



1913, Roulers. 2.000 membres de la CSC font grève à Roulers. L'abolition de l'article 310 du Code pénal qui punit d'une amende et/ou de prison tout meneur de grève est l'une des principales revendications du mouvement ouvrier. Pour la CSC, la suppression de cet article doit être assortie d'une loi sur la liberté syndicale. Ce sera chose faite en 1921.

Les grèves ont-elles une utilité? À l'heure où les syndicats en front commun organisent des grèves tournantes dans les provinces et une grève générale nationale le 15 décembre, à l'heure où certains contestent leur utilité, le Carhop, Centre d'animation et de recherche en histoire ouvrière et populaire, revient sur un siècle de grèves et d'actions syndicales. Et les résultats obtenus.

Une arme syndicale et patronale: la grève (1914-2014)

Moment de confrontation et de rapports de force, longtemps interdite avant d'être controversée, la grève est inscrite dans l'histoire sociale belge.

Si la grève existe bien avant la constitution du mouvement ouvrier, son histoire est toutefois étroitement liée à celle de la coalition, car, comme le souligne Jean Neuville, «l'histoire du mouvement syndical montre bien comment le syndicat, dès l'origine, se construit en vue de rendre la grève efficace».(1)

Combattre pour la reconnaissance syndicale

La société libérale du 19^{ème} siècle n'est pas favorable à cette «coalition d'ouvriers qui refusent de travailler tant qu'on ne leur aura pas accordé certaines conditions qu'ils réclament.» (2) Bien que la Constitution belge garantisse la liberté d'association, le Code pénal de 1810 punit toute atteinte à la liberté du travail et interdit toute coalition, qu'elle soit patronale ou ouvrière. Sa révision en 1867 met un terme à ces dispositions, mais introduit le fameux article 310 sanctionnant par des amendes et/ou des peines de prison tout meneur de grève et constituant un redoutable frein au développement du syndicalisme.

Les premiers syndicalistes voient leur situation sociale, déjà précaire, s'aggraver en cas de grève. Le paiement d'une cotisation, même faible, diminue leur maigre budget et l'indemnité de grève perçue en cas d'arrêt de travail les précarise encore plus. À cela s'ajoutent la répression patronale (licenciement) et celle des pouvoirs publics qui applique avec vigueur le Code pénal. La grève de mars 1886 dans le bassin de Charleroi, au cours de laquelle 14 ouvriers ont été tués, aboutit à l'inculpation de plusieurs centaines de personnes (hommes, femmes, enfants). Les meneurs sont condamnés à vingt ans de travaux forcés. Le syndicat des verriers, à l'origine du mouvement, voit ses effectifs passer de 2.300 à quelques centaines.(3)

Pour le mouvement ouvrier, la grève a pour but de faire aboutir des revendications légitimes et d'établir des rapports de force tant avec le patronat qu'avec les acteurs politiques. Ce sont les travailleurs du secteur privé, les plus actifs. Le monde employé alors en plein développement ne s'ouvre que peu à peu au syndicalisme. Quant aux services publics, il leur est interdit de faire grève.

Depuis le début du 19^{ème} siècle, les grèves ont pour principale motivation de lutter contre la faiblesse du salaire et/ou la volonté patronale de le réduire.

Avec l'émergence du mouvement socialiste, la grève est aussi politique. Le Parti ouvrier belge (POB) revendique la conquête du suffrage universel, préalable à l'amélioration des conditions de travail et de vie de la classe ouvrière. Il organise trois grèves générales en 1890, en 1902 et en 1913. Du côté chrétien, la grève n'est pas interdite, mais elle est consi-

dérée comme l'ultime recours en cas d'échec de négociation.

Si les grèves sont souvent durement réprimées avant 1914, certaines, comme celles des milieux textiles de Verviers de 1906 (qui fait suite au lock-out (4) patronal), marquent le début de nouvelles relations entre travailleurs et patronat, avec la signature d'une convention reconnaissant le syndicat.

La Première Guerre mondiale suspend les activités syndicales. Les quatre années d'occupation voient néanmoins un certain nombre d'arrêts de travail dans les entreprises belges. Les rapports régionaux de fonctionnaires (5) font état, à côté de «grève-lettres», d'arrêts de travail plus importants. En février 1916, les mineurs de Mons-Borinage entament une grève motivée par le rationnement des produits alimentaires et réclament une augmentation salariale. Elle prend fin le 5 mai sans que les travailleurs n'obtiennent gain de cause. En mars 1918, dans la même région, la déportation des jeunes hommes de moins de 17

ans provoque une grève qui s'arrête au bout de quelques jours, les Allemands ayant accepté de les renvoyer à leurs foyers.

À Bruxelles, le secteur de la grande distribution, essentiellement féminin, est lui aussi touché par des mesures d'économie depuis 1914. En avril-mai 1918, une grève portant sur une augmentation salariale paralyse le Grand Bazar. Les grévistes reçoivent le soutien financier des communes d'Anderlecht et de Schaerbeek. Ce mouvement fait suite du combat mené par les syndicats d'employé(e)s depuis le début de la guerre (6).

L'entre-deux-guerres: de la grève à la conciliation

Le suffrage universel est acquis en 1919 et les débats sur les réformes sociales (8 heures de travail par jour, abolition de l'article 310 du Code pénal) débutent. Mais très vite, les relations entre patrons et travailleurs se dégradent. En cause: la future loi des 8 heures. Le patronat refuse une réforme qui, selon lui, est un obstacle à la reconstruction des entreprises.

Les travailleurs, soutenus par les syndicats, sont eux confrontés à un coût de la vie de plus en plus élevé alors que leur salaire est équivalent à celui de 1914. Des grèves éclatent. Elles touchent tous les secteurs d'activité : les ouvriers industriels, les employés de banque, le personnel des tramways, les agents des postes, etc.

Le ministre du Travail met alors en place la première commission paritaire, la commission d'études pour la réduction du temps de travail dans la sidérurgie. Cette initiative est suivie de la création d'autres commissions. Il oblige ainsi les parties à dialoguer et à trouver une solution. La loi sur les 8 heures est votée le 21 juin 1921.

Un mois plus tôt, le 21 mai 1921, l'abolition de l'article 310 du Code pénal s'accompagne du vote de la loi sur la liberté d'association. La grève ne doit plus être sanctionnée mais ce n'est pas un droit reconnu. Beaucoup parlent dès lors de «liberté de grève». Seul, le secteur public se voit refuser cette «liberté».



Le 2 juin 1936, les dockers arrêtent le travail dans le port d'Anvers. En un rien de temps, la grève s'étend aux bassins industriels liégeois et, quelques jours plus tard, la vie économique est paralysée dans tout le pays.

Au cours des années suivantes, les commissions paritaires tombent en léthargie. Les tensions sociales reprennent avec la crise économique des années 1930. Licenciements, réductions salariales sont décidés unilatéralement par le patronat. Le gouvernement adopte une politique d'austérité qui aggrave la condition ouvrière. En mai 1932, les mineurs borains s'engagent, sans un mot d'ordre des organisations syndicales, dans une grève défensive, destinée à préserver les acquis sociaux. Ils sont suivis par tout le bassin hainuyer. La répression est impitoyable: deux grévistes sont tués, des centaines sont licenciés. Les ouvriers n'obtiennent rien si ce n'est une augmentation symbolique de 1% de leur salaire.

À l'inverse, le mouvement de 1936 (7) est un succès pour le mouvement ouvrier. Cette grève offensive aboutit à l'obtention de nouveaux acquis (une semaine de congés payés, etc.). Surtout, c'est la première fois que les syndicats socialiste et chrétien présentent un cahier de revendications communes. Cette unité d'action relance le processus de négociation abandonné depuis plusieurs années.

Institutionnalisation de la grève

Après la Guerre mondiale, avec le Pacte social de 1944, patrons et syndicats se considèrent comme des partenaires sociaux. Le fait syndical est officiellement reconnu par le patronat. Ce dernier se voit garantir la paix sociale en échange de réformes. Parmi celles-ci, la légalisation du système de relations collectives au niveau de l'entreprise, du secteur d'activité.

Par contre, la Belgique choisit de ne pas définir le droit de grève, à l'inverse notamment de la France: «*Si le législateur s'est, de façon persistante, abstenu de définir la grève et d'en proclamer positivement le droit, c'est sans nul doute, pour éviter d'en borner inconsidérément son exercice.*» (8) Mais le processus de déclenchement d'une grève doit faire l'objet d'un préavis déposé au bureau de la commission paritaire du secteur concerné.

L'État entend cependant limiter les effets de la grève, avec la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, qui autorise la réquisition de travailleurs en cas de grève ou de lock-out pour

l'entretien du matériel industriel. Les syndicats y sont réticents car elle réduit la capacité d'action d'un mouvement de grève.

Imposer ou non un cadre légal à l'exercice du droit de grève est un débat récurrent qui intervient quand le patronat et les pouvoirs publics s'estiment «lésés» par cette action collective.

Nouvelles formes de grèves

Fin des années 1960, début des années 1970, les restructurations, les fermetures d'usines se succèdent. Préserver l'emploi devient une priorité pour les syndicats. De nouvelles formes de grève sont lancées: la grève tournante, la grève perlée, la grève sauvage, la grève avec piquets de grève, la grève avec occupation de l'usine comme à la poêlerie de Taminés Domines.

Certaines occupations sont à la base d'initiatives autogestionnaires comme aux Textiles D'Ere près de Tournai ou les Fonderies Mangé près de Liège. Par contre, la grève au finish - mener une grève dans la durée, c'est-à-dire jusqu'à l'obtention des revendications - est considérée comme un «suicide collectif». C'est ce qui est arrivé à la S.A. des Usines à Cuivre et à Zinc de Liège. Le point de départ est la grève (menée conjointement par la FGTB et la CSC), suivie d'un lock-out, en 1986. La reprise du travail ne voit pas d'amélioration dans les relations sociales, chaque partie restant sur ses positions. Cette obstination aboutit à la liquidation de l'entreprise en 1992: 810 personnes perdent ainsi leur emploi.

Réaffirmer la négociation pour assurer la paix sociale

Le contexte social particulièrement tendu des années 1970 fragilise le système de concertation d'autant que le patronat remet en cause certains acquis. Sur le plan national, il n'y a pas d'accord interprofessionnel entre 1976 et 1986.

Par ailleurs, sur le plan international, deux textes proclament officiellement



Occupation de la Fonderie Mangé, Huy, 1978.

le droit de grève: le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 19 décembre 1966, avalisé par la loi du 15 mai 1981, qui limite l'exercice de la grève à la police, l'armée et certains fonctionnaires et la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961 qui sera ratifiée par la Belgique le 11 juillet 1990.

Ces avancées ne modifient en rien la ligne adoptée par le patronat durant cette même décennie. Il recourt aux tribunaux pour défendre ses droits en tant que propriétaire des moyens de production et défenseur de la liberté de travail. Il anticipe même certaines actions collectives en se présentant devant le juge en référé. Sa cible principale: la grève avec piquets de grève qui portent, selon lui, atteinte au droit individuel du travail. Et il obtient gain de cause. Le juge impose des astreintes à tout piquet de grève empêchant l'accès à l'entreprise. Les syndicats introduisent à leur tour des recours. C'est le cas lors de la grève à la SA Volkswagen en septembre 1994 ou en mars 1995 lors du conflit à Caterpillar ou encore en mai 1995 lors de l'action menée à l'usine Splintex de Fleurus. Les exemples sont nombreux.

En 2001, le gouvernement intervient en déposant un projet de loi encadrant le droit de grève. Les partenaires sociaux sont contraints de s'entendre. Le «Protocole en matière de règlement de conflits collectifs», adopté le 9 avril 2002, remet la concertation au centre des relations travailleurs-employeurs. Tout recours judiciaire de la part de l'employeur ne se fera qu'en cas d'échec des négociations. Les syndicats s'engagent quant à eux à éviter tout acte de violence de la part de leurs membres et garantissent la sauvegarde de l'outil. Cet accord ne résout pas tout. Certains employeurs continuent à s'adresser aux tribunaux. Les syndicats déposent plainte auprès du Comité européen des droits sociaux contre ces violations du droit de grève. La décision du Comité en date du 7 février 2012 est favorable aux syndicats.

CHAQUE SAMEDI GRÈVE

POUR LES

5 JOURS

© Fonds info CSC

Assistez aux réunions organisées par la



En 1955, la CSC lance une campagne nationale en faveur de la semaine des 5 jours. Pour appuyer cette revendication, elle décide de procéder à des grèves le samedi, qui seront suivies pas des grèves dans certains secteurs.

Les pouvoirs publics, employeur et organe subsidiant

Les années 1980 voient une forte mobilisation de travailleurs occupés dans des secteurs liés aux pouvoirs publics. C'est le cas du non-marchand, actif dans les services aux personnes (soins de santé, aide à domicile, réinsertion socio-professionnelle, secteur socio-culturel, etc.). Ce secteur a une longue histoire mais une reconnaissance récente. Les pouvoirs publics y jouent un rôle important: ils sont à la fois le patron – une partie des établissements de soins de santé relève de leur autorité comme par exemple, les hôpitaux et maisons de soins et/ou de repos gérés par les CPAS – et le pouvoir subsidiant d'institutions gérées par le privé. Les syndicats ont éprouvé quelque difficulté à pénétrer ces milieux à forte composante féminine, souvent en raison de la gestion paternaliste de ces institutions. Mais les conditions de travail (faiblesse du salaire, organisation du travail, etc.), la précarité des contrats, résultat des

politiques de résorption du chômage, engendrent d'importants mouvements de grève comme celui des aides familiales en 1984, ou celui des «Blouses blanches». Toute volonté publique de diminuer les coûts du non-marchand pour des raisons d'équilibre budgétaire remet en question son fonctionnement, sa qualité de service aux personnes. Il ne faut pas oublier le secteur de l'enseignement dont la grève au début des années 1990 a marqué les esprits.

Depuis plusieurs années, l'idée d'imposer un service minimum aux services publics revient régulièrement à l'ordre du jour. Aujourd'hui, les négociations en vue de la constitution d'un gouvernement fédéral ont abouti à un accord sur cette question. Pour les organisations syndicales, l'instauration d'un service minimum, surtout dans les transports en commun, est inacceptable. Dans les semaines qui viennent, la paix sociale risque fort d'être ébranlée.

| Renée Dresse, Carhop |

- (1) Neuville J., L'évolution des relations industrielles, t. I: L'avènement du système de relations «collectives», Bruxelles, 1976, p. 202 (Histoire du mouvement ouvrier en Belgique, 5).
- (2) Picard E., d'Hoffschmidt N., De la Court J., Pandectes belges. Encyclopédie de législation, de doctrine et de jurisprudence belges, t.49, Bruxelles, 1894, p.395.
- (3) Pour plus d'informations, voir Neuville J., Naissance et croissance du syndicalisme, t I: L'origine des premiers syndicats, Bruxelles, 1979, pp. 206-212 (Histoire du mouvement ouvrier en Belgique, 9).
- (4) Lock-out signifie «fermeture». Fermer l'entreprise est la grève du patron.
- (5) Voir Revue du travail, janvier-mars 1919.
- (6) Coenen Marie-Thérèse, Syndicalisme au féminin, Bruxelles, p. 157.
- (7) Pour plus d'information sur ces deux grèves, voir Questions d'histoire sociale, Bruxelles, 2005, pp. 158-161.
- (8) Idem, p. 162.

