



Quand et comment choisir son leader. L'exemple britannique

Aurélie Duffy-Meunier

► To cite this version:

Aurélie Duffy-Meunier. Quand et comment choisir son leader. L'exemple britannique. Pouvoirs - Revue française d'études constitutionnelles et politiques, 2015, Les primaires, 154, pp.41-53. hal-02610618

HAL Id: hal-02610618

<https://amu.hal.science/hal-02610618>

Submitted on 18 May 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

AURÉLIE DUFFY-MEUNIER

QUAND ET COMMENT CHOISIR SON LEADER : L'EXEMPLE BRITANNIQUE

41

Au Royaume-Uni, le choix du leader présente une dimension essentiellement partisane qui s'explique par le mode de désignation du chef du gouvernement. L'enjeu de cette désignation est particulièrement important puisque le leader du parti victorieux aux élections législatives est désigné Premier ministre alors que le leader du parti arrivé en seconde position devient Premier ministre du cabinet fantôme. L'institutionnalisation de l'opposition rend donc la nomination des leaders de partis décisive aussi bien dans l'hypothèse d'une victoire que dans l'hypothèse d'une défaite aux élections législatives. La sélection des leaders des deux principaux partis a nécessairement des répercussions institutionnelles dans un système où le bipartisme domine en raison du mode d'élection au scrutin majoritaire à un tour à la Chambre des communes, malgré l'émergence ponctuelle d'un tiers parti, les libéraux, au milieu des années 1970 et aux élections de 2010. Les leaders des conservateurs ou des travaillistes, partis qui retiendront notre attention car ils ont vocation à devenir majoritaires, ont en effet été successivement chefs de la majorité ou de l'opposition après les élections générales.

Marqué, comme d'autres systèmes, par une présidentialisation et une personnification du pouvoir¹, le régime politique britannique est caractérisé par une certaine stabilité à la tête du gouvernement puisque

1. Marie-Claire Ponthoreau, « La désignation par les partis politiques des “candidats présidentiels” en Europe occidentale », *Pouvoirs*, n° 138, 2011, p. 100 ; Michael Foley, *The Rise of the British Presidency*, Manchester, Manchester University Press, 1993, et *The British Presidency: Tony Blair and the Politics of Public Leadership*, Manchester, Manchester University Press, 2000.

quatorze Premiers ministres se sont succédé depuis 1945². La direction des partis au Royaume-Uni est, quant à elle, plus stable que le leadership quadriennal américain³. Depuis la Seconde Guerre mondiale, les partis conservateur et travailliste ont respectivement connu onze et dix leaders. Le Premier ministre Clement Attlee, leader travailliste, est resté à la tête du parti pendant vingt ans, de 1935 à 1955. De même, le Premier ministre travailliste Harold Wilson a été leader du parti pendant treize ans de 1963 à 1976. Du côté des conservateurs, une même stabilité peut être constatée. Winston Churchill a été pendant quinze ans, de 1940 à 1955, à la tête du Parti conservateur et de 1965 à 2001 se sont succédé seulement quatre dirigeants : Edward Heath, Margaret Thatcher, John Major et William Hague. Cette relative stabilité à la tête des partis, du gouvernement ou de l'opposition justifie que l'on s'interroge sur les modalités d'accès au leadership partisan, gouvernemental ou d'opposition, ainsi que sur les événements qui conduisent à changer de leader.

À l'instar d'autres partis ouest-européens et contrairement aux États-Unis⁴ où les procédures sont plus ouvertes, les partis britanniques gardent une maîtrise directe sur la procédure de désignation de leur leader, les *leadership selections*. Les élections générales de mai 2015 ont ainsi vu s'affronter plusieurs leaders de partis qui ont été désignés à des moments différents et selon des modalités différentes. Le conservateur David Cameron a été nommé pour succéder à Michael Howard, à la suite de la défaite électorale de 2005, après avoir été en tête du second scrutin réunissant les parlementaires conservateurs et après avoir remporté le vote des membres du parti. À la suite de l'échec des travaillistes aux élections législatives de 2010, Ed Miliband a été désigné contre son frère David au quatrième et dernier tour d'un vote au scrutin alternatif des parlementaires travaillistes, des sections locales et des syndicats. Nick Clegg a, pour sa part, été élu en 2007 par les membres du parti libéral au scrutin unique transférable. Ces exemples prouvent que le choix du leader est souvent conditionné par le moment de la défaite électorale. Les modalités de choix mettent, quant à elles, en évidence un mouvement de démocratisation du processus de sélection, dans le cadre limité du parti. Le moment et les modalités de désignation démontrent

2. Harold Wilson est compté deux fois car il a accédé au pouvoir à deux reprises (1964-1970, 1974-1976).

3. Cf. Hugh Heelo, « Presidential and Prime Ministerial Selection », in Donald R. Matthews (dir.), *Perspectives on Presidential Selection*, Washington (D. C.), Brookings, 1973, p. 28.

4. Cf. Elisabeth Zoller, « La candidature à la Maison-Blanche », *Pouvoirs*, n° 138, 2011, p. 107-117.

ainsi le rôle décisif des partis dans le choix du leader au Royaume-Uni.

LE MOMENT DU CHOIX

Contrairement aux primaires américaines, il n'existe pas au Royaume-Uni de calendrier régulier pour choisir son leader. Si une défaite aux élections législatives apparaît comme le moment le plus opportun pour choisir un nouveau leader, il existe d'autres circonstances propices à ce choix. Dans un cas comme dans l'autre, le temps du choix du leader est rythmé par le parti.

La désignation postérieure à une défaite aux élections générales

Le principal facteur qui conduit à la désignation d'un nouveau leader au Royaume-Uni est, à l'inverse de la France, un échec électoral. La logique du système britannique veut que le dirigeant du parti ayant perdu les élections législatives, qu'il soit ou non Premier ministre, prenne ses responsabilités et démissionne pour laisser sa place à un nouveau leader qui deviendra chef de l'opposition et potentiel Premier ministre lors de nouvelles élections. L'institutionnalisation de l'opposition au Royaume-Uni explique que le choix du nouveau dirigeant du parti a le plus souvent lieu non pas à l'approche des élections suivantes, mais après une défaite électorale pour occuper la place de chef du cabinet fantôme qui deviendra éventuellement Premier ministre. Cette chronologie qui voit se succéder la désignation du leader du parti, sa désignation comme chef du *shadow cabinet* et son éventuelle nomination comme Premier ministre témoigne de la nature partisane du poste de Premier ministre.

43

Plusieurs exemples illustrent ce cas de figure. Le travailliste Hugh Gaitskell, soutenu par les députés des rangs de l'opposition et les dirigeants des syndicats, a ainsi été désigné leader du parti après la défaite électorale de 1955 pour succéder au Premier ministre Clement Attlee. Edward Heath remplaça à la suite des élections de 1964 le Premier ministre Alec Douglas-Home à la tête du Parti conservateur et fut lui-même remplacé par Margaret Thatcher en 1975 après les deux défaites électorales de 1974. Ces renouvellements en cas de défaite se sont systématisés à partir des années 1980 chez les travaillistes. Michael Foot succéda, à la tête du Parti travailliste, au Premier ministre James Callaghan après le renversement de son gouvernement par une motion de censure et une lourde défaite des travaillistes face aux conservateurs de Margaret Thatcher en 1979. Neil Kinnock prit sa suite après la

44 victoire conservatrice de 1983, John Smith lui succéda après l'échec électoral de 1992 et Ed Miliband fut désigné à la tête des travaillistes après la démission du Premier ministre Gordon Brown à la suite des élections de 2010. Chez les conservateurs, cette systématisation remonte aux années 2000. Après la démission du Premier ministre John Major en 1997, à la suite de la plus lourde défaite des conservateurs depuis 1832, quatre dirigeants de partis se sont succédé en raison d'échecs électoraux : William Hague (1997-2001), Iain Duncan Smith (2001-2003), Michael Howard (2003-2005) et le Premier ministre David Cameron. Cela démontre que la désignation du leader postérieure à une défaite électorale tend, en principe, à renouveler la ligne politique du parti, à l'unifier et à le fédérer autour du chef de l'opposition afin de limiter les risques de guerre intestine et de divisions entre candidats putatifs en vue de remporter les échéances électorales futures et de mettre en œuvre une politique gouvernementale. Cette configuration n'exclut pas pour autant les conflits internes au parti. Le scrutin particulièrement divisé qui donna lieu, au bout de trois tours, à la désignation de William Hague en 1997 a mis en lumière les divisions du parti sur la question européenne. Le refus de Kenneth Clarke, candidat europhile malheureux contre Hague, de participer au cabinet fantôme les révèle également.

Lorsque cet ordre des choses n'est pas suivi, le leader et son parti peuvent se trouver fragilisés. Des leaders, Premiers ministres ou chefs de l'opposition, travaillistes ont refusé de démissionner après une défaite électorale alors que leurs homologues conservateurs quittent leurs fonctions plus facilement lorsqu'ils ne se sentent plus soutenus par leur parti. Clement Attlee, qui fut le premier travailliste à occuper le poste de Premier ministre durant une législature entière (1945-1951), remporta les élections générales de 1950 à une majorité très réduite. Il se heurta à une crise au sein de son cabinet et à plusieurs démissions qui l'ont conduit à dissoudre la Chambre des communes en 1951 et à convoquer des élections anticipées afin d'obtenir une nouvelle majorité. Ces élections ont été remportées par les conservateurs de Winston Churchill, qui était resté leader en dépit de l'échec de son parti à l'élection de 1945. Attlee, comme Churchill, ne démissionna pas malgré la défaite électorale de 1951. Se maintenant au poste de leader, il dut gérer des clivages entre l'aile droite conduite par Hugh Gaitskell et l'aile gauche d'Aneurin Bevan qui déstabilisèrent le parti entre 1951 et 1955. Cet exemple prouve que l'absence de démission du leader à la suite d'une défaite électorale est propice aux conflits entre des candidats potentiels qui fragilisent le parti. Clement Attlee a finalement démissionné à la

suite de la défaite électorale de 1955 contre Anthony Eden. Il fut remplacé par Hugh Gaitskell.

En 1964, Harold Wilson, successeur de Gaitskell à la tête des travaillistes, remporta les élections contre Alec Douglas-Home. Malgré l'échec électoral des travaillistes contre Edward Heath en 1970, Wilson resta à la tête de son parti et devint leader de l'opposition jusqu'aux élections anticipées de 1974 convoquées par Heath en raison de difficultés liées au conflit nord-irlandais et à la grève des mineurs. Lorsqu'il retrouve le 10 Downing Street en février 1974, ce n'est qu'avec un Parlement minoritaire, qu'il décide de dissoudre en octobre pour retrouver une majorité qui sera finalement très courte (de trois sièges). Le renouveau électoral n'a pas eu lieu en l'absence de renouvellement du leader du parti. Wilson attendit deux ans avant de démissionner spontanément en 1976.

L'absence de changement du leader de l'opposition travailliste, Neil Kinnock, en dépit de deux défaites électorales en 1983 et 1987, a sans doute également contribué, malgré une politique de renforcement du parti en matière de campagne électorale, à la faiblesse des travaillistes face au Parti conservateur dominant de Margaret Thatcher dans les années 1980. Ces quelques contre-exemples illustrent l'intérêt d'un changement de leader à la suite d'un échec aux élections, qui participe à l'emprise du parti sur le choix du futur Premier ministre.

45

La désignation conditionnée par d'autres circonstances

Il existe d'autres cas dans lesquels le leader d'un parti doit céder sa place : des raisons de santé, des crises politiques, la perte implicite ou explicite de soutien du parti en dehors de toute circonstance électorale. Dans ces hypothèses, la chronologie : leader de parti, leader de l'opposition, chef de la majorité et Premier ministre, n'est pas toujours respectée. Il y a parfois une dissociation ponctuelle entre la position de leader du parti et celle de leader de majorité, donc de Premier ministre. À travers ces autres moments où le choix du leader est effectué se révèle également le poids très souvent déterminant du parti en la matière.

Depuis 1945⁵, parmi les quatorze Premiers ministres, sept sont parvenus au pouvoir en tant que leader de leur parti à la suite d'une victoire personnelle à une élection générale – Attlee, Churchill, Wilson (deux fois), Heath, Thatcher, Blair et Cameron malgré le gouvernement de coalition. Pour six autres, l'ordre des choses a été renversé, puisqu'ils ont

5. Cf., pour ces données, Jacques Leruez, *Le Système politique britannique. De Winston Churchill à Tony Blair*, 2^e éd., Paris, Armand Colin, 2001, p. 120.

d'abord été nommés Premier ministre avant de se présenter devant les électeurs. Parmi eux, Eden et Douglas-Home ainsi que Harold Macmillan ont d'abord été désignés Premier ministre par la Reine à la suite de la démission de leurs prédécesseurs, avant de devenir leader conservateur. Jusque dans les années 1970, les conservateurs ont ainsi adopté une approche « gouvernementale ou primo-ministérielle⁶ » de la désignation de leur leader. Les trois autres, James Callaghan, John Major et Gordon Brown ont d'abord dû se soumettre à leur parti avant de devenir Premier ministre. Certains d'entre eux ont obtenu leur victoire électorale *a posteriori* (Eden en 1955, peu après sa désignation, Macmillan en 1959 après avoir été désigné en 1957, Major en 1992, deux ans après sa désignation). D'autres (Douglas-Home en 1964 et Callaghan en 1979) ont essuyé un échec devant les électeurs. Le soutien du parti *a priori* joue donc un rôle important quant à la victoire aux élections générales.

46

Des démissions pour raisons de santé, réelles ou supposées, peuvent être à l'origine de la désignation d'un nouveau leader en dehors de tout calendrier électoral. Winston Churchill a été chef du Parti conservateur de 1940 à 1955 et Premier ministre de 1940 à 1945 et de 1951 à 1955. Il reste, malgré la défaite électorale, à la tête des conservateurs de 1945 à 1951. La désignation de son successeur résulte de sa démission pour des raisons de santé sous la pression amicale des dirigeants de son parti. Anthony Eden lui succède en 1955, d'abord en tant que Premier ministre désigné par la Reine et ensuite en tant que leader du parti jusqu'en 1957, date à laquelle il annonce sa démission lui aussi pour des raisons de santé. En réalité, pour ce dernier, ces raisons officielles masquent la perte de confiance de son parti à la suite de la crise du canal de Suez, à l'instar de ce qu'a connu son successeur, Harold Macmillan, après l'affaire Profumo⁷. En 1963, Douglas-Home prend la suite de Macmillan et est nommé Premier ministre par la Reine avant de perdre, en 1964, les élections contre Wilson. La succession des dirigeants conservateurs d'Eden à Heath démontre que la désignation d'un nouveau leader ne dépend pas systématiquement d'une défaite aux élections générales, mais aussi de circonstances extraparlémentaires, fondées sur des

6. Robert M. Punnett, *Selecting the Party Leader: Britain in Comparative Perspective*, New York (N. Y.), Harvester Wheatsheaf, 1992, p. 28. Avant Anthony Eden sont devenus leader du parti quelques jours après avoir été désignés Premier ministre Arthur Balfour en 1902, Stanley Baldwin en 1923, Neville Chamberlain en 1937. Seul Andrew Bonar Law a insisté pour être élu leader du parti avant d'accepter le poste de Premier ministre.

7. John Profumo était secrétaire d'État à la guerre. Il entretenait une liaison avec la maîtresse d'un agent soviétique.

motifs personnels ou politiques qui entraînent la perte de confiance du parti.

Cette perte de confiance a également marqué la fin de mandat de Gordon Brown et de Margaret Thatcher. Si la réaction des conservateurs fut fatale à Thatcher, celle des travaillistes, en raison des règles strictes de contestation du leadership, ne fit que fragiliser Brown sans le renverser. La démission de Margaret Thatcher illustre remarquablement le rôle du parti dans le changement de leader et le fait que le Premier ministre est un leader de parti avant d'être un leader de majorité. En 1990, Michael Heseltine, ancien ministre de la Défense de Thatcher, défie celle-ci à la tête des conservateurs. Thatcher ne réunit pas, au premier tour, la majorité des 15 % de plus que son *challenger* pour être réélue leader. Elle se retire donc du deuxième tour et démissionne de son poste de Premier ministre alors qu'elle aurait pu contraindre les Communes à la renverser. Le Parti conservateur a d'ailleurs repoussé une motion de défiance déposée par les travaillistes. Cela prouve bien que le remplacement du Premier ministre était une question propre au parti et témoigne de la supériorité des procédures du parti sur les procédures parlementaires⁸. Le Premier ministre peut ainsi conserver une majorité potentielle au Parlement mais devoir démissionner car il cesse d'être soutenu par son parti et par son cabinet. Le rôle du parti sur le changement de leader est également notable lorsque ce dernier est dans l'opposition. Ainsi, Iain Duncan Smith a dû céder sa place à Michael Howard après une motion de défiance à l'intérieur du Parti conservateur. Il est alors le premier chef des *Tories* à ne pas avoir conduit son parti à une élection générale depuis Austen Chamberlain en 1922.

47

LES MODALITÉS DE CHOIX

Le processus par lequel sont choisis les dirigeants des partis a connu une démocratisation progressive. Les modalités de désignation restent cependant « centralisées⁹ » dans les mains du parti aussi bien chez les conservateurs que chez les travaillistes.

8. Cf. Jacques Leruez, *Le Système politique britannique*, op. cit., p. 121.

9. Marie-Claire Ponthoreau, « La désignation par les partis politiques des "candidats présidentiels" en Europe occidentale », art. cité, p. 102.

Les leaders conservateurs

La sélection des leaders conservateurs¹⁰, membres du parti qui a connu le plus de victoires électorales au Royaume-Uni et dans les démocraties occidentales¹¹, s'est profondément transformée. Caractérisé par une organisation aristocratique et oligarchique, le parti désignait avant 1965 ses leaders en suivant un processus coutumier et secret, dénommé « cercle magique », au terme duquel les élites du parti, les « hommes en costume gris », consultaient de façon informelle les parlementaires pour apprécier leur soutien envers les candidats potentiels. Le candidat devait « émerger » après ce processus de consultation « informel et mystérieux¹² » avant d'être acclamé en tant que nouveau leader du parti.

48 Ce processus opaque a été réformé en 1965, après la difficile succession de Macmillan qui n'a vu « émerger » aucun candidat si ce n'est le controversé Douglas-Home, qui ne s'était pas officiellement déclaré candidat et qui était perçu comme l'instrument d'un complot de l'aile droite aristocratique du parti¹³. Le manque de légitimité du leader et la courte durée de son mandat (un an) conduisirent les conservateurs à opter pour une procédure plus transparente et démocratique qui attribue aux parlementaires conservateurs de la Chambre des communes la compétence pour désigner le chef du parti au terme d'un scrutin pouvant aller jusqu'à trois tours. Les candidats doivent, au premier tour, obtenir une majorité renforcée, soit 15 % de voix de plus que leur plus proche rival, ce qui permet au leader d'être soutenu par une base solide. À défaut de majorité renforcée, un deuxième tour, au cours duquel de nouveaux candidats peuvent se présenter, est organisé. Si aucun candidat n'obtient une majorité absolue, les deux candidats arrivés en tête sont départagés au cours d'un troisième tour selon un système de vote transférable. Un tel troisième tour n'a été organisé que pour la désignation de William Hague en 1997.

Par ailleurs, afin d'éviter les difficultés rencontrées par Edward Heath, qui n'avait pas démissionné de la tête du parti malgré deux défaites électorales en 1974, une procédure de renouvellement du leader du parti a

10. Cf. Timothy Heppell, *Choosing the Tory Leader: Conservative Party Leadership Elections from Heath to Cameron*, Londres-New York (N. Y.), Tauris, 2008 ; Andrew Denham et Kieron O'Hara, *Democratising Conservative Leadership Selection: From Grey Suits to Grass Roots*, Manchester, Manchester University Press, 2008.

11. Vernon Bogdanor, « The Selection of the Party Leader », in Anthony Seldon et Stuart Ball (dir.), *Conservative Century: The Conservative Party since 1900*, Oxford, Oxford University Press, 1994, p. 96.

12. Robert M. Punnett, *Selecting the Party Leader*, *op. cit.*, p. 27.

13. Vernon Bogdanor, « The Selection of the Party Leader », chap. cité, p. 80.

été introduite en 1975. Elle permet à des candidats soutenus par deux parrainages parlementaires de défier, chaque année, le chef du parti. Cette procédure a lieu entre les troisième et sixième mois après l'élection d'un nouveau Parlement et ensuite dans la période de vingt-huit jours après l'ouverture de chaque session parlementaire. En 1998, une refonte radicale de la procédure a eu lieu après que le parti a connu sa plus lourde défaite électorale depuis 1932. Elle renforce les conditions de remise en jeu du poste de leader et élargit le collège électoral chargé de désigner ce dernier aux membres du parti. La désignation du nouveau leader ne peut avoir lieu qu'en cas de démission du leader ou d'un vote de défiance envers celui-ci provenant de 15 % des députés conservateurs. Si le leader n'obtient pas le soutien de la majorité simple des députés, il doit démissionner. En cas de vacance du poste et à condition que plus de deux candidats se présentent, des scrutins successifs sont organisés par les parlementaires jusqu'à ce qu'il ne reste que deux candidats en lice. Ceux-ci sont alors départagés par le vote des membres du parti au scrutin uninominal. Ce mode de désignation constitue un acquis démocratique sur lequel Michael Howard, qui avait envisagé de revenir à une désignation uniquement parlementaire, n'a pu revenir.

49

La démocratisation du processus de sélection conforte la légitimité des leaders et permet de désigner des personnalités, comme Margaret Thatcher ou John Major, qui n'auraient pas forcément été désignées selon l'ancien mécanisme de cooptation. Ces dirigeants sont caractérisés par leur propension à garantir l'unité du parti et par l'importance de leurs pouvoirs au sein de celui-ci¹⁴, surtout lorsqu'ils sont en position de gagner les élections, comme a pu le démontrer l'ère Thatcher. La nomination et la démission de Margaret Thatcher illustrent le rôle décisif du parti dans le cadre des nouvelles procédures. Elle a remporté la direction des conservateurs au deuxième tour contre Edward Heath et a démissionné, « cannibalisée¹⁵ » par son parti, à la suite de la motion de défiance de Michael Heseltine, comme nous l'avons vu. Après ce premier tour, qui permet de vérifier que l'actuel dirigeant a la confiance du parti bien plus qu'il ne vise à désigner un nouveau leader, les parlementaires se sont tournés vers John Major et Douglas Hurd, délaissant le *challenger* qui avait eu raison de Margaret Thatcher.

14. Robert T. McKenzie, *British Political Parties: The Distribution of Power within the Conservative and Labour Parties*, 2^e éd., Londres, Heinemann, 1963, p. 21 et 297.

15. James W. Davis, *Leadership Selection in Six Western Democracies*, Westport (Conn.), Greenwood Press, 1998, p. 83.

50 Le nouveau mode de désignation, introduit en 1998, qui laisse aux membres du parti le choix final de son leader n'a pas toujours permis de désigner des figures fortes à la tête du parti. Dans une configuration d'incertitude aux élections générales et de division du parti, les leaders conservateurs, malgré l'ouverture du mode de désignation, sont tenus pour responsables des échecs de leur parti et démissionnent plus facilement que les travaillistes sous la pression du parti en raison des modalités plus aisées de remise en jeu du poste de leader. En témoigne la succession de dirigeants entre 1990 et 2005 (Major, Hague, Duncan Smith, Howard) et même, avant eux, les démissions d'Eden, de Macmillan, de Douglas-Home et de Heath. La direction du parti par Iain Duncan Smith en 2001, qui démissionne de la tête du parti avant de l'avoir accompagné dans une campagne électorale, et celle de Michael Howard, désigné sans aucune opposition selon des modalités qui rappellent celles du « cercle magique », témoignent de la dépendance du leader conservateur envers son parti, quel que soit son mode de désignation.

Les leaders travaillistes

Jusqu'en 1981, le chef du parti était choisi par les députés travaillistes de la Chambre des communes. Cette modalité de sélection permettait de désigner des leaders modérés promouvant l'unité au sein du parti. Le leader était soumis, lorsque le parti était dans l'opposition, à une réélection annuelle par les parlementaires dès qu'un *challenger* était désigné, ce qui tendait à fragiliser sa position. Quand le parti se trouvait dans la majorité, une élection ne pouvait en revanche avoir lieu que si elle était convoquée par une majorité des membres du congrès du parti.

Après la défaite en 1979 de James Callaghan, dont le gouvernement était caractérisé par sa faiblesse durant une période de crise économique et de grèves au cours de « l'hiver du mécontentement », le Parti travailliste a réformé le mode de désignation de son dirigeant sous l'influence de l'aile gauche du parti qui critiquait la domination de la droite de l'appareil. Le processus de sélection du leader introduit en 1981 fut conditionné par la nature fédérale du parti, composé de plusieurs corps affiliés. Le leader est désormais désigné par trois collèges électoraux ayant chacun un poids différent : les syndicats et les autres corps affiliés représentent 40 % des voix, les sections locales et les parlementaires en détiennent 30 %. Cette procédure ne fut utilisée qu'en 1983 pour la première fois, lors de la désignation de Neil Kinnock à une large majorité.

Ce mécanisme a posé des problèmes en raison du vote multiple auquel il pouvait donner lieu puisque certains membres avaient la possibilité

de voter deux fois, en tant que parlementaire et membre d'un syndicat par exemple. La procédure de désignation fut également à l'origine d'un conflit ouvert au sein du parti. Le poids attribué aux syndicats et aux membres des sections locales, qui a renforcé l'aile gauche du parti, mécontenta la droite et fut à l'origine de la scission du Parti social-démocrate. Le congrès travailliste a donc adopté en 1993 une nouvelle formule pour rééquilibrer le poids des différents collèges et diminuer l'importance des syndicats en les réduisant à un tiers pour chacune des trois sections. Un scrutin uninominal fut introduit pour permettre aux membres de chaque collège de voter alors que le vote était jusque-là bloqué pour les syndicats et les sections locales, les leaders des syndicats utilisant leur vote sans consulter leurs membres. Les travaillistes décidèrent également d'encadrer les modalités de défiance envers le leader. Aujourd'hui, dans l'hypothèse d'une vacance de la présidence, le candidat qui souhaite se présenter doit être soutenu par 12,5 % des parlementaires ou, lorsqu'il s'agit d'une « déclaration de défi » (*statement of challenge*), remettant en jeu le poste d'un leader en fonction, par 20 % des parlementaires avec le soutien du vote d'une motion de défiance à la majorité des deux tiers du congrès annuel du parti décidant qu'il doit y avoir une élection. Ce taux de soutien, plus important que celui en vigueur chez les conservateurs, rend pratiquement impossible l'éviction du leader Premier ministre et réduit les candidatures, comme l'a prouvé la campagne de 1992, qui a vu seulement deux candidats, John Smith et Bryan Gould, se présenter à la direction du parti.

51

Les modalités de désignation démontrent que le Parti travailliste est « une coalition d'intérêts disparates »¹⁶ qui rend souvent difficile une direction forte. Les leaders du Parti travailliste ne sont pas aussi puissants que ceux du Parti conservateur car ils doivent gérer les membres de l'aile gauche et ceux de l'aile modérée du parti. Malgré l'absence de majorité renforcée pour désigner le leader, le système actuel, qui permet une sélection par toutes les sections du parti (parlementaires, locales, celle des syndicats), renforce son autorité et sa légitimité lorsqu'il est soutenu par l'ensemble des collèges du parti. Cela a été le cas pour John Smith et Tony Blair, qui a conduit son parti à la victoire électorale à trois reprises. Par ailleurs, les règles encadrant la remise en jeu du poste de leader et les principes de solidarité et de loyauté envers le parti¹⁷ empêchent les travaillistes, contrairement à celles des conservateurs, de

16. *Ibid.*, p. 91.

17. Alistair Clark, *Political Parties in the UK*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2012, p. 69.

52 défier facilement un dirigeant ou de remettre en cause un successeur déjà désigné, comme Gordon Brown. Ce dernier a pu devenir leader en l'absence de toute élection car il avait le soutien d'une majorité du parti et parce que aucun candidat solide soutenu par 12,5 % des parlementaires n'a pu émerger. Le fait que le leader soit désigné par défaut fragilise toutefois sa position en raison du manque de légitimité démocratique qui le caractérise, surtout lorsque les perspectives électorales sont défavorables au parti, comme cela a été le cas en 2010. Le mode de désignation des leaders travaillistes, aussi démocratique soit-il, peut également affaiblir le candidat lorsqu'il doit sa victoire à l'une des sections du collège seulement. C'est aux membres des syndicats qu'Ed Miliband a dû la sienne en 2010 alors que son frère avait réuni plus de voix parmi les parlementaires et dans les sections locales. Le leader du parti se trouve alors contraint à une quête perpétuelle de crédibilité auprès des autres membres du collège électoral¹⁸. Le pouvoir de décision donné à des entités extraparlimentaires pose la question de la remise en cause du leader par les seules composantes parlementaires du parti. Devant qui le leader travailliste est-il responsable ? Dans l'ancien système, Wilson et Callaghan avaient écarté des résolutions du congrès annuel du parti allant à l'encontre de leur positionnement politique. Que se passerait-il si le leader était remis en cause par les parlementaires et soutenu par les syndicats ou les confédérations locales ? Une telle hypothèse laisse présager une crise au sein du Parti travailliste qui pourrait probablement se résoudre par la démission du Premier ministre sans attendre la convocation du congrès du parti.

La démocratisation de la désignation des leaders au Royaume-Uni est désormais un acquis sur lequel il semble impossible de revenir. Elle s'inscrit néanmoins dans le cadre d'un « régime de partis », très différent de celui au sein duquel se déroulent les primaires américaines, et reste contrôlée bien plus par les partis et leurs adhérents que par les électeurs eux-mêmes.

18. Mark Garnett et Philip Lynch, *Exploring British Politics*, 3^e éd., Harlow, Pearson, 2012, p. 417.

R É S U M É

Au Royaume-Uni, le choix du leader est maîtrisé par les partis. Cette désignation a le plus souvent lieu après une défaite aux élections législatives, le parti décidant alors de choisir un leader chargé de garantir l'unité du parti, de devenir chef du cabinet fantôme et de remporter les prochaines élections en vue d'être chef du gouvernement. La procédure de sélection des deux principaux partis s'est quant à elle démocratisée, mais elle reste limitée au cadre partisan, démontrant ainsi que le Royaume-Uni n'est pas seulement un régime parlementaire, mais aussi un régime de partis.