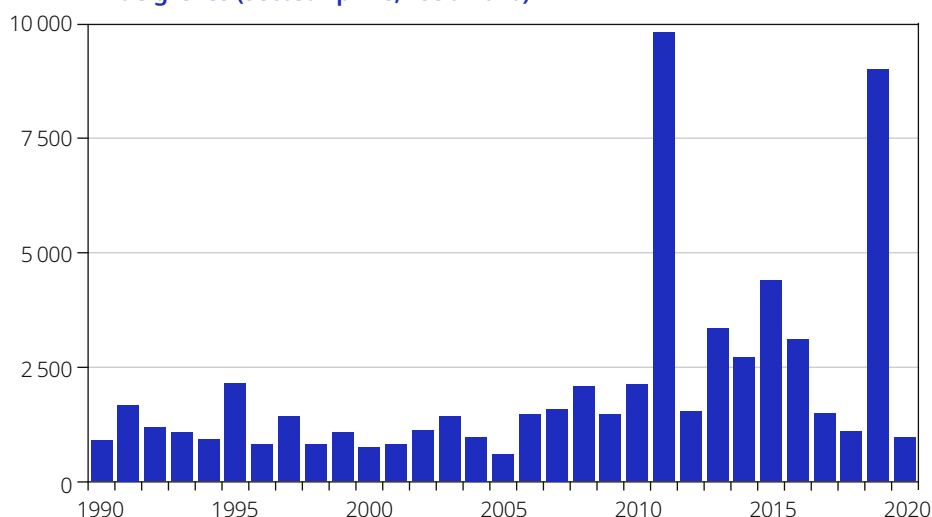
des entreprises (Bank Muñoz, 2017; Santibáñez et Gaudichaud, 2017). Un aspect particulièrement notoire de ce phénomène a été l'augmentation des grèves «extralégales», c'est-à-dire des actions perturbant le processus de travail qui se produisent en dehors des négociations collectives légalement réglementées (OHL, 2020). Bien qu'elles ne soient pas protégées par le droit du travail, de nombreuses mobilisations ont apporté des victoires aux travailleurs sur le plan économique (Aravena et Núñez, 2009; Santibáñez et Gaudichaud, 2017).

Cela a coïncidé avec la montée d'une série de manifestations antinéolibérales au Chili, qui ont pris de l'ampleur en 2011 et se sont poursuivies par intermittence jusqu'au soi-disant «soulèvement social» du 18 octobre 2019 (Somma *et al.*, 2021). Les événements qui ont commencé alors ont eu un impact significatif sur la mobilisation syndicale, qui à son tour a été l'une des principales composantes du soulèvement social (Osorio et Velásquez, 2022). Comme le confirme un récent rapport de l'observatoire des grèves de travailleurs, rien qu'en 2019 il y a eu cinq grèves générales, le nombre le plus élevé enregistré en un an depuis le retour à la démocratie (OHL, 2020, pp. 25-26).

La figure 1 illustre cette renaissance de la mobilisation des travailleurs au Chili. Elle fournit des informations sur le nombre moyen de jours-personnes de travail perdus lors de grèves dans le secteur privé entre 1990 et 2020. Comme le montre la figure, depuis la fin des années 2000, l'activité de grève a considérablement augmenté, en particulier en 2011 et 2019, lorsque le nombre de jours-personnes de travail perdus a quadruplé par rapport aux niveaux observés au début des années 1990. En accord avec ce qui a été observé dans des recherches récentes (Medel, Velásquez et Pérez, 2023; Velásquez Orellana, Pérez et Link, 2022), la capacité accrue de perturbation des syndicats montre que les travailleurs chiliens ont pu s'organiser et agir collectivement, malgré les limites du code du travail.

Divers analystes ont suggéré que la nature fragmentaire et non protectrice du modèle chilien de relations de travail est essentielle pour comprendre l'augmentation des conflits du travail. Certains soutiennent, par exemple, que les restrictions imposées aux travailleurs temporaires ou sous-traitants concernant la négociation collective ont conduit les travailleurs de ces catégories à former des organisations syndicales vouées à négocier des améliorations de leur rémunération et de leurs conditions de travail en dehors des canaux prévus par la loi (Aravena et Núñez, 2009; Santibáñez et Gaudichaud, 2017). D'autres

Figure 1. Moyenne annuelle de jours-personnes de travail perdus en raison de grèves (secteur privé, 1990-2020)



Source: Élaboration des auteurs à partir des données de l'observatoire des grèves des travailleurs (Observatorio de Huelgas Laborales – OHL) – COES/UAH.

affirment que la montée de la mobilisation des travailleurs s'explique aussi par l'inefficacité de la législation sur la négociation collective et la grève. Selon cette approche, la législation est inefficace car elle bureaucratise excessivement le processus de négociation et laisse très peu de place aux parties pour y intervenir de manière autonome (López Fernández, 2009).

La reprise des grèves a suscité un regain d'intérêt pour l'étude empirique des conflits du travail au Chili. Certaines recherches se sont concentrées sur la description de la nature «légale» ou «extralégale» des grèves (Pérez, Medel et Velásquez, 2017), tandis que d'autres ont souligné l'efficacité des tactiques utilisées par les travailleurs (Velásquez Orellana, Pérez et Link, 2022). Certaines ont également étudié comment la grève est complétée par d'autres formes de mobilisation non perturbatrice (Gutiérrez Crocco, 2020), et dans quelle mesure l'augmentation des grèves est l'expression d'une plus grande politisation du mouvement syndical chilien (Medel, Velásquez et Perez, 2023).

Ces recherches ont supposé une avancée fondamentale dans l'étude de la grève au Chili. Cependant, elles n'ont pas systématiquement analysé comment certains aspects de la législation actuelle ont une incidence sur les modèles de conflits du travail. Dans cet article, nous mènerons ce type d'analyse en nous concentrant sur un aspect qui détermine le fonctionnement des syndicats au Chili, à savoir le pluralisme syndical. Pour ce faire, nous étudierons s'il existe une relation statistiquement significative entre la présence de syndicats et la survenue de grèves dans les entreprises. Ensuite, sur la base d'études internationales sur le pluralisme syndical (voir section 3), dans la partie centrale de l'article, nous analyserons si l'existence de plusieurs syndicats dans une entreprise augmente significativement l'incidence des grèves. Enfin, afin de comprendre comment le pluralisme syndical peut accroître les conflits du travail,

nous analyserons si le type de relation qui existe entre syndicats (antagonistes ou coopératifs) influe significativement sur le niveau d'actions contentieuses observé dans les entreprises.

3. Revue de littérature

3.1. Syndicats et conflit du travail

Dans leur étude classique des syndicats aux États-Unis, Freeman et Medoff (1984) soutiennent que les syndicats sont des organisations qui aident à canaliser la «voix» collective des travailleurs, facilitant la communication entre les travailleurs et la direction, réduisant ainsi l'incidence des conflits du travail (voir aussi Lewin, 2005; Bennett et Kaufman, 2007). Cependant, des recherches récentes ont présenté une abondance de preuves remettant en question cette thèse. Ces recherches montrent que les syndicats sont des organisations capables de mobiliser le pouvoir collectif et la solidarité de classe des travailleurs (Dixon, Roscigno et Hodson, 2004; Bank Muñoz, 2017). De cette façon, les syndicats facilitent la formation d'attitudes d'opposition des travailleurs contre la direction (Lewin, 2005). Ainsi, les personnes syndiquées ont non seulement tendance à être plus insatisfaites de leur travail (Laroche, 2016; Bessa, Charlwood et Valizade, 2021), mais ont également tendance à percevoir un plus grand conflit entre travailleurs et employeurs (Ringqvist, 2021). De plus, elles sont plus fréquemment impliquées dans des actions perturbatrices, telles que des grèves et des manifestations, par rapport aux personnes qui ne sont pas syndiquées (Jansen, 2014; Kerrissey et Schofer, 2018).

Sur la base des observations présentées, notre première hypothèse est la suivante:

- H1: Dans les entreprises où il y a des syndicats, la probabilité d'occurrence de grèves est plus élevée que dans les entreprises où il n'y a pas de syndicats.

3.2. Modèles de relation de travail et structure syndicale: le cas du pluralisme syndical

Les institutions qui réglementent le fonctionnement des syndicats et des négociations collectives influent de manière significative sur la probabilité d'occurrence de grèves ou d'actions contentieuses sur le lieu de travail (Brandl et Traxler, 2010). À cet égard, des recherches internationales ont montré que, dans les pays ayant des modèles de relations de travail corporatistes (c'est-à-dire centralisées ou «coordonnées»), l'activité de grève est nettement inférieure à celle des pays ayant des réglementations «pluralistes» ou libérales, c'est-à-dire des modèles décentralisés dans lesquels prédomine le pluralisme syndical (Korpi et Shalev, 1979; Paloheimo, 1984; Humphries, 1990; Brandl et Traxler, 2010).

Dans les pays corporatistes, en particulier les pays nordiques et d'Europe continentale, les relations de travail sont coordonnées par des négociations collectives sectorielles ou nationales centralisées, par le biais d'organisations syndicales et patronales fortement institutionnalisées qui ont souvent le monopole ou le quasi-monopole d'un secteur économique. Cela se traduit par la modération

des syndicats et des entreprises et, par conséquent, par une réduction des conflits du travail (Paloheimo, 1984; Brandl et Traxler, 2010). Selon les recherches menées à ce jour, deux mécanismes principaux interviennent dans ce processus. D'une part, en agissant comme des organisations centralisées, les syndicats corporatistes tendent à modérer leurs revendications salariales et à réduire le « militantisme économique » de leurs affiliés en échange de plus grands bénéfices économiques et d'une plus grande participation aux espaces de dialogue tripartite (Calmfors et Driffill, 1988; Brandl et Traxler, 2010). D'autre part, la plus grande centralisation des associations professionnelles accroît leur capacité à « obliger » les entreprises à respecter les conventions collectives adoptées au niveau central (sectoriel ou national). En effet, les négociations ont tendance à apporter de plus grands avantages économiques aux travailleurs sous le modèle corporatiste que sous les régimes décentralisés. Les processus de négociation centralisés ont le soutien des associations professionnelles non seulement parce qu'ils réduisent les conflits du travail par la signature de « clauses de paix », mais aussi parce que, en établissant des conditions salariales et de travail définies par secteur, ils limitent la concurrence entre les entreprises en matière de ressources humaines (Wallerstein, Golden et Lange, 1997; Martin, 2014; Bulfone et Afonso, 2020).

En Amérique latine, les éléments caractéristiques du modèle corporatiste sont présents dans des pays comme l'Argentine, le Brésil et l'Uruguay, bien qu'à des degrés divers (Bensusán, 2016; Etchemendy, 2019). En Argentine et en Uruguay, comme dans les pays corporatistes européens, les négociations salariales prennent la forme d'accords conclus au niveau sectoriel (Etchemendy, 2019). Dans le cas du Brésil, les syndicats ont le monopole de la représentation des catégories de professions dans un périmètre géographique municipal (principe d'*unicidade sindical*), tandis qu'en Argentine le principe juridique du « statut syndical » implique que les travailleurs d'un secteur économique doivent être représentés par un syndicat *unique* (Bensusán, 2016; Cook, 2007). Comme au Chili, les mouvements syndicaux argentin et brésilien sont divisés pour des raisons politiques ou idéologiques; cependant, contrairement au modèle chilien, l'existence de réglementations corporatistes en Argentine et au Brésil limite fortement la concurrence entre syndicats lors des négociations collectives.

Le modèle corporatiste s'oppose aux régimes pluralistes ou libéraux présents dans les pays anglo-saxons comme les États-Unis et le Royaume-Uni. En Amérique latine, un cas paradigmatique de ce type de régime est celui du Chili. Dans les régimes pluralistes, la négociation collective décentralisée prévaut, au niveau de l'entreprise, à laquelle participent des organisations syndicales et patronales fragmentées. Ainsi, les mécanismes institutionnels corporatistes qui permettent de canaliser les conflits « par le haut » sont fragiles (Paloheimo, 1984; Humphries, 1990). En particulier, contrairement aux régulations corporatistes qui favorisent la représentation syndicale monopolistique ou quasi monopolistique, dans les modèles pluralistes tendent à prévaloir des schémas de « pluralisme » syndical (aussi appelé « multisindicalisme »), qui encouragent la coexistence de plusieurs syndicats au sein d'une même entreprise (ou d'un secteur économique). Tous ces syndicats ont les mêmes droits de représentation et se font concurrence pour attirer le plus grand nombre possible d'affiliés dans un *même* groupe de travailleurs. Ce type de pluralisme syndical, prédominant au Chili, s'oppose à

une deuxième forme de pluralisme syndical, également présente dans le pays, dans laquelle les syndicats représentent *différents* groupes professionnels au sein d'une même entreprise (Dobson, 1997, p. 549; Jansen, 2014, pp. 68-69).

Les recherches empiriques ne font généralement pas la distinction entre les deux formes de pluralisme syndical. Cependant, les données disponibles (principalement axées sur les pays européens) indiquent clairement que le pluralisme syndical augmente considérablement la probabilité de grèves. L'existence de syndicats multiples affaiblit, sans aucun doute, le pouvoir collectif des travailleurs, les laissant exposés à des tactiques consistant à «diviser pour mieux régner» orchestrées par les employeurs (Dobson, 1997, p. 550). Cela pourrait réduire l'activité de grève dans certains cas. Cependant, le pluralisme syndical entrave également le processus de négociation collective et la possibilité de conclure des accords avec les employeurs, ce qui, à son tour, affecte l'efficacité économique des entreprises et les rend plus sujettes à des conflits ouverts avec leurs employés (Dobson, 1997; Jansen, 2014). En outre, l'existence de syndicats multiples encourage, au niveau de l'entreprise ou du secteur économique, la concurrence entre syndicats pour l'affiliation. Cette concurrence encourage les syndicats à adopter des attitudes moins conciliantes envers les entreprises afin d'obtenir des améliorations économiques et ainsi d'augmenter leur effectif (Paloheimo, 1984; Humphries, 1990; Dobson, 1997). Confirmant cette idée, diverses enquêtes menées au cours des dernières décennies ont montré que l'activité de grève est significativement plus élevée dans les entreprises, les secteurs économiques et les pays où le pluralisme syndical existe (Akkerman, 2008; Brandl et Traxler, 2010; Jansen, 2014).

Sur la base de ce type de preuves, nous pouvons émettre l'hypothèse que:

- H2: L'existence de plusieurs syndicats dans une entreprise a un effet positif sur la fréquence des grèves;
- H3: La probabilité d'occurrence de grèves est plus grande lorsqu'il existe des relations antagonistes ou concurrentielles entre les syndicats.

4. Données et méthodes

4.1. Données

Dans cet article, nous analyserons les données obtenues lors de la neuvième ENCLA, réalisée entre mars et septembre 2019. L'ENCLA est une enquête probabiliste, représentative de toutes les entreprises du secteur privé composées de 5 travailleurs ou plus (Dirección del Trabajo, 2020, p. 30). L'ENCLA collecte des informations au moyen de quatre questionnaires différents: «Autoadministré», «Employeurs», «Syndicats» et «Travailleurs». Les deux premiers s'appliquent à toutes les entreprises de l'échantillon. Le questionnaire «Syndicats» est limité aux entreprises qui ont des syndicats. La personne qui répond est celle qui occupe la présidence ou le principal poste de direction du syndicat le plus représentatif de l'entreprise. Le questionnaire «Travailleurs» s'adresse aux entreprises non syndiquées. Il est rempli par une personne représentant les travailleurs devant le comité d'hygiène et de sécurité ou de formation de l'entreprise ou, si cette instance n'existe pas, une personne tirée au sort parmi les travailleurs.

Conformément à nos objectifs, dans le cadre de cet article nous travaillerons avec ces deux derniers questionnaires. À partir des deux bases, nous avons construit une base de données de cas représentative de toutes les entreprises privées du pays, avec et sans syndicats. Après avoir purgé les journaux et supprimé les cas manquants, la base finale est constituée de 3 465 cas. Dans certaines des analyses, nous avons également utilisé uniquement la base des entreprises avec des syndicats ($N = 1\,099$) ou un sous-échantillon représentatif d'entreprises avec plus d'un syndicat ($N = 448$).

4.1.1. Variable dépendante

Pour mesurer l'existence de grèves et de conflits du travail, nous avons utilisé les réponses à la question suivante: «Au cours de l'année 2018, les travailleurs de l'entreprise ont-ils démontré l'une des formes d'expression de conflit suivantes?» En raison de variations mineures dans les questionnaires «Syndicats» et «Travailleurs», notre analyse s'est concentrée sur les options de réponse suivantes:

1. Marche ou concentration des travailleurs pour faire pression sur l'entreprise.
2. Diminution concertée de la vitesse d'exécution du travail.
3. Interruption collective de l'activité de travail pendant une partie de la journée.
4. Arrêt (interruption collective du travail pendant un jour ou plus, sans suivre les protocoles d'une convention collective).

Toutes ces réponses ont été mesurées de manière dichotomique (1 = oui, 0 = non). Des analyses exploratoires ont montré que le nombre d'entreprises dans lesquelles ce type d'action était mené était faible, ce qui ne permettait pas d'étudier séparément chacune des variables. Pour cette raison, après des recherches antérieures (Jansen, 2014, p. 68), nous avons décidé de créer une variable dichotomique unique définie comme «grève», dans laquelle 1 représente l'existence d'au moins une action perturbatrice; et 0, l'absence de ce type d'action.

Une limitation possible de cette variable dépendante est qu'elle ne permet pas de mesurer l'existence de grèves «légales» survenues dans le cadre de négociations collectives réglementées. En raison des restrictions légales du droit de grève au Chili (voir section 2), l'alternative «grève légale» n'apparaissait que dans le questionnaire «Syndicats». Cependant, pour des raisons inconnues, cette variable n'a pas été enregistrée dans la version publique de la base de données de l'ENCLA et nous n'avons donc pas pu l'analyser. En tout cas, pour des raisons méthodologiques, nous estimons préférable de ne pas l'avoir incluse dans notre mesure de grève. Sinon, il aurait été difficile de comparer les bases avec la présence et l'absence de syndicats. Par conséquent, dans cette étude, nous nous concentrerons exclusivement sur les activités de grève définies comme «extra-légales» (OHL, 2020, p. 5).

S'il est vrai que cette approche peut limiter la portée des résultats, des recherches antérieures suggèrent que les grèves extralégales occupent une place centrale dans les conflits du travail au Chili. Les données de l'observatoire des grèves des travailleurs (OHL, 2020) indiquent qu'en tenant compte du conflit dans les secteurs public et privé, entre 2010 et 2019, le nombre de grèves extralégales a doublé par rapport aux grèves légales. Selon le rapport de 2020 de l'observatoire des grèves des travailleurs, dans le secteur privé les grèves extralégales ont

Tableau 2. Statistiques descriptives de l'échantillon

	N	Moyenne	Écart type	Minimum	Maximum
<i>Variable dépendante</i>					
Grève (1 = oui)	3465	0,05	0,23	0	1
<i>Variables indépendantes</i>					
Présence syndicale (1 = oui)	3465	0,32	0,47	0	1
Pluralisme syndical (1 = oui) ^a	1099	0,41	0,49	0	1
Nombre d'affiliés au syndicat ^{a, b}	1099	277,14	862,04	1	20000
<i>Type de relation entre les syndicats^b</i>					
Rivalité et concurrence	448	0,08	0,27	0	1
Ambigüe (aucune relation ou dépend du contexte)	448	0,53	0,50	0	1
Coopération et solidarité	448	0,39	0,49	0	1
Contrôles					
<i>Secteur économique</i>					
Agriculture, sylviculture et pêche	3465	0,05	0,22	0	1
Activités extractives	3465	0,02	0,14	0	1
Activités de fabrication	3465	0,10	0,30	0	1
Services publics (électricité, eau, etc.)	3465	0,03	0,16	0	1
Construction	3465	0,11	0,32	0	1
Commerce	3465	0,18	0,38	0	1
Transport, entreposage et communications	3465	0,08	0,27	0	1
Activités d'hébergement et de restauration	3465	0,06	0,25	0	1
Activités financières et immobilières	3465	0,05	0,21	0	1
Activités professionnelles et services administratifs	3465	0,12	0,32	0	1
Éducation	3465	0,12	0,32	0	1
Activités de soins de santé	3465	0,06	0,23	0	1
Art, spectacle et loisirs	3465	0,02	0,16	0	1
<i>Taille de l'entreprise</i>					
Microentreprises et petites entreprises	3465	0,47	0,48	0	1
(5-49 travailleurs)	3465	0,17	0,38	0	1
Moyennes entreprises (50-199 travailleurs)	3465	0,36	0,48	0	1
Personnel temporaire (1 = oui)	3465	0,46	0,50	0	1
Personnel sous-traitant (1 = oui)	3465	0,34	0,47	0	1
^a Variable appliquée aux entreprises qui ont un syndicat. ^b Variable appliquée aux entreprises qui ont plus d'un syndicat.					

tendance à être moins fréquentes que les grèves légales. Cependant, elles impliquent beaucoup plus de travailleurs que les grèves légales. Entre 2010 et 2019, le nombre de grévistes impliqués dans des grèves extralégales a doublé – et a triplé certaines années comme en 2014 et 2016 – par rapport au nombre de ceux impliqués dans des grèves légales (OHL, 2020, p. 12). Le même rapport indique que, au cours de l'année prise comme référence par l'enquête ENCLA (année 2018), environ 30 000 travailleurs ont participé à des grèves dans le secteur privé. Parmi ceux-ci, près de 19 000 l'ont fait dans le cadre de grèves extralégales (*ibid.*).

En somme, ces données indiquent que, malgré ses limites, notre analyse est utile pour comprendre les conflits du travail au Chili. La variable dépendante représente un ensemble d'actions perturbatrices menées collectivement par les travailleurs pour interrompre le processus de travail. Cette définition opérationnelle d'une grève est cohérente avec celle utilisée dans des recherches similaires au Chili (par exemple Pérez, Medel et Velásquez, 2017; OHL, 2020) et dans d'autres parties du monde (par exemple Jansen, 2014).

Les statistiques descriptives de cette variable et de toutes les autres variables analysées sont indiquées dans le tableau 2.

4.1.2. Variables indépendantes

Les principales variables indépendantes de cette étude sont au nombre de trois:

- a) *Présence syndicale*. Variable dichotomique dans laquelle 1 signifie que l'entreprise a un ou plusieurs syndicats, et 0 signifie qu'il n'y a pas de syndicats.
- b) *Pluralisme syndical*. Variable dichotomique dans laquelle 1 signifie que l'entreprise a plus d'un syndicat, et 0 que l'entreprise n'a qu'un seul syndicat. Nous avons utilisé cette variable dichotomique, car les informations présentes dans la version publique de l'ENCLA ne permettaient pas d'utiliser une mesure plus fine du nombre de syndicats dans les entreprises.
- c) *Type de relation entre les syndicats*. Variable catégorielle composée de trois catégories: 1) des relations de coopération et de solidarité entre les syndicats d'une même entreprise; 2) des relations ambiguës ou diffuses (des syndicats disant n'avoir aucune relation entre eux aux syndicats dont les relations varient selon les circonstances), et 3) des relations de rivalité et de concurrence entre syndicats (c'est-à-dire une concurrence pour recruter des membres, pour obtenir de meilleures conventions collectives, etc.). La catégorie de référence est celle des relations de rivalité et de concurrence².

² En raison des limites de la taille de l'échantillon, il n'a pas été possible d'utiliser la version originale de cette variable, qui distinguait les syndicats déclarant n'avoir aucune relation entre eux de ceux déclarant que les relations variaient selon les circonstances. Plus précisément, le questionnaire de l'ENCLA demandait: «De manière générale, comment définiriez-vous les relations de votre syndicat avec les autres syndicats de l'entreprise au cours de l'année 2018?». Les options de réponse étaient les suivantes: 1) Il existe des relations de coopération et de solidarité entre les syndicats; 2) Il existe des relations de rivalité et de concurrence entre les syndicats (pour recruter des membres, pour obtenir de meilleures conventions collectives, entre autres raisons); 3) Il existe à la fois des relations de coopération et de rivalité, selon le contexte et le syndicat; 4) Il n'y a pas de relations entre les syndicats. Dans la variable utilisée dans cet article, les deux dernières options de réponse ont été regroupées dans la catégorie 2.

4.1.3. Contrôles

Des recherches empiriques récentes ont montré que l'activité de grève varie considérablement selon le secteur économique et la taille de l'entreprise (Pérez, Medel et Velásquez, 2017; OHL, 2020). Pour cette raison, nos analyses multivariées incluent le *secteur économique* comme contrôle, mesuré à travers treize catégories sur la base de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les activités économiques (CITI Rev.4)³, et la *taille de l'entreprise*, mesurée en trois grandes catégories selon le nombre de travailleurs dans l'entreprise (tableau 2). En raison de problèmes liés à la taille de l'échantillon, dans certaines analyses appliquées uniquement aux entreprises avec syndicats, nous utilisons des versions de ces variables avec moins de catégories (tableau 4). Dans ces analyses, le secteur économique a été subdivisé en trois grands groupes: 1) agriculture, pêche et exploitation minière; 2) industries manufacturières, construction et services publics, et 3) services. D'autre part, la taille de l'entreprise a été mesurée à partir d'une variable dichotomique dans laquelle 1 est la valeur correspondant aux grandes entreprises, et 0 représente toutes les autres.

La littérature récente suggère que d'autres facteurs, tels que la taille des syndicats ou l'existence d'arrangements de travail flexibles et moins protégés, ont également une incidence sur la probabilité de grèves. La taille des syndicats a un impact positif sur les grèves, tandis que l'embauche de travailleurs avec des contrats flexibles ou moins protégés rend l'adhésion syndicale plus difficile et réduit la probabilité de grèves (Campolieti, Hebden et Hyatt, 2005; Kelly, 2015; Jansen, Akkerman et Vandaele, 2017). Pour cette raison, nos modèles statistiques incluent trois autres contrôles disponibles dans la base de données de l'ENCLA. Le premier contrôle est la taille des syndicats, mesurée par le nombre d'affiliés (s'il y a plus d'un syndicat dans l'entreprise, le plus grand syndicat est pris en compte). Le deuxième contrôle indique si, au cours de la dernière année, l'entreprise a embauché du *personnel sous contrat temporaire* pour effectuer un travail similaire à celui du personnel sous contrat à durée indéterminée par l'entreprise (1 = oui, 0 = non), tandis que le troisième contrôle indique si au cours de ladite période l'entreprise employait du *personnel sous contrat de sous-traitance* (1 = oui, 0 = non)⁴.

³ Les catégories comprises sont les suivantes: 1) agriculture, sylviculture et pêche (section A de la CITI Rev.4); 2) activités extractives (section B); 3) activités de fabrication (section C); 4) production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation (section D) et distribution d'eau (section E); 5) construction (partie F); 6) commerce de gros et de détail (section G); 7) transport et entreposage (section H) et information et communications (section J); 8) activités d'hébergement et de restauration (section I); 9) activités financières et d'assurance (section K) et activités immobilières (section L); 10) activités professionnelles, scientifiques et techniques (section M) et administration et activités d'appui administratif (section N); 11) éducation (section P); 12) santé et activités d'action sociale (section Q); et 13) arts, spectacles et loisirs (section R).

⁴ Malheureusement, ces variables ne nous ont pas permis de distinguer les causes et l'ampleur du recours au personnel intérimaire/sous-traitant par les entreprises. Ainsi, il est probable que ces variables capturent différentes expressions impliquées dans le contrat de travail temporaire/de sous-traitance, depuis son *utilisation extensive* dans le but de réduire les coûts de main-d'œuvre jusqu'à son *utilisation limitée dans le temps* et pour des raisons spécifiques (par exemple pour remplacer des travailleurs en arrêt de travail). Le manque de précision peut limiter la portée des données, car ce n'est que dans le premier cas (utilisation intensive de personnel sous contrat temporaire/de sous-traitance) qu'il serait logique de faire l'hypothèse d'une relation négative entre ces variables et l'activité de grève.

4.2. Méthode statistique

Les hypothèses précédemment formulées ont été testées à l'aide d'une série de modèles de régression logistique. La variable dépendante de tous les modèles était la *grève*. Pour faciliter la présentation des résultats, nous avons regroupé les modèles de régression en trois groupes, un pour chaque variable indépendante. Dans chaque cas, la logique de l'analyse était la même. Dans le modèle 1, seule la variable indépendante d'intérêt a été incluse. Puis, dans le modèle 2, les contrôles de secteur économique, de taille de l'entreprise et, dans le tableau 4, de taille du syndicat ont été inclus. Enfin, le modèle 3 comprenait des contrôles pour le personnel sous contrat intérimaire et de sous-traitance.

Le plan d'échantillonnage de l'ENCLA a rendu nécessaire l'attribution de poids pour obtenir des estimations valides au niveau de la population en fonction de la taille de l'entreprise et de la branche d'activité économique (Dirección del Trabajo, 2020, p. 30). Pour cette raison, les modèles de régression ont été estimés avec les données de l'échantillon pondéré.

Il est à noter que, comme tout modèle de régression classique, les régressions logistiques ne permettent pas d'établir *statistiquement* l'existence d'une causalité. Par conséquent, les coefficients décrits à la section 5 doivent être interprétés uniquement comme des corrélations. Maintenant, nos variables indépendantes représentent des caractéristiques institutionnelles qui sont exogènes aux actions de grève mesurées dans la variable dépendante. Cela nous amène à soutenir, dans la lignée d'autres recherches similaires (Jansen, 2014), que la chaîne causale fonctionne de la manière que nous proposons (par exemple le pluralisme syndical «provoque» une plus grande activité de grève) et non l'inverse.

5. Résultats

Le tableau 3 présente les résultats de trois modèles de régression logistique dont la variable indépendante est la *présence d'un syndicat* dans l'entreprise. Comme observé dans le coefficient du modèle 1, il existe une relation positive et statistiquement significative entre la présence d'une ou de plusieurs organisations syndicales et la survenance de grèves. En d'autres termes, la présence de syndicats augmente considérablement le logarithme des possibilités (*log odds*) que des grèves surviennent. La relation reste robuste même lorsque les contrôles sont inclus dans les modèles 2 et 3, indiquant que l'hypothèse 1 doit être acceptée.

Le tableau 4 montre les résultats de six modèles de régression logistique. Dans le premier groupe de modèles (1 à 3) la variable indépendante est le pluralisme syndical alors que dans le second groupe (modèles 4 à 6) la variable indépendante indique le type de relation qui existe entre les syndicats.

En ce qui concerne les modèles sur le pluralisme syndical, les coefficients indiquent que, dans les entreprises où il y a plus d'un syndicat, le logarithme des possibilités d'actions perturbatrices menées par les travailleurs est plus élevé. Comme dans le cas précédent, l'effet de la variable indépendante est statistiquement significatif et reste robuste même lorsque les contrôles sont inclus. Cela suggère que l'hypothèse 2 doit être acceptée.

Tableau 3. Déterminants des grèves dans les entreprises du secteur privé chilien, 2018 (coefficients de régression logistique représentés en logarithmes des cotes)

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
Présence syndicale	2,291**** (0,054)	2,368**** (0,069)	2,372**** (0,072)
<i>Secteur économique (catégorie de référence: transport, entreposage et communications)</i>			
Agriculture, sylviculture et pêche		-2,608**** (0,236)	2,723**** (0,236)
Activités extractives		-0,085 (0,210)	-0,120 (0,211)
Activités de fabrication		-0,994**** (0,093)	-1,042**** (0,094)
Services publics (électricité, eau, etc.)		-0,441* (0,230)	-0,588** (0,233)
Construction		-0,791**** (0,098)	-0,903**** (0,099)
Commerce		-0,419**** (0,083)	-0,472**** (0,084)
Activités d'hébergement et de restauration		-1,412**** (0,166)	-1,557**** (0,167)
Activités financières et immobilières		-2,319**** (0,299)	-2,341**** (0,299)
Activités professionnelles et services administratifs		-0,917**** (0,106)	-0,978**** (0,107)
Éducation		-0,250**** (0,096)	-0,404**** (0,098)
Activités de soins de santé		-0,700**** (0,154)	-0,828**** (0,155)
Art, spectacle et loisirs		-2,471**** (0,362)	-2,593**** (0,362)
<i>Taille de l'entreprise (catégorie de référence: microentreprise et petite entreprise)</i>			
Moyenne		1,034**** (0,073)	1,036**** (0,074)
Grande		0,171** (0,086)	0,076 (0,087)
Personnel temporaire (oui)			0,507**** (0,056)
Personnel sous-traitant (oui)			-0,248**** (0,064)
Constant	-4,231**** (0,032)	-3,679**** (0,067)	-3,728**** (0,070)
Observations	3465	3465	3465
Logarithme de vraisemblance	-7087,221	-6761,499	-6719,922
Critère d'information d'Akaike (AIC)	14178,440	13555,000	13475,840

* Significatif au seuil de 10 pour cent. ** Significatif au seuil de 5 pour cent. *** Significatif au seuil de 1 pour cent. **** Significatif au seuil de 0,1 pour cent.

Remarque: Les erreurs types sont indiquées entre parenthèses.

Tableau 4. Déterminants des grèves dans les entreprises du secteur privé chilien avec syndicats, 2018
(coefficients de régression logistique représentés en cotes)

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
Pluralisme syndical	0,361**** (0,097)	0,468**** (0,108)	0,475**** (0,108)			
<i>Type de relation entre syndicats</i> (catégorie de référence: rivalité et concurrence)						
Ambigüe (aucune relation ou dépend du contexte)				0,052 (0,339)	0,092 (0,345)	0,176 (0,353)
Coopération et solidarité				-0,335 (0,355)	-0,320 (0,360)	-0,224 (0,367)
<i>Secteur économique (catégorie de référence: services)</i>						
Agriculture, pêche et exploitation minière		-0,489*** (0,246)	-0,457* (0,247)		0,300 (0,303)	0,174 (0,308)
Activités de fabrication, construction et services publics		0,234**** (0,091)	0,227** (0,091)		0,212 (0,179)	0,313* (0,183)
<i>Taille de l'entreprise (catégorie de référence: microentreprise/petite entreprise et moyenne entreprise)</i>						
Grande		-0,206*** (0,103)	-0,193* (0,105)		-0,095 (0,187)	-0,286 (0,194)
Nombre de travailleurs syndiqués		0,0001* (0,0001)	0,0001* (0,0001)		0,00005 (0,0001)	0,0001 (0,0001)
Personnel temporaire (oui)			0,025 (0,094)			1,033**** (0,210)
Personnel sous-traitant (oui)			-0,160* (0,092)			0,417** (0,185)
Constant	-2,036**** (0,052)	-2,082**** (0,074)	-2,024**** (0,090)	-1,603**** (0,323)	-1,678**** (0,371)	-2,645**** (0,419)
Observations	1 099	1 099	1 099	448	448	448
Logarithme de vraisemblance	-1 764,806	-1 754,962	-1 753,740	-484,676	-483,631	-465,168
AIC	3533,613	3521,924	3523,480	975,353	981,261	948,336

* Significatif au seuil de 10 pour cent. ** Significatif au seuil de 5 pour cent. *** Significatif au seuil de 1 pour cent. **** Significatif au seuil de 0,1 pour cent.

Remarque: Les erreurs types sont indiquées entre parenthèses. Les modèles 4 à 6 incluent uniquement les entreprises qui ont plus d'un syndicat.

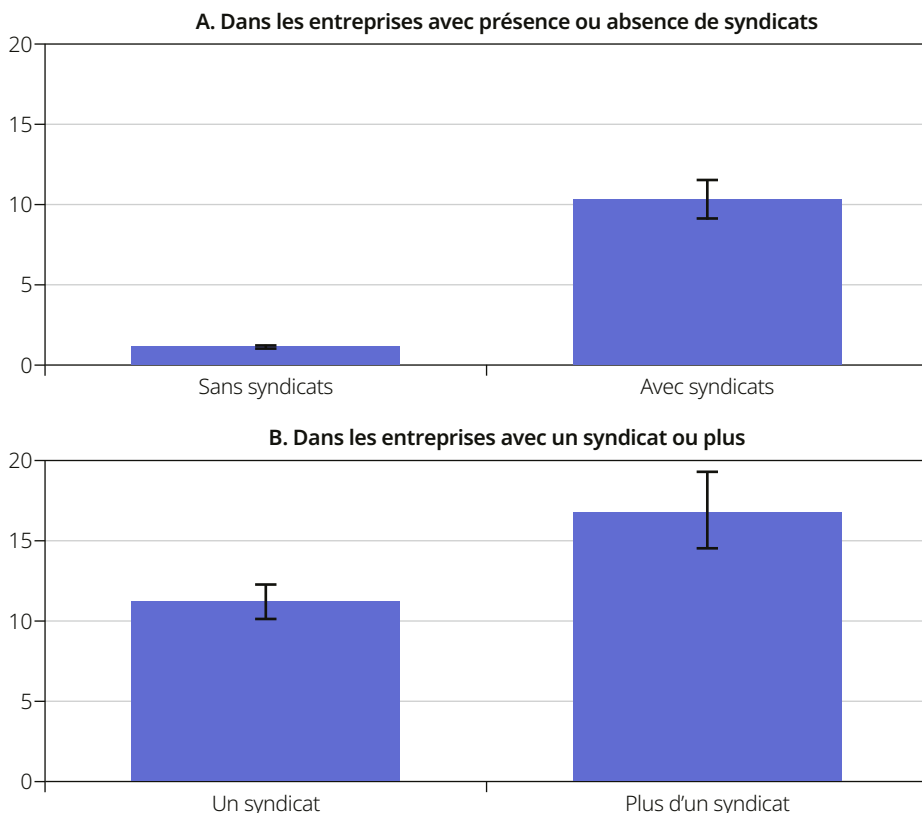
En revanche, les modèles construits pour analyser l'impact de la relation entre syndicats (modèles 4 à 6) suggèrent que la probabilité d'occurrence de grèves est plus faible lorsqu'il existe des relations de solidarité et de coopération entre syndicats qu'en cas de rivalité entre eux. Cela est cohérent avec notre hypothèse. Cependant, la relation n'est statistiquement significative dans aucun des modèles, pas même dans le modèle 4, qui manque de contrôles. Par conséquent, l'hypothèse 3 ne peut être acceptée.

Nous terminerons cette section en examinant brièvement ce qu'il advient des coefficients des contrôles inclus dans les modèles de régression. Les contrôles du tableau 3 suggèrent que, par rapport à notre catégorie qui regroupe les secteurs du transport, de l'entreposage et des communications (catégorie de référence), les grèves tendent à être moins fréquentes dans des branches d'activité telles que l'agriculture, la sylviculture et la pêche, ainsi que dans les activités financières et immobilières. D'autre part, dans le tableau 3, on peut également voir que les grèves ont tendance à être plus récurrentes dans les moyennes et grandes entreprises, même si dans ce dernier cas le coefficient n'est statistiquement significatif que dans le modèle 2 (c'est-à-dire lorsque le recours à l'intérim et à la sous-traitance n'est pas maîtrisé). Ces résultats concordent avec les preuves présentées dans des recherches antérieures (OHL, 2017 et 2020; Pérez, Medel et Velásquez, 2017). De plus, les coefficients du modèle 3 du tableau 3 suggèrent que la propension à la grève pourrait être plus faible dans les entreprises qui sous-traitent du personnel et plus élevée dans les entreprises qui engagent des intérimaires. Cela ne renforce que partiellement les résultats décrits dans d'autres études (Campolieti, Hebdon et Hyatt, 2005; Jansen, Akkerman et Vandaele, 2017), peut-être parce que ces variables ne permettent pas de bien distinguer les causes et le degré d'extension de l'utilisation de personnel intérimaire et sous-traitant (voir note 4). Enfin, en accord avec les preuves précédentes (Campolieti, Hebdon et Hyatt, 2005), les contrôles des modèles 2 et 3 du tableau 4 suggèrent que le niveau de grèves a tendance à être plus élevé dans les entreprises où il y a un plus grand nombre de travailleurs syndiqués.

6. Analyses

Notre étude nous permet de déduire que la présence de syndicats et le pluralisme syndical (c'est-à-dire l'existence de plusieurs syndicats dans une entreprise) ont un impact positif sur la survenance de grèves. Cette observation est largement conforme aux données internationales.

Concernant la présence des syndicats, les résultats réaffirment l'idée que ces organisations continuent d'être, malgré leur faiblesse, la clé de la mobilisation du «pouvoir associatif» des travailleurs (Bank Muñoz, 2017; Wright, 2000). Cela est clairement démontré dans la figure 2A. Fondée sur les coefficients du modèle 3 du tableau 3, la figure montre la probabilité de grèves dans les entreprises syndiquées et non syndiquées, en gardant toutes les autres variables incluses dans le modèle constantes dans leur catégorie de référence. Comme l'indique la figure, la probabilité d'occurrence de grèves est d'environ 1 pour cent dans les entreprises sans présence syndicale, alors qu'elle s'élève à plus de 10 pour cent dans les entreprises syndiquées. En plus de confirmer les conclusions d'études

Figure 2. Probabilité d'occurrence des grèves (en pourcentage)

Source: Élaboration des auteurs à partir des données de l'ENCLA 2019.

antérieures sur les syndicats et le pouvoir associatif, ces résultats soulignent la nécessité de nuancer la thèse récente qui appelle à abandonner le «fétichisme» des syndicats et à privilégier l'étude d'autres formes «non syndicales» d'organisation collective (Atzeni, 2021). Sans nier l'importance d'autres types d'organisation qui vont au-delà des actions des syndicats «traditionnels» (en particulier la négociation collective), nos données indiquent que les syndicats continuent d'occuper, au moins dans le cas du Chili, une place centrale dans les conflits et la mobilisation collective sur le lieu de travail.

En ce qui concerne le pluralisme syndical, les résultats des modèles de régression corroborent la thèse selon laquelle l'existence d'organisations syndicales multiples contribue à la multiplication des grèves (Akkerman, 2008; Jansen, 2014). La figure 2B montre la probabilité d'occurrence de grèves dans les entreprises où un seul syndicat est présent et dans les entreprises avec plus d'un syndicat. Ces probabilités ont été calculées à partir des coefficients du modèle 3 du tableau 4, en gardant sous contrôle la taille des syndicats dans leur valeur moyenne et en contrôlant le reste des variables dans leur catégorie de référence. Comme le montre la figure 2B, la probabilité d'occurrence de grèves dans les entreprises avec un seul syndicat est proche de 12 pour cent.

La probabilité augmente à environ 16 pour cent dans les entreprises qui ont plus d'un syndicat.

Comme indiqué à la section 5, les résultats ne permettent pas de conclure que la multiplication des conflits résultant du pluralisme syndical est due à la concurrence entre syndicats. Les modèles indiquent que les grèves sont moins probables dans les entreprises caractérisées par la coopération intersyndicale que dans les entreprises où les syndicats se font concurrence. Toutefois, la différence n'est pas statistiquement significative. Nos données ne nous permettent pas d'offrir une explication robuste de ces résultats. Une explication possible, purement statistique, est liée à la taille d'échantillon des modèles 4 à 6. L'estimation de modèles avec peu de cas influe sur la puissance statistique des coefficients et réduit leur signification statistique. Une autre explication possible peut être tirée de recherches empiriques récentes. Des études internationales suggèrent que le pluralisme syndical augmente les grèves parce qu'il tend à produire des négociations collectives plus «chaotiques» et des degrés d'incertitude plus élevés (Dobson, 1997; Brandl et Traxler, 2010). Cela pourrait indiquer que l'impact positif du pluralisme syndical sur les conflits du travail est dû au fait qu'il rend les négociations avec les employeurs plus difficiles, *quel que soit le type* de relation qui existe entre les syndicats. Dans les recherches futures, idéalement fondées sur des analyses statistiques avec des tailles d'échantillon plus importantes, ces types de problèmes devraient être étudiés plus en profondeur. Cela aiderait à clarifier si la thèse selon laquelle la concurrence entre syndicats accroît les conflits du travail en favorisant des attitudes «conflictuelles» des syndicats est valable dans le cas du Chili (Dobson, 1997; Jansen, 2014).

Enfin, les résultats de l'analyse nous amènent à repenser les effets du pluralisme syndical au Chili. Comme l'ont observé à juste titre divers analystes, une législation qui promeut le pluralisme syndical limite la formation d'organisations syndicales au pouvoir perturbateur au sein des entreprises (Feres, 2009; Durán et Kremmerman, 2015). Sans nier ce constat, notre témoignage indique qu'on ne peut en déduire que la faiblesse syndicale découlant de sa fragmentation réduit, de manière linéaire, l'activité de grève dans les entreprises.

7. Conclusion

Au cours de la dernière décennie, le Chili a connu une reprise des grèves des travailleurs. Dans cet article, nous étudions ce phénomène en nous concentrant sur un aspect clé du système chilien de relations de travail, rarement analysé: le pluralisme syndical. En accord avec ce qui a été dit dans la littérature internationale, nos preuves empiriques montrent une relation statistiquement significative entre la présence de syndicats et la probabilité d'occurrence de grèves dans les entreprises. Une autre conclusion, peut-être plus importante, est que le pluralisme syndical augmente la probabilité de grèves de manière statistiquement significative. Les modèles de régression ne supportent pas l'hypothèse selon laquelle l'effet positif du pluralisme syndical s'explique par la concurrence entre syndicats. Même ainsi, nos résultats ont des conséquences fondamentales pour l'étude des conflits du travail dans des pays comme le Chili, avec des relations de travail fragmentées, décentralisées et «non coordonnées».

Comme le montre la section 2 de l'article, le modèle de travail chilien est décentralisé, fragmenté et peu protecteur du droit de grève. Les résultats de cette étude montrent que la fragmentation de l'organisation syndicale résultant de ce cadre réglementaire est un facteur qui explique, au moins en partie, la multiplication des grèves dans le pays. Des études récentes montrent que l'augmentation des grèves a été particulièrement notoire dans le cas des grèves extralégales avec des revendications «politiques» (c'est-à-dire des revendications qui ne sont pas nécessairement salariales ou strictement économiques) (Pérez, Medel et Velásquez, 2017; Medel, Velásquez et Pérez, 2023). Les recherches futures devront analyser ces phénomènes plus en profondeur. On pourrait étudier, par exemple, dans quelle mesure le pluralisme syndical a facilité (ou non) la montée des grèves extralégales promues par des syndicats de plus en plus politisés (Osorio et Campusano, 2020; Medel, Velásquez et Pérez, 2023).

Les résultats nous amènent également à repenser la façon dont les acteurs syndicaux et patronaux conçoivent le modèle chilien de relations de travail et comment, à partir de là, il est possible de proposer une modification du cadre législatif actuel. Des recherches récentes montrent que la continuité de la législation du travail s'explique, dans une large mesure, par l'opposition des employeurs à la centralisation des négociations collectives et des syndicats (Pérez Ahumada, 2021). Les résultats de cette recherche montrent que la réticence des employeurs à changer de modèle peut être contre-productive même pour les entreprises elles-mêmes. La position des entreprises a perpétué un cadre réglementaire qui fragmente les syndicats et, *pour cette raison même*, encourage les grèves dans les entreprises.

En réponse aux revendications historiques du mouvement syndical, l'actuel président du Chili et leader de la gauche, Gabriel Boric, a souligné la nécessité d'apporter des modifications législatives visant à centraliser la négociation collective et à renforcer les syndicats (Apruebo Dignidad, 2021). Les mobilisations sociales qui ont débuté en octobre 2019 et l'élection d'un gouvernement de gauche en décembre 2021 indiquent que les conditions pour abroger définitivement le Plan Laboral de 1979 sont meilleures que dans les décennies précédentes. Cependant, après la défaite du plébiscite du 4 septembre 2022, l'affaiblissement du gouvernement de Gabriel Boric à la suite de ce résultat et l'opposition fréquente des entreprises aux réformes prosyndicales, il semble peu probable de promouvoir une modification substantielle du modèle de travail chilien, du moins pour le moment. Dans ce contexte, les résultats de cette étude indiquent qu'une réforme visant à renforcer les syndicats et à centraliser la négociation collective peut favoriser des relations de travail moins conflictuelles que les relations actuelles. Cela pourrait aider à persuader les employeurs de discuter des avantages de la mise en œuvre d'un nouveau cadre réglementaire qui, en plus de renforcer les syndicats, réglemente plus efficacement les relations capital-travail.

Références

- Akkerman, Agnes. 2008. «Union Competition and Strikes: The Need for Analysis at the Sector Level», *Industrial and Labor Relations Review*, 61 (4): 445-459.
- Apruebo Dignidad. 2021. *Programa de gobierno Apruebo Dignidad*. Santiago.

- Aravena, Antonio, et Daniel Núñez. 2009. *El renacer de la huelga obrera en Chile: El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. Santiago: Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL).
- Atzeni, Maurizio. 2021. «Workers' Organizations and the Fetishism of the Trade Union Form: Toward New Pathways for Research on the Labour Movement?», *Globalizations*, 18 (8): 1349-1362.
- Bank Muñoz, Carolina. 2017. *Building Power from Below: Chilean Workers Take on Walmart*. Ithaca: Cornell University Press.
- Bennett, James T., et Bruce E. Kaufman. 2007. *What Do Unions Do? A Twenty-Year Perspective*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Bensusán, Graciela. 2016. «Organizing Workers in Argentina, Brazil, Chile and Mexico: The Authoritarian-Corporatist Legacy and Old Institutional Designs in a New Context», *Theoretical Inquiries in Law*, 17 (1): 131-161.
- Bessa, Ioulia, Andy Charlwood et Danat Valizade. 2021. «Do Unions Cause Job Dissatisfaction? Evidence from a Quasi-Experiment in the United Kingdom», *British Journal of Industrial Relations*, 59 (2): 251-278.
- Brandl, Bernd, et Franz Traxler. 2010. «Labour Conflicts: A Cross-National Analysis of Economic and Institutional Determinants, 1971-2002», *European Sociological Review*, 26 (5): 519-540.
- Bulfone, Fabio, et Alexandre Afonso. 2020. «Business Against Markets: Employer Resistance to Collective Bargaining Liberalization During the Eurozone Crisis», *Comparative Political Studies*, 53 (5): 809-846.
- Calmfors, Lars, et John Driffill. 1988. «Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance», *Economic Policy*, 3 (6): 13-61.
- Campolieti, Michele, Robert Hebdon et Douglas Hyatt. 2005. «Strike Incidence and Strike Duration: Some New Evidence from Ontario», *Industrial and Labor Relations Review*, 58 (4): 610-630.
- Cook, Maria Lorena. 2007. *The Politics of Labor Reform in Latin America: Between Flexibility and Rights*. University Park: Pennsylvania State University Press.
- Dirección del Trabajo. 2019a. «Organizaciones sindicales», dans *Compendio Estadístico 1990-2019*, 2-260. Santiago: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- . 2019b. «Negociación colectiva». En *Compendio Estadístico 1990-2019*, 2-248. Santiago: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- . 2020. «ENCLA 2019: Informe de resultados Novena Encuesta Laboral». Santiago.
- Dixon, Marc, Vincent J. Roscigno et Randy Hodson. 2004. «Unions, Solidarity, and Striking», *Social Forces*, 83 (1): 3-33.
- Dobson, John R. 1997. «The Effects of Multi-Unionism: A Survey of Large Manufacturing Establishments», *British Journal of Industrial Relations*, 35 (4): 547-566.
- Durán, Gonzalo, et Marco Kremerman. 2015. *Sindicatos y negociación colectiva. Panorama estadístico nacional y evidencia comparada*. Santiago: Fundación SOL.
- Etchemendy, Sebastián. 2019. «The Rise of Segmented Neo-Corporatism in South America: Wage Coordination in Argentina and Uruguay (2005-2015)», *Comparative Political Studies*, 52 (10): 1427-1465.
- Feres, María Ester. 2009. «Los proyectos de reforma legal sobre la negociación colectiva: ¿Esfuerzos azarosos y logros marginales o infructuosos?», dans *Negociación colectiva en Chile: La debilidad de un derecho imprescindible*, publ. sous la dir. de la Dirección del Trabajo, 109-148. Santiago: ministère du Travail et de la Protection sociale.
- Freeman, Richard B., et James L. Medoff. 1984. *What Do Unions Do?* New York: Basic Books.
- Gutiérrez Crocco, Francisca. 2020. «Contesting the Neoliberal Order through Legal Mobilisation: The Case of Chilean Unions», *Journal of Latin American Studies*, 52 (3): 575-599.

- Humphries, Craig. 1990. «Explaining Cross-National Variation in Levels of Strike Activity», *Comparative Politics*, 22 (2): 167-184.
- Hyman, Richard. 1989. *Strikes*, quatrième édition. Londres: Springer.
- Jansen, Giedo. 2014. «Effects of Union Organization on Strike Incidence in EU Companies», *Industrial and Labor Relations Review*, 67 (1): 60-85.
- , Agnes Akkerman et Kurt Vandaele. 2017. «Undermining Mobilization? The Effect of Job Flexibility and Job Instability on the Willingness to Strike», *Economic and Industrial Democracy*, 38 (1): 99-117.
- Kelly, John. 2015. «Conflict: Trends and Forms of Collective Action», *Employee Relations*, 37 (6): 720-732.
- Kerrissey, Jasmine, et Evan Schofer. 2018. «Labor Unions and Political Participation in Comparative Perspective», *Social Forces*, 97 (1): 427-464.
- Korpi, Walter, et Michael Shalev. 1979. «Strikes, Industrial Relations and Class Conflict in Capitalist Societies», *British Journal of Sociology*, 30 (2): 164-187.
- Laroche, Patrice. 2016. «A Meta-Analysis of the Union-Job Satisfaction Relationship», *British Journal of Industrial Relations*, 54 (4): 709-741.
- Lewin, David. 2005. «Unionism and Employment Conflict Resolution: Rethinking Collective Voice and Its Consequences», *Journal of Labor Research*, 26 (2): 209-239.
- López Fernández, Diego. 2009. «La ineficacia del derecho a negociar colectivamente en Chile», dans *Negociación colectiva en Chile: La debilidad de un derecho imprescindible*, publ. sous la dir. de la Dirección del Trabajo, 43-72. Santiago: ministère du Travail et de la Protection sociale.
- Martin, Cathie Jo. 2014. «Getting Down to Business: Varieties of Capitalism and Employment Relations», dans *The Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment Systems*, publ. sous la dir. d'Adrian Wilkinson, Geoffrey Wood et Richard Deeg, 65-85. Oxford: Oxford University Press.
- Medel, Rodrigo M., Diego Velásquez et Domingo Pérez. 2023. «Politization in Labor Conflict: Analyzing the Demands of Post-Authoritarian Chilean Strikes», *Critical Sociology*, 49 (1): 77-96.
- Narbona, Karina. 2014. «Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno». Santiago: Observatorio Social del Proyecto, Plataformas Territoriales por los Derechos Económicos y Sociales: Previsión, Trabajo, Educación y Salud.
- OHL (Observatorio de Huelgas Laborales). 2017. «Informe de Huelgas Laborales 2016». Santiago: OHL – COES/UAH.
- . 2020. «Informe Huelgas Laborales en Chile 2019». Santiago: OHL – COES/UAH.
- Osorio, Sebastián, et Karim Campusano. 2020. «El impacto de la huelga en los procesos de politización sindical en Chile», *Política y Sociedad*, 57 (3): 843-864.
- , et Diego Velásquez. 2022. «El poder sindical en el “Estallido Social” chileno. La huelga general de noviembre de 2019», *Revista Española de Sociología*, 31 (1): 1-21.
- Paloheimo, Heikki. 1984. «Pluralism, Corporatism and the Distributive Conflict in Developed Capitalist Countries», *Scandinavian Political Studies*, 7 (1): 17-39.
- Pérez, Domingo, Rodrigo Medel et Diego Velásquez. 2017. «Radiografía de las huelgas laborales en el Chile del neoliberalismo democrático (1990-2015): Masividad del conflicto por fuera de la ley en un sindicalismo desbalanceado», dans *Trabajadores & trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno, 1979-2017*, publ. sous la dir. de José Ponce, Camilo Santibáñez et Julio Pinto, 155-176. Valparaíso: Editorial América en Movimiento.
- Pérez Ahumada, Pablo. 2021. «Why Is It So Difficult to Reform Collective Labour Law? Associational Power and Policy Continuity in Chile in Comparative Perspective», *Journal of Latin American Studies*, 53 (1): 81-105.
- Piñera, José. 1992. *La revolución laboral en Chile*, cinquième édition. Santiago: Zig-Zag.

- Ringqvist, Josef. 2021. «How Do Union Membership, Union Density and Institutionalization Affect Perceptions of Conflict between Management and Workers?», *European Journal of Industrial Relations*, 27 (2): 131-148.
- Rojas Miño, Irene. 2007. «Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral», *Revista Ius et Praxis*, 13 (2): 195-221.
- . 2009. «La experiencia histórica de negociación colectiva en Chile», dans *Negociación colectiva en Chile: La debilidad de un derecho imprescindible*, publ. sous la dir. de la Dirección del Trabajo, 73-108. Santiago: ministère du Travail et de la Protection sociale.
- Santibáñez, Camilo, et Franck Gaudichaud. 2017. «Los obreros portuarios y la idea de “posición estratégica” en la posdictadura chilena (2003-2014)», dans *Trabajadores & trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno, 1979-2017*, publ. sous la dir. de José Ponce, Camilo Santibáñez et Julio Pinto, 301-332. Valparaíso: Editorial América en Movimiento.
- Somma, Nicolás M., Matías Bargsted, Rodolfo Disi Pavlic et Rodrigo M. Medel. 2021. «No Water in the Oasis: The Chilean Spring of 2019–2020», *Social Movement Studies* 20 (4): 495-502.
- Velásquez Orellana, Diego, Domingo Pérez et Sebastián Link. 2022. «What Tactical Repertoire to Use in Strikes and When to Use It? Strategies of Workers and Their Mobilization Power in Chile (2010–2018)», *British Journal of Industrial Relations*, 60 (1): 78-98.
- Wallerstein, Michael, Miriam Golden et Peter Lange. 1997. «Unions, Employers' Associations, and Wage-Setting Institutions in Northern and Central Europe, 1950–1992», *Industrial and Labor Relations Review*, 50 (3): 379-401.
- Wright, Erik Olin. 2000. «Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise», *American Journal of Sociology*, 105 (4): 957-1002.