Institutional Repository - Research Portal
Dépôt Institutionnel - Portail de la Recherche
researchportal.unamur.be
University of Namur

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Robert D'Hondt (1934-1991): un syndicaliste novateur dans un monde en crise

Wynants, Paul

Published in:
Revue d'histoire religieuse du Brabant wallon

Publication date:
1995

Link to publication

Citation for pulished version (HARVARD):
Wynants, P 1995, 'Robert D'Hondt (1934-1991): un syndicaliste novateur dans un monde en crise', *Revue d'histoire religieuse du Brabant wallon*, vol. 1995. T.IX, numéro 3, pp. 139-207.

General rights
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Download date: 04. May. 2026

ROBERT D'HONDT (1934-1991) : UN SYNDICALISTE NOVATEUR DANS UN MONDE EN CRISE

Paul WYNANTS

Robert D'Hondt[1] est né le 14 mai 1934, à Malèves-Sainte-Marie-Wastines, en Brabant wallon. Très jeune, il commence sa carrière professionnelle, comme mécanicien d'entretien, aux filatures Hoegarden-Boonen de Céroux-Mousty. Militant jociste[2], il devient président régional de ce mouvement à Wavre. Ses compagnons de travail l'élisent comme délégué syndical : toute sa vie durant, R. D'Hondt est profondément marqué par cet engagement à la base.

Permanent fédéral de la JOC dans la région du Centre (1955), il y prend temporairement racine. Après son mariage, il passe à la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC). Il est successivement propagandiste interprofessionnel à La Louvière (1957), puis permanent de la centrale des métallurgistes dans la même région (1958). En 1964, il est nommé propagandiste national pour la Wallonie. Le 1er janvier 1973, il succède à Louis Dereau[3] comme secrétaire général des syndicats chrétiens..

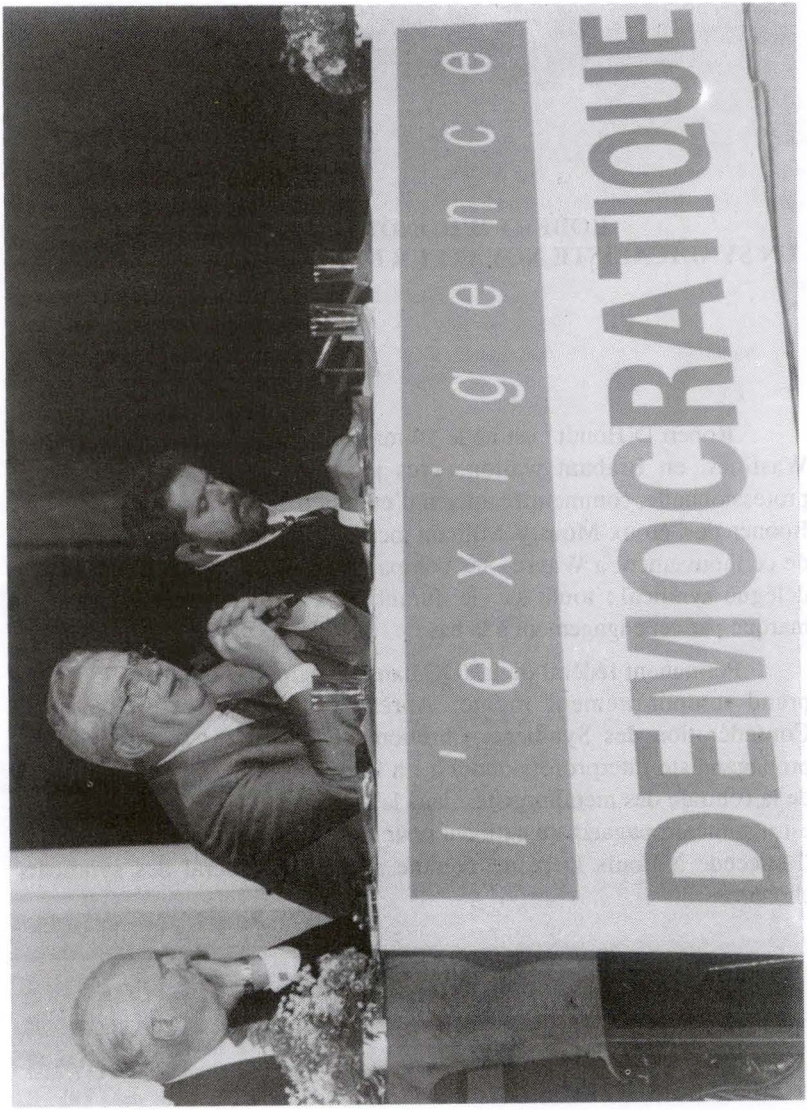
---

1. Cf R. DEWULF, *Journal d'un militant syndical. Textes choisis de Robert D'Hondt*, Bruxelles, 1994, p. 241-245 et J. MAMPUYS, *Le syndicalisme chrétien*, dans s.dir. E. GERARD et P. WYNANTS, *Histoire du mouvement ouvrier chrétien en Belgique*, t. II (Kadoc-studies, n° 16), Louvain, 1994, p. 259.

2. Sur l'histoire de la JOC, voir L. BRAGARD et a., *La Jeunesse Ouvrière Chrétienne, Wallonie-Bruxelles, 1912-1957*, t. II, Bruxelles, 1990, p. 309 sv.

3. Sur L. Dereau, cf J. MAMPUYS, *op. cit.*, p. 223.

Revue d'histoire religieuse du Brabant wallon, 10, 3, 1995, p. 139-209.



Intervention de R. D'Hondt en congrès du Mouvement Ouvrier Chrétien. (Bruxelles, 13-4-1991). De gauche à droite, Antoine Saintraint, R. D'Hondt, M. Lula, syndicaliste brésilien. *(Copyright Agence Mapez).*

Domicilié à Wavre, R. D'Hondt exerce cette activité difficile aux côtés de deux présidents : Jef Houthuys (1969-1987) et Willy Peirens (à partir de 1987)[4]. Il est, à ce titre, un des principaux acteurs de l'économie de concertation en Belgique. Pendant de longues années, il multiplie aussi les contacts internationaux[5]. Vice-président de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), il s'active en faveur de l'Europe sociale. Quelques mois avant sa mort, il est nommé président de la Commission des relations extérieures du Comité Economique et Social de la CEE. Avec Wilfried Beirnaert, de la Fédération des Entreprises de Belgique, il rédige le protocole social des accords de Maastricht[6]. Membre du Comité confédéral et trésorier (1977-1981) de la Confédération Mondiale du Travail, il entretient de nombreux contacts sur le terrain, dans le Tiers Monde, en vue de promouvoir une solidarité entre tous les travailleurs.

R. D'Hondt meurt prématurément le 10 décembre 1991. Sa disparition provoque un choc dans les milieux chrétiens et dans d'autres secteurs de l'opinion, en Belgique comme à l'étranger. Attaché à sa région, mais aussi ouvert à la dimension internationale des problèmes sociaux, le secrétaire général de la CSC apparaît, sans conteste, comme une grande figure du monde du travail.

La publication récente d'un recueil de textes de R. D'Hondt[7] permet de dégager les principaux axes de la pensée et de l'action de ce dirigeant ouvrier chrétien. Tel est notre propos dans la présente contribution, qui n'a pas l'ambition d'épuiser le sujet, loin s'en faut. Pour comprendre cet itinéraire syndical, il convient de le replacer dans le contexte du temps. C'est ce qui justifie une incursion - inhabituellement longue pour notre revue - dans l'histoire économique et sociale des dernières décennies.

---

4. Sur J. Houthuys et W. Peirens, voir J. MAMPUYS, *op. cit.*, p. 253 et 272.

5. Sur l'évolution internationale du syndicalisme chrétien, cf J. MAMPUYS, *op. cit.*, p. 264-268. Nous reviendrons *infra* sur ce thème.

6. *Eco-Soir*, supplément économique du quotidien *Le Soir*, 10-2-1995, p. 3.

7. R. DEWULF, *op. cit.*

I. LES DEFIS

R. D'Hondt a assuré sa charge durant une période extrêmement difficile, parfois qualifiée d' « années de plomb »[8]. Il importe d'en saisir les tenants et aboutissants, avant de mesurer l'apport de l'intéressé à la pensée et à la stratégie syndicales des années 1973-1991.

1. Crise économique et néo-libéralisme[9]

1.1. La fin des « années d'or »

Le « modèle belge », qui sera ébranlé à partir de 1974, s'est mis en place à l'issue de la seconde guerre mondiale. Il repose sur un postulat : la croissance économique est le point de passage obligé vers le plein emploi et l'élévation du niveau de vie. Concrètement, ce système se caractérise par quatre traits :

- la concertation entre partenaires ou interlocuteurs sociaux, de l'entreprise jusqu'au niveau national interprofessionnel, lequel permet d'obtenir la généralisation d'avantages acquis d'abord dans des secteurs forts[10] ;
- grâce au *Welfare State*, un haut niveau de protection sociale, qui doit éviter aux travailleurs une chute brutale de revenus en cas de

---

8. M. CAPRON, *Conflits et luttes : années 80, années de plomb ?*, dans *Revue Nouvelle*, t. LXXXIX, 1989, p. 85-101.

9. Voir entre autres : I. CASSIERS, Ph. DE VILLÉ et P. SOLAR, *Institutions, contraintes structurelles et développement durable. L'éclairage d'une étude sur la croissance économique belge de 1944 à 1990*, dans *Croissance, répartition, environnement. Quelles régulations pour un développement durable ? Onzième congrès des économistes belges de langue française*, t. I, Charleroi, 1994, p. 95-114 ; s. dir. G. QUADEN, *L'économie belge dans la crise*, Bruxelles, 1987 ; R. VANDEPUTTE, *L'histoire économique de la Belgique 1944-1990*, Bruxelles, 1993, p. 147-309 ; H. VAN DER WEE, *Histoire économique mondiale 1945-1990*, Louvain-la-Neuve, 1990, p. 425-508.

10. Cf notamment M. PIRAUX, *La concertation : technique ou doctrine ?*, dans *Revue Nouvelle*, t. LXIX, 1979, p. 9-26 ; *Les relations collectives du travail en Belgique* (Dossiers du CRISP, n° 17), Bruxelles, 1982 ; *La concertation sociale en Belgique*, Bruxelles, Ministère de l'Emploi et du Travail, 1989.

maladie, d'invalidité, d'accident du travail, de chômage ou de vieillesse[11] ;

- une indexation des rémunérations et des transferts avec, jusqu'à la fin des années 1970, une augmentation de la part de tels revenus dans les recettes courantes des ménages ;
- un niveau relativement élevé de prélèvements fiscaux et parafiscaux obligatoires.

Les années 1945-1974 ont été qualifiées par J. Fourastié de « trente glorieuses » : selon J.-Ph. Peemans, elles apparaissent rétrospectivement comme une sorte d'âge d'or, marqué par « une accumulation dynamique, véritablement exceptionnelle dans l'histoire du capitalisme »[12]. L'expansion s'accélère durant les *golden sixties*, à la faveur des gains de productivité, grâce au dynamisme des secteurs exportateurs et à l'attraction des investissements étrangers. L'activité économique atteint un sommet entre 1972 et 1974. Il n'empêche que l'emploi progresse de manière relativement limitée dans le secteur privé : les fruits de la croissance prennent surtout la forme d'augmentations salariales, d'une extension progressive de la sécurité sociale, et d'un gonflement des travaux publics. Toutefois, l'expansion masque des déséquilibres. Au plan économique, ce sont la fragilité des finances de l'Etat, l'amenuisement de la rentabilité de certaines firmes, le vieillissement des structures industrielles, les hausses de prix, les perturbations commerciales causées par la remise en question du système monétaire de Bretton Woods (1971). Dévoreuse de ressources naturelles, la croissance crée aussi ses marginaux et ses exclus, en dépit de l'élévation du niveau moyen de consommation. Il en résulte que les pouvoirs publics doivent intervenir financièrement en faveur des laissés-pour-compte, au risque d'accroître leurs dépenses et d'alimenter la spirale inflationniste.

---

11. G. VANTHEMSCHE, *La sécurité sociale. Les origines du système belge. Le présent face à son passé*, Bruxelles, 1994 ; P. REMAN, *La sécurité sociale* (Dossiers du CRISP, n° 38), Bruxelles, 1992 ; A. PIASER, *Les mouvements longs du capitalisme belge*, Bruxelles, 1986, p. 203-294.

12. J.-Ph. PEEMANS, *La fin de l'âge d'or*, dans *Revue Nouvelle*, t. LXVI, 1977, p. 305-317.



R. D'Hondt lors d'un congrès syndical international,
Rome, juillet 1977. *(Collection famille D'Hondt).*

En s'ouvrant de plus en plus vers l'extérieur, l'économie belge devient vulnérable aux secousses de l'environnement international. Le double choc pétrolier (1973-1974 et 1979-1980), le renchérissement des matières premières, la contraction du commerce mondial - avec la saturation des marchés où se vendent les produits traditionnels - la touchent de plein fouet, à partir de 1974. Trois déséquilibres macroéconomiques se creusent : les déficits d'emploi, des comptes extérieurs et des budgets publics. La compétitivité des entreprises se dégrade, menaçant surtout les secteurs exposés à la concurrence étrangère, en particulier la sidérurgie, le textile et les constructions mécaniques.

Depuis 1975, les rouages de l'économie de concertation se grippent[13]. Alors que les travailleurs cherchent à maintenir leur pouvoir d'achat, les entreprises essaient de reconstituer leur marge bénéficiaire par des gains de productivité : elles procèdent à des investissements en capital et rationalisent leurs unités de production au prix de licenciements massifs. Il en résulte un accroissement important du chômage. Le pourcentage de la population active complètement privée d'emploi ne cesse d'augmenter : il passe de 2,4% en 1974 à 10% en 1981. La Belgique compte 67.000 chômeurs complets en 1970, 332.000 en 1980, 544.000 en 1985. Si l'on y ajoute « les chômeurs point tout à fait complets et surtout peu ou plus du tout indemnisés, ainsi que les différents statuts inventés pour toiletter les statistiques de l'ONEM, on aboutit à un Grand Total d'environ 850.000 personnes, soit un travailleur belge sur cinq »[14].

En fait, l'Etat ne parvient pas à développer une stratégie économique et sociale cohérente. D'un côté, il tente d'apaiser les tensions par l'indemnisation du chômage, le développement de l'emploi public et la subsidiation des entreprises en difficulté. De l'autre, il fait office de « pompier » dans les branches sinistrées de l'économie, mais sans

---

13. J. SCHOONBROODT, *Interlocuteurs sociaux. La concertation à la belge,* dans *Revue Nouvelle*, t. LXX, 1979, p. 483-486.

14. TRENCAVEL, *Les grandes manœuvres,* dans *Revue Nouvelle*, t. LXXVII, 1983, p. 353. Voir aussi *Les séries noires du chômage, ibid.*, p. 363-368.

élaborer une politique industrielle digne de ce nom, ni recourir à la sélectivité régionale et sectorielle que requiert la situation. De la sorte, il favorise surtout les investissements intenses en capital, laissant peser l'essentiel des charges sociales sur la main-d'œuvre. Ce faisant, il contribue, bien involontairement sans doute, à la destruction de postes de travail. Les finances ne vont guère mieux. Au fil des ans, les déficits budgétaires s'accumulent. Ils provoquent un gonflement de la dette publique qui s'auto-alimente par l'effet boule de neige. L'inflation sévit de plus belle : la hausse des prix atteint 100% pour la décennie 1971-1980.

La crise frappe la Wallonie plus durement que la Flandre. Cette dernière bénéficie de la proximité de la mer, dans un contexte d'internationalisation de l'économie. Son équipement est plus moderne. Sa structure de production est davantage axée sur les secteurs en expansion et sur la fabrication de biens à haute valeur ajoutée. La Wallonie, par contre, s'enferme dans des activités traditionnelles : elle demeure trop spécialisée dans les fabricats intermédiaires standardisés, au moment où la maîtrise stratégique des marchés glisse de l'industrie lourde vers les produits finis, puis vers les services. Tardives, les modernisations y sont principalement orientées vers des rationalisations à caractère défensif. La sidérurgie est, de surcroît, frappée par la substitution de matériaux nouveaux à l'acier. Confrontée à des surcapacités de production, elle doit se restructurer : il s'ensuit, à nouveau, des réductions drastiques de personnel[15].

Face à pareille déroute, le monde du travail s'exaspère. F. Martou relaie ses interpellations, adressées aux responsables politiques et économiques : si le Sud du pays n'a affaire qu'à « un Etat sans pouvoir ni projets » et à un « patronat avec pouvoir, mais sans projets », pourquoi « laisser tourner la machine économique avec l'argent de la collectivité, sous la seule responsabilité de dirigeants qui ont fait la preuve de leur inefficacité » ? Et d'ajouter : comment la Wallonie pourrait-elle « faire

---

15. M. CAPRON, *Restructuration, recentrage. Le prix d'un défi relevé,* dans s. dir. J. VERCHEVAL-VERVOORT, *Les sidérurgistes*, Charleroi, 1989, p. 7-25 ; B. FRANCQ et D. LAPEYRONNIE, *Les deux morts de la Wallonie sidérurgique*, Louvain-la-Neuve, 1990.

confiance à un capitalisme qui détruit l'emploi (...), laisse tomber une région par manque d'initiative (...), et à un Etat dominé par le CVP, qui s'avère incapable de lancer des initiatives publiques »[16] ? Les inquiétudes socio-économiques viennent ainsi radicaliser les positions du mouvement ouvrier, mais aussi apporter de l'eau au moulin de la cause fédéraliste.

1.2. La vague bleue, avant une embellie relative

De 1981 à 1986, la politique économique et sociale de la Belgique rompt avec l'approche keynésienne, orientée vers le soutien de la demande et de l'emploi. Elle suit un cours néo-libéral, impulsé par une coalition de centre-droit : il faut, dit-on, faire confiance au marché et à ses lois. Le pouvoir politique et économique fait sien le postulat attribué au chancelier Helmut Schmidt : « Les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain ». Il s'agit de redresser la balance commerciale, de restaurer la compétitivité des entreprises et d'assainir les finances publiques. La déflation est assortie d'une redistribution des revenus, allant des salariés vers les firmes privées et vers l'Etat. Le blocage des salaires, qui accompagne la dévaluation du franc (1982), les sauts d'index, l'alourdissement des impôts indirects, les restrictions de dépenses de sécurité sociale et la stagnation de l'emploi public ont des effets convergents : les rémunérations du travail, les transferts sociaux et la consommation des ménages subissent de fortes compressions. Dans le même temps, le taux de profit des entreprises se redresse. La part des revenus de la propriété augmente assez sensiblement.

Finalement, les résultats de cette politique, en termes économiques, sont contestés. L'austérité provoque un resserrement de la demande intérieure et une réduction de l'activité dans le secteur abrité, sans que la redistribution des revenus parvienne à enrayer l'hémorragie de l'emploi dans le secteur ouvert. Le taux de chômage complet s'élève encore pour atteindre 13% de la population active en 1984. Comme les

16. F. MARTOU, *Vraies et fausses questions sur la crise économique en Belgique*, dans *Revue Nouvelle*, t. LXVI, 1977, p. 491-500.

sans-travail à indemniser sont plus nombreux, alors que le volume de cotisations diminue, la sécurité sociale connaît un déficit persistant.

La méthode utilisée par la coalition des sociaux-chrétiens et des libéraux prête, elle aussi, le flanc à la critique. Patronat et syndicats ne peuvent négocier que dans les limites strictes des « enveloppes » fixées par l'Etat. Au besoin, les mesures d'austérité sont imposées unilatéralement, grâce aux pouvoirs spéciaux, en court-circuitant les interlocuteurs sociaux. A la consultation et à la concertation se substituent des conversations officieuses, à Poupehan ou dans d'autres lieux : celles-ci permettent finalement au Premier ministre Martens de rallier Jef Houthuys à sa politique, au grand dam de la base syndicale chrétienne... et de Robert D'Hondt.

A partir de 1986, la conjoncture internationale s'améliore à la faveur de la reprise américaine, du contre-choc pétrolier et du redémarrage des investissements privés. Toutefois, la croissance demeure fragile. Elle ne s'accompagne guère d'une réorientation de l'appareil productif vers des activités à forte valeur ajoutée. L'industrie wallonne reste donc vulnérable aux conditions changeantes de prix. Le taux de chômage complet diminue, certes, pour retomber officiellement à 7,5% de la population active du pays en 1991. Cependant, la reprise se répercute surtout, on le verra, par un essor du travail à temps partiel et des statuts précaires. L'endettement de l'Etat réduit les possibilités de relance. Les restrictions budgétaires entraînent des coupes sombres dans les investissements publics. Elles empêchent même le bon exercice de fonctions étatiques traditionnelles, telles la justice ou la promotion de la recherche.

Les négociations paritaires se renouent. Après une interruption de dix ans, des accords interprofessionnels peuvent à nouveau être conclus. Néanmoins, les relations collectives de travail sont subordonnées aux contraintes macroéconomiques : la programmation sociale est ainsi bridée par une loi sur la compétitivité. Sous la pression de l'internationalisation de l'économie et de l'intégration européenne, l'espace de liberté des interlocuteurs sociaux tend à se rétrécir. Quant aux gouvernements successifs, ils gardent une marge de manœuvre fort étroite au plan budgétaire et fiscal.

2. Atomisation du monde du travail et dualisation de la société[17]

2.1. Les risques de la segmentation

Le monde du travail n'a jamais été homogène. La récession et le chômage multiplient les cloisonnements en son sein, au risque d'affaiblir les solidarités.

Tout d'abord, la crise accentue la tertiairisation de l'appareil productif. L'industrie et la construction sont très durement touchées : entre 1974 et 1985, elles enregistrent une perte nette de 470.000 emplois, surtout ouvriers. Dans le même temps, le nombre de postes de travail augmente dans les services où ils sont confiés essentiellement à des employés : de 1973 à 1986, les travailleurs non manuels passent de 746.000 à 850.000; durant la même période, la proportion d'employés parmi les assujettis à l'ONSS monte de 33 à 43,4%. On voit donc se marquer une asymétrie entre les ouvriers industriels, les plus frappés par le chômage de longue durée, et les employés du tertiaire, alors moins exposés.

La main-d'œuvre tend aussi à se féminiser davantage, en tout cas dans les années 80 : de 1980 à 1989, on dénombre 182.000 emplois de travailleuses en plus (dont une part non négligeable à temps partiel, il est vrai) pour 65.000 postes de travailleurs en moins. Souvent, cependant, les femmes demeurent cantonnées dans des tâches « inférieures », après une

---

17. Une foule d'articles de qualité publiés dans la *Revue Nouvelle* permettent d'appréhender ces réalités sous leurs différentes facettes, en particulier : R. LEROY, *Les femmes : une main-d'œuvre inférieure, mais utile* (t. LIX, 1974, p. 26-34) ; J. LIESSE, *Les CST : un statut hybride et vulnérable* (t. LXIX, 1979, p. 466-468) ; M.-N. BEAUCHESNE et M. LACOMBLEZ, *Crise et nouvelles formes d'organisation du travail* (t. LXXVII, 1983, p. 253-271) ; G. LAMBERT, *Dualisme : du constat de crise au projet social* (t. LXXVII, 1983, p. 369-376) ; G. ROBILLARD et J. DEBRA, *Economie immergée : les chiffres et les lettres* (t. LXXVII, 1983, p. 377-385) ; P. REMAN, *La sécurité sociale aux portes de la dualisation* (t. LXXVII, 1983, p. 386-402) ; P. REMAN, *Emploi et chômage, nouvelles versions* (t. XCIII, 1991, p. 41-48) ; G. ROBILLARD, *Photographie du sous-emploi* (t. XCIII, 1991, p. 49-60). Cf aussi : M. ASLIN et J. OYCE, *Flexibilité du temps de travail* (Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 1148-1149), Bruxelles, 1987 et A. CARTON, *La flexibilité, une revendication patronale,* dans *Contradictions*, n° 52-53, 1988, p. 7-34.

entrée dans la vie professionnelle par le bas de la hiérarchie. Malgré les progrès techniques et les développements de l'automation, les entreprises ont toujours besoin d'un personnel peu qualifié pour des métiers réputés ingrats. Comme le développement de la scolarité et les aspirations à la promotion sociale incitent la main-d'œuvre belge masculine à se détourner de telles prestations, l'économie étend son champ de recrutement aux femmes, mais aussi aux étrangers. Constituant une sorte d'« armée de réserve », les travailleuses - comme les immigrés - sont souvent en situation de faiblesse sur le marché du travail, ce qui les expose à des discriminations de salaire et surtout d'emploi. Ces dernières ont tendance à se perpétuer avec la complicité, au moins tacite, des travailleurs masculins : pour les hommes, leur suppression réduirait les chances d'accaparer les emplois « supérieurs » et accroîtrait les probabilités de travailler à un échelon moins élevé de la hiérarchie professionnelle.

Aux inégalités entre ouvriers et employés, entre hommes et femmes, entre Belges et immigrés, la crise ajoute d'autres clivages : entre jeunes et adultes, ou encore entre diplômés et non-qualifiés. Celles et ceux qui cumulent plusieurs handicaps forment des groupes vulnérables, particulièrement touchés par le sous-emploi et menacés par la spirale de l'exclusion sociale.

Il y a plus. Entre l'emploi, le chômage et l'inactivité se constitue une zone grise au sein de laquelle les situations intermédiaires se diversifient. Les prépensionnés (140.000 en 1991) et les chômeurs âgés non demandeurs d'emploi (72.000 en 1991) se trouvent à l'intersection du chômage et de l'inactivité. Les chômeurs à temps réduit, remis au travail à temps partiel ou en formation (234.000 personnes en 1991), se situent entre emploi et chômage. On voit ainsi émerger une catégorie de personnel dissociée des liens classiques du contrat d'emploi : les chômeurs mis au travail par les pouvoirs publics, engagés dans le cadre spécial temporaire ou le troisième circuit de travail, passent de 10.800 en 1975 à 84.900 en 1986 ; on dénombre toujours 56.000 agents contractuels subventionnés en 1989.

Le travail à temps partiel se répand lui aussi, surtout chez les femmes. Il correspond à des coûts globaux plus faibles et à une moindre protection sociale. Les employeurs sont enclins à recourir à cette formule

parce qu'elle leur procure une plus grande souplesse dans l'utilisation de leur personnel face aux fluctuations imprévues de la demande. Le développement de la sous-traitance, du travail intérimaire et des contrats à durée déterminée obéit en gros à la même logique : il permet à l'entreprise de transformer ses coûts structurels en coûts occasionnels, donc d'« exporter » certaines de ses difficultés (périodes creuses, travail par à-coups, préavis...) vers des unités économiques extérieures. Dans d'assez nombreuses firmes, on voit ainsi coexister une base bien intégrée, qui preste en continu, et un volant de sécurité venu du dehors, astreint à la mobilité.

La crise engendre d'autres effets que nous nous contenterons de citer. Ainsi, la désalarisation par l'augmentation temporaire - et en partie forcée - du travail indépendant. Ou encore l'expansion d'une économie immergée, parfois qualifiée de souterraine : production illégale, production légale, mais fiscalement ou socialement non déclarée, revenus en nature dissimulés... On voit ainsi proliférer les « métiers de la débrouille », du travail au noir à la vente de fleurs au bord des routes, avec les fraudes et l'exploitation souvent éhontée qui les accompagnent.

Celles et ceux qui gardent un emploi ne demeurent pas indemnes : l'heure n'est-elle pas à la dérégulation, à la flexibilité, à l'avènement des nouvelles technologies et des nouvelles formes d'organisation du travail ? Les risques en sont connus : bradage des qualifications professionnelles, subordination accrue au pouvoir des experts, dégradation des conditions de travail, déstructuration du tissu socio-professionnel...

R. Leroy observe fort justement : « Dans la relation de marché, qui est aussi une relation de pouvoir, le degré de plein emploi est décisif : moins la demande [NDLR : en l'occurrence, la demande de travail émanant des employeurs] est intense par rapport à l'offre, plus le pouvoir des travailleurs est réduit »[18]. Le moins que l'on puisse écrire est que ce pouvoir n'a pas progressé depuis 1974...

---

18. R. LEROY, *op. cit.*, p. 32.

2.2. Vers une société duale

Une société duale est un système composé de deux sous-ensembles compartimentés. Le premier s'insère dans les circuits de production usuels. Pétri des valeurs de l'*homo œconomicus*, il fonctionne à la performance. Ses références sont marchandes, technologiques, largement internationalisées. Ceux qui y évoluent sont en position de bloquer le système de production de biens ou de services nécessaires à tous : ils disposent, dès lors, d'un pouvoir de négociation. Le second sous-ensemble rassemble des personnes qui se meuvent à la périphérie ou à l'extérieur de l'appareil productif usuel. La sécurité sociale ou l'assistance publique leur procurent de quoi survivre médiocrement. Ou les « sous-statuts » leur offrent de maigres perspectives d'insertion. Avec, tout au bas de l'échelle, les exclus...

La marginalisation est certes une affaire de revenus et de logement. Elle se lit aussi dans le regard des autres, au quotidien. Ainsi les travailleurs à statut précaire gagnent mal leur vie. Ils évoluent dans un univers professionnel provisoire. Ils sont également soumis aux aléas administratifs, plongés dans l'incertitude en ce qui concerne leurs droits, sans réelle perspective d'avenir. Aux yeux des travailleurs à statut normal, ils apparaissent souvent comme des « bloqueurs d'embauche », voire comme des concurrents potentiels. Pour les chômeurs privés d'emploi, ils sont encore... des privilégiés ! Au plan syndical, ils demeurent sur la touche. Dans la pratique, ils se voient barrer toutes les voies d'une possible solidarité.

3. La crise du syndicalisme

Les organisations syndicales sont confrontées à des difficultés nées bien avant 1974, mais qui continuent à faire sentir leurs effets par la suite, quelquefois jusqu'à nos jours. A ces problèmes, la récession en ajoute d'autres encore. L'avalanche est telle que maints observateurs n'hésitent pas à parler de crise du syndicalisme.

3.1. L'héritage des golden sixties

Avant que l'économie mondiale ne bascule, des lézardes apparaissent dans l'édifice syndical, déjà confronté à un risque

d'éclatement ou de fragmentation. En 1973, Michel Molitor résume la situation comme suit :

> *A l'intérieur même du monde des travailleurs, l'organisation syndicale doit faire face à une pluralité croissante de demandes. Certains groupes ouvriers - la « nouvelle classe ouvrière », c'est-à-dire les travailleurs à forte qualification employés dans les secteurs de pointe - ont des exigences qualificatives et quantitatives très différentes d'autres groupes. En gros, il est possible de définir deux types d'exigences par rapport à l'action syndicale. Certains milieux de travailleurs mettent en question le principe comme la pratique de l'intégration dans le système néo-capitaliste (...). Ils demandent la globalisation des problèmes traités par le syndicat. Par contre, d'autres groupes de travailleurs, qui préfèrent agir dans la diversité, selon les situations spécifiques, mettent l'accent sur les possibilités de mener des actions particulières*[19].

Ainsi, le syndicalisme est tiré à hue et à dia : comment pourrait-il globaliser son action pour maintenir l'indispensable solidarité, sans atténuer la prise en compte des situations propres à chaque groupe, vécues sur le terrain ? Telle est la quadrature du cercle.

Un autre malaise s'exprime, chez les travailleuses. Les femmes adhèrent en grand nombre au syndicat. Elles participent aux activités militantes dans les entreprises. Pourtant, elles sont quasi absentes des centres de décision des organisations syndicales, où « l'homme est le critère de référence », de sorte que « l'hégémonie masculine pèse lourdement ». Et Mariette Raway de poursuivre :

> *Il ne suffit pas d'assurer une représentation minimale des femmes dans une structure où les hommes ont effectivement la réalité du pouvoir, pas plus qu'il ne faut établir une structure féminine parallèle, où les femmes peuvent s'exprimer sans participer au*

---

19. M. MOLITOR, *Action syndicale et relations industrielles,* dans *Revue Nouvelle*, t. LVII, 1973, p. 272-279.

pouvoir. L'objectif est d'avoir une structure effectivement mixte, où le pouvoir n'est pas monopolisé par un groupe au détriment d'un autre, mais où la condition féminine et ses problèmes sont exprimés pour être intégrés dans les luttes syndicales.

Il y a cependant loin de la coupe aux lèvres parce que « dans nos sociétés, les femmes n'ont pas appris à s'exprimer ». Temporairement, en vue de préparer l'intégration des travailleuses dans des structures mixtes, il est donc nécessaire de tenir des réunions qui leur soient spécifiquement destinées « pour qu'elles puissent prendre de l'assurance et découvrir le caractère social des problèmes vécus personnellement »[20]. En fait, malgré les améliorations ultérieures, l'intégration des femmes à l'appareil syndical est une question qui ne cesse de rebondir, jusqu'à l'heure actuelle.

Plus fondamentalement, les syndicats connaissent un évident problème de démocratie interne. A l'instar de tous les mouvements de masse, ils développent une organisation rationnelle hiérarchique que l'on peut qualifier de bureaucratique. Cette tendance se traduit, si l'on n'y prend garde, par un accroissement du pouvoir de la direction et une perte d'influence dans le chef des membres. L'asymétrie de l'information entre les responsables et les adhérents dans une vie sociale marquée par une technicité croissante, la recherche de la sécurité dans le chef des permanents, la propension des syndiqués à la passivité une fois assuré le service social qu'ils attendent, risquent encore de renforcer le phénomène. A terme, un véritable mur d'indifférence pourrait ainsi s'ériger entre le sommet de la pyramide, constitué de professionnels, et une base apathique. Comment stimuler la participation de tous ? « La tâche est complexe et délicate », répondent les observateurs. Mais son importance, son urgence même apparaissent de plus en plus clairement[21].

---

20. M. RAWAY, *Les femmes et le syndicat,* dans *Revue Nouvelle,* t. LIX, 1974, p. 84-86.
21. F. CLAVORA, *Les grèves sauvages*, dans *Revue Nouvelle*, t. LVII, 1973, p. 258-266.

3.2. L'impact de la crise économique[22]

Avec la récession, les syndicats sont acculés à la défensive : il ne s'agit plus d'arracher de nouvelles conquêtes sociales, mais de préserver l'emploi et les acquis sociaux, voire d'obtenir une répartition moins inégalitaire des sacrifices. Si elles sont nécessaires, ces missions sont plus difficiles et moins exaltantes. Elles se heurtent au repli sur soi des travailleurs individualistes, gagnés par le « moi d'abord » ambiant. Elles butent sur la difficulté de concilier les intérêts parcellisés, souvent contradictoires, des différentes catégories d'affiliés (actifs et non-actifs, ouvriers et employés, hommes et femmes, Belges et immigrés). Elles se compliquent du fait de la montée des corporatismes, quelquefois avivés par des « coordinations » - que l'on pense au groupe Loco à la SNCB - hostiles aux organisations traditionnelles. Manifestement, la segmentation croissante du monde du travail dilue l'identité sociale qui, jadis, le poussait à faire bloc.

Les restructurations d'entreprises et les modifications en cours sur le marché du travail affectent également la composition des effectifs syndicaux. L'ébranlement des anciens bastions industriels ou leur éclatement par filialisation affaiblissent les grandes centrales ouvrières. Les fonctionnaires et les employés pèsent, par contre, d'un poids plus lourd, tandis qu'émerge progressivement le syndicalisme des cadres. Les anciennes couches de la classe ouvrière, rodées à l'action syndicale, se réduisent. Les nouvelles strates - où le taux de syndicalisation est nettement inférieur - sont hétérogènes, mouvantes, moins marquées par les traditions du mouvement ouvrier, moins sensibilisées aussi à l'action collective. Il faut du temps et des efforts considérables pour surmonter ces handicaps. Il convient également de gérer les difficultés internes que provoque une telle mutation : comment concilier, par exemple, le syndicalisme d'industrie ou de secteur (verticalisme) revendiqué par les

22. Voir surtout les contributions de M. CAPRON, P. REMAN, P. BLAISE, J.-L. DEGÉE, M. ALALUF, E. ARCQ, J. VERLY, G. DEMEZ, M. VANDERMOSTEN, A.-M.PIRLOT, L. MÉLOTTE, A. DAVISTER, R. LEMINEUR et R. LEROY dans le numéro spécial *Syndicalismes* de la *Revue Nouvelle*, t. XC, 1989, 2.

centrales ouvrières et le syndicalisme plus catégoriel (horizontalisme) auquel les employés sont attachés ?

Les syndicats sont confrontés à une autre dynamique centrifuge : des centaines de milliers de personnes - chômeurs, prépensionnés, travailleurs à temps partiel, à régime flexible ou à statut précaire, personnel intérimaire et de firmes de sous-traitance - vivent plus ou moins en marge du monde du travail classique sur lequel se calquent les structures des organisations professionnelles. Comment, dans de telles conditions, assurer l'information et la consultation de la base, la cohésion du mouvement, l'homogénéité de ses positions ?

L'évolution que connaît la taille des entreprises soulève d'autres problèmes. Proportionnellement, les PME deviennent plus nombreuses. Or, généralement, les oppositions de classe y sont moins apparentes et la pénétration syndicale beaucoup plus laborieuse. A l'autre extrême, les groupes transnationaux à filiales multiples déroutent le contre-pouvoir syndical. Les véritables centres de décision y sont difficiles à localiser ou peu accessibles, du fait de la distance qui les sépare des lieux de travail. Bien plus, ces groupes puissants ne sont habituellement pas les interlocuteurs institutionnels des syndicalistes dans le système belge des relations collectives du travail : ce dernier reconnaît, comme acteurs patronaux, les personnes qui représentent l'entreprise en tant qu'entité juridique. Or les intéressés - le plus souvent des cadres de haut vol - ne jouissent que d'une autonomie limitée, nullement du pouvoir de décision ultime.

Les effets de la crise génèrent, en outre, des tensions internes et externes. Traditionnellement, à la CSC comme à la FGTB, les centrales professionnelles constituent la structure principale de l'action syndicale. Or le déclin économique de certains bassins industriels - surtout en Wallonie - donne un poids accru aux régionales interprofessionnelles. Ces dernières mobilisent les militants sur des problèmes communs aux travailleurs d'une même zone, gèrent certains services, comme le chômage, et s'activent dans les mécanismes de concertation. Matéo Alaluf et Michel Molitor observent à juste titre : « La visibilité politique croissante des régionales, les logiques d'action sur lesquelles elles fonctionnent en font, sur quelques points, les concurrentes des centrales

Action C.E.S. auprès du Premier ministre. (Bruxelles, 5-4-1978). De gauche à droite, R. D'Hondt (C.S.C.), G. Debunne (F.G.T.B.), Léo Tindemans, J. Houthuys (C.S.C.) et A. Delourme (F.G.T.B.). *(Copyright Agence Belga).*

professionnelles »[23]. Il en résulte une mise en question des équilibres internes au sein des organisations syndicales.

Le Front Commun craque lui aussi. Il subsiste dans une certaine mesure, en Wallonie, où il connaît cependant des brèches et des accrocs. Il n'a plus de consistance au plan national : la FGTB n'hésite pas à faire cavalier seul, tandis que J. Houthuys - malgré une opposition interne non négligeable - répudie les « grèves politiques » pour négocier avec ses « amis » du gouvernement. Souvent, les deux grands syndicats ne parlent plus d'une même voix, au risque de perdre une partie de leur pouvoir d'influence.

La concertation à la belge se dérègle. Aucun accord interprofessionnel national n'est conclu de 1975 à 1986. Les conventions sectorielles se raréfient. Les négociations se déroulent fréquemment au niveau des entreprises, avec tous les inconvénients du genre : impossibilité d'obtenir des normes globales, octroi d'avantages à certaines catégories de travailleurs en considération de « mérites individuels » (assurances complémentaires, chèques-repas, etc...), et ce en pleine modération salariale, parfois même acceptation - moyennant compensations - d'une organisation atypique du travail, qui rompt davantage les solidarités. Certes, les négociations interprofessionnelles et sectorielles reprennent à partir de 1986, mais les accords conclus sont souvent plus incitatifs que contraignants : dans les faits, les décisions importantes se prennent encore firme par firme. Le temps où, au plan social, les secteurs forts tiraient les secteurs faibles est révolu. Ce sont, au contraire, les pratiques des entreprises à basses rémunérations qui tendent à se répandre.

Sur le terrain, les tentatives de riposte à l'austérité manquent d'efficacité. Hormis dans les services publics - peu soutenus par les travailleurs du privé - les actions sont fréquemment morcelées, menées en ordre dispersé, avec des revendications plus catégorielles que globales. De son côté, le patronat développe deux stratégies de neutralisation. La

---

23. M. ALALUF et M. MOLITOR, *Structures syndicales en mouvement* ?, dans *Revue Nouvelle*, t. LXVII, 1978, p. 526-534.

première consiste à introduire une organisation participative du travail, afin de renforcer l'adhésion du personnel à l'entreprise, mais aussi de circonvenir le fait syndical en abolissant les médiations entre les travailleurs et l'employeur. La seconde est le coup de force, sous la forme du lock-out, de la remise en cause des droits syndicaux (licenciement de nombreux délégués) ou encore du recours à la justice, en référé ou par une procédure unilatérale sur requête, dans la gestion des conflits du travail. Certains patrons optent manifestement pour l'affrontement plus que pour la concertation, poussant les syndicats dans les cordes.

Enfin, la prestation de services - en particulier le paiement des allocations de chômage - s'alourdit. Elle risque de générer une relation de plus en plus instrumentale avec les membres. Celle-ci ne serait plus fondée sur les valeurs de classe ou sur l'engagement collectif, mais sur l'intérêt, « les avantages » évalués en termes d'utilité individuelle. Comment, dès lors, relancer la militance auprès d'un public dépendant, qui raisonnerait à l'instar d'une clientèle ? On le voit, la situation des organisations syndicales est, à maints égards, devenue problématique.

4. Union européenne et mondialisation de l'économie

Les flux de biens, de services, d'informations et de capitaux traversent les frontières, de plus en plus poreuses. Les activités économiques se déplacent. Le capital s'internationalise. De leur côté, les pouvoirs publics et les syndicats gardent un ancrage essentiellement national. Il y a là une différence d'échelle qui, aujourd'hui encore, n'est pas vraiment résorbée.

4.1. Vers l'Europe sociale ? [24]

Les pères fondateurs de l'Europe ont été victimes d'une double illusion. D'une part, ils ont cru que la fusion des économies entraînerait automatiquement celle des Etats, ou du moins leur rapprochement en une entité supranationale. D'autre part, ils ont pensé - dans une optique

---

24. Cf G. GAUTIERS, *L'Europe sociale : la symphonie inachevée*, dans *Revue Politique*, janvier-avril 1994, p. 93-115.

libérale - que l'amélioration des conditions de vie et de travail découlerait naturellement de la réalisation du Marché commun. Sur ces deux plans, les faits leur ont largement donné tort.

Le traité de Rome (1958) consacre une place très réduite au social. Précédemment, tous les Etats ont développé leur propre législation en la matière, dans une diversité telle qu'une uniformisation semble hors d'atteinte. Le traité CEE garantit sans doute la libre circulation des travailleurs ainsi que l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour des tâches similaires. Il prescrit également la création d'un Fonds social européen, qui doit permettre à la Communauté de compléter les efforts des Etats membres, en cofinançant des actions menées au plan national. Pour le reste, la CEE table sur le « social induit », dérivé d'une dynamique de coopération économique.

Le Sommet de Paris (1972) en appelle à « une action vigoureuse dans le domaine social », secteur où la Communauté élabore bientôt des programmes concrets. Néanmoins, l'exécution du premier d'entre eux (1974) demeure extrêmement partielle. Quant au deuxième (1984), il comporte maintes dispositions qui restent lettre morte.

Non sans raison, le mouvement ouvrier dénonce l'Europe des marchands. J.-P. Dubois et P. Ramadier constatent, en 1979 : « L'Europe, qui se fait actuellement, se fait au mieux sans les travailleurs, en général contre eux »[25]. Sans aller aussi loin, le diagnostic de M. Molitor est sévère, cinq ans plus tard : « La renaissance économique de l'Europe ne s'est pas traduite par une renaissance sociale (...). L'état actuel de la construction européenne ne peut que susciter les critiques des progressistes »[26]. Analysant les réalisations des années 1958-1988, P. Jonckheer qualifie, lui aussi, le bilan social de la CEE de « particulièrement mince »[27].

---

25. J.-P. DUBOIS et P. RAMADIER, *L'Europe piégée, l'Europe en question*, dans *Revue Nouvelle*, t. LXX, 1979, p. 15-30.

26. M. MOLITOR, *Des élections pour quelle Europe ?*, dans *Revue Nouvelle*, t. LXXIX, 1984, p. 497-508.

27. P. JONCKHEER, *Les ombres de 1992*, dans *Revue Nouvelle*, t. XC, 1989, p. 43-53.

A défaut d'actes, on se gargarise de discours. Le terme d'« espace social européen » apparaît en 1984, mais il fait l'objet de vœux pieux. Dans l'Acte unique de 1986, il est même écarté au profit de l'expression « dimension sociale du marché » : le social ne serait-il toujours qu'un appendice de l'économie capitaliste ?

Certes, la participation des interlocuteurs sociaux au débat européen devient plus effective à partir du milieu des années 1980. L'Acte unique introduit, dans le traité de Rome, une disposition qui officialise le dialogue entre patronat et syndicats, avec possibilité théorique de conclure des conventions collectives européennes. Pareil dialogue n'est cependant pas articulé avec le processus de décision communautaire. De plus, les accords qui seraient conclus entre partenaires sociaux n'auraient pas force obligatoire.

En 1987, la présidence belge lance l'idée d'un « socle » qui reprendrait les droits sociaux fondamentaux et offrirait aux parties une base commune de négociation. Telle est l'origine lointaine de la Charte communautaire des droits sociaux des travailleurs[28], adoptée le 9 décembre 1989. Celle-ci est le résultat d'un compromis qui en réduit la portée : si les pays les plus avancés, dont la Belgique, veulent aller de l'avant pour éviter le dumping social et les délocalisations d'activités, les Etats les moins développés freinent le mouvement, par crainte d'un alourdissement brutal de leurs charges. Le Royaume-Uni opte pour l'obstruction : à en croire les conservateurs thatchériens, la Charte serait « un cheval de Troie collectiviste ».

Nul ne nie pourtant que pareil document soit important, au plan symbolique : ne manifeste-t-il pas clairement la volonté d'associer la dimension sociale à l'édification du Grand marché ? Il n'empêche que ses limites sont patentes, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, la Charte reconnaît aux travailleurs des droits déjà consacrés par d'autres instances internationales, bien plus qu'elle n'en crée de nouveaux. Deuxième faille : en vertu du principe de subsidiarité, ce sont les Etats membres qui

---

28. Sur cette Charte, cf J.-C. BODSON et S. PELES, *Une Charte pour une Europe sociale*, dans *Revue Nouvelle*, t. XCI, 1990, p. 66-76.

sont les premiers responsables de la mise en œuvre de ces droits, et tous ne sont pas progressistes en ce domaine. Enfin, la nature même de la Charte - une déclaration solennelle d'intention, suivie d'un programme d'action - pose aussi problème : peu contraignant, le texte jouit d'une portée juridique nettement moindre qu'une directive ou un règlement. Les réalisations effectives vont dépendre surtout des mesures d'application. Or nombre de celles-ci supposent l'unanimité de décision. La Grande-Bretagne, qui n'a pas approuvé la Charte et campe dans son isolement, détient une sorte de pouvoir de blocage. En 1991, année de la mort de R. D'Hondt, le bilan est donc assez maigre : si 19 des 49 propositions figurant dans le programme d'action ont été adoptées, 3 seulement ont été concrétisées sous la forme de directives...

L'accord sur la politique sociale, signé par onze pays sur douze et annexé au traité de Maastricht (décembre 1991), ouvre de nouvelles perspectives. D'une part, il énumère une série de domaines - la fixation de normes minimales concernant le milieu de travail, l'information et la consultation des travailleurs, l'égalité entre hommes et femmes dans l'accès à l'emploi et le traitement sur les lieux de travail - dans lesquels la décision pourra être prise à la majorité qualifiée. L'unanimité reste néanmoins requise dans d'autres matières fondamentales, comme la sécurité sociale, la protection des travailleurs en cas de licenciement collectif, la représentation des salariés et des employeurs. L'accord institutionnalise surtout la consultation des partenaires sociaux : leurs avis et recommandations doivent être demandés pour toute initiative prise dans le prolongement du document. Les interlocuteurs peuvent aussi régler eux-mêmes ces questions, avec mise en œuvre des accords ainsi obtenus par les instances de l'Union. Cette fois, la faculté de conclure des conventions collectives européennes devient bien réelle, même si - dans la pratique - le patronat se dérobe.

Il reste que toutes les inquiétudes ne sont pas dissipées, loin s'en faut. L'Union affirme sa volonté d'opérer un rapprochement entre Etats membres « par le haut », en relevant les normes dans les pays les moins avancés. Une partie de l'opinion reste sceptique : qui pourrait lui reprocher de craindre encore un nivellement par le bas ?

4.2. Les multinationales ou le pouvoir sans patrie[29]

Dans son rapport introductif à la deuxième session du Tribunal Russel II sur la répression en Amérique Latine (janvier 1975), F. Rigaux, professeur à la Faculté de Droit de l'UCL, met les acteurs socio-politiques occidentaux devant leurs responsabilités : « S'abstenir de juger les injustices dont des peuples entiers sont victimes, dès qu'on en est suffisamment informé, c'est, par son silence, se placer du côté des bourreaux et des tortionnaires »[30]. A vrai dire, l'information ne manque pas...

Dans les années 1970, l'avènement des régimes de sécurité nationale, surtout en Amérique Latine, révèle l'imbrication subtile de mécanismes de domination économique et de répression socio-politique. Le phénomène a des conséquences dramatiques dans le Tiers Monde, mais aussi, par ricochet, dans les pays développés.

Les sociétés multinationales ont acquis une puissance considérable. D'après le magazine américain *Fortune* (1973), le chiffre d'affaires de la General Motors correspond pratiquement au produit national brut de la Belgique. Ceux d'Exxon et de Ford dépassent le PNB de l'Autriche. Que dire, alors, si l'on mesure ces réalités à l'aune du Chili ou de Haïti ?

Les firmes transnationales sont à l'origine d'une nouvelle division internationale du travail. Avec le soutien de gouvernements occidentaux et des oligarchies locales, elles organisent

- l'abandon, par les pays dépendants, des politiques de développement autocentré, au profit d'une ouverture au marché international ;
- le pillage systématique des ressources de nombreuses nations du Tiers Monde ;
- l'exploitation de leur main-d'œuvre, peu protégée par un mouvement syndical organisé ;

---

29. Voir notamment J.-P. DUBOIS et P. RAMADIER, *Les multinationales ou la logique de la domination*, dans *Revue Nouvelle*, t. LXI, 1975, p. 451-462 ; J.-Ph. PEEMANS, *La fin de l'âge d'or*, *op. cit.*

30. J.-P. DUBOIS et P. RAMADIER, *Les multinationales...*, *op. cit.*, p. 459.

- leur mise sous tutelle au plan technologique ;
- la diffusion de modèles de consommation en fonction des intérêts capitalistes.

Ce diagnostic, qui pourrait paraître « marxiste », est aussi celui de plusieurs évêques latino-américains, en particulier brésiliens. La collusion des intérêts des multinationales et des bourgeoisies locales a pour conséquences le développement de la corruption, dans les milieux politiques du Tiers Monde, et l'émergence de régimes autoritaires ou dictatoriaux qui mettent les droits de l'Homme entre parenthèses.

La diffusion de pareille logique, par contamination, interpelle le mouvement ouvrier occidental à un double titre. D'une part, les pays développés abritent les centres de décision économiques et financiers dont les impulsions ont des contrecoups sous toutes les latitudes. Le combat pour la justice dans le Tiers Monde se joue donc en partie en Occident, ainsi que Dom Helder Camara ne cesse alors de le rappeler. D'autre part, l'internationalisation croissante de l'économie fait aussi sentir ses effets dans le Nord : cherchant à reconstituer leur taux de profit, des entreprises occidentales délocalisent leurs activités. Elles quittent des pays à taux de syndicalisation élevé et à hauts salaires, pour transférer des activités « labour-intensive » (à haute intensité de main-d'œuvre) vers des nations du Sud à faibles rémunérations, inscrites dans la mouvance occidentale et réputées politiquement sûres. Du fait de la concurrence, un tel processus engendre un redéploiement de l'économie mondiale. Dans les secteurs où dominent des oligopoles en voie d'internationalisation, les firmes de moindre dimension n'ont, pour survivre, d'autre alternative que la réduction de leurs coûts : elles optent donc pour des rationalisations en substituant le capital - sous forme de machines, d'ordinateurs ou de robots - à la main-d'œuvre. Il en résulte une expansion du chômage, surtout chez les travailleurs peu qualifiés, sur le territoire même des pays riches.

En fin de compte, l'exploitation du Tiers Monde est l'autre face de la précarisation du monde du travail en Occident. Professeur d'histoire économique à l'UCL, J.-Ph. Peemans constate à juste titre :

> *Un véritable pouvoir financier transnational est en train d'émerger progressivement. Avec lui, le capital a, pour la première fois, réellement le monde entier comme champ de*

valorisation et est en passe de retrouver à l'échelle mondiale, une liberté que le capitalisme a connue en Europe, à l'apogée du libéralisme au XIX^e siècle. Tel est bien le véritable enjeu de la « crise » (...). Les pays développés se reclasseront, bien ou mal, selon que le capital y trouvera des conditions optimales de valorisation pour développer les branches d'amont commandant toute la technologie de la production internationalisée, mais tous les pays seront mis en concurrence, aussi bien ceux du Centre (NDLR : du Nord) *que de la périphérie* (NDLR : du Sud), *la distinction étant progressivement appelée à s'estomper (...). La nouvelle division internationale du travail permet au capital des pays développés de se libérer progressivement des contraintes et du coût de l'alliance sociale démocrate (...). A l'époque où s'ouvre la possibilité d'exploiter sans limites les réservoirs de main-d'œuvre du « Tiers Monde », rien ne l'oblige plus objectivement à se soumettre à des garanties de plein emploi, de sécurité, de niveau de vie dans les pays développés*[31].

4.3. Le carcan de la dette[32]

De 1980 à 1989, la dette extérieure officielle des pays en voie de développement (PVD) passe de 572 à 1.165 milliards de dollars. A la fin de la décennie, elle représente plus du double de leurs recettes d'exportation, dont 28% sont absorbés par le seul service de cette dette. Pareil gonflement s'explique sans doute par des anticipations inadéquates des emprunteurs, mais aussi par la surabondance de capitaux chez les créanciers.

---

31. J.-Ph. PEEMANS, *La fin de l'âge d'or, op. cit.*, p. 316-317.

32. A ce propos, cf H. VAN DER WEE, *op. cit.*, p. 491-498 ; P. READING, *La dette des pays en voie de développement,* dans *Revue Politique*, septembre-décembre 1990, p. 133-151 ; M. OSSANDON, *La dette latino-américaine. Privatisation et concentration des flux financiers*, dans *Revue Nouvelle*, t. LXXXI, 1985, p. 23-40 ; A. PEETERS, *Tiers Monde : trop de crédits, c'est insupportable,* dans *Revue Nouvelle*, t. LXXXVIII, 1988, p. 105-109. Pour un réquisitoire plus véhément, mais moins nuancé, voir S. GEORGE, *Jusqu'au cou. Enquête sur la dette du Tiers Monde,* Paris, 1988.

Dans les années 1970, la hausse du cours des produits de base amène maints PVD à croire en une accélération de leur croissance économique. La conjoncture relativement favorable les incite à accroître leur demande de crédit sur le marché international. Au même moment, les grandes banques disposent de capitaux excédentaires : elles cherchent à recycler les pétrodollars qui affluent dans leurs coffres, sans se montrer trop regardantes sur l'utilisation qu'en feraient les débiteurs. Ces facilités de crédit mènent à un certain laxisme : des gouvernements incompétents et corrompus - c'est l'apogée des dictatures militaires dans le Tiers Monde - se lancent dans une politique d'investissements pharaoniques ou utilisent des ressources externes pour satisfaire des classes parasitaires copiant les modèles occidentaux de consommation. Une bonne part de la dette, qui sera léguée à des démocraties nouvelles et par conséquent fragiles, n'a pas été contractée auprès d'organismes publics ou d'institutions multilatérales de crédit, mais auprès de créanciers privés : les taux d'intérêt en sont variables, donc très sensibles aux fluctuations du marché international.

Dès le début des années 1980, les pays débiteurs encaissent de plein fouet plusieurs chocs externes. Pour combattre l'inflation, l'Occident adopte une politique monétaire restrictive qui fait flamber les taux d'intérêt. Le déficit budgétaire chronique de l'Amérique reaganienne amplifie le mouvement, tout en poussant le dollar vers des sommets jamais atteints. Simultanément, les nations industrialisées en récession réduisent leurs importations en matières premières, en énergie et en produits manufacturés en provenance des PVD. Ceux-ci tardent à ajuster leurs dépenses domestiques à la baisse. Incapables d'assurer le service de leur dette, ils contractent de nouveaux emprunts : ils entrent ainsi dans une spirale qui conduit à l'effet boule de neige. La surévaluation de leurs taux de change alimente une fuite des capitaux, aggravée par le rapatriement vers les maisons-mères des bénéfices réalisés par les multinationales.

La crise de l'endettement éclate en 1982 lorsque le gouvernement mexicain, bientôt imité par d'autres, décrète un moratoire sur le remboursement de sa dette extérieure. La panique s'empare des banques commerciales qui doutent de la solvabilité des PVD et refusent de reconduire leurs prêts à court terme. On craint même un effondrement du

système financier international : « l'argent fou » pourrait, effectivement, conduire à pareil désastre.

Le problème lancinant de la dette se dénoue en trois phases dont les deux premières sont vouées à l'échec. Les effets de ces impasses sont durement ressentis par les populations pauvres des PVD. De leur côté, les banques occidentales parviennent à « nettoyer » progressivement leurs bilans en provisionnant leurs créances douteuses.

La première phase repose sur un rééchelonnement de la dette des PVD, négocié moyennant une politique d'austérité et de rétablissement de l'équilibre extérieur dans le chef des débiteurs. C'est l'heure où les *Chicago boys* imposent leurs recettes ultra-libérales : en se serrant la ceinture brutalement, les nations endettées devraient, dit-on, surmonter leur problème de liquidité pour retrouver un accès spontané au marché des capitaux. Il leur faut réduire leur consommation intérieure, libéraliser leur commerce extérieur au risque de démanteler l'industrie nationale, soumettre les « amaigris » à une diète drastique... En fait, les PVD endurent à la fois un ralentissement des prêts internationaux, une inversion des flux financiers en faveur des pays riches et une réduction de leurs investissements. Celle-ci affaiblit leur potentiel de croissance et risque de provoquer l'effondrement des équilibres socio-politiques internes. C'est là un cul de sac.

La deuxième phase coïncide avec le plan Baker (1985), du nom du Secrétaire d'Etat américain au Trésor. Elle vise toujours la reprise spontanée des crédits aux PVD endettés, moyennant l'adoption d'une discipline économique et monétaire. Il s'agit d'inciter les banques privées à prêter à nouveau aux nations étranglées, moyennant un complément apporté par le Fonds Monétaire International et la mise en œuvre de programmes d'ajustement structurel. Ces derniers reviennent à « consommer moins pour exporter davantage ». La réduction des dépenses publiques, des importations et de la consommation domestique devrait permettre le rétablissement des équilibres macroéconomiques. La croissance interne serait alors stimulée par la diminution des subsides à la production, par la libéralisation de la vie économique et par le rétrécissement du secteur public. Les experts du FMI n'ont cure des saignées sociales qui résultent de cette thérapie de choc. Leurs prévisions sont, de surcroît, démenties par les faits. Désireux avant tout de se sortir

du guêpier, les bailleurs de fonds du secteur privé amplifient leur désengagement plutôt que de prêter à nouveau. Le crédit est rationné, alors que la compression des dépenses publiques, surtout dans le secteur social, plonge les pauvres dans la misère. La « fatigue de la dette » gagne les PVD : malgré tous leurs efforts, ils ne retrouvent pas d'accès au marché des capitaux ; bien plus, ce sont les créanciers qui sont les principaux bénéficiaires des politiques d'ajustement menées par les débiteurs...

La troisième phase correspond à l'application du plan Brady (1989), successeur de Baker à la direction du Trésor américain. Elle concrétise une approche plus réaliste du problème de la dette, replacé dans une perspective de développement à long terme. Les stratégies antérieures plongent les PVD dans un cercle vicieux : le rationnement du crédit les prive de possibilités d'investissement, et l'insuffisance de croissance qui en résulte les empêche de faire face aux charges du passé. Une réduction « volontaire » du poids de la dette permettrait d'impulser une dynamique en sens inverse. Elle est réalisée par des techniques sophistiquées, comme le rachat de créances et les opérations de conversion, avec le soutien du Fonds Monétaire International, de la Banque Mondiale et le recours à des mécanismes qui impliquent les banques privées dans le processus. Les résultats sont positifs en Amérique Latine où les économies réagissent vigoureusement au relâchement du carcan.

Rien de tel dans l'Afrique sub-saharienne, qui s'enlise. P. Reding observe, en 1990 : « Pour ces pays, rien moins qu'un plan Marshall comprenant un règlement définitif du problème posé par leurs dettes semble pouvoir les sortir de l'ornière dans laquelle ils se trouvent »[33]. Telle est la philosophie globale du projet CORDA (Coopération pour le règlement de la dette des pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique) conçu par des économistes belges. Encore faut-il une volonté politique pour le réaliser...

---

33. P. REDING, *La dette...*, *op. cit.*, p. 150.

II. LES REPONSES

L'analyse qui précède met en lumière les défis auxquels un dirigeant syndical a été confronté, aux plans belge et international, de 1973 à 1991. L'examen des réponses que R. D'Hondt y a apportées est plus difficile à entreprendre : l'homme s'identifie largement à l'organisation, surtout à l'aile wallonne des syndicats chrétiens[34]. Un secrétaire général de la CSC jouit, certes, d'une grande influence dans l'appareil syndical : il peut élaborer une pensée, définir des stratégies, entraîner d'autres responsables à sa suite, affecter des moyens matériels et humains pour atteindre ses objectifs. Il reste qu'en dernier ressort, ce sont les instances du mouvement qui doivent décider et agir. L'interaction s'opère aussi en sens inverse, de l'organisation vers l'homme. Consciemment ou non, le dirigeant ouvrier s'imbibe de ce qu'il voit et entend lors de ses rencontres avec les militants actifs sur le terrain. La vie du mouvement façonne sa sensibilité. Elle détermine également sa marge de manœuvre, ce qui l'amène à concevoir et à développer ses initiatives en conséquence. Entre R. D'Hondt et la CSC, la dialectique est incessante : qui pourrait tracer une frontière nette entre ce qui émane du premier et vient de la seconde ? Pareille symbiose témoigne, sans doute, de la profondeur d'un engagement militant. Mais elle complique aussi singulièrement la tâche de l'historien : trop souvent, ce dernier risque de privilégier les discours - identifiables quant à leur source - au détriment de l'action, collective par nature. Nous n'échapperons pas totalement à ce piège.

---

34. Rappelons qu'un Comité Wallon et un Vlaams Comité voient le jour, au sein de la CSC - ACV, respectivement en novembre 1970 et octobre 1971. En octobre 1978, le bureau de la confédération décide d'adapter l'action interprofessionnelle à la régionalisation en mettant en place, officiellement, des Comités régionaux dans les trois parties du pays. Ces derniers sont dotés d'un pouvoir de décision « dans toutes les questions interprofessionnelles régionalisées, déterminées ou encore à déterminer par le pouvoir politique ». Les statuts de la CSC-ACV sont modifiés *ex post*, suite à cette évolution, le 22 mai 1984. Voir J. MAMPUYS, *Le syndicalisme...*, *op. cit.*, p. 247. Lors de la mise en œuvre de cette réforme interne, R. D'Hondt précise bien qu'il s'agit de « trouver les formules les plus adéquates et les plus efficaces (...) pour défendre mieux encore les travailleurs et les travailleuses devant les pouvoirs économiques et politiques régionaux (...), sans remettre en cause notre unité nationale, bien au contraire ». Cf. R. DEWULF, *Journal...*, *op. cit.*, p. 26.

1. Syndicaliste et chrétien

Robert D'Hondt est, avant tout, un militant syndical. Sa fonction consiste à animer l'équipe qui fait tourner un mouvement de masse dont les effectifs approchent, puis dépassent le million de membres[35]. Elle exige la tenue de multiples réunions, assemblées et congrès, la direction de services généraux, une foule de contacts tous azimuts avec les permanents, les centrales et les régions. Elle implique également des négociations harassantes avec le patronat[36] et le pouvoir politique, une participation active à la vie du Mouvement Ouvrier Chrétien belge, des rencontres avec les syndicalistes européens et du Tiers Monde. Ces tâches requièrent une puissance de travail, un équilibre nerveux et une force de caractère hors du commun. L'homme qui y fait face puise une bonne part de son énergie dans sa vie de couple et de famille, à laquelle il est très attaché. Il alimente aussi son action à une foi intensément vécue.

Les dirigeants syndicaux chrétiens de la vieille école se référaient sans cesse aux principes du catholicisme social. Ils définissaient leur engagement en référence à la doctrine sociale de l'Eglise, citant les encycliques pontificales, en particulier *Rerum Novarum* et *Quadragesimo Anno*. R. D'Hondt et la génération qu'il incarne procèdent différemment : ils ne voient plus dans l'ancien christianisme social « un modèle dans lequel il faut mouler nos organisations »[37].

La pierre angulaire de leur militance se situe sur un autre plan, tout en restant profondément marquée par le message du Christ, mais sans fermeture ni exclusive. Le secrétaire général de la CSC le dit sans ambages, le 25 avril 1980 :

---

35. 925.000 en 1973, 1.274.000 en 1991 (chiffres corrigés). Voir P. PASTURE et J. MAMPUYS, *In de ban van het getal. Ledenanalyse van het ACV 1900-1990* (HIVA-reeks, XIII), Louvain, 1990.

36. Homme de concertation attaché au modèle belge, R. D'Hondt n'en est pas moins un interlocuteur difficile : connaissant ses dossiers sur le bout des doigts, il sait se montrer intransigeant. Il est également « capable de souplesse pour aboutir » (R. DEWULF, *Journal..., op. cit.*, p. 242).

37. R. DEWULF, *Journal..., op. cit.*, p. 108 (R. D'Hondt aux permanents francophones de la CSC, 28-1-1980).

Les options fondamentales du Mouvement Ouvrier Chrétien[38] *sont la base doctrinale sur laquelle la construction et la structuration de notre action doivent s'articuler. Il est essentiel de savoir que ces options doctrinales s'inspirent non seulement d'un christianisme profond et d'une foi en Dieu, mais aussi d'un humanisme très large. Elles sont également ouvertes aux moyens d'action nouveaux, ainsi qu'à la fermeté et à la conviction nécessaires dans l'action du mouvement ouvrier*[39].

De cette « fermeté », on ne peut assurément douter lorsque l'on voit le mouvement syndical fonctionner sur le terrain, lors des négociations ou durant les conflits sociaux, parfois aigus. En témoigne aussi l'option de la CSC en faveur d'un socialisme démocratique et autogestionnaire, inspiré par le souffle libérateur de l'Evangile. R. D'Hondt ne met pas son drapeau en poche lorsqu'il déclare :

Aujourd'hui, devant les lois économiques internationales, devant les multinationales, nous sommes contraints de développer des rapports de force et de classe extrêmement durs et quelquefois violents, comme la grève et l'occupation d'entreprises, qui ont les effets des stratégies que le marxisme international a intégrées dans sa philosophie de lutte des classes.

---

38. E. GERARD observe, à juste titre : « En ce qui concerne la philosophie sociale, le mouvement ouvrier chrétien se réfère de moins en moins à la doctrine sociale de l'Eglise. Les conceptions traditionnelles sur la subsidiarité, la famille et l'entreprise subissent inexorablement la pression des idées nouvelles qui s'expriment dans la société et de la complexité de l'Etat-providence. Depuis la publication de *Responsable pour l'avenir* (1968), les références explicites à la doctrine sociale catholique se font toujours plus rares à la CSC. Le seul document « doctrinal » important publié au cours de la période récente, *Les Options Fondamentales*, a été approuvé en 1978 par le MOC et par l'ACW, au nom du mouvement tout entier (...). Il révèle de manière symptomatique l'effacement de la doctrine sociale de l'Eglise. On y trouve même une référence au socialisme démocratique ». L'affirmation selon laquelle « ce document n'est que rarement, sinon jamais, utilisé comme référence, sauf par quelques groupes de moindre importance » paraît excessive, en ce qui concerne la CSC wallonne en tout cas. Cf "Epilogue", dans s. dir. E. GERARD et P. WYNANTS, *Histoire du mouvement ouvrier chrétien..., op. cit.*, t. I, p. 364.

39. R. DEWULF, *Journal..., op. cit.*, p. 113 (R. D'Hondt au congrès statutaire de la CSC, 25-4-1980).

Or l'application dans le monde d'aujourd'hui du message libérateur du Christ, c'est de lutter contre les pouvoirs exagérés que s'octroient les grandes compagnies et les grandes puissances, pour s'asservir les pays et les hommes les plus faibles. D'antisocialistes [que nous étions à l'origine de la CSC, NDLR], *nous voilà devenus porteurs et responsables d'un super-socialisme libérateur* (...).

Alors que l'Evangile est porteur de valeurs proprement révolutionnaires et authentiquement sociales (socialistes), en exigeant la tolérance et la libération de toute personne (...), *nous devenons progressivement des radicaux exigeants, en voyant le monde évoluer sous l'exploitation des marchands que Jésus a chassés du Temple à coups de corde*[40].

R. D'Hondt brosse, sans doute inconsciemment, son propre portrait moral lorsqu'il tente de définir l'approche du réel qui caractérise son organisation :

La mentalité syndicale chrétienne a ses particularités (...). *Elle se laisse travailler par une exigence éthique directement inférée de la tradition judéo-chrétienne, exigence qui revient sans cesse à la surface de son discours et de sa pratique : l'attention à la personne et aux plus démunis, aux fractions les plus socialement et politiquement vulnérables du monde du travail* (...). *L'être humain passe avant toutes choses.*

Cette exigence éthique nourrit une inquiétude chez le syndicaliste chrétien : celle de n'en pas faire assez au service des travailleurs et de leurs familles (...). *Contrairement à d'autres, le syndicaliste chrétien ne s'appuie pas constamment sur un corps rigide de doctrine, bien structuré et inattaquable. Il n'a pas, idéologiquement, réponse à tout. Quand la réalité ne correspond pas à ses schémas, il ne nie pas la réalité, il bouscule ses schémas*[41].

---

40. *Ibid.*, p. 110-111 (R. D'Hondt aux permanents francophones de la CSC, 28-1-1980).
41. *Ibid.*, p. 146-147 (Interview de R. D'Hondt pour *Info CSC*, 24-5-1985).

2. Démocratie et solidarité

2.1. Pour une démocratie économique

Les positions adoptées par la CSC en matière de réforme de l'entreprise[42], dans les années soixante, font l'objet de critiques internes : maints responsables les trouvent vagues, à courte vue, dénuées d'indications sur les mesures à adopter pour réaliser l'objectif souhaité. Les fermetures d'entreprises, les grèves sauvages du début des années septante et l'intérêt pour la participation, ravivé par mai 1968, relancent les débats.

En 1971, les syndicats chrétiens définissent leur nouvelle position en vue d'instaurer « la démocratie dans l'entreprise ». L'autogestion sur le modèle yougoslave - et non plus la cogestion - est présentée comme l'idéal à atteindre. Pour y parvenir, la confédération prévoit quatre étapes intermédiaires : un contrôle progressif des travailleurs sur la politique de l'entreprise, via une amélioration de l'information économique et financière ; un développement systématique de la concertation au travail ; une amélioration du fonctionnement des rouages qui l'incarnent ; enfin, une modification des rapports de force au sein de la société anonyme. Au cours des années ultérieures, la CSC poursuit sa réflexion en élaborant des propositions sur une série de points concrets : information comptable, financière et économique, révisorat d'entreprise, réforme du droit des sociétés, etc... En 1974, elle préconise la transformation des conseils d'entreprise en conseils de travailleurs. Ceux-ci devraient disposer d'un pouvoir de décision et de veto en certains domaines (problèmes de personnel, emploi), d'un pouvoir d'information et d'avis en d'autres matières (problèmes techniques, économiques et financiers). Ils seraient des instruments de contrôle ouvrier, premier pas vers l'autogestion. R. D'Hondt s'implique dans la discussion. En 1974, il affirme :

---

42. Sur les positions de la CSC en ce domaine, voir P. PASTURE, *L'Etat-providence (1960-1973)*, dans s. dir. E. GERARD et P. WYNANTS, *Histoire du mouvement ouvrier chrétien..., op. cit.*, t. I, p. 341-342 et 352 ; J. MAMPUYS, *Le syndicalisme chrétien*, *ibid.*, t. II, p. 256-257 ; *Cent ans de syndicalisme chrétien 1886-1986*, Bruxelles, 1986, p. 125.

> *L'autogestion est le but ultime de la réforme de l'entreprise (...). Elle doit permettre l'exercice du droit de participation des travailleurs à la décision économique. Elle requiert la transformation fondamentale du système de propriété des moyens de production (...), pour modifier les rapports de force et les structures de pouvoir*[43].

La crise économique fait cependant sentir ses effets : le mouvement syndical doit privilégier l'action immédiate pour défendre l'emploi, les revenus du travail et la sécurité sociale. Il n'empêche que la CSC ne cesse de réaffirmer ses exigences, notamment lors du congrès de 1980, tenu sur le thème *Une économie au service de l'homme et de la société*. R. D'Hondt revient à la charge, en rappelant sans cesse l'importance de l'enjeu :

> *La démocratie est, aujourd'hui plus que jamais, une valeur de référence universelle (...). Elle ne peut s'arrêter au seuil des laboratoires, des bureaux, des ateliers, des chantiers, des usines. Là où les femmes et les hommes (...) passent plus de la moitié de leur temps actif, il est légitime, il est indispensable qu'ils aient, là aussi, le droit de se choisir librement des représentants, afin que leur rôle dans l'entreprise soit reconnu, afin que le dialogue et la justice remplacent les rapports d'autorité unilatérale. La démocratie dans l'entreprise est au moins aussi importante que la démocratie politique. Sans elle (...), on ne pourrait pas parler de véritables droits de l'homme, ni dans nos pays, ni ailleurs*[44].

En privé, devant son ami et confident, il formule sa pensée en jetant un regard inquiet sur la réalité :

> *Nous avons acquis des droits politiques et sociaux. Et, malgré l'importance de nos organisations en Belgique et en Europe, nous n'avons rien conquis comme droit sur la décision économique. Nous en sommes totalement dépendants (...). Cette dépendance*

---

43. R. DEWULF, *Journal...*, *op. cit.*, p. 2 (Interview de R. D'Hondt pour *Au Travail*, 26-10-1974).

44. *Ibid.*, p. 101 (R. D'Hondt aux délégués CSC de Namur, 20-4-1991).

pourrait, à la longue, nous enlever beaucoup de ces droits que le mouvement ouvrier a acquis en cent ans de lutte sociale[45].

Sur ce plan, manifestement, le mouvement syndical est comme Sisyphe : à peine a-t-il hissé sa pierre à flanc de colline qu'il risque de la voir à nouveau dévaler la pente.

2.2. Solidarités multilatérales

La crise fragilise le monde du travail et les organisations qui le représentent. Pour faire face à la bourrasque, il faut serrer les rangs en développant des solidarités multilatérales : c'est l'unique manière de préserver, si possible même d'améliorer le rapport de force avec le pouvoir économique et financier.

La solidarité doit d'abord s'instaurer à la CSC en surmontant les divergences de vues et les corporatismes. Elle suppose que les composantes internes - les centrales, les régionales, mais aussi les « groupes spécifiques » dont nous reparlerons - sachent faire cause commune au plan interprofessionnel. R. D'Hondt s'échine à en rappeler la nécessité, mais aussi à concrétiser cet objectif dans l'organisation, en dépit de toutes les tendances centrifuges. Il n'est pas toujours entendu.

La solidarité postule aussi une collaboration loyale avec les socialistes de la FGTB : « Il faut être le plus grand nombre pour être forts (...), chaque fois que les intérêts des masses sont menacés. Le Front Commun est dès lors à construire chaque fois que possible »[46]. C'est là une stratégie qui, parfois, génère des tensions avec l'ACV (syndicats chrétiens flamands), où l'antisocialisme demeure plus vif. Le président Houthuys le reconnaît d'ailleurs lui-même :

Vele outsiders en sommige insiders[47] *beweren en getuigen dat ik maar weinig inspanningen heb geleverd om, wat men het « gemeenschappelijk valkbondsfront » is gaan noemen te*

---

45. *Ibid.*, p. VIII-IX.

46. *Ibid.*, p. 86 (R. D'Hondt au congrès de la centrale nationale des employés, 27-10-1989).

47. Parmi lesquels, sans doute, R. D'Hondt lui-même...

bevorderen, te verstevigen en te bestendigen. Het is juist dat ik zelf die uitdrukking nooit heb gebruikt en ze nooit heb willen erkennen (...). Zijn de verhoudingen met het ABVV [= FGTB] *altijd moeilijk geweest, en ze zullen het wel blijven (...). Socialisten willen enkel maar een « monopolie-positie » bereiken*[48].

Pour R. D'Hondt, plus enclin à agir de conserve avec les socialistes - ceux-ci ne sont-ils pas majoritaires au sud du pays ? - un Front Commun solide n'implique pas une capitulation en rase campagne devant la FGTB. Il ne peut se réaliser que « dans la clarté et dans le respect mutuel des spécificités de chacune des composantes, celles-ci restant maîtresses de leurs décisions »[49]. Or si le secrétaire général de la CSC a parfois du fil à retordre avec ses amis flamands, les syndicalistes socialistes wallons ne lui facilitent pas toujours la tâche.

A la recherche d'alliés dans le combat social contre les multinationales, R. D'Hondt n'hésite pas à surprendre les vieux militants en prônant la création de « coalitions nouvelles ». Il s'agit de coopérer avec d'autres catégories professionnelles ou avec des mouvements de terrain (écologistes, ATD-Quart Monde, Amnesty International...) qui prolifèrent depuis les années 1970 :

Ne faudrait-il pas penser à créer des coalitions nouvelles, avec des groupes d'intérêts ou des groupements professionnels qui, historiquement, ne sont pas les alliés des travailleurs et des travailleuses ? Je pense aux agriculteurs, aux classes moyennes, aux dirigeants des petites et moyennes entreprises, aux cadres. Ne devons-nous pas non plus nous rapprocher des intellectuels[50] *?*

Les organisations syndicales sont devenues des institutions sociales. Etre poussées dans le dos par les nouveaux mouvements de tout genre peut être, pour elles, très enrichissant et même stimulant pour élargir leurs domaines d'action, à l'environnement

---

48. J. HOUTHUYS, *De verhouding ACV-ABVV in de jaren 1970-1985*, dans *Res Publica*, t. XXX, 1988, p. 449-465.

49. R. DEWULF, *Journal...*, *op.cit.*, p. 44 (R. D'Hondt au congrès provincial de la CSC du Luxembourg, 28-11-1981).

50. *Ibid.*, p. 11 (R. D'Hondt au congrès fédéral de la CSC de Verviers, 24-11-1979).

> *par exemple, mais aussi aux problèmes des nouvelles pauvretés, à ceux de groupements spécifiques qui mobilisent sur des thèmes concrets comme les droits de l'homme, la lutte contre l'apartheid, etc...*[51].

Force est de constater que ces ouvertures ne sont guère suivies d'effets : les grandes organisations sont souvent rigides, difficiles à mouvoir, et la CSC n'échappe pas à la règle.

Il est un dernier terrain vital pour la solidarité des travailleurs : la dimension européenne et mondiale. Comme nous le verrons plus loin, R. D'Hondt consacre beaucoup d'énergie à ce double secteur : celui-ci constitue - à n'en pas douter - un de ses principaux chevaux de bataille.

3. Nouveaux moyens, nouveaux publics

D'Hondt le répète inlassablement : le syndicat doit s'adapter pour ne pas être dépassé par les mutations rapides de cette fin de siècle. Il martèle :

> *Je l'ai dit maintes fois : la société change, la structure du monde du travail change aussi, le syndicalisme doit donc changer, s'adapter aux évolutions, tout en poursuivant la vraie mission qui est la sienne (...). Et dans le monde qui évolue si vite, il n'y a plus de place pour tergiverser longtemps devant la prise de décision, sans quoi nous nous enfoncerions lentement mais sûrement dans le déclin syndical... (...)*[52].

Il importe de discerner les potentialités et les risques des transformations auxquelles l'action syndicale est confrontée. Dès le début des années 1980, R. D'Hondt perçoit ainsi l'enjeu que représente - pour l'emploi, le travail, mais aussi pour la vie quotidienne - l'irruption des nouvelles technologies. Il est l'instigateur du congrès extraordinaire que la CSC consacre au problème, en 1983[53]. Il est également un des initiateurs de la

---

51. *Ibid.*, p. 86-87 (R. D'Hondt au congrès de la centrale nationale des employés, 27-10-1989).
52. *Ibid.*, p. 88 (R. D'Hondt aux journées d'études de la CSC, 9-7-1990).
53. *Ibid.*, p. 242-243.

démarche de rénovation *Syndicalisme, 80-90* : il s'agit « d'adapter l'action aux mutations économiques, sociales et culturelles des dernières années »[54] afin de dynamiser l'organisation. Au plan de l'intendance, la CSC doit aussi progresser : son secrétaire général fait le forcing pour la doter de moyens modernes, notamment informatiques. Ces derniers pourraient libérer du temps, condition indispensable à un « syndicalisme de proximité », fondé sur un contact quotidien avec les affiliés[55].

Evoluer, c'est aussi expérimenter de nouveaux modes d'action, quitte à en mesurer les limites. C'est pourquoi la CSC wallonne fait preuve d'audace sous deux formes : le recours à l'autoproduction et la recherche d'une alternative aux grèves, parfois inefficaces.

Les sablières de Wauthier-Braine, le Balai libéré de Louvain-la-Neuve, les Textiles d'Ere, les Galeries Namuroises... Autant de firmes mises en liquidation ou tombées en faillite que leur personnel refuse de voir disparaître : les travailleurs, encadrés ou soutenus par les syndicats, occupent leur entreprise, continuent la production et la vente de celle-ci. Les résultats de ces luttes sont variables : parfois ils sont durables, mais quelquefois aussi, c'est l'échec.

R. D'Hondt appuie ces initiatives, tout en y mettant des bornes, par réalisme. Il souligne :

> *N'est-il pas essentiel de soutenir les actions des travailleurs qui tentent, seuls, de poursuivre les activités de production de leurs entreprises en déroute ? N'est-il pas essentiel de les aider à défendre leur emploi en sauvant également leurs outils de production encore valables et indispensables au tissu industriel de leur région ? Bien sûr, ces expériences d'autoproduction ne sont pas possibles dans toutes les entreprises menacées par les fermetures. Elles ne le sont que dans certaines conditions, qui doivent être bien précisées*[56].

---

54. *Cent ans..., op. cit.*, p. 147.
55. R. DEWULF, *Journal..., op. cit.*, p. 243.
56. *Ibid.*, p. 3 (R. D'Hondt lors d'une manifestation du Front Commun à Namur, 29-3-1979).

D'autres pistes sont explorées : ainsi, la mise en place de cellules de reconversion ou encore la création de coopératives qui permettent de poser le problème de l'économie sociale. Pour coordonner ces nouvelles entreprises, la CSC se dote de la Fondation André Oleffe[57]. Celle-ci doit aider les travailleurs dans la gestion et pour l'accès aux moyens financiers, stimuler la création de sociétés coopératives[58].

La recherche d'une alternative à la grève est nécessaire, mais problématique. R. D'Hondt pose en tout cas la question :

> *En période de croissance économique, la grève sanctionne directement et économiquement l'entreprise ou l'Etat. De plus, elle reste le moyen d'action privilégié dans les entreprises en bonne santé financière* (...). *Mais attention, en période de crise* (...), *un arrêt de travail ou une grève prolongée seraient fatals pour de nombreux secteurs ou de nombreuses entreprises. En fait, l'un ou l'autre seraient les bienvenus pour* (...) *les détenteurs du pouvoir économique et financier, qui trouveraient là un soulagement inattendu, vu qu'ils ne doivent pas rémunérer du personnel pendant que les carnets de commande sont vides*[59].

Si les moyens d'action traditionnels « conduisent parfois à l'impasse lorsque les usines débordent de stocks ou qu'elles licencient »[60], comment organiser la riposte ? Le secrétaire général de la CSC suggère le recours au boycottage :

> *Il faut trouver d'autres moyens, qui peuvent sanctionner économiquement davantage encore que la grève, par exemple organiser le boycottage d'un produit. Cela se pratique aux USA* (...). *Un boycottage de 5 à 10 % de la production suffirait pour*

---

57. Du nom de l'ancien président du Mouvement Ouvrier Chrétien (1950-1973) également ministre des Affaires Economiques (1975). A. Oleffe était, lui aussi, originaire du Brabant wallon (Court-Saint-Etienne). A son propos, cf s. dir. E. GERARD et P. WYNANTS, *Histoire du mouvement ouvrier chrétien..., op. cit.*, t. I, p. 344.

58. *Cent ans..., op. cit.*, p. 143.

59. R. DEWULF, *Journal..., op. cit.*, p. 57 (R. D'Hondt à une assemblée de militants montois, 19-3-1983).

60. *Ibid.*, p. 48 (R. D'Hondt à l'assemblée des Jeunes CSC de Nivelles, 7-3-1982).

contraindre une société à négocier, car ce pourcentage est la quantité de production sur laquelle la firme fait son bénéfice[61].

Pareille stratégie mérite sans doute d'être envisagée. Elle a cependant le tort de s'éloigner des schémas culturels des travailleurs de l'industrie pour lesquels la grève est la forme de lutte par excellence. Ne risque-t-elle pas aussi de précipiter une issue qu'elle prétend empêcher : la faillite prématurée de firmes en difficulté ? Quoi qu'il en soit, sur ce plan, le mouvement syndical semble comme enfermé dans un cul de sac.

Dynamiser la CSC, c'est également accorder plus d'attention aux couches du monde du travail confrontées à des situations particulièrement difficiles : les femmes, les migrants, les jeunes, les retraités et prépensionnés, les chômeurs. A l'intention de ces différentes strates, les syndicats chrétiens créent des « groupes spécifiques » : il s'agit à la fois de rencontrer les problèmes particuliers des personnes et de promouvoir la solidarité avec les autres travailleurs. R. D'Hondt explicite les fondements de la démarche entreprise par son organisation en ces termes :

Les actifs voient les écarts se creuser entre les hauts et les bas revenus. Entre les différents groupes de travailleurs, il y a de plus en plus de divisions : division entre ceux du privé et ceux du public, division entre hommes et femmes, division avec les jeunes, les immigrés... A côté d'eux, il y a les non-actifs de plus en plus nombreux et eux aussi sont divisés en plusieurs sous-groupes : les qualifiés, les non-qualifiés et même des surqualifiés aujourd'hui (...).

A l'intérieur de notre mouvement, les effets combinés de tous ces facteurs dus à des situations de travail, de non-travail, de sexe, de génération, de niveau de formation, tout cela devient difficile à comprendre, à diriger (...). Il sera de plus en plus difficile d'être

61. *Ibid.*, p. 37-38 (R. D'Hondt au congrès des métallurgistes CSC de Charleroi, 9-9-1981).

au service de publics aussi différents, de faire avec eux des synthèses communes, pour défendre des intérêts communs[62].

C'est pourquoi il convient de donner un espace propre à certaines composantes de la classe ouvrière, afin de les reconnaître avec leurs particularités, pour mieux les intégrer ensuite dans un mouvement global. Le secrétaire général des syndicats chrétiens insiste sur les deux dimensions de cette approche :

La CSC s'est toujours distinguée par l'attention qu'elle porte aux différents groupes spécifiques qui composent la société. Elle a voulu donner à ces différents groupes une structure où chacune et chacun peuvent s'exprimer librement, dialoguer, promouvoir des idées, des actions, de nouvelles revendications ou des projets, pour relever, de manière plus efficace, les défis de l'avenir. C'est la voie par laquelle passent la globalisation et l'interprofessionnalisation de l'action syndicale[63].

Ce n'est pas là pure rhétorique. R. D'Hondt ne se contente pas d'inviter le syndicalisme à « structurer son action interne en fonction des travailleuses et de la problématique féminine »[64]. Il paie de sa personne en vue de donner plus de place aux militantes de la CSC au sein d'une organisation où la base, voire les permanents, conservent trop souvent des réflexes machistes[65]. Plus que d'autres, il perçoit combien la sous-représentation des travailleuses dans les instances syndicales devient, à proprement parler, intolérable : pour donner un exemple extrême, la centrale nationale des employés (francophone) ne compte-t-elle pas 51.000 affiliées sur un total de 84.000 syndiqués[66] ?

Vers 1975, dans la foulée de la célèbre grève des ouvrières de la F.N. de Herstal (1966), l'action féminine acquiert définitivement droit de

---

62. *Ibid.*, p. 116 (R. D'Hondt aux aumôniers du MOC, 18-3-1981).

63. *Ibid.*, p. 62 (R. D'Hondt à une assemblée de pensionnés et de prépensionnés CSC, 14-3-1984).

64. *Ibid.*, p. 79 (R. D'Hondt à la conférence des femmes CSC et FGTB, 8-3-1988).

65. Témoignage oral d'une responsable du service syndical féminin, 3-11-1994.

66. R. DRESSE, *La Centrale Nationale des Employés. Aperçu historique 1912-1980*, Bruxelles, 1989, p. 106.

cité à tous les échelons du syndicat. Ses responsables ont obtenu une représentation au bureau de la CSC en 1965, renforcée par la suite. Au milieu des années septante, on dénombre dix-huit propagandistes féminines dans les régions (dont six francophones) et une dizaine de permanentes de centrale (dont sept pour les employées)[67]. Des commissions féminines ont vu le jour au plan local, dans les fédérations et dans les centrales. Le service syndical féminin organise des formations et des actions spécifiques pour les travailleuses : il s'efforce notamment d'arracher l'égalité en matière de rémunérations, de combattre les discriminations d'emploi et de sécurité sociale[68].

Fondé dès 1947 à l'intention des Italiens, le service des travailleurs migrants s'est progressivement doté d'autres sections : espagnole, grecque, marocaine, turque... A partir des années 1970, la CSC intensifie son action dans ce secteur. Elle élabore un programme de formation spécialisée pour militants immigrés. Elle se mobilise en faveur d'une participation accrue de ces derniers au sein du mouvement syndical. Elle combat résolument la montée du racisme et de la xénophobie, perceptible aussi sur les lieux de travail[69].

Les problèmes d'emploi et de subsistance qui touchent la jeunesse travailleuse inquiètent R. D'Hondt. Ce dernier constate : « La précarité frappe de plus en plus les classes d'âges jeunes, et particulièrement les jeunes non qualifiés, alors que la sécurité d'existence augmente dans les classes d'âge plus élevées »[70]. Le secrétaire général de la CSC en appelle, dès lors, à la solidarité des aînés. En ce qui le concerne, il aide le service syndical des jeunes, structuré dès 1968, à prendre de l'extension. Les difficultés rencontrées avec le mouvement jociste, qui dérive un temps vers l'extrême gauche[71], amènent la confédération à créer les Jeunes

---

67. J. MAMPUYS, *Le syndicalisme chrétien*, *op. cit.*, p. 262.

68. *Cent ans...*, *op. cit.*, p. 131-132.

69. *Ibid.*, p. 135.

70. R. DEWULF, *Journal...*, *op. cit.*, p. 155 (R. D'Hondt à l'assemblée CSC du Luxembourg, 20-2-1991).

71. Ph. DENIS, *La JOC depuis 1970. Histoire d'une mutation*, dans *Revue Nouvelle*, t. LXXXIV, 1986, p. 507-517 et t. LXXXV, 1987, p. 79-91.

CSC, reconnus comme service national en novembre 1976[72]. Cette branche cadette du syndicat organise des cycles de formation, mène des campagnes d'action, notamment sur l'emploi, et développe des groupes de base à partir de problèmes concrets[73]. Elle est chère au cœur de Robert D'Hondt, considéré par maints jeunes militants comme une sorte de père spirituel.

Organiser les chômeurs est une tâche plus difficile, mais indispensable. R. D'Hondt insiste sur la vulnérabilité sociale des sans-emploi, avant de préconiser leur structuration au sein du mouvement syndical :

> *Les chômeurs sont (...) isolés et laissés-pour-compte (...). Ils sont seuls pour se défendre, seuls devant l'administration et généralement seuls devant les éventuels employeurs. Ce fait d'être isolés écarte tous les chômeurs des circuits revendicatifs (...). Et, à la moindre remarque, à la moindre contestation, ils sont davantage isolés, car la sanction est directe (...).*
>
> *A moins que tous les chômeurs et toutes les chômeuses puissent se retrouver en nombre. Qu'avec le syndicat, il se développe chez eux et chez elles une conscience collective par laquelle tous et toutes comprendraient que, réunis et organisés, ils deviendront une force capable de se défendre (...).*
>
> *Faut-il d'ailleurs rappeler que la condition sociale de chômeuse ou de chômeur n'ôte en rien le droit de participer activement à tout ce qui fait la vie et l'action d'une organisation syndicale ? Bien au contraire, ils doivent y venir, pour s'intégrer à l'action collective et faire changer le cours des choses imposé par le pouvoir dominant*[74].

Tenus en janvier 1982, ces propos mobilisateurs se fondent, en réalité, sur un constat d'échec implicite. Les premiers comités de

---

72. J. MAMPUYS, *Le syndicalisme chrétien, op. cit.*, p. 264.

73. *Cent ans..., op. cit.*, p. 136.

74. R. DEWULF, *Journal..., op. cit.*, p. 45-46 (R. D'Hondt à l'assemblée des comités de chômeurs de Nivelles, 15-1-1982).

chômeurs de la CSC ont vu le jour dès 1975-1976, en nombre limité il est vrai. Un service national des travailleurs sans-emploi a été constitué en mai 1981, avec des prolongements dans les fédérations régionales[75]. Pourtant, alors que 20 à 25% des affiliés sont frappés par le chômage durant les années 1980, ces efforts de structuration ne donnent pas tous les résultats escomptés.

D'où vient cet échec relatif ? De la lenteur des organisations syndicales à réagir ? Deux analystes bien informés de notre vie sociale le suggèrent prudemment, dès 1978 : « Les chômeurs sont actuellement privés de représentation syndicale réelle (...). La question de les organiser, de manière originale, dans les structures syndicales reste entière »[76]. Un tel diagnostic vaut surtout pour les comités de sans-emploi de la première vague, nés souvent de manière autonome et dont les relations avec les syndicats sont plutôt difficiles. Ces tensions résultent de plusieurs causes, qui additionnent leurs effets : le sentiment des chômeurs d'être mal défendus par l'organisation syndicale, leur refus de se « laisser récupérer » par un mouvement orienté prioritairement vers ceux qui gardent un travail, la pesanteur bureaucratique de l'appareil, sa méfiance envers des noyaux organisés localement, hétérogènes et peu coordonnés. Par la suite, il apparaît que l'organisation des chômeurs au sein des syndicats reste difficile. La plupart d'entre eux n'ont de contact avec le mouvement qu'à travers un service administratif de paiement des allocations. Sans profession, ils échappent au quadrillage des centrales. Il n'empêche que l'insertion des comités de sans-emploi dans l'action syndicale, leur structuration et leur efficacité progressent, surtout lorsqu'elles prennent corps au plan régional et interprofessionnel. Mais ni la CSC, ni son secrétaire général, ni aucune organisation concurrente ne peuvent pavoiser[77].

---

75. J. MAMPUYS, *Le syndicalisme chrétien, op. cit.*, p. 268 ; *Cent ans..., op. cit.*, p. 143.

76. M. ALALUF et M. MOLITOR, *Structures syndicales..., op. cit.*, p. 534.

77. Ph. CAROYEZ, *Les comités de chômeurs. Considérations sur l'organisation collective des sans-emploi,* dans *Revue Nouvelle*, t. LXXIV, 1981, p. 490-491.

R. D'Hondt le reconnaît lucidement, fût-ce sous forme interrogative :

> *Pouvons-nous toujours affirmer avec certitude que les structures syndicales, telles qu'elles fonctionnent aujourd'hui, c'est-à-dire presque exclusivement pour les travailleurs dans l'entreprise ou plus généralement pour les travailleurs qui ont un travail, sont encore adaptées à la situation (...) ? Autrement dit, comment est-il possible d'intégrer dans l'action syndicale, avec nos structures traditionnelles, tous les travailleurs non actifs, dont les jeunes, qui attendent d'entrer dans les circuits du travail, ou les autres qui en sont exclus ?*[78]

Poser la question en ces termes, n'est-ce pas y répondre ? Quoi qu'il en soit, le secrétaire général de la CSC en tire argument afin de pousser plus avant sa politique de rénovation et d'ouverture[79]. Cependant, la mort le fauche avant qu'il ait pu engranger pleinement la moisson de ce travail de longue haleine.

4. Participation et qualité de la vie

Un mouvement syndical dynamique doit être irrigué par les flux qui circulent entre la base et le sommet. Comme force de changement social, il faut aussi qu'il perçoive les enjeux des transformations qui s'opèrent dans son environnement, en vue, le cas échéant, d'en tirer parti pour les travailleurs. Ces deux axes sont autant de préoccupations chères à R. D'Hondt.

Devant les cadres nationaux et régionaux de la CSC, le secrétaire général remet régulièrement les pendules à l'heure : « Les militantes et les militants, les déléguées et les délégués sont l'élément de base de

---

78. R. DEWULF, *Journal..., op. cit.*, p. 55 (R. D'Hondt au congrès de la centrale chrétienne de l'alimentation, 23-10-1982).

79. Ainsi, avec son appui, des centrales et fédérations lancent des initiatives en faveur des prépensionnés sous le nom « d'actions seniors ».

l'organisation syndicale. Ils sont le fondement de notre mouvement »[80]. Encore faut-il qu'ils aient leur mot à dire et soient entendus à tous les échelons du syndicat. Il convient, dès lors, de combattre sans répit les dérives bureaucratiques ainsi que l'accaparement du pouvoir par une poignée de décideurs professionnels[81].

De tels travers ne sont pas illusoires. Le poids de l'appareil, requis pour encadrer des centaines de milliers d'hommes et de femmes, pourrait en être la source. R. D'Hondt le rappelle en ces termes :

> *Le syndicalisme belge est un syndicalisme de masse (...). Il s'est construit sur base du modèle d'organisation de la société capitaliste : centralisé, hiérarchisé, composé d'une structure administrative lourde, de moins en moins consciente des réalités et des enjeux sur les plans politiques, économiques, voire sociaux (...). Les militantes et militants eux-mêmes n'ont pas eu suffisamment la possibilité de donner leur avis sur le type de société qu'on leur mettait en place. Par souci d'efficacité et de rapidité, les leaders syndicaux ne les mêlaient pas assez aux problèmes de choix essentiels (...). Tout cela produit un malaise grandissant chez les travailleurs par rapport aux organisations syndicales, dont la crédibilité s'effrite*[82].

Il serait d'autant plus dommageable de laisser l'appareil imposer sa propre logique qu'il repose sur des délégations de pouvoir en cascade, avec le danger de générer des satrapies :

> *Les structures syndicales sont basées sur la démocratie par mandats, dans les organes de décision régionaux et nationaux. Elle sont lourdes et lentes à manœuvrer. Elles sont très facilement*

---

80. R. DEWULF, *Journal..., op. cit.*, p. 7 (R. D'Hondt lors de l'ouverture du centre de vacances de Rendeux-Haut, 5-5-1979).

81. En développant son argumentation à partir des pratiques syndicales observées sur le terrain, R. D'Hondt procède à des constats qui rejoignent l'analyse menée dès le début du XX^{e} siècle par R. MICHELS, *Les partis politiques. Essai sur les tendances oligarchiques des démocraties*, rééd. française, Paris, 1971.

82. R. DEWULF, *Journal..., op. cit.*, p. 29 (R. D'Hondt aux aumôniers du MOC, 18-3-1981).

manipulables si les mandataires sont peu contrôlés. Elles deviennent le jeu de quelques personnes influentes qui font la décision, l'indécision ou le blocage[83].

La lourdeur et la technicité croissantes des tâches administratives dévolues aux cadres risquent, elles aussi, d'anesthésier l'organisation :

Une sécurité sociale valable exige des réglementations complexes. C'est le cas notamment pour les réglementations sur le chômage (...). Et cela a un effet pervers pour nos militants. C'est qu'un bon militant ou permanent, pour rendre de bons services aux affiliés, doit connaître beaucoup de règles, de droits, de choses. Cela amène inévitablement une forme de bureaucratie (...). Et le temps passé à l'étude et à la gestion des règles est chaque fois du temps perdu pour l'animation à la prise de conscience syndicale[84].

Afin d'éviter ces dérapages, R. D'Hondt mise sur trois dimensions, complémentaires à ses yeux : la démocratie interne, l'information et la formation. Il rappelle les membres de la structure à leurs devoirs :

Les permanents doivent accepter qu'il est du plus grand intérêt de donner la parole aux militants, de leur rendre le mouvement syndical, de construire son avenir avec eux, à tous les stades (...). L'expression du mouvement doit être le fruit d'une démocratie interne bien structurée[85].

Le syndicalisme libre et démocratique d'avenir doit rendre plus transparents ses structures et ses moyens de décision. Il doit informer et former ses délégués et militants, afin qu'ils soient pleinement en état de participer, de manière approfondie, aux décisions syndicales et à leur mise en pratique[86].

---

83. *Ibid.*, p. 19 (R. D'Hondt aux permanents francophones de la CSC, 28-1-1980).
84. *Ibid.*, p. 97 (R. D'Hondt à une assemblée de la CSC du Luxembourg, 22-2-1991).
85. *Ibid.*, p. 20 (R. D'Hondt aux permanents francophones de la CSC, 28-1-1980).
86. *Ibid.*, p. 77 (R. D'Hondt au congrès de la centrale de la chimie et de l'énergie, 21-11-1987).

Si donc l'organisation syndicale doit développer un « effort régulier et soutenu »[87] en la matière, quelles réalisations a-t-elle à son actif durant la période où R. D'Hondt en est un des principaux responsables ? Pour voir clair, distinguons les plans de l'information et de la formation.

Comme secrétaire général de la confédération, R. D'Hondt s'efforce de moderniser l'information destinée aux responsables, aux militants et aux affiliés. Il met la main à la pâte en écrivant de nombreux articles et éditoriaux, en participant à une foule d'émissions radio-télévisées, en veillant à la communication interne et externe lors des assemblées ou des congrès.

La CSC réalise des émissions de télévision depuis 1971. Elle tente de se doter d'organes de presse intéressants et attractifs. Divers périodiques pour militants donnent naissance à *Syndicaliste CSC* en 1972. L'ancien hebdomadaire *Au Travail* se mue en *Info CSC* en 1984[88]. R. D'Hondt accorde une grande importance au journal *La Cité*, qu'il considère comme l'expression du mouvement. Avec opiniâtreté, il tente d'en assurer la survie. Si elle s'avère finalement inévitable, la mutation du quotidien en hebdomadaire, en 1988, est ressentie par le secrétaire général de la CSC comme un échec douloureux[89].

Afin d'assurer des services de qualité aux membres ainsi qu'une participation accrue des militants à la vie syndicale, la CSC intensifie et diversifie ses efforts de formation. Les réalisations sont multiples au plan national et dans les centrales. Dans les fédérations, R. D'Hondt met sur pied un service de formation à l'intention des cadres et des militants. C'est là un atout de poids qui favorise la progression de la CSC lors des élections sociales. Les Semaines sociales wallonnes du MOC sont suivies par un certain nombre de syndicalistes. Les dirigeants de la CSC et les membres de son service d'étude y prennent assez souvent une part active en occupant la tribune ou en intervenant lors des débats. Du côté

---

87. *Ibid.*, p. 5 (R. D'Hondt à l'ouverture du centre de vacances de Rendeux-Haut, 5-5-1979).

88. *Cent ans..., op. cit.*, p. 129.

89. Témoignage oral de l'ancienne présidente du MOC, 10-12-1994.

francophone, les syndicats chrétiens continuent à soutenir l'Institut Supérieur de Culture Ouvrière[90], également appuyé par d'autres organisations du MOC, et la Fondation Travail-Université dont est issue la Faculté Ouverte de Politique Economique et Sociale, créée en 1973 en collaboration avec l'UCL[91].

La démocratie interne fait l'objet de nombreuses réflexions, notamment lors du congrès *Syndicalisme : Démocratie et Solidarité* (1985). L'arrivée d'une nouvelle génération de dirigeants - qu'incarne notamment le président W. Peirens, en fonction depuis 1987 - favorise un certain renouvellement des pratiques : la CSC adopte un profil plus nettement syndical à l'égard du pouvoir et manifeste une plus grande réserve envers la politique gouvernementale[92]. La page des caucus de Poupehan ou d'ailleurs est bel et bien tournée...

Sensible aux nouveaux courants qui émergent, R. D'Hondt souhaite préparer la CSC à affronter la société post-industrielle. Il annonce :

> *Avant, et c'était légitime, les priorités syndicales allaient au quantitatif, c'est-à-dire de meilleures conditions de travail par plus de revenus, plus d'assurance sociale. Demain, cet éventail sera remplacé par des revendications qualitatives*[93].

L'avènement des nouvelles technologies va entraîner, à terme, une diminution du temps de travail et une augmentation des loisirs. Pourvu que le volume de l'emploi et les revenus soient équitablement répartis - c'est là une condition *sine qua non* pour les syndicats - les salariés auront l'opportunité de s'épanouir davantage : ils pourront « gérer leur vie

---

90. Sur l'ISCO, voir notamment E. CREUTZ et J. DAEMS, *Institut Supérieur de Culture Ouvrière. Voorstelling - evaluatie - vooruitzichten*, dans *Gids op maatschappelijk gebied*, 1975, p. 523-544 ; P. MANNEZ, *L'ISCO, école parallèle ?*, dans *Contradictions*, n° 4, 1973, p. 43-64 ; *L'ISCO au cœur de l'éducation permanente*, Bruxelles, 1992, 70 p.

91. E. GERARD, *Le MOC - ACW*, dans s. dir. E. GERARD et P. WYNANTS, *Histoire du mouvement ouvrier chrétien..., op. cit.*, t. II, p. 620-621.

92. J. MAMPUYS, *Le syndicalisme chrétien, ibid.*, p. 270-271.

93. R. DEWULF, *Journal..., op. cit.*, p. 82 (R. D'Hondt à une assemblée de postiers CSC de Liège, 16-12-1988).

autrement »[94], « combiner le travail et la culture (...) en se formant davantage durant le temps libéré »[95]. Encore faut-il s'organiser en conséquence pour mettre « l'éducation permanente au service de la promotion des travailleurs »[96]. C'est précisément un des objectifs que R. D'Hondt assigne au mouvement ouvrier.

La qualité de la vie qu'il s'agit de promouvoir nécessite aussi une action des travailleurs en matière d'environnement. Quelques mois avant sa mort, le secrétaire général de la CSC balise la route à suivre en ce domaine :

> *Les travailleuses et les travailleurs, ainsi que leurs représentants, souhaitent apporter leur pierre à l'édifice écologique. Le développement effréné du progrès technique implique aujourd'hui que les atteintes à l'environnement soient nombreuses (...). Petit à petit, les travailleuses et les travailleurs se rendent compte qu'une politique bien pensée de l'environnement ne s'oppose pas à la défense de l'emploi. Au contraire, de nouveaux métiers ont vu le jour. Mais plus encore que ceci, il sera essentiel d'admettre que dans le futur, le maintien durable d'emplois devra passer immanquablement par le respect de l'environnement.*
>
> *Les entreprises auront à produire un effort sérieux en cette matière (...), surtout en associant les travailleuses et les travailleurs à leur politique en matière d'environnement, pour qu'ils fassent respecter les réglementations, qu'ils puissent donner leur avis sur les conséquences des nouveaux procédés de production*[97].

Pareille orientation devrait rapprocher militants ouvriers et militants écologistes qui partagent souvent des valeurs communes en matière sociale, dans le domaine de la paix ou de la solidarité avec le Tiers Monde. Non sans raison, J. Mampuys conclut son aperçu de l'histoire du syndicalisme chrétien en notant :« A partir de là, peut-être,

---

94. *Ibid.*, p. 94 (R. D'Hondt lors d'une conférence à l'ADIC-Bruxelles, 24-10-1990).
95. *Ibid.*, p. 118 (R. D'Hondt aux aumôniers du MOC, 18-3-1981).
96. *Ibid.*, p. 107 (R. D'Hondt au congrès fédéral de la CSC verviétoise, 26-10-1974).
97. *Ibid.*, p. 98-99 (R. D'Hondt à l'assemblée de la CSC du Luxembourg, 22-2-1991).

les mouvements sociaux anciens et récents peuvent entreprendre ensemble une nouvelle tentative, pour réaliser le vieux rêve d'une société équitable »[98].

5. L'Europe et le monde

L'action internationale est, sans conteste, une dimension chère à R. D'Hondt. Il l'exerce à la fois au plan européen et au niveau mondial.

5.1. L'Europe ou la nécessité d'un contre-pouvoir syndical

En 1973, J. Louis met en exergue le retard que les syndicats ont pris par rapport au capital :

> *L'internationalisation croissante du pouvoir économique se manifeste par les mécanismes de l'intégration européenne et par le développement des entreprises multinationales. Le mouvement syndical est parti bien tard dans cette course à la « dimension internationale ». Les sociétés multinationales, à prédominance américaine, sont largement implantées dans la Communauté et en contrôlent les principaux secteurs stratégiques : la concentration bat son plein à l'intérieur de la CEE, et les patrons sont bien organisés au niveau européen au sein de l'UNICE*[99].

En fait, ce diagnostic est aussi celui des organisations syndicales. A mesure que l'unification économique progresse au sein de la CEE, la coopération s'intensifie entre les syndicats européens affiliés à la CISL (Confédération Internationale des Syndicats Libres, de tendance sociale-démocrate) et de la CISC (Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens) devenue CMT (Confédération Mondiale du Travail) en 1968. La question d'une véritable unité par fusion est posée. Avant même que les négociations définitives ne débutent à ce propos, les organisations sociales-démocrates décident la dissolution de leur Fédération Européenne des Syndicats Libres et la création d'une Confédération

---

98. J. MAMPUYS, *Le syndicalisme chrétien*, *op. cit.*, p. 271.

99. J. LOUIS, *Vers un syndicalisme européen* ?, dans *Revue Nouvelle*, t. LVII, 1973, p. 255-256.

R. D'Hondt à la tribune du Congrès de la Confédération Européenne des Syndicats. (Luxembourg, mai 1991).
(Collection famille D'Hondt).

Européenne des Syndicats (CES) indépendante, détachée de la CISL (1972). La suppression de l'Organisation Européenne (OE) de la CMT et l'adhésion individuelle de ses membres à la CES est alors envisagée. Après un débat interne opposant partisans de l'unité syndicale et défenseurs de la spécificité chrétienne, la CSC belge s'oriente dans la première voie, de même d'ailleurs que l'OE de la CMT, et ce à trois conditions : le maintien de l'identité idéologique et organisationnelle des syndicats chrétiens au plan national, ce qui exclut toute fusion entre CSC et FGTB au niveau belge ; un règlement des rapports entre la CES et la CMT ; un renforcement de l'action professionnelle au sein de la CES. Par 177 voix contre 44, le conseil général de la CSC décide l'adhésion à la Confédération Européenne des Syndicats, le 5 mars 1974[100].

La CES couvre l'ensemble du territoire de l'Association européenne de libre-échange, plus d'autres pays tels que Malte, Chypre et la Turquie. Elle déborde donc les limites de la CEE. En 1988, elle compte 44 millions d'adhérents appartenant à 34 fédérations syndicales de 21 Etats. Elle est le porte-parole de 40% des 110 millions de travailleurs européens. Elle poursuit deux objectifs principaux : d'une part, représenter et promouvoir les intérêts sociaux, économiques, culturels des travailleurs en Europe, en particulier auprès des institutions dont celle-ci se dote ; d'autre part, constituer un contrepoids face aux organisations patronales européennes et faire pression sur les gouvernements nationaux. Vice-président de la CES, R. D'Hondt s'investit beaucoup dans cette tâche, en vue de consolider le contre-pouvoir syndical.

A l'initiative de centrales nationales, des comités syndicaux professionnels sont créés au plan européen, pour un ou plusieurs secteurs : on en dénombre 14 en 1988, dont 11 agréés par la CES. Des

---

100. Sur la structuration du mouvement syndical au plan international, voir notamment P. PASTURE, *Christian Trade Unionism in Europe since 1968. Tensions between identity and practice*, Aldershot, 1994 ; E. ARCQ, *L'Arlésienne de la négociation : la concentration d'entreprises,* dans *Revue Nouvelle*, t. XC, 1988, p. 74-76 ; P. BLAISE, *Le who's who de l'Internationale, ibid.*, p. 33-42 ; P. BLAISE, *Les structures du syndicalisme international* (Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 1126), Bruxelles, 1986. Sur l'affiliation de la CSC à la Confédération Européenne des Syndicats, cf J. MAMPUYS, *Le syndicalisme chrétien, op. cit.*, p. 266-268 et *Cent ans..., op. cit.*, p. 139.

regroupements s'opèrent également dans les Eurorégions (Meuse-Rhin, par exemple). Ils donnent naissance à des conseils syndicaux interrégionaux.

Déjà présente sur le terrain national, la tension entre les dimensions professionnelles et interprofessionnelles n'épargne pas la CES. Dans l'action au sein des entreprises et des groupes, les structures professionnelles jouissent généralement d'une plus grande capacité de mobilisation et de meilleures possibilités d'intervention. Il s'ensuit qu'elles aboutissent davantage à des réalisations concrètes, avec le risque de voir se développer, à une échelle étendue, un corporatisme des secteurs forts.

Mieux sans doute que d'autres Belges, R. D'Hondt pressent ces dangers. Habitué à fréquenter les arcanes européennes, il perçoit celles-ci comme des lieux de pouvoir opaques, régis par la logique des bureaucraties, échappant largement au contrôle démocratique, mais ouverts ou soumis à l'influence des groupes industriels et financiers. En 1984, lors d'une Semaine sociale wallonne, il mesure tout le chemin qui reste à parcourir :

> *L'Europe démocratique serait probablement la seule forme institutionnelle qui pourrait permettre d'établir un système contraignant de régulation des activités sociales et économiques (...), en vue de réduire la prédominance des rapports marchands et des sociétés multinationales (...), de forcer la négociation avec les puissances comme les USA et le Japon (...). Un des buts principaux du mouvement ouvrier organisé est d'être présent là où la décision se prend (...). Or ce même mouvement ouvrier connaît de grosses difficultés pour se donner un moyen de pression efficace au niveau européen et avoir une véritable pratique unitaire (...). Il n'a pas encore pu se doter des moyens pour dépasser ses cloisonnements. Il n'a pas encore trouvé de formes*

d'organisation compatibles avec les enjeux qu'il se doit de relever[101].

Au cours des années ultérieures, le secrétaire général de la CSC relève d'autres carences qu'il met sur le tapis devant la CES, en vue d'y remédier : ainsi, la propension des syndicats nationaux à garder intact leur pouvoir de décision, au détriment de la CES et de ses comités, ou encore la tendance des responsables européens à tenir des discours, à élaborer des programmes plutôt qu'à épauler concrètement les négociations avec le patronat[102]. Il appréhende également tout le poids des obstacles qui freinent l'unité d'action : les organisations nationales demeurent foncièrement différentes par leur histoire, leurs conceptions, leur culture, leurs pratiques, leur représentativité. Et toutes sont confrontées, sur le terrain, à des situations spécifiques[103]...

Sans doute la CES commence-t-elle à « réaliser un travail cohérent », mais que les progrès sont lents à venir ! Avec la franchise parfois brutale qui le caractérise, R. D'Hondt ne tourne pas autour du pot, en janvier 1991 :

> *La capacité de négociation de la CES se situe dans des matières qui relèvent plus du social résiduel* [qu'en une capacité à] *poser des revendications innovatrices en matière de politiques économiques et sociales (...). Le CES est encore davantage une coordination qu'une organisation syndicale européenne*[104].

Six mois avant sa mort, R. D'Hondt trace un tableau réaliste de la situation, devant le conseil général de la CSC, et dessine des perspectives pour l'avenir :

> *Le déséquilibre entre l'Europe financière et économique, d'une part, et l'Europe sociale, d'autre part, est énorme. Il s'agit d'une*

---

101. R. DEWULF, *Journal...*, *op. cit.*, p. 171 (R. D'Hondt à la Semaine sociale wallonne, 14-4-1984).

102. *Ibid.*, p. 175 (R. D'Hondt au congrès de la CES à Milan, 5-5-1985).

103. *Ibid.*, p. 179 et 182 (R. D'Hondt à la tribune de Forum 2000, 19-3-1988 et à l'assemblée provinciale de la CSC du Luxembourg, 14-1-1991).

104. *Ibid.*, p. 182-183 (R. D'Hondt à l'assemblée provinciale de la CSC du Luxembourg, 14-1-1991).

dure réalité quotidienne (...). La Charte sociale de la Commission Européenne, élaborée en décembre 1989, est totalement insuffisante (..). La Commission ne cesse de parler des mérites de la concertation collective européenne, mais elle brille par sa passivité en cette matière. Elle dispose des moyens de pression financiers et politiques nécessaires pour contraindre les employeurs à se mettre autour de la table. Mais elle ne les utilise pas, volontairement (...). Le dialogue social avec les employeurs européens n'est que symbolique (...). Dans ce contexte, parler de responsabiliser les acteurs sociaux européens revient à faire du vent [105].

Il importe, dès lors de renforcer la CES, d'amplifier ses activités, ainsi que celles des comités professionnels et des conseils interrégionaux. Il faut également exiger de l'Union européenne :

1. *La redéfinition des droits sociaux fondamentaux des citoyens, tant sur le plan collectif qu'individuel (...).*
2. *La mise en œuvre d'un programme global d'action sociale, qui devra déboucher sur une harmonisation des droits sociaux vers le haut.*
3. *La mise en place d'une véritable concertation collective, qui devra être effective à tous les niveaux (..)* [quitte, si elle tarde, à] *demander aux Etats de réviser le traité de Maastricht et à développer une stratégie assortie de contraintes, qui seront imposées au lieu d'être négociées*[106].

Telles seront, en effet, les priorités du mouvement syndical au plan européen.

5.2. Structurer la riposte internationale des travailleurs

Face au pouvoir exorbitant des multinationales, l'action syndicale se déploie souvent à l'échelle nationale et sectorielle. C'est à ce niveau que, dans certaines firmes à implantations multiples, des conseils d'entreprise ou des délégations syndicales intersièges se constituent. Il

---

105. *Ibid.*, p. 185-189 et 192-193 (R. D'Hondt au conseil général de la CSC, 25-6-1991).
106. *Ibid.*

n'en demeure pas moins que les travailleurs sont parfois pris à contrepied. L'exemple le plus frappant de pareille carence est l'absence de stratégie commune, définie à long terme, dans le chef des syndicats lors de la spectaculaire offre publique d'achat lancée sur la Société Générale, le principal holding belge, au début de 1988. Sans doute la centrale nationale des employés CSC - une organisation intersectorielle - parvient-elle à solidariser les militants de diverses entreprises dépendant de ce groupe. Cependant, elle ne réussit guère à mobiliser en dehors de ses propres affiliés[107].

Le défi de l'internationalisation de l'économie peut être également relevé au sein des multinationales ressortissant à un seul secteur d'activité. C'est à une situation de ce genre que s'applique le mode d'action préconisé à la CISL par le Suédois Charles Levinson[108], qui fera école. Levinson distingue trois étapes successives : le soutien international à une organisation ouvrière en conflit avec une filiale étrangère ou la société-mère d'une firme transnationale ; la création de comités permanents de coordination en vue de mettre sur pied des négociations multinationales ; enfin, la conclusion de conventions collectives internationales sur base d'un cahier de revendications commun. Cette stratégie est appliquée avec succès dans certains secteurs d'activité. Elle n'est cependant ni générale, ni toujours efficace, loin s'en faut[109].

En 1982, R. D'Hondt reconnaît implicitement ces limites : prendrait-il la peine de rappeler ce qu'il y a lieu de faire, si les comportements étaient toujours adéquats ? Il affirme :

> *Il est nécessaire de revoir les stratégies en fonction de l'internationalisation du capital, de la multinationalisation des entreprises, de l'éloignement des centres de décision (...). Il paraît donc évident, dans le cas des organisations syndicales représentant des entreprises restructurées autour d'une grande*

---

107. E. ARCQ, "L'Arlésienne...", *op. cit.*, p. 74-76.
108. Ch. LEVINSON, *Le contre-pouvoir multinational*, Paris, 1974.
109. E. ARCQ, "L'Arlésienne...", *op. cit.*, p. 74-76.



R. D'Hondt en conversation avec deux amis syndicalistes, lors d'une réunion de la Confédération Mondiale du Travail (1980).
(Collection famille D'Hondt).

firme multinationale, qu'il y ait lieu de (...) coordonner les mots d'ordre des différentes délégations (...)
- *au niveau national d'abord ;*
- *au niveau européen ensuite ;*
- *au niveau mondial enfin (...).*

L'objectif de départ doit être de promouvoir l'unité des travailleurs[110].

Le développement d'un syndicalisme structuré au plan mondial s'impose comme instrument à cet égard. La CSC est membre de la Confédération Mondiale du Travail. Depuis 1968, celle-ci s'est davantage ouverte aux pays du Tiers Monde, mais également aux femmes et aux hommes animés par d'autres conceptions philosophiques ou religieuses[111]. La CMT mène des actions en faveur de la liberté syndicale, des droits des salariés, de l'amélioration des conditions de travail, du développement économique et social. Elle organise l'entraide entre les organisations affiliées sur divers plans : luttes syndicales, formation, financement... Elle coordonne aussi des initiatives visant à limiter la toute-puissance des sociétés multinationales[112]. En 1988, la CMT regroupe 15 millions d'adhérents, de 86 organisations et de 82 pays (Europe, Asie, Amérique). La même année, elle soutient huit fédérations professionnelles internationales.

Au plan intercontinental, le syndicalisme connaît cependant des limites plus importantes encore qu'au niveau européen. Les divisions idéologiques, issues du passé, y pèsent d'un poids extrêmement lourd : avant la chute du mur de Berlin, la CMT est ainsi la troisième confédération mondiale en importance, derrière la Fédération Syndicale Mondiale d'obédience communiste, et la CISL, déjà citée. Les conceptions, les priorités et les pratiques varient fortement selon les latitudes. Les syndicats du Sud perçoivent fréquemment leurs homologues du Nord comme mus par des velléités paternalistes, résidus

110. R. DEWULF, *Journal..., op. cit.*, p. 51-52 (R. D'Hondt au congrès de la centrale chrétienne de l'alimentation, 23-10-1982).

111. J. MAMPUYS, *Le syndicalisme chrétien, op. cit.*, p. 266.

112. *Cent ans..., op. cit.*, p. 139.

de l'ancien colonialisme, ou comme enclins à défendre systématiquement les intérêts des pays nantis. Les délocalisations d'entreprises, qui tuent de l'emploi dans des nations industrialisées pour le recréer - à moindre coût - sous d'autres cieux, ne facilitent pas le dialogue[113].

Ce sont là des obstacles dont R. D'Hondt, membre du Comité confédéral et trésorier (1977-1981) de la CMT, est bien conscient. Il le dit sans tourner autour du pot :

> *Il faut se demander aujourd'hui si le syndicalisme international est en mesure d'assurer efficacement la riposte (..). Nos grandes faiblesses résident dans la division entre organisations, dans la division entre professions, dans des divisions nationalistes aussi, dans la division entre pays riches et pays pauvres, dans la division entre les orientations des diverses organisations (...). Parfois aussi, les pratiques syndicales de chaque pays (...) ne prennent pas suffisamment en compte les dimensions internationales de leur propre action (...). La situation socio-économique mondiale exige de plus en plus une riposte combative et organisée des travailleurs, mais le syndicalisme international est mal adapté pour porter cette contre-offensive. Il est peu efficace et divisé. Il ne maîtrise que très peu de capacités de négociation et il se trouve contourné par la mobilité du capital*[114].

Encore faut-il définir des objectifs adéquats. En ce qui concerne les finalités, le choix est clair :

> *Il est nécessaire de faire converger les luttes des organisations syndicales des pays industrialisés et celles des pays du Tiers Monde, pour l'établissement d'un nouvel ordre économique mondial (...)* [Ce dernier] *implique une redistribution des richesses (...) et des moyens d'auto-développement pour le Tiers Monde, dans des rapports égalitaires de coopération*[115].

---

113. P. BLAISE, *Le who's who.. ., op. cit.*, p. 33-42.

114. R. DEWULF, *Journal..., op. cit.*, p. 218-219 (R. D'Hondt lors de la fête « Sans frontières » à La Louvière, 5-5-1984).

115. *Ibid.*, p. 220.

La question des moyens à utiliser est, évidemment, cruciale. Il va de soi que, pour contrer la stratégie de division des salariés sciemment appliquée par les multinationales, il importe de développer « un mouvement syndical international autonome, indépendant des grands blocs d'influence politique et (...) dont le fondement même doit être organisé, structuré en fonction de l'intérêt des seuls travailleurs »[116]. Ce mouvement international suppose une prise de conscience, une information systématique et une modification des comportements en Europe :

> *Pour les organisations syndicales, les relations entre pays industrialisés et du Tiers Monde ne se posent pas en termes de concurrence (...), mais de solidarité et même de nécessité. Soutenir les luttes syndicales dans le Tiers Monde, c'est non seulement compatible avec la défense de l'emploi en Europe, mais c'est aussi une nécessité si les travailleurs européens désirent défendre efficacement un certain nombre d'acquis sociaux (...)*[117].
>
> *Il faut, en Belgique, faire un travail de formation, d'information systématique sur ces problèmes internationaux (...). Ce serait l'amorce du développement de la solidarité concrète, indispensable pour promouvoir l'aide financière nécessaire à la mise sur pied de programmes de formation destinés, par priorité et d'urgence, aux organisations du Tiers Monde (...)*[118].
>
> *Le syndicalisme importé d'Europe dans le Tiers Monde est dépassé (...). Il faut mettre fin à la solidarité décidée par les seuls donateurs envers les assistés, pour constituer un pool de besoins et de ressources syndicales géré ensemble (...). Des échanges d'expériences, des stages doivent fortifier cette orientation et permettre de trouver de nouveaux moyens d'action diversifiés, mais convergents (...). De plus, ne faudrait-il pas sensibiliser à l'approche syndicale les institutions internationales comme la Banque Mondiale ou le Fonds Monétaire International, qui jouent*

---

116. *Ibid.*, p. 210 (R. D'Hondt au congrès statutaire de la CSC, 28-4-1980).
117. *Ibid.*, p. 207 (R. D'Hondt au colloque « Croissance » à Paris, 25-3-1979).
118. *Ibid.*, p. 201 (R. D'Hondt, notes de voyage en Amérique Latine, Mexico, 6-11-1976).



Visite de Lech Walesa, leader de Solidarnosc et futur Président de la République de Pologne, en Belgique (juin 1989).
De gauche à droite : R. D'Hondt, L. Walesa, W. Peirens.
(Collection famille D'Hondt).

davantage un rôle de police monétaire que celui de régulateur des équilibres mondiaux au service d'un développement mondial équitable[119] *?*

Voilà un programme d'action à la mesure des problèmes à résoudre. R. D'Hondt s'emploie à le concrétiser de différentes manières. Président de Solidarité Mondiale, une ASBL créée en 1965 au sein du Mouvement Ouvrier Chrétien, il veille à ce que des moyens financiers, matériels et humains soient affectés au soutien de syndicats chrétiens ou pluralistes dans le monde. Avec son organisation, il promeut également des activités de formation à destination des militants du Tiers Monde, des campagnes de sensibilisation en Belgique et en Europe, des initiatives de solidarité et de jumelage[120]. Au besoin, avec l'aide des fédérations wallonnes de la CSC et d'autres organisations du MOC francophone, il n'hésite pas à appuyer des stratégies novatrices déployées en dehors du cadre institutionnel démocrate chrétien, notamment par des anciens responsables de la JOC internationale[121].

Si les relais institutionnels ne sont pas à négliger, le contact avec le terrain est plus indispensable encore. Malgré ses charges nationales et européennes très lourdes, R. D'Hondt se rend dans divers pays, tout particulièrement en Amérique Latine : il s'agit d'appréhender la réalité sur place et de réfléchir, avec celles et ceux qui militent en première ligne, aux initiatives à promouvoir[122]. Son collaborateur R. Dewulf trace un portrait fidèle de l'homme lorsqu'il note :

Il ne visitait pas le Tiers Monde : il y plongeait. Il devenait Brésilien, Chilien, Rwandais... Sa vision mondialiste, sa compréhension des problèmes internationaux et des mécanismes de domination, il les vivait au quotidien (...). Il savait dire les

---

119. *Ibid.*, p. 212-213 (R. D'Hondt à la Semaine sociale wallonne, 9-5-1983).

120. *Cent ans...*, *op. cit.*, p. 139.

121. C'est le cas au Brésil (témoignage oral de l'ancienne présidente du MOC, 8-4-1995).

122. Il s'implique à ce point dans cette tâche que le MOC belge envisage de lui confier des responsabilités internationales à grande échelle, à l'issue de son mandat de secrétaire général de la CSC. La mort prématurée de R. D'Hondt ne permet pas la concrétisation de ce projet à long terme (témoignage oral de l'ancienne présidente du MOC, 8-4-1995).

illusions du capitalisme social-démocrate ou les excès de la révolution, au risque d'aller à contre-courant, ici et là-bas[123].

Enraciné dans son Brabant wallon natal, R. D'Hondt sent battre le pouls des milieux populaires à travers le monde. L'exigence éthique qui anime son action l'incite à pousser des cris d'indignation, avant de tracer des pistes pour l'action. Il en est ainsi à propos de la dette du Sud :

Comment ne pas s'indigner devant l'injustice de la dette du Tiers Monde, quand on voit les conditions dans lesquelles une grande partie de ces dettes a été contractée dans beaucoup de ces pays ? Dettes qui ont été contractées pour financer les dépenses d'armement sous les dictatures militaires ; dettes contractées pour compenser la fuite des capitaux organisée par les élites, dans certains de ces pays ; financement de projets injustifiés dans le passé, sous la pression intéressée des entreprises et des banques des pays industrialisés (...). Il est inacceptable que les populations en pâtissent (...).

Les politiques du FMI (NDLR : Fonds Monétaire International) *et de la Banque Mondiale tuent les possibilités de progrès social. Elles imposent aux pays les plus pauvres des sacrifices encore plus importants. Ces contraintes incontournables pour les Etats tuent les démocraties naissantes dans bon nombre de pays. Un moratoire sur la dette ne suffit donc pas (...). Dès lors celle-ci doit être supprimée (...).*

Dans le cas des pays industrialisés, prendre ses responsabilités signifie, entre autres, assurer la croissance durable de l'économie mondiale, renoncer au protectionnisme dans le commerce, enrayer l'instabilité des prix des matières premières et adopter des mesures d'adaptation de leurs propres économies (...). Les banques doivent à la fois alléger la dette en la rééchelonnant et en diminuant les taux d'intérêt, tout en continuant à octroyer des crédits destinés à des projets importants (...) pour le développement des pays endettés. De leur côté, les institutions

123. R. DEWULF, *Journal ..., op. cit.*, p. 244-245.

financières internationales doivent intégrer dans leur programme d'adaptation le facteur humain et social. Arriver à ce résultat prendra des années (...).

Nous sommes citoyens du monde. C'est notre devoir d'agir pour l'amélioration sociale, économique, politique, culturelle de tous les peuples de ce monde, quel que soit le temps que cela prendra encore[124].

R. D'Hondt n'a pu voir ces perspectives se concrétiser pleinement : la maladie l'a emporté, en pleine force de l'âge.

III. QUELQUES MOTS SUR L'HOMME

Il est trop tôt pour tracer un véritable portrait du secrétaire général de la CSC. On manque de recul pour se lancer dans cette entreprise, qui exigerait de surcroît la collecte préalable d'une gamme de sources diversifiées. Pour avoir croisé R. D'Hondt et vécu dans l'entourage de certains de ses familiers, je puis tout au plus relever quelques traits, avec les risques de déformation inhérents à pareille approche.

R. D'Hondt n'a jamais pris les instances de la CSC ou du MOC pour un divan de psychanalyste. Pudique, il n'étalait pas ses états d'âme. Lorsqu'il s'exprimait en public, c'était en militant, à la mode jociste, pour faire part de convictions, d'engagements, d'impératifs éthiques. Bien qu'il ait été discret sur sa vie privée, quiconque le fréquentait percevait son attachement pour son épouse, Marie-Jeanne, et pour ses enfants. Envers ses amis, point d'exubérance démonstrative, mais une présence fidèle : dans les moments difficiles, il était là, solide et attentionné.

La dominante de la vie de R. D'Hondt était sans doute la cohérence : il faisait ce qu'il disait, quoi qu'il lui en coûte. Exigeant envers lui-même, il l'était aussi à l'égard d'autrui. Il prisait la sincérité quitte à se montrer dur, quelquefois brutal. Sa popularité - bien réelle - n'était pas au cœur de ses préoccupations : il l'aurait sacrifiée plutôt que

124. *Ibid.*, p. 236-238 (R. D'Hondt au congrès du MOC, 27-4-1991).

de recourir au double langage ou à la démagogie. Sans complaisance, il n'hésitait pas à bousculer - voire à secouer - alliés ou amis lorsque les intérêts du mouvement l'exigeaient. Tour à tour Jef Houthuys, Michel Hansenne, Philippe Maystadt et quelques autres ont entendu les cloches sonner. Ses colères étaient, il est vrai, redoutables et redoutées. A l'égard de la FGTB, du patronat et du gouvernement, le secrétaire général de la CSC avait la réputation - méritée - d'être un dur à cuire, mais aussi un partenaire correct et loyal.

R. D'Hondt n'était ni un technocrate, ni un intellectuel bardé de diplômes. Formé à l'école de la JOC, il ne théorisait guère : il « sentait » les militants, « reniflait » les situations. C'est avec son intuition - assez remarquable - et sa connaissance du terrain qu'il appréhendait les hommes et les problèmes. A partir de là, il élaborait un projet et une stratégie qui collaient au réel. S'il savait entraîner et convaincre, il ne cherchait pas à séduire les foules. Il n'était d'ailleurs ni un orateur brillant, ni un éditorialiste pétillant : peu lui importaient les effets de manche ou les tournures de style, seul le contenu avait quelque importance.

Comme figure de proue du Mouvement Ouvrier Chrétien, l'homme était puissant, assurément. Il l'était d'abord physiquement et moralement. Il faut avoir suivi - ne fût-ce qu'une fois - une assemblée syndicale où les militants s'expriment à cœur ouvert pour mesurer combien les confrontations de ce genre sont difficiles : on doit avoir les reins solides pour encaisser les coups de gueule, argumenter, persuader... R. D'Hondt faisait front en déployant sa grande carcasse. Il prenait appui sur sa masse. Il tablait sur sa maîtrise des dossiers et sur sa force de conviction pour répondre aux interpellations, point par point. C'est alors qu'il était vraiment impressionnant.

Par sa fonction, le secrétaire général de la CSC avait acquis une réelle influence politique. Pas autant que d'aucuns se l'imaginent, ni au point d'infléchir à lui seul la politique d'un gouvernement. Il pouvait favoriser des ascensions dans le monde parlementaire ou les cercles ministériels. Il n'en tirait ni vanité, ni profit personnel. Il en attendait des relais pour le mouvement dont les intérêts primaient toute autre considération, hormis le respect dû aux personnes.

Comme tous les hommes de cette trempe, R. D'Hondt avait un talon d'Achille : ses relations avec les intellectuels du MOC ou proches du mouvement étaient paradoxales, quelquefois problématiques. Le dirigeant syndical savait que la CSC avait besoin de compétences pour évoluer à bon escient. Même s'il ne la citait pas, il lisait la production des chercheurs, notamment celle des universitaires engagés à ses côtés. Mais à ces derniers, il pouvait difficilement faire entière confiance. A ses yeux, en un certain sens, les mots et les idées comptaient trop pour que l'on se contente de les agiter dans l'abstrait. La perspective d'un travail intellectuel autonome, qui ne serait pas « utile » au mouvement et donnerait lieu à des exercices « gratuits », lui était profondément étrangère. Pour peu que des stratèges en chambre soient sortis de leur rôle en jouant les donneurs de leçons, le secrétaire général de la CSC se cabrait : la réplique pouvait être cinglante. En fin de compte, les intellectuels qui côtoyaient R. D'Hondt savaient qu'ils seraient écoutés attentivement, parfois entendus, mais quelquefois aussi renvoyés sans ménagements à leurs chères études.

Tel était l'homme : plus complexe qu'on l'imagine au premier abord, d'une sensibilité et d'une grande finesse masquées par une rugosité apparente, entier et droit. Sa biographie mériterait assurément d'être écrite. La présente esquisse n'apporte qu'une petite pierre à l'édifice.