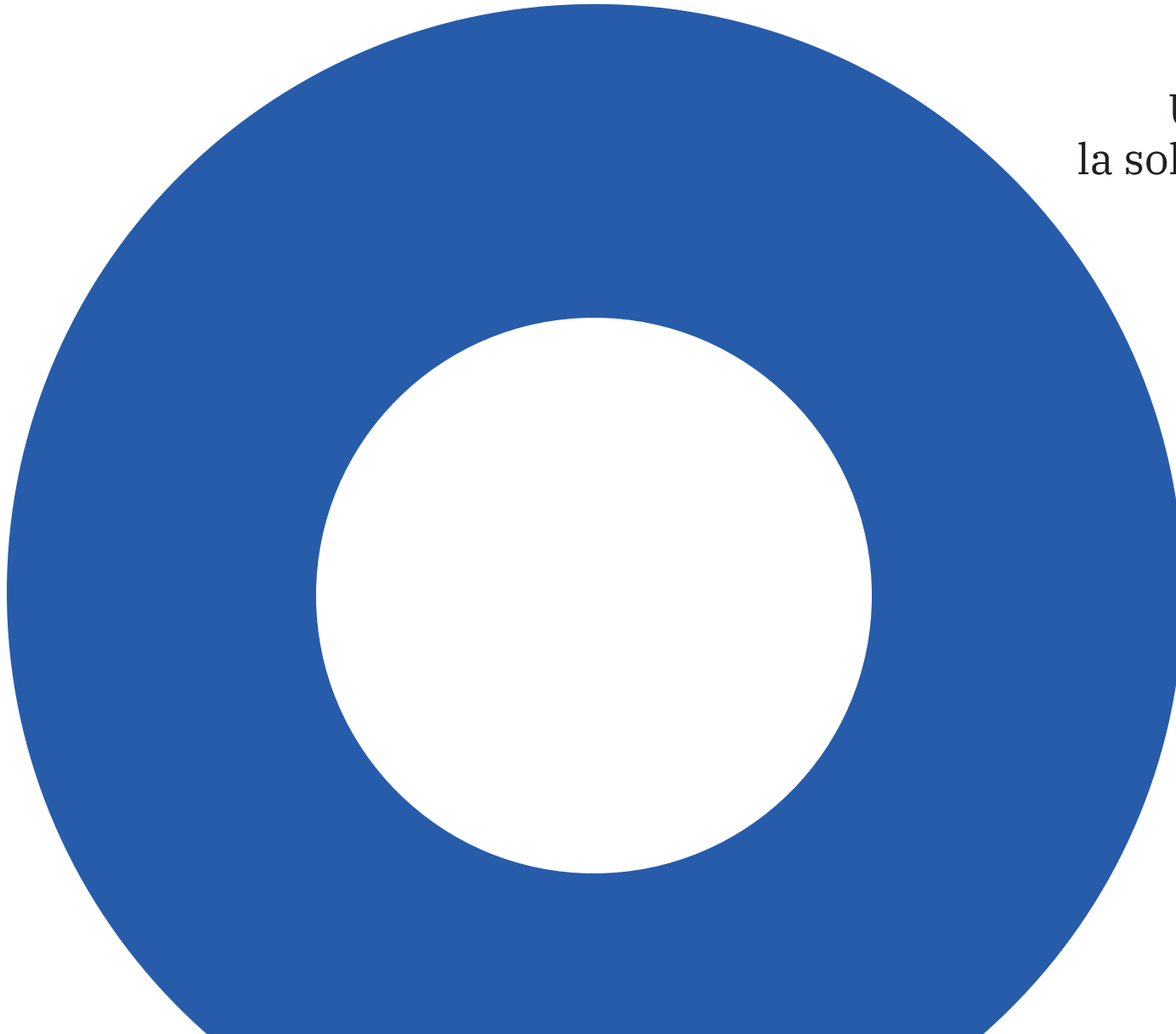


POURQUOI UN NOUVEAU SYNDICAT ?

Un regard neuf sur
la solidarité et le travail



GERT TRUYENS

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	8
1 LES SYNDICATS : HIER, AUJOURD’HUI ET DEMAIN	11
Empathique et juste	13
Profitariat	14
Être là pour les autres	15
Au commencement	16
Une répression brutale	17
Coalitions interdites	18
Sous le radar	18
Précurseurs	19
Pas d’ennemi désigné	20
Un soutien sur mesure	20
Pression syndicale	21
Débâcle	22
Une approche sociale	23
Coopération européenne	24
Renault-Vilvorde	24
Organe de concertation	25
Représentation dans les entreprises	26
Taux de syndicalisation élevé	27
Unir, pas diviser	27
Espoir et ambition	28
ENTRETIEN	
BRIGITTE VANHAEREN	30
2 NOTRE SYNDICAT	35
Débutant	37
Unique au monde	38
Consolidation	39
Tournure bizarre	40

Scission	41	Constructif et empathique	83
Loi unique	42	Optimiste invétéré	84
Syndicat de concertation	43	Faire bouger les choses	85
Une ligne propre	43	Des alternatives efficaces	86
Arme ultime	45	Monty Python	87
Simple et unitaire	46	En isolement	88
Autorité suprême	47	Travailler le dimanche	89
Notre progression en chiffres	48	Projets d'avenir	89
Une croissance soutenue	48		
De Wever I	49	ENTRETIEN	
Assurance carrière	50	TONY VERLINDEN	91
Résolument tournés vers l'avenir	51		
		Services 2.0 :	
3 LIBERTÉ ET SOLIDARITÉ	55	Du soutien à l'autonomisation	95
		Vision 2.0 :	
Mission de vie	57	De la compréhension à l'orientation	101
Les limites à respecter	58		
Motivation sociale	59	ENTRETIEN	
Solutions sur mesure	60	ANNIC BOSMANS	109
La primauté de la politique	61		
Participation	62	ENTRETIEN	
Soutien politique	63	STIJN BAERT	117
Prendre l'initiative	64		
Pragmatisme	65	Action 2.0 :	
Responsabilisation	66	De la mobilisation à l'impact	153
Anticiper	67		
Économie sociale	68	ENTRETIEN	
Dignité humaine	69	REINOUT VAN ZANDYCKE	160
Plus d'humanité	70		
ENTRETIEN			
CHRISTOPHE DEBORSU	71		
4 NOUS RENDONS LES GENS PLUS FORTS	77	5 VERS LE SYNDICAT 2.0	175
Bien roulé ma bosse	80	Alignés	178
Négocier plutôt que faire grève	81	D'une autre planète	179
Pragmatisme	82	Autocritique	180
		Profitariat	181
		Sur un plateau	183
		Rien du tout	184
		Nouveau nom	185
		Un nouveau syndicat	188

AVANT-PROPOS

Ceci n'est pas un manifeste. Ni une analyse académique. Et certainement pas un pamphlet politique. Car je ne suis pas un universitaire, et encore moins un homme politique.

Ce livre ne part pas de certitudes, mais de la question de ce qui fonctionne encore aujourd'hui. C'est un livre personnel. Écrit à partir de l'expérience. De la conviction. De la quête de ce qui fonctionne, et de ce qui ne fonctionne plus.

Car je suis convaincu qu'aujourd'hui, nous avons besoin de plus que de simples certitudes. Nous avons besoin de questions. De nuances. De conversations qui ne partent pas du besoin d'avoir raison, mais de la volonté de comprendre. Ce livre est une tentative en ce sens.

Je n'écris pas seulement en tant que président, mais aussi en tant qu'être humain. Quelqu'un qui évolue depuis des années au cœur du terrain. Qui ressent chaque jour la tension entre liberté individuelle et protection collective. Entre vouloir aller de l'avant et ne laisser personne de côté.

Dans un monde qui évolue à une vitesse fulgurante à tant d'égards, je me pose – et je vous pose – une question simple, mais fondamentale : comment donner un avenir à la solidarité sans perdre notre liberté ? Ce n'est pas une question théorique. C'est la réalité à laquelle nous sommes confrontés chaque jour.

Car pour moi, ce ne sont pas des opposés. Au contraire. Je crois qu'ils peuvent justement se renforcer mutuellement. Non pas comme un compromis, mais comme un choix conscient. Comme une orientation pour la façon dont nous considérons le travail, les personnes et notre société. Cela exige également un effort de la part d'organisations comme la nôtre.

Pendant la rédaction de ce livre, notre organisation se trouvait à l'un des plus grands tournants de son histoire de plus de 130 ans. Non seulement en externe, dans un contexte de mesures politiques radicales ayant un

impact majeur sur nos affiliés. Mais aussi en interne, avec le processus autour de notre changement de nom. Qui n'est pas un simple exercice cosmétique, mais un choix conscient qui montre où nous voulons aller en tant qu'organisation.

En plus, pendant l'écriture, nous avons organisé deux initiatives importantes : un congrès au cours duquel le nouveau nom prendra forme, et la première Journée du délégué, lors de laquelle nous souhaitons mettre plus que jamais à l'honneur les personnes qui font la différence au quotidien.

Pour l'instant, je ne sais pas encore comment ces événements vont se dérouler. Mais j'ai toute confiance.

Car une telle entreprise n'est jamais l'œuvre d'une seule personne. Je suis chaque jour entouré de personnes qui croient en ce qu'elles font. Des professionnels. Des délégués. Des collègues. Des personnes qui s'engagent. Non par habitude, mais par conviction.

Et pourquoi faisons-nous tout cela ? Pourquoi osons-nous changer ? Vous trouverez la réponse à cette question dans ce livre. Car ce n'est pas l'histoire d'un syndicat tel qu'il était, mais une quête de ce que peut être un syndicat.

Et cette quête ne s'arrête pas à ce livre. C'est un premier pas dans cette direction. Non pas pour convaincre, mais pour inviter. À réfléchir. À dialoguer. À oser remettre en question ce qui semble aller de soi.

Car les vraies idées ne se renforcent que lorsqu'elles sont remises en question. C'est peut-être là le cœur de tout ce qui va suivre.

Pas la réponse. Mais la volonté de chercher ensemble.

Gert Truyens

1

**LES
SYNDICATS :
HIER,
AUJOURD'HUI
ET DEMAIN**

Vous vous demandez peut-être d'où me vient mon engagement social. Bonne question, mais ce n'est pas si facile d'y répondre. Je vais tout de même essayer.

Mes parents ont certainement joué un rôle important. Je viens d'une famille catholique militante : mes parents étaient membres du syndicat chrétien des employés LBC-NVK, rebaptisé CSC Puls en 2019. Ils travaillaient tous les deux au Centre d'étude de l'énergie nucléaire (SCK CEN) à Mol, où se trouve le premier réacteur nucléaire construit en Belgique. Mon père était opérateur de réacteur nucléaire, ma mère travaillait au secrétariat.

Mon père, surtout, était syndicaliste dans l'âme. En tant que délégué au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), il prenait sa mission très à cœur. Il plaçait ainsi la sécurité au travail en tête de ses priorités et luttait sans relâche contre l'injustice.

Diplômé d'une école technique, mon père disposait de suffisamment d'ingéniosité et d'expertise technique pour, notamment, concevoir des prototypes destinés à de nouveaux développements dans les réacteurs, sur lesquels les ingénieurs se mettaient ensuite au travail. Son travail était très apprécié, et il a même fini par occuper un poste de cadre.

Empathique et juste

Comparée à mon père, ma mère était moins militante. Elle avait tendance à s'effacer pour que les autres aillent mieux. Une belle qualité, je trouve. En fait, c'est aussi une forme de syndicalisme, mais d'une manière plus discrète.

Alors que mon père était un homme d'action, ma mère excellait dans la bienveillance et l'empathie. À la maison, cela donnait parfois lieu à des discussions. Mon père trouvait qu'elle devait davantage se défendre et s'affirmer, et que les autres profitaient d'elle. Elle aurait pu, pensait-il, aller plus loin.

Je pense incarner la capacité d'empathie de ma mère et le sens de la justice de mon père. Si c'est le cas, j'en suis extrêmement reconnaissant à mes parents.

Dès mon plus jeune âge, j'étais sociable et j'avais un large cercle d'amis. Être parmi les gens était important pour moi – cela semble être le fil conducteur de ma vie. Défendre les intérêts des autres et essayer de rassembler les gens : j'ai toujours eu ça en moi.

Je repense à mes années en tant que chef scout, mais aussi à l'époque où, pendant mon service militaire, j'étais brigadier et faisais office d'intermédiaire pour signaler les problèmes des soldats au colonel. Mon engagement social s'est également manifesté pendant mes études à l'ancienne UFSIA et à la KU Leuven : j'ai été élu au conseil de faculté, où je représentais mes camarades auprès du recteur et des professeurs.

Profitariat

Ce qui compte le plus dans ma vie ? Rassembler les gens et faire quelque chose pour eux, ou du moins essayer. Je défendrai toujours mon prochain, dans la mesure du possible. Je pense par exemple que tout le monde a le droit à l'erreur. Mon réflexe immédiat est alors : comment pouvons-nous corriger un peu cela, ou comment pouvons-nous donner une seconde chance à cette personne ?

Imaginons : vous venez me voir et vous m'avouez franchement que vous avez un peu baissé les bras ces dernières années. Vous vous en sortiez bien avec vos allocations, mais c'est fini maintenant. Vous vous demandez ce que vous feriez mieux de faire à présent. Dans un moment pareil, je veux m'engager pour vous.

Les personnes qui sont prêtes à se reprendre en main peuvent toujours compter sur moi. Je suis prêt à les écouter, et je trouve que je suis doué pour ça. Mais je ne peux pas me contenter de les écouter sans rien faire. Je me demande comment je vais pouvoir résoudre cela pour vous. Comment allez-vous retrouver une dynamique positive ?

Bien sûr, il y a des limites. Si, par exemple, vous êtes suspendu par l'ONEM, que vous ne percevez pas d'allocations de chômage et que vous venez me voir en me demandant comment obtenir un revenu d'intégration ou des indemnités de maladie le plus vite possible, vous vous adressez à la mauvaise personne. Je ne supporte pas le profitariat. Cela va à l'encontre de mon sens de la justice.

Être là pour les autres

Tout cela peut sembler plus simple, mais ne vous y trompez pas. Il faut en effet de bonnes antennes pour distinguer les profiteurs des personnes victimes d'injustice sociale – celles qui veulent travailler, mais qui ne trouvent pas d'emploi, par exemple à cause de la discrimination liée à l'âge.

Au début de ma carrière syndicale, j'étais certainement assez naïf à ce sujet et je croyais inconditionnellement en la bonté humaine. Mais en vieillissant et en acquérant de l'expérience, on repère plus vite quand quelqu'un se complaît dans une situation et ne veut plus faire d'efforts pour se remettre au travail. À cet égard, ma femme Halimé a d'ailleurs joué un rôle important. Elle a aiguisé mon regard. En matière de connaissance humaine, elle est sans aucun doute ma principale conseillère.

Avec le recul, il me semble logique, en toute modestie, que je sois devenu syndicaliste. C'est comme si j'étais né pour être au service des autres. En fait, je fais du syndicalisme depuis toujours.

À mes yeux, être là pour les autres doit être la priorité absolue d'un syndicat. Car ensemble, nous pouvons aller plus loin. C'est précisément pour cela que les syndicats ont vu le jour, que cela reste aujourd'hui encore leur mission première et que cela le restera à l'avenir.

Au commencement

Pour aller de l'avant, il faut aussi comprendre d'où nous venons. L'histoire du syndicalisme n'est pas une simple note de bas de page. Elle nous a menés là où nous en sommes aujourd'hui. Elle a acquis des droits, créé des protections et donné une voix aux travailleurs. Nous ne renoncerons pas à ces fondements. Bien au contraire.

En même temps, nous devons être honnêtes. Tout ce qui fonctionnait hier ne fonctionne pas forcément encore aujourd'hui. Certaines structures sont dépassées. Certains réflexes ne nous aident plus à aller de l'avant. C'est bien pour cela qu'il vaut la peine de jeter un regard en arrière. Non par nostalgie, mais pour comprendre ce que nous voulons conserver, ce que nous voulons renforcer et ce que nous devons oser changer. Car c'est seulement ainsi que nous pourrions construire un syndicat prêt pour l'avenir.

On retrouve déjà les premières formes d'associations professionnelles chez les Romains. Des inscriptions dans un chantier naval, construit vers le tournant du premier siècle de notre ère, indiquent l'existence d'une sorte de corporation de constructeurs navals.

Les origines des syndicats actuels remontent à la Grande-Bretagne du XVIII^e siècle, où la révolution industrielle, qui a débuté vers 1760, a entraîné un exode rural vers les villes. Au lieu de l'agriculture autosuffisante et de l'artisanat pratiqué à domicile, le travail en atelier, à l'origine avec des machines à filer et à tisser, est devenu le principal moyen de subsistance.

Hommes, femmes et souvent aussi enfants travaillaient jusqu'à quatorze heures par jour à l'usine, généralement dans des conditions déplorables et pour un salaire de misère. Le travail était pénible et dangereux, et il n'y avait à l'époque aucune protection sociale. Si vous étiez licencié ou ne pouviez plus travailler pour cause de maladie ou d'accident du travail, vous perdiez votre revenu du jour au lendemain.

Contrairement aux agriculteurs et aux artisans, les ouvriers d'usine n'avaient que peu ou pas de contrôle sur leur travail. Ils ne vendaient pas des produits, mais leur labeur. Sur leur lieu de travail, ils devaient suivre les instructions de leurs employeurs. Ils renonçaient ainsi à une partie de leur liberté et de leur autodétermination au service d'un maître. Les voix critiques ont rapidement nommé cela « esclavage salarial ».

Une répression brutale

Sans sécurité d'emploi, les ouvriers n'avaient pas leur mot à dire sur le travail qu'ils effectuaient ni sur ses conséquences pour leur santé et leur vie. C'est dans ce contexte difficile que les syndicats de l'époque ont vu le jour.

Les ouvriers ont commencé à s'organiser pour mieux défendre leurs intérêts. Dès le départ, les principales activités d'une organisation syndicale consistaient à négocier les salaires et les conditions de travail de ses membres.

Dans les villes britanniques, les premiers syndicats se heurtèrent d'emblée à une forte hostilité de la part des employeurs et des autorités publiques. À la fin du XVIII^e siècle, une loi fut même promulguée pour interdire expressément les syndicats et les négociations collectives menées par les travailleurs.

Bien qu'ils aient été réprimés avec brutalité, les syndicats étaient déjà très répandus à Londres et dans d'autres villes industrielles quelques décennies plus tard. En 1820, une grève générale en Écosse, au cours de laquelle soixante mille travailleurs ont cessé le travail, a été rapidement réprimée dans la violence. Ce n'est qu'en 1872 que les syndicats ont été légalement reconnus en Grande-Bretagne.

Coalitions interdites

Trente ans plus tôt, en 1842, les typographes de notre capitale avaient fondé le premier syndicat belge avant la lettre, à savoir l'Association Libre des Compositeurs et Imprimeurs Typographes de Bruxelles (ALCIT). Cela a marqué le coup d'envoi de l'organisation de divers groupes professionnels. En fait, on peut dire que les syndicats sont à peu près aussi vieux que la Belgique.

Dans les années 1850, plusieurs caisses de secours ont vu le jour à Gand. Les ouvriers du textile épargnaient collectivement pour se constituer une réserve financière afin de faire face aux périodes sans revenu. C'est ainsi qu'a été fondée en 1857 la *Broederlijke Maatschappij der Wevers* (Société Fraternelle des Tisserands). Peu après, la *Maatschappij der Noodlijdende Broeders*, une association de fileurs, a suivi.

Dans d'autres villes également, des organisations de travailleurs – principalement locales et professionnelles – virent le jour. Les employés de bureau, parmi lesquels le personnel de vente des premiers grands magasins, suivirent rapidement l'exemple des ouvriers des imprimeries et du secteur textile.

Mais dans notre pays aussi, le législateur a rapidement mis des bâtons dans les roues des mouvements syndicaux. Pendant des années, il a été difficile pour les ouvriers de s'unir. C'était la conséquence de l'interdiction dite « d'association », issue de la loi Le Chapelier de 1791 pendant l'occupation française. La loi interdisait la création tant de syndicats que d'organisations patronales, car de telles coalitions étaient considérées comme une atteinte à la liberté économique individuelle.

Sous le radar

Bien que l'interdiction des associations ait été levée après l'adoption d'un nouveau Code pénal belge en 1867, les syndicats et les grèves sont restés interdits dans la pratique jusqu'en 1921, quand la loi sur la liberté d'association a été adoptée. Des pressions et des menaces ont été exercées

pour empêcher la formation de syndicats et toutes sortes de manifestations de protestation sociale, quand celles-ci n'étaient pas purement et simplement réprimées par la force.

Mais tout comme en Grande-Bretagne, l'opposition du gouvernement et des employeurs n'a pas pu empêcher la multiplication, dans la clandestinité, des initiatives syndicales.

En 1886, diverses grèves ont conduit à la création de syndicats locaux, régionaux et nationaux dans différents secteurs d'activité. Les travailleurs s'organisaient par le biais de caisses de résistance, de corporations et de caisses d'entraide pour la maladie et le chômage.

Précurseurs

Il ne fallut pas longtemps pour que le mouvement ouvrier se scinde en une aile socialiste et une aile chrétienne. La première plaçait la lutte des classes au premier plan, tandis que la seconde, sous la houlette de l'Église catholique, menait une lutte contre les socialistes « mécréants ». C'est ainsi qu'en 1886 fut créé le Syndicat Antisocialiste des ouvriers du coton. Plus tard, celui-ci a donné naissance à la Confédération des syndicats chrétiens (CSC).

En 1891, un organe de coordination de toutes les organisations démocrates-chrétiennes locales vit le jour : l'Union populaire belge. Cette association regroupait non seulement des syndicats dont les membres étaient exclusivement des ouvriers, mais aussi des syndicats au sein desquels patrons et ouvriers s'étaient unis.

À la fin du XIX^e siècle, le Parti ouvrier belge (POB), premier parti socialiste de notre pays, a procédé en 1898 à la création de la Commission syndicale de Belgique, qui chapeautait les centrales professionnelles socialistes existantes et était donc le précurseur de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB).

Pas d'ennemi désigné

On en oublierait presque qu'à la fin du XIX^e siècle, les premiers syndicats libéraux ont également fait leur apparition, surtout à Gand et à Anvers.

Contrairement aux syndicats chrétiens et socialistes, le mouvement syndical libéral a très tôt misé sur une structure nationale, dans laquelle les activités syndicales étaient coordonnées avec le moins d'échelons intermédiaires possible. C'est resté le cas jusqu'à aujourd'hui, et nous souhaitons encore développer cette approche à l'avenir.

Une autre différence fondamentale avec les deux autres syndicats résidait dans le fait que leurs homologues libéraux ne portaient pas d'une vision hostile. Bien qu'ils aient voulu contrebalancer l'influence des catholiques et des socialistes sur le syndicalisme, ils privilégiaient avant tout la coopération et la réconciliation. Y compris avec les employeurs. Nous étions et restons les pionniers d'un véritable dialogue entre partenaires sociaux.

Cela explique pourquoi l'intransigeance, le dogmatisme, l'intolérance et l'explosivité ne font pas partie de l'ADN du syndicat dont je suis aujourd'hui fier d'être le président national.

Un soutien sur mesure

Notre syndicat est indépendant à 100 %. Nous n'avons aucun lien avec quelque parti politique, mutuelle, mouvement de femmes ou de jeunesse, ou association de loisirs que ce soit. Nous ne sommes pas non plus liés à des courants idéologiques ou à des confessions religieuses.

Nous ne recherchons pas le conflit, mais le dialogue. Nous ne visons pas le pouvoir, mais souhaitons exercer une influence constructive sur la politique gouvernementale. Nous partons du principe que chacun a droit à un salaire à la hauteur de son travail, à des conditions de travail acceptables, à un accompagnement de carrière optimal et à une protection sociale digne de ce nom.

Ambitieux ? Tout à fait. Mais nous sommes convaincus que nous pouvons bel et bien atteindre ces objectifs. Non pas en descendant sans cesse dans la rue et en paralysant la vie publique, mais en discutant et en concluant des accords avec les employeurs, les partenaires sociaux et les responsables politiques.

Nous voulons ainsi non seulement défendre les intérêts collectifs et individuels des travailleurs et des demandeurs d'emploi, mais aussi offrir un soutien sur mesure aux personnes qui ont des difficultés à accéder au marché du travail ou qui n'y ont plus accès.

Pression syndicale

Toutes les choses que nous considérons aujourd'hui comme acquises, telles que les indemnités de maladie, les allocations de chômage, les allocations familiales, les congés payés et la semaine de travail de cinq jours et de quarante heures maximum, ont été obtenues de haute lutte par les syndicats (et leurs membres). Souvent au sens propre : cela a donné lieu à de nombreuses luttes – manifestations, grèves et autres actions de protestation.

Au début du XX^e siècle, l'amélioration des conditions de travail et la réduction du temps de travail constituaient les principaux chevaux de bataille syndicaux. En 1903, une loi sur les accidents du travail est entrée en vigueur, et deux ans plus tard, le repos dominical a été inscrit dans la loi. C'est ainsi que, sous l'impulsion des syndicats, les bases de la Sécurité sociale ont été posées dans notre pays.

Pendant l'entre-deux-guerres, la période entre la Première et la Seconde Guerre mondiale, le syndicalisme a connu une forte croissance. Les rapports de force politiques ont également profondément changé sous l'effet de la montée du communisme, des grèves massives et des revendications légitimes des travailleurs pour davantage de droits.

La pression syndicale incessante exercée sur les pouvoirs publics porta ses fruits : suffrage universel simple, réduction du temps de travail, salaire minimum garanti, congés payés et mécanisme d'indexation.

Grâce à la loi du 21 mai 1921 sur la liberté d'association et à l'article 27 de la Constitution, les syndicats et les grèves n'étaient plus illégaux, mais personne ne pouvait être contraint de s'affilier à un syndicat.

TROIS SYNDICATS REPRÉSENTATIFS

Aujourd'hui, il existe officiellement trois syndicats représentatifs en Belgique : ACV/CSC, ABVV/FGTB et ACLVB/CGSLB (qui a changé de nom au moment où vous lisez ce livre). Par ailleurs, il existe dans certains secteurs des groupes d'intérêt plus petits et autonomes. La représentativité signifie que les syndicats sont reconnus par les pouvoirs publics comme les représentants officiels d'un groupe important de travailleurs (au moins 125 000 membres cotisants). Leur reconnaissance repose sur le fait qu'ils disposent d'un nombre considérable de membres et représentent une base importante, ce qui leur confère le mandat de s'exprimer au nom des travailleurs dans le cadre de la concertation sociale. En outre, ils doivent être constitués à l'échelle nationale, avoir inscrit la défense des intérêts des travailleurs dans leurs statuts et représenter une majorité des catégories de personnel et des secteurs.

Débâcle

La Seconde Guerre mondiale a entraîné une grave perturbation du syndicalisme en Belgique. Après l'invasion de notre pays par les Allemands le 10 mai 1940, les trois grands syndicats ont décidé, conformément à leurs statuts, de suspendre leurs activités. En octobre 1940 fut fondée l'Union syndicale des travailleurs belges, une initiative fortement encouragée

par Léopold III, mais qui suscita de vives divisions parmi les dirigeants syndicaux et les responsables politiques.

Encore plus controversé fut le syndicat unique Union des travailleurs manuels et intellectuels (UTMI), fondé en novembre 1940 sous la pression de l'occupant et du parti d'extrême droite Vlaamsch Nationaal Verbond (VNV), et au sein duquel les trois syndicats étaient représentés.

Dès le début, l'UTMI s'est révélée être un fiasco. Les employeurs et les travailleurs sont restés à l'écart, et les dirigeants syndicaux traditionnels l'ont quittée après quelques mois seulement. Peu avant la libération, en septembre 1944, l'UTMI a été dissoute, après quoi les trois syndicats ont repris leurs activités.

Une approche sociale

Après avoir tourné le dos à l'UTMI, les dirigeants syndicaux, en collaboration avec des employeurs et des fonctionnaires visionnaires, avaient commencé à préparer clandestinement la reconstruction. À la fin de la Seconde Guerre mondiale, ils finalisèrent le projet d'un premier pacte social qui jeta les bases de la Sécurité sociale et de la concertation sociale en Belgique.

Une législation a été adoptée, notamment sur les conventions collectives de travail (CCT) et les commissions paritaires sectorielles (CPS). Aujourd'hui, les syndicats de notre pays travaillent toujours dans ce cadre.

Après l'échec des tentatives visant à regrouper toutes les organisations syndicales sous un même toit, la CSC, la FGTB et la CGSLB ont continué, comme auparavant, à représenter leurs propres affiliés. Cela a parfois donné lieu à de vives tensions. Les syndicats chrétiens et socialistes ne se sont sans doute jamais affrontés avec autant de virulence que vers 1950, quand tant la question royale que la lutte scolaire ont provoqué de graves troubles sociaux et profondément ébranlé le pays.