

À la conquête de droits sociaux

Luc Roussel, Carhop

Au moment de son indépendance, la Belgique connaît un développement industriel élevé. Le textile à Gand et à Verviers ; la sidérurgie, les charbonnages et la verrerie le long du bassin wallon, profitent de la mécanisation liée à l'invention de la machine à vapeur et à la multiplication de machines-outils. Ce développement est appuyé par la création d'un réseau ferroviaire et par la remise en état des principaux canaux qui traversent le pays. Des investissements importants sont réalisés par des institutions financières dans les industries de base (Société générale créée en 1822, Banque de Belgique créée en 1835) ; ils s'accompagnent d'une concentration des capitaux d'une part et des moyens de production – hommes et machines – en un seul lieu, d'autre part.

Les ouvriers : infériorité juridique et politique

Pour répondre aux exigences d'une production plus intensive, il faut disposer d'une main d'oeuvre importante. Il faudra la discipliner et la rendre dépendante de son travail. Des conditions imposées par cette sujétion est née la «classe ouvrière». Par son contrat, l'ouvrier fait acte de soumission à l'autorité patronale qui à l'origine ne connaît quasi aucune limite. Ainsi, l'exigence de rentabilité des capitaux investis allonge toujours plus le temps de travail et une innovation technologique comme le gaz d'éclairage permet de travailler de nuit. Si l'usine ne détient pas le monopole de la pénibilité des conditions de travail, elle les condense dans un espace restreint où se réunissent hommes, femmes et enfants.

De plus les ouvriers sont confinés dans un statut juridique et politique d'infériorité. Les ouvriers belges sont dépourvus du droit de vote ; ils sont du fait du code pénal dans l'incapacité juridique de s'unir ; ils sont enfin liés à une entreprise donnée du fait du «livret ouvrier» dans lequel le patron peut indiquer toutes les annotations qu'il désire en cas de changement de travail ou de licenciement. Dans le domaine du droit civil, la même inégalité joue. L'article 1781 du Code civil précise : «Le maître est cru sur son affirmation pour la quotité des gages, pour le paiement du salaire de l'année échue et pour les acomptes donnés pour l'année courante».

De plus, lorsqu'il est indigent, l'ouvrier est considéré comme suspect et à placer sous tutelle, cela à n'importe quel âge.

Premiers mouvements de résistance

Ces situations de vie extrêmement dures ne provoquent cependant pas de mouvement de révolte organisée. La misère y joue un rôle important. L'ouvrier est trop mal nourri, trop fatigué, trop mal logé, trop épuisé pour agir.

La révolution de 1848 en France et la naissance de la Première internationale en 1864 donnent cependant un nouvel élan à certains groupes de résistance regroupés sous les vocables de Chevalerie du travail, Sociétés de maintien de prix ou Compagnonnages.

Mais c'est la naissance du Parti ouvrier belge (POB) en 1885, qui signe la première véritable organisation ouvrière au sens moderne en Belgique. Le POB est une fédération de coopératives, syndicats et mutuelles. A cette époque, ce sont les coopératives qui l'emportent sur les autres formes d'organisation

ouvrière. Au delà de l'intérêt purement économique : pain moins cher, crédit, distribution pendant les grèves, participation aux bénéfices... elles sont des lieux de propagande et d'action ouvrière. Sous l'action du POB, des fédérations de métiers s'établissent. Le mouvement cherche à accroître leur efficacité et leur capacité de résistance. Bien que plus tardif, le syndicalisme chrétien suit un cheminement parallèle. On donne souvent la date de 1886 pour signaler le fait. Le développement des organisations chrétiennes est cependant freiné, à la fois par les socialistes anticléricaux et par la bourgeoisie catholique qui prône la création de syndicats mixtes. La publication de l'encyclique «Rerum Novarum» par le pape Léon XIII en 1891 va permettre aux tenants du syndicalisme ouvrier autonome de l'emporter.

La reconnaissance du syndicat dans l'entreprise

La première priorité sera la reconnaissance du fait syndical. Suite à d'intenses pressions la suppression de l'article 310 du code pénal est obtenue en 1921. Cet article punissait d'emprisonnement et/ou d'amende ceux que la bourgeoisie appelait «meneurs» et qui ne sont autres que des militants ouvriers. La fin de la guerre 1914-18, qui avec l'instauration du suffrage universel masculin, crée un autre rapport de force politique et l'essor du syndicalisme, rendent impossible le maintien de cet article symbole de la sujétion de la classe ouvrière. Cette suppression constitue un important acquis mais n'interdit pas aux autorités d'exercer une répression indirecte grâce aux dispositions ordinaires sur les coups et blessures, les destructions, séquestrations, manifestations...

Au sein de l'entreprise, le droit de délégation, c'est-à-dire le droit pour les syndiqués de se faire représenter par des délégués, n'est reconnu que lorsque le fait syndical s'impose de par sa force. Paul Tschoffen, député démocrate liégeois le rappelle à la Chambre en avril 1921 : «les chefs d'industrie ont réalisé leur accord sur cette formule extraite d'un évangile social vieilli qui sert encore à leurs dévotions : «Je ne reconnais pas le syndicat, je ne connais que des ouvriers ; je discute avec mon personnel, je ne discute pas avec ses délégués...». Les progrès en ce domaine se font au cas par cas, entreprise par entreprise, avant de se généraliser dans l'entre-deux-guerres. Le premier secteur à en bénéficier est celui des mines via une convention dite de conciliation datée de février 1920, organisant les délégations ouvrières dans les puits.

Commissions paritaire et conventions collectives

C'est dans cette foulée qu'il faut aussi comprendre la généralisation progressive des commissions paritaires. Cette avancée se produit suite à des grèves nombreuses, dures et longues (9 mois dans la métallurgie par exemple). Pour mettre un terme à ces conflits, le gouvernement impose en mars 1919 le système de réunions paritaires entre délégués du patronat et délégués ouvriers. Dans la métallurgie du Centre d'abord, de Charleroi ensuite. Une brèche est ouverte. Elle donne la possibilité au premier ministre de réunir le 3 avril 1919 une Commission nationale d'étude pour la réduction du travail dans les usines métallurgiques. Quinze jours plus tard, une commission semblable s'ouvre dans le secteur minier. Les deux premières «commissions paritaires» sont nées. Durée du travail, salaires... font désormais l'objet de «conventions collectives» qui tout en n'ayant pas de force obligatoire sont généralement respectées. Graduellement le législateur va leur donner une reconnaissance de fait. La loi de 1936 sur la semaine des 40 heures va plus loin. Elle délègue aux commissions paritaires le soin de régler sa mise en oeuvre au niveau de chaque secteur industriel.

Durant les années de l'entre-deux-guerres, la classe ouvrière obtient une amélioration graduelle de ses conditions de vie et de travail. Tous les secteurs sont touchés que ce soit ceux qui sont traditionnellement revendicatifs, mais aussi le secteur public (transports, poste) et même les employés de banque. C'est la revendication de la réduction de la durée du travail qui aboutit à la loi des huit heures et c'est la revendication du maintien du niveau de vie qui aboutit à l'indexation des salaires à l'évolution des prix du commerce de détail.

Par delà la crise, une amélioration sensible

Malgré les reculs provoqués par la «grande crise» des années trente, une grande partie de la classe ouvrière a définitivement quitté les conditions de «survie» qui lui était imposées au 19e siècle. Les

limites de cet article empêchent d'aller plus loin. On connaît mieux cependant les avancées qui suivent la seconde guerre mondiale : le projet d'accord de solidarité sociale de 1944, les lois organisant l'économie ; l'obtention de la protection sociale des délégués, les élections sociales, les accords sociaux interprofessionnels... D'autres défis surgissent au lendemain de la guerre 1939-45 : ils sont liés aux formules d'organisation du travail – travail à la chaîne, automatisation notamment – qui imposent des cadences et une productivité inédite. Employeurs et syndicats signent en 1954 un «protocole de la productivité» par lequel les employeurs se défendent de toucher à l'intégrité physique et morale des travailleurs ; tandis que les syndicats renoncent à changer le statut des entreprises ou à mettre en cause l'autorité des chefs... Qu'en conclure en un mot : les points d'appui de l'action syndicale sont récents, précaires et à élargir.

