

Avant-propos

À quelques années d'intervalle au cours de la dernière décennie, nous eûmes tous trois le privilège d'être inscrits au même séminaire de doctorat animé par le professeur Bernard Brody de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Ces occasions agréables d'apprentissage sont des moments inoubliables. Discussions ponctuées de remarques toujours plus à gauche les unes que les autres, arguments intenses à l'époque de la montée et de l'apogée du partenariat, examens-synthèses de type roman fleuve, autant de bons souvenirs qui nous restent de ce séminaire. Mais aussi, nous avons conservé nos travaux de recherche dont une partie consistait à résumer les grandes théories du syndicalisme. Devant l'absence d'une telle littérature en version française, nous est venue l'idée d'un collectif qui pourrait servir à nos étudiants comme point de départ pour l'étude des théories du syndicalisme. C'est ainsi que nos travaux d'alors ont servi de point de départ à ce document. Ils ont été enrichis par une réflexion qui s'est par la suite poursuivie sous l'éclairage de nouvelles connaissances.

Certes, nous avons omis de cette abondante littérature sur le syndicalisme celle produite par l'école sociologique française. L'omission est voulue car l'explication ajoute peu à la richesse de la littérature américaine et britannique qui suffit pour bien saisir l'institution syndicale nord-américaine sous les différentes formes qu'elle a pu prendre au cours du siècle et demi de son histoire. La révision historico-théorique ici présentée se termine par une évaluation de l'institution syndicale à travers le filtre de ces théories.

Évidemment, nous demeurons seuls responsables des mauvaises interprétations que pourrait contenir le document mais sommes en grande partie redevable au professeur Brody qui nous a généreusement guidé dans notre réflexion initiale.

1^{er} mai 2002
Renaud Paquet
Eric Gosselin
Jean-François Tremblay

Une synthèse des grandes théories du syndicalisme

L'importance accordée par les relations industrielles à l'étude des syndicats, comme objets d'enseignement et de recherche et comme acteurs interagissant avec le patronat, l'état et la société, distingue cette discipline académique de ses voisines. Sans le syndicalisme, les relations industrielles, dans leur conception nord-américaine, n'ont pas leur raison d'être comme science distincte. Mieux vaudrait alors s'en remettre aux sciences administratives et à la vision unitariste de l'entreprise et de la société pour étudier la relation d'emploi. Les relations industrielles sont aussi le meilleur lieu intellectuel pour étudier le syndicalisme car les interactions de l'institution (et non plus du mouvement) font l'objet d'analyses à la fois micro, meso et macro avec les autres acteurs à la relation d'emploi. Nulle autre discipline académique n'offre d'ailleurs la richesse de cette analyse pluridisciplinaire propre aux relations industrielles et essentielle à une compréhension la plus complète possible de ses objets d'étude.

Cette conviction disciplinaire a servi de guide à la recherche documentaire et aux choix des ouvrages retenus pour fins d'analyse. En fait, il s'agissait de répertorier les contributions théoriques les plus susceptibles de fournir une explication qui tient le temps ou du moins qui fournit un éclairage intéressant sur la forme qu'a pu prendre le syndicalisme nord-américain dans sa courte histoire. Mais d'autres étaient passés par là avant nous par des ouvrages qui devinrent vite des classiques: ils furent à la base de notre démarche¹. Le concept de théorie dépasse ici le strict cadre objectiviste qui qualifie de théories les seuls ensembles de lois vérifiées ou vérifiables permettant de comprendre un phénomène ou une relation et de faire des prévisions. Notre démarche s'inscrit plutôt dans une perspective plus institutionnelle où la théorie fournit une interprétation ou une explication systématique dérivée de données observées au sujet d'un objet particulier.

Dans l'étude du syndicalisme, il faut prendre soin de ne pas confondre idéologie et théorie. Une idéologie est un ensemble d'idées et de croyances. Elle fournit une vision du

¹ Mark Perlman (1958) fut le premier à présenter une synthèse sur les théories du syndicalisme américain. Puis, Larson et Nissen (1987) reprisent avec une typologie quelque peu différente mais dans un ouvrage abondamment documenté. Enfin, quoique britannique, Poole (1981) apporte un éclairage essentiel à l'objet d'étude. Ces trois ouvrages servent de point de départ à notre revue des théories.

monde et représente souvent un élément important du contexte dans lequel quelqu'un développe une théorie (Larson et Nissen, 1987:1). Cette distinction peut paraître à première vue évidente. Mais en révisant les théories du syndicalisme, nous nous rendons compte qu'elle est essentielle. Trop souvent, les explications du syndicalisme qui sont proposées sont directement reliées aux postulats idéologiques des auteurs ou aux courants paradigmatiques dans lesquels ils s'inscrivent (Grant, 1985). Quoique le faible nombre d'observations empiriques disponibles ait pu expliquer un tel biais idéologique ou disciplinaire chez les premiers théoriciens, cela n'explique pas celui des théoriciens des générations suivantes.

Il faut se demander si, dans le contexte nord-américain actuel, les théories de Commons, de Perlman, des Webb, de Hoxie, ou le modèle de Dunlop fournissent une explication pertinente et exacte du phénomène syndical. Il est possible que le problème réside dans le fait qu'il est difficile de développer une théorie ou un modèle, voire même une définition opérationnelle du syndicalisme, qui résiste à l'analyse historique et peut être adaptée aux réalités des différentes sociétés, des différents modes de production et des différents modèles institutionnels.

La révision de la littérature scientifique (Poole, 1981; Perlman, 1958; Hyman, 1989; Larson et Nissen, 1987; Murray et Giles, 1988) nous permet d'établir deux périodes bien distinctes dans l'apport théorique au sujet du syndicalisme. La première se situe entre la fin du 19ème siècle et le milieu du 20ème siècle. Le corpus théorique s'y est développé et la grande majorité des théories du syndicalisme datent de cette période. Depuis, à part quelques rares exceptions, les analyses et théories ont plutôt porté sur les relations industrielles. Le cadre d'analyse a changé, le syndicalisme n'étant plus l'objet d'étude central pour les théoriciens mais plutôt une des composantes d'un objet plus large.

Poole (1981) attribue ce changement de cap à l'introduction de l'approche systémique en relations industrielles. En fait, Dunlop (1958) offrira sa contribution à une période où l'empirisme constituait la force intellectuelle dominante de la communauté académique. Le modèle comprenait, à cet égard, de nombreuses possibilités d'autant plus qu'à première vue il était idéologiquement et politiquement "neutre". Le vide théorique de la deuxième moitié du vingtième siècle est probablement aussi attribuable à l'institutionnalisation des rapports collectifs de travail. Le Wagner Act et ses proches parents canadiens et québécois seraient venus régler la question de la place, du rôle, des fonctions et des objectifs du syndicalisme. Il ne resterait qu'à

dresser une liste de facteurs ambiants pour comprendre comment l'institution syndicale se comporterait. Au mieux, on s'intéressera à certaines de ses stratégies qui pourraient changer la trajectoire de la conversion des contextes en règles de travail.

La présentation des contributions théoriques se doit d'être organisée et, à cet égard, nous optons pour la typologie développée par Mark Perlman (1958). L'auteur scinde l'ensemble des théories sous cinq courants qui se distinguent avant tout par la fonction sociale et économique du syndicalisme. L'idéologie, omniprésente, est en avant ou en arrière plan de chacun de ces regroupements théoriques présentés au tableau-I

TABLEAU 1
REGROUPEMENT DES THÉORIES DU SYNDICALISME

Acceptation du capitalisme			Transformation du capitalisme	Renversement du capitalisme
<i>Morale</i>	<i>Psychologique</i>	<i>Affaires</i>	<i>Welfare</i>	<i>Révolutionnaire</i>
Ely Ryan	Veblen, Parker Hoxie Tannenbaum	Adams Commons Perlman Dunlop	Webb Barnett	DeLeon Foster Haywood Debs

Même si Marx a formulé une théorie de l'histoire du développement du capitalisme et non du syndicalisme, il n'en demeure pas moins que chaque classe théorique en subit l'influence s'inscrivant dans la foulée entière ou partielle de sa pensée politique ou visant expressément à s'en écarter. C'est ainsi que le courant catholique, l'école américaine de Commons ou l'approche psychologique de Veblen consacrent que les ouvriers acceptent pleinement les structures de pouvoir du régime capitaliste et qu'ils se forment en syndicats pour en contrecarrer les effets pervers ou pour obtenir une plus grande part de la plus-value. À l'autre extrême, l'école révolutionnaire associe le mouvement syndical à la lutte des classes. Enfin, le welfarisme des Webb prévoit par des étapes pacifiques l'émergence d'une sociale-démocratie où l'état assure la mise en place d'une certaine équité entre les classes.

I LA PREMIÈRE VAGUE THÉORIQUE

1.1 La conception moraliste du syndicalisme

« L'Église se charge de dispenser un enseignement moral auprès des patrons et ouvriers afin que, dans leurs relations, l'égoïsme et la méfiance traditionnelle fassent place à un esprit de justice et de charité » (Rouillard, 1989: 100).

Il y a certes quelques décennies que les curés n'agissent plus comme conseillers syndicaux mais nul ne peut nier l'importante influence de cette vision du syndicalisme au Québec où l'église catholique a co-gouverné le politique et le social. Le syndicalisme moraliste s'est pratiquement éteint mais certaines de ses prémisses sont encore vivantes. Le mouvement syndical est ici conçu comme une institution de réforme morale. Selon les porteurs de cette école, les grands enjeux sociaux et industriels peuvent être résolus en mettant en pratique, sous la supervision de l'église, les principes de la moralité catholique. Il faut se référer aux encycliques de 1891 et de 1931 pour comprendre la position de l'église par rapport au syndicalisme. Ces dernières ainsi que les écrits de Richard Ely (1886), un socialiste chrétien de la fin du 19ème siècle et plus tard de Ryan (1906), serviront de guide moral et intellectuel aux tenants de cette école.

Selon Ely, le syndicalisme s'est formé pour contrer les désavantages auxquels les salariés étaient confrontés sur le marché du travail. Les syndicats permettront aux salariés de contrebalancer le déséquilibre existant dans leur relation de négociation avec les employeurs et ainsi mitiger les effets négatifs du système capitaliste de libre marché. Ely prévoit que les syndicats contribueront aussi à élever le niveau de valeurs morales de leurs membres en leur aidant à développer leur sens des responsabilités à l'égard du travail et de la famille ainsi qu'une certaine auto-discipline. Dans ce contexte, le syndicalisme ne pourra que mener à une forme supérieure de société basée sur la coopération entre le capital et le travail et préoccupée par le bien-être de l'humanité.

Les encycliques *Rerum Novarum* (Léon XIII, 1891) et *Quadragesimo Anno* (Pie XI, 1931) contiennent l'essence de la vision catholique du syndicalisme et de l'évolution de sa

pensée². *Rerum Novarum* jetait les pierres d'assises de la pensée chrétienne à l'égard des rapports capital-travail et du syndicalisme en proposant une série de principes relatifs aux droits et obligations des salariés, des employeurs et de l'État (Perlman, 1958). Ces principes allaient à contre-courant de la doctrine économique classique de la libre concurrence car ils avançaient que les pratiques des employeurs et leur volonté effrénée d'accroître leur richesse étaient responsables de la misère croissante de la classe ouvrière et qu'il en résultait du mécontentement, du désordre et une volonté révolutionnaire.

Tout en critiquant les pratiques capitalistes, *Rerum Novarum* dénonçait les volontés de certains de vouloir abolir la propriété privée car une telle mesure aurait violé les droits naturels de l'homme. En fait, selon l'Église, le capitalisme n'était pas responsable des problèmes économiques et sociaux des masses populaires. Cette responsabilité incombait plutôt à une poignée de riches qui désiraient s'enrichir davantage. Ce ne sont pas les classes socio-économiques qui sont en conflit mais certains individus qui sont la cause des problèmes. Si chacun adhérait aux principes proposés, le conflit serait remplacé par l'harmonie. Dans ce contexte, l'État et l'Église doivent intervenir pour s'assurer à ce que les principes de justice et de moralité soient respectés et que la coopération existe entre les parties. Les salariés ont le droit de recevoir des salaires décentes et pour ce faire ils ont le droit de joindre des syndicats. Ils ont aussi l'obligation de s'assurer que ces syndicats soient guidés par les principes de l'Église et n'encouragent pas les actions subversives. S'il n'est pas possible de joindre ou de former des syndicats de ce type, les salariés sont encouragés à former leurs syndicats catholiques (Larson et Nissen, 1987).

Il revient à John Ryan, lui-même monseigneur de l'église catholique, d'avoir été le porte parole "intellectuel" de la vision syndicale de l'Église catholique. Fortement influencé par les travaux de Ely ainsi que par *Rerum Novarum*, Ryan prône l'hégémonie religieuse sur la question syndicale et bien qu'il partage les idées de Ely, sa conception se veut moins réformatrice et beaucoup plus conscientisante. Ryan apporte un cadre de référence pour le syndicalisme beaucoup plus arrêté, répondant ainsi à certains impondérables du discours de Ely. Pour lui, le seul type de syndicalisme permettant de soutenir la justice sociale est le type industriel. Tout

² Viendra s'ajouter en 1981 (Jean-Paul II), une troisième encyclique sur les rapports de travail: *Laborem Exercens*. Elle n'aura pas d'influence notable sur la conception de la place du syndicalisme dans la société compte tenu du faible degré d'influence sociale de l'église à cette époque.

autre type de syndicalisme ne permet pas de "*create a real brotherhood of labor in which the strong will help to bear the burdens of the weak*" (Ryan, 1906: 291).

Même si la grève n'est pas complètement désapprouvée, cette dernière doit être régie par certaines conditions très précises:

- . la présence d'une revendication équitable
- . l'échec de toutes autres formes d'entente
- . l'effet plus pernicieux de la non-résolution de la revendication comparativement à l'effet de la grève
- . les chances de succès de l'action de grève.

Malgré le fervent appui de Ryan au syndicalisme comme instrument d'aide mutuelle, il déplore cependant l'action des syndicats de métiers qui, selon lui "*..touched too small a portion of the working population, and that those it helped were not from the unskilled and underpaid classes, who stand most in need of organisation*" (Ryan, 1906: 417). En ce sens, Ryan réaffirme que la seule forme efficace de syndicalisme est celui de type industriel, c'est-à-dire celui qui a vraiment la capacité de créer une fraternité (*brotherhood*) ouvrière.

L'encyclique de 1931, *Quadragesimo Anno*, ne fera que préciser et rappeler les principes de *Rerum Novarum*. La propriété privée est un droit naturel et elle doit être maintenue; le système des salaires doit être humanisé et rendu plus équitable; toutes idées socialistes doivent être rejetées. Il est également proposé que des structures de participation des acteurs sociaux soient mises en place afin de favoriser l'implication des travailleurs aux décisions et une plus grande harmonie sociale.

L'église aura eu une influence importante sur le développement des objectifs, du rôle et des fonctions du syndicalisme au Canada et plus particulièrement au Québec. L'action syndicale qu'elle propose sera basée sur des valeurs morales et humaines. Elle devra se faire à l'intérieur des paramètres du système économique et politique en place. Le syndicalisme qu'elle prônera s'impliquera dans les débats sociaux qui ont trait à ces mêmes valeurs. Somme toute, la conception moraliste du syndicalisme se veut une conception éthique de la fonction des syndicats comme agent de régulation sociale. Le syndicat devient dans une telle logique principalement un instrument éducationnel permettant de rétablir l'ordre moral d'une société se devant d'être bienveillante et altruiste. L'ordre établi n'est pas remis en question. Il est même vénéré, voire protégé au nom de la liberté individuelle. Seuls les abus sont contestés et pour les limiter, les ouvriers doivent s'organiser dans des regroupements dominés par les valeurs chrétiennes.

2.1 Des organisations en réponse aux besoins psychologiques

Les auteurs de cette école considèrent que l'avènement des syndicats est directement lié à leur réaction psychologique au travail. En fait, le syndicalisme serait utilisé par les travailleurs comme un "mécanisme de défense" permettant de retrouver un certain équilibre psychique. Bien que la notion de mécanisme de défense, utilisée ici, ne se reporte pas directement à sa connotation freudienne, une certaine similitude est néanmoins présente. En effet, la syndicalisation est utilisée par le travailleur afin de contrer le déséquilibre affectif existant entre ses instincts et la nature des rapports économiques de la société capitaliste. Il appert donc que la syndicalisation est la manifestation consciente d'une dissonance psychique (instincts vs environnement) de nature inconsciente.

Le premier auteur de cette vision psychologique du syndicalisme est incontestablement Thorstein Veblen. Il est le premier à conclure que l'émergence du syndicalisme découle d'un déséquilibre entre les instincts individuels et la réalité du monde industriel. Pour Veblen (1904), quatre instincts de base existent chez l'homme : « *parental, acquisitive, workmanship and idle curiosity* ». Avec l'arrivée de l'industrialisation et plus spécifiquement du rapport homme-machine, les travailleurs souffrent de problèmes d'adaptation en fonction de cette nouvelle réalité externe. Plus précisément, disons que les instincts des individus ne peuvent plus trouver assouvissement à l'intérieur des nouvelles formes "industrielles" d'organisation du travail.

Le syndicat est donc un instrument qui permet de militer pour des changements où les instincts individuels seront respectés par le biais de changements qui réhumaniseront les milieux de travail. Le rôle fondamental du syndicalisme est de revendiquer des "conditions de travail" qui permettront de recréer un équilibre interne-externe chez l'individu. Cependant, selon Veblen, le syndicat ne serait pas le seul instrument utilisé par les travailleurs pour arriver à cette fin puisque que leur propre capacité d'adaptation (principalement au système de valeurs pécuniaires) aura un rôle similaire et parallèle. L'adaptation étant esclave du temps, les individus s'ajusteront à cette nouvelle réalité industrielle, ajustement qui sera appuyé par les succès syndicaux dans leur quête d'humanisation. En fonction de ces propos, le syndicalisme ne représente donc qu'un mouvement éphémère qui disparaîtra dès que les travailleurs se seront réajustés ou réadaptés. Perlman (1958) résume ainsi la conception des syndicats de Veblen:

"In essence, then, they are the workman's immediate protective device against the ravages brought by the machine process on business-minded society. Unions were, in other word, simply a transitional device stemming from the effect of progress on an outmoded tradition." (Perlman, 1958:123)

Dans la lignée de Veblen mais avec des visées plus restreintes, Parker (1920) suggère que le syndicalisme est une réaction pathologique à un état de frustration chez les individus. Selon lui, les enfants provenant de classes sociales inférieures jouiraient d'une éducation laissant place à une plus grande autonomie et à une liberté morale largement supérieure comparativement à leur semblable provenant de strates plus fortunées. La sphère du travail, un monde largement structuré, ordonné, et restrictif (surtout pour la classe défavorisée) ferait naître chez les individus ayant reçu une éducation laxiste une frustration inhérente à la restriction instinctuelle. Cette frustration serait la source même de l'activité syndicale et plus spécifiquement des actions de grève, de sabotage et de violence industrielle. Comme Veblen, Parker soutient que c'est un problème d'ajustement qui alimente l'émergence des syndicats. Cependant, cette fois-ci le désajustement se veut de nature pathologique ce qui reflète une problématique sociale beaucoup plus profonde. Pour Parker, *"..the problem of industrial labor is one with the problem of the discontented business man, the indifferent student, the unhappy wife, the immoral minister, it is one of mal-ajustment between a fixed human nature and a carelessly ordered world."* (Parker, 1920: 59).

Un des auteurs les plus cités de l'école psychologique est sans contredit Hoxie (1920). Contrairement à l'approche de Parker qui en appellera à la psychologie individuelle, la contribution de Hoxie se situe au niveau de la compréhension de la psychologie des groupes. Hoxie rejette catégoriquement la conception marxiste qu'il trouve trop téléologique et il adhère à un socialisme beaucoup plus modéré apparenté au socialisme chrétien. Ce rejet de l'idéologie marxiste se concrétise par la démonstration, chez Hoxie, de l'impossibilité de créer une conscience de classe uniforme chez tous les travailleurs. En effet, selon Hoxie il n'existe pas un seul mouvement syndical mais une grande variété de syndicats qui se différencient par une variété de caractéristiques.

En effet, les syndicats sont formés pour répondre aux besoins psychologiques et sociaux des salariés et compte tenu que différents groupes de salariés oeuvrant dans des conditions qui

varient auront des besoins psychologiques différents, ils développeront des syndicats avec une variété de structures et de fonctions. L'auteur articule ainsi son modèle explicatif:

- les syndicats peuvent être analysés à partir de leurs structures et, avant tout, à partir de leurs fonctions;
- le type fonctionnel d'un syndicat dépendra du type psychologique du groupe de salariés qui le forme et la structure n'est qu'un moyen pour satisfaire les besoins;
- le type psychologique du groupe n'est pas le même pour tous les groupes de salariés dans une société diversifiée;
- les analyses historiques et économiques précédentes du syndicalisme étaient trop étroites car elles ont omis d'examiner les origines et les caractéristiques des groupes de salariés;
- il n'y a pas qu'un seul mouvement syndical mais plutôt plusieurs types de syndicat et toute une série de facteurs doivent être analysés pour pouvoir les comprendre.

Hoxie propose aussi une typologie fonctionnelle du syndicalisme qui comprend le syndicalisme d'affaires, le syndicalisme de collaboration, le syndicalisme révolutionnaire et le syndicalisme prédateur. Cette typologie est sans doute ce qui a le plus contribué à faire connaître la contribution théorique de Hoxie.

Dernier auteur de cette école, Tannenbaum (1921) n'apporte pas, par sa vision, un appui à la théorie de Veblen mais plutôt une redirection du Veblenisme (Perlman, 1958: 138). Au départ, Tannenbaum accepte l'explication de Veblen à l'effet que la société industrielle est la source de l'émergence des syndicats. Cependant, pour lui, la cause intrinsèque ne se veut pas l'impossibilité d'assouvir des instincts primaires mais simplement, la perte de statut social via la perte de contrôle sur le travail créée par l'innovation technologique. Pour Tannenbaum, le mouvement syndical émerge « *...as a reaction to the atomization of workers which accompanied the industrial revolution and to the subsequent growth of capitalism as a system.* » (Larson et Nissen, 1987: 208).

C'est donc, encore une fois, un manque d'ajustement à la nouvelle "société" qui provoque la naissance d'un sentiment (inconfort) créant le besoin de se regrouper en association de travailleurs. Dans ce cas, c'est une perte de valorisation sociale collective, une perte d'identité, qui amènera les travailleurs à former des associations "*to recreate the sense of society they had lost.*" (Larson et Nissen, 1987: 208).

Même si pour l'auteur les sources du syndicalisme ne font de doute, l'orientation qu'il donne à son action se contredisent. Pour lui, le syndicalisme revêt tantôt un rôle révolutionnaire, tantôt un rôle se voulant contre-révolutionnaire, faisant ainsi passer le but ultime du syndicalisme de l'établissement d'une société égalitaire (renversement du capitalisme) au rétablissement de la société antérieure qui détenait des valeurs morales plus explicites. Pour Tannenbaum, à tout moment les syndicats peuvent épauler un mode d'action révolutionnaire puisque l'opposition des employeurs à la réforme sociale crée un mouvement d'agressivité chez les travailleurs qui devient difficilement contrôlable (Perlman, 1958). L'action syndicale, selon Tannenbaum, est une rébellion inconsciente contre l'individualisme du capitalisme qui amène une perte du sens du travail. Avec une telle privation, l'ouvrier développe un inconfort certain de sa propre valeur sociale. L'adhésion syndicale lui permet de combler ce vide social, de participer à la création ou la re-crédation du statut qui lui revient de droit et qui lui a été soutiré.

2.3 Le syndicalisme, une institution d'affaires

Comme nous le verrons plus loin, alors que les marxistes considèrent le syndicalisme comme un instrument de révolution sociale, le courant théorique du syndicalisme d'affaires limite la fonction syndicale à la représentation d'un groupe dans une société pluraliste. Le syndicalisme d'affaires, tout comme le conçoivent les courants moralistes et psychologiques, accepte le système politique et économique de la société capitaliste, son objectif étant d'aider ses membres à retirer des avantages du système plutôt que de vouloir le renverser (Perlman, 1958). Parmi ses théoriciens, les plus connus sont John R. Commons et Selig Perlman alors que Samuel Gompers en fut le praticien incontesté³.

Dans une perspective économique et historique, Commons (1918) développait une théorie pragmatique du mouvement syndical américain en insistant sur les caractéristiques politiques propres au développement de ce pays, c'est-à-dire, la liberté de propriété, le suffrage universel, l'absence d'obligations féodales et un système politique démocratique. Selon Commons, alors que les salariés européens étaient mobilisés par une conscience de classe, leurs

³ Certains auteurs comme Poole (1981) associent aussi Adams (1891) à cette école pour son analyse pluraliste des rapports entre le syndicalisme et la société. Toutefois, nous limiterons notre analyse aux contributions de Commons et Perlman qui sont les pères de l'analyse du syndicalisme d'affaires.

collègues américains étaient motivés par des problèmes communs au niveau du milieu de travail (*job consciousness*). Dans ce contexte, les syndicats devenaient un instrument pour améliorer les conditions de travail et sécuriser les travailleurs face aux employeurs. De plus, dans une société pluraliste comme celle des États-Unis, les salariés ne partagent pas une vision commune à l'égard des enjeux politiques, économiques et sociaux. Les syndicats qui s'impliquent dans ces enjeux risquent donc de créer des divisions au sein de leur membership et sont conséquemment appelés à disparaître (Commons, 1918).

Selon Commons, les syndicats se sont développés suite à l'expansion de l'économie de marché et non pas comme un reflet de la lutte des classes. À cet effet, la philosophie sociale de l'ouvrier ne diffère pas tellement de celle de l'homme d'affaires, en ce sens que tous deux s'opposent aux monopoles.

Sont ainsi jetées les bases conceptuelles du syndicalisme nord-américain qui ne dérogera que peu souvent, dans toute son histoire de cette trajectoire que l'on qualifiera plus tard d'affairiste. Même si à plusieurs égards la théorie de Commons comporte une dose idéologique en s'inscrivant clairement en faux par rapport à la pensée marxiste qui grandit en Europe, le cœur de son apport repose sur l'observation empirique du jeune mouvement syndical américain. Suivra dans ses pas son disciple-étudiant, Selig Perlman, pour qui l'idéologie sera omniprésente et sera confondue à la théorie.

Juif d'origine, Perlman est né en Russie où il milite comme jeune adulte dans le mouvement socialiste. Il émigre aux États-Unis pour parfaire ses connaissances du mouvement syndical américain en compagnie de Commons. Ses recherches l'amèneront à observer pendant les années 1920 l'American Federation of Labor, son fonctionnement, ses stratégies et ses actions. C'est la période qui suit la révolution bolchévique en Russie où la classe ouvrière prend le pouvoir. C'est aussi l'apogée du pouvoir de Gompers à la présidence de l'AFL. Perlman publiera les résultats de ses recherches en 1928 dans *A Theory of the Labor Movement*.

Perlman (1928), en plus de poursuivre l'oeuvre de Commons, rejoint aussi ses contemporains de l'école psychologique en avançant que toute théorie du syndicalisme doit inclure une théorie de la psychologie des ouvriers pour mieux comprendre ce qu'ils veulent et à quoi ils aspirent. Cette compréhension permettra de saisir le rôle des institutions dont ils se

dotent. L'observation empirique⁴ fait dire à Perlman que, dans une communauté, il a une nette séparation entre d'une part, ceux qui préfèrent une vie économique sécurisée mais modeste et, d'autre part, ceux qui sont prêts à prendre des risques pour obtenir plus. Les ouvriers sont convaincus qu'ils vivent dans un univers où les opportunités sont limitées alors que les gens d'affaires sont d'éternels optimistes. C'est ainsi que les ouvriers en viennent à accepter la légitimité du système de propriété privée. Ils se conscientisent autour des protections nécessaires pour sauvegarder les emplois et les avantages qu'ils procurent.

La conscience de classe n'est alors que le propre des intellectuels ou d'une minorité d'ouvriers nouvellement arrivés d'Europe. En fait, le modèle syndical proposé par Perlman reflétait en tout point le syndicalisme d'affaires pragmatique pratiqué par Samuel Gompers (Larson et Nissen, 1987). Les plans de réforme sociale, les partis travaillistes et tiers partis, les solidarités sociales, l'intervention gouvernementale dans les relations du travail et la solidarité de classe, autant de principes et de moyens rejetés par Perlman et Gompers.

Selon Perlman, le type de syndicalisme que connaît une société sera déterminé par la capacité de résistance du capitalisme, le rôle et l'influence des intellectuels ainsi que le degré de maturité du mouvement syndical dans un pays (Poole, 1981). Toujours dans cette même logique, un mouvement syndical mature prônera nécessairement le syndicalisme d'affaires. En effet, les salariés laisseront aux entreprises le soin de gérer la production et se contenteront, par l'entremise de leurs syndicats, de revendiquer de meilleurs salaires et avantages ainsi qu'une plus grande sécurité d'emploi. À un stade immature de son évolution, le syndicalisme sera vulnérable à l'influence des intellectuels et démontrera des signes d'activisme social.

Sous cette interprétation du syndicalisme, les intérêts défendus sont purement économiques, le système de production capitaliste est accepté et le niveau de l'action syndicale se limite à l'entreprise, la forme privilégiée de l'action étant la négociation collective.

Somme toute, dans la lignée de Commons, Perlman consacre le paradigme du "*job consciousness*". Ce paradigme situe directement le syndicalisme comme étant un regroupement pour la défense d'intérêts individualistes. Sans projet global, le syndicalisme d'affaires a pour principale fonction la protection des travailleurs contre le machiavélisme occasionnel ou

⁴ En fait, Perlman n'a pas analysé directement les comportements des ouvriers pour comprendre ce qui les motivait. Il a plutôt induit ses conclusions de l'étude des règles de travail qu'ils négociaient avec les employeurs.

conjoncturel du système capitaliste. A cette fin, ce type de syndicalisme, imbriqué dans une vision pluraliste, focalise son action (via la négociation collective) sur la défense des intérêts immédiats de ses membres et ceci à un niveau strictement économique. Malgré l'importance de son très grand apport à la compréhension du phénomène syndical, cette théorie ne sera pas sans soulever plusieurs critiques. Mais force est cependant d'admettre que Perlman, malgré des bases méthodologiques parfois déficientes et une analyse toujours teintée par une idéologie anti-marxiste, aura offert à l'Amérique une théorie qui reflète assez bien la réalité empirique de son mouvement syndical et qui tiendra le temps.

2.4 Le syndicalisme, agent de démocratie salariale

Dans leur ouvrage classique sur le syndicalisme britannique, Sidney et Béatrice Webb (1897) avancent que la lutte des travailleurs pour l'obtention de salaires plus élevés exprimait un désir plus large de réduire la domination de l'employeur. L'action collective pourrait améliorer les conditions de travail, réduire la concurrence pour les emplois qui amène la baisse des salaires, et limiter l'autorité de l'employeur en introduisant des règles communes gouvernant les relations d'emploi. De façon générale, la théorie du syndicalisme développée par les Webb se situe, du point de vue de sa conception du rôle du syndicalisme, à gauche des trois premières car les structures économiques et politiques doivent être modifiées sans toutefois être renversées. D'ailleurs comme pour Marx, le syndicalisme est né des intérêts distincts de la classe ouvrière par rapport aux capitalistes mais pour les Webb, la fonction du mouvement syndical sera de transformer le système capitaliste. Même si la théorie des Webb est basée sur l'observation empirique britannique, elle offre quand même un important cadre d'interprétation des pratiques et fonctions du mouvement syndical nord-américain.

Pour améliorer le sort de leurs membres, les syndicats disposent de deux outils ou expédients: l'approche de la règle commune et celle de la limitation du nombre (Webb et Webb, 1897). La règle commune consiste à appliquer conditions d'emplois uniformes à tous les ouvriers. Cela se fera par "entraide mutuelle", négociation collective ou intervention de l'État. La limitation du nombre a quant à elle pour objet de limiter l'accès à un métier pour ainsi créer une certaine rareté qui augmentera le pouvoir de marchandage des ouvriers qui y sont déjà.

Selon les Webb, les syndicalistes sont guidés par trois doctrines divergentes à partir desquelles les conditions d'emplois devraient être fixées et qui expliquent les différences de point de vue entre les syndicats, à savoir : l'intérêt propre, l'offre et la demande, le salaire de subsistance. Selon la première doctrine, l'intérêt propre des membres est la seule chose qui compte, ce qui amènera le syndicat à s'opposer à tout changement qui pourrait aller à l'encontre de cet intérêt. Une des méthodes utilisées est de restreindre l'accès aux métiers exercés par les membres. Suite à l'évolution de la pensée sociale, les Webb prétendent que la doctrine des intérêts propres a été rejetée. Le travail de l'ouvrier en vint à être considéré comme toute autre marchandise et devra donc être soumis aux mêmes mécanismes.

L'offre et la demande, régissant l'économie de marché, régira aussi la force de travail, de là la deuxième doctrine. Les ouvriers, collectivement, tenteront d'obtenir, à l'intérieur du cadre légal existant, le meilleur prix pour leurs services. L'outil privilégié sera la négociation collective. Pour l'employeur, le but sera d'obtenir le travailleur au plus bas prix possible, et pour les travailleurs d'aller chercher les meilleures conditions en solidifiant leurs positions stratégiques contre l'employeur. L'État devra faire preuve de neutralité dans cette lutte d'intérêts où les parties ne se soucient guère du bien-être de l'autre. L'offre et la demande apportera un nouvel "expédient" aux revendications salariales. Sous la doctrine précédente, les augmentations étaient revendiquées pour compenser les hausses des coûts de la vie. Dorénavant, on revendiquera des ajustements établis par rapport à la variation des profits. Cela changera la relation existante entre le patron et l'ouvrier car ce dernier deviendra une sorte d'humble partenaire.

Quant à la doctrine du salaire de subsistance, elle décrit une revendication syndicale qui assurerait à l'ouvrier de quoi se nourrir suffisamment et un certain degré de confort personnel et matériel ; non pas une allocation de misère mais bien un salaire de subsistance. Cette doctrine préviendra que des sections entières de la population n'obtiennent même pas le minimum requis pour maintenir leur santé physique à cause de leurs faibles positions stratégiques de négociations. Certains l'appelleront la doctrine de l'humanité. Les Webb en vantent les mérites en avançant que les meilleurs intérêts de la communauté ne peuvent être obtenus qu'en assurant délibérément à chaque groupe de travailleurs, les conditions qui lui sont nécessaires pour assumer efficacement ses fonctions dans l'appareil social (Webb et Webb, 1897).

Les Webb en arrivent à dire que le mouvement syndical ne peut plus être caractérisé comme une entité idéologique et que ses agissements sont façonnés par des approches bien différentes dépendant de la doctrine qui est privilégiée. Pour eux, les inégalités découlant de l'application de certaines doctrines syndicales n'étaient pas plus acceptables que les inégalités engendrées par le capitalisme (Larson et Nissen, 1987). Le syndicalisme était une force essentielle pour la démocratie et continuera d'exister afin de protéger la société et les salariés contre l'oppression sociale. Graduellement, son rôle évoluera et il deviendra une association professionnelle visant à maintenir des standards professionnels et à offrir des services éducatifs à ses membres.

En Amérique, l'interprétation théorique du mouvement syndical développée par les Webb fut reprise par Barnett (1926) dont la préoccupation politique était de promouvoir une façon plus efficace de distribuer la richesse. Il abonde d'ailleurs dans le même sens que les Webb en affirmant que les syndicats ne sont efficaces qu'au niveau économique et que leur effet à titre de mouvement social demeure largement secondaire, pour ne pas dire mitigé. Barnett prône un syndicalisme de type industriel qui tend à uniformiser les conditions de l'ensemble des travailleurs. Selon lui, la solution aux problèmes ouvriers réside dans des ententes nationales conjointes propres à des secteurs de l'économie. Ce sont les seules alternatives valables pour protéger les travailleurs contre l'arbitraire et le traitement injuste des employeurs, pour favoriser l'émergence d'une paix industrielle et pour contrer les effets néfastes de la concurrence.

Dans cette optique, les syndicats peuvent avoir un rôle éducatif important, principalement en ce qui a trait à la possibilité qu'ils offrent aux travailleurs d'apprendre les rouages de l'appareil politique et d'ainsi favoriser leur implication dans la vie politique générale pour y faire valoir leurs intérêts propres. Bien que Barnett, au début de sa carrière, croit profondément que le syndicalisme est l'instrument privilégié afin d'établir une démocratie industrielle, il changera plus tard d'opinion et se tournera vers l'efficacité d'un mode d'action plus réglementaire ou législatif, un peu comme le concevait les Webb. Il deviendra d'ailleurs critique à l'égard des syndicats en affirmant que:

"The skilled and senior employees thus generally had an advantage over those less skilled and younger. In brief, unionism tended to favor its aristocracy. In this way, the unions functioned as conservative institutions that would not, or could not, help to resolve the problem of the economically underprivileged." (Barnett, 1926: 140)

Finalement, pour Barnett, il y a eu un revirement dans le rôle social occupé par les syndicats passant d'un agent de propagation de la démocratie industrielle à un simple agent de progrès social ne possédant pas la capacité de rétablir l'équilibre de pouvoir nécessaire. La démocratie industrielle devra donc être actualisée par un autre moyen que celui offert par le syndicalisme.

2.5 Le syndicalisme, agent de la révolution

Le marxisme n'est évidemment pas une théorie du syndicalisme. Mais les regroupements d'ouvriers y occupent une place centrale. Qui plus est, la plupart des approches théoriques jusqu'ici abordées se définissent sur des prémisses idéologiques qui les situent à partir du marxisme. Ce sont les antithèses (catholique, psychologique, d'affaires, sociale) et la thèse (Marx) qui sont constamment confrontées.

Pour Marx, le capitalisme est un système économique qui exploite et opprime les producteurs au profit des classes dominantes. Un petit groupe de capitalistes contrôle l'économie et, éventuellement, le système politique. Les producteurs (salariés) sont ainsi privés du contrôle économique et politique et la classe dominante accumule, à leurs dépens, les profits qui résultent de la plus-value du travail. Le système capitaliste est donc basé sur des intérêts antagonistes entre les classes (Hyman, 1989). Dans ce contexte, la lutte des classes est inévitable. Campés dans deux réalités largement différentes (tant idéologique que matérielle) les bourgeois et les prolétaires entretiennent des intérêts diamétralement opposés proposant un antagonisme structurel entre ces deux classes sociales. Selon Marx, le capitalisme couve en lui-même l'arme nécessaire à son renversement. Créant indubitablement une paupérisation de la population, le développement d'une conscience de classes chez les prolétaires serait donc inévitable. C'est cette conscience de classes qui permettra de renverser ce système et d'adopter un mode de distribution des richesses de type socialiste. Il apparaît donc, chez Marx, que l'annihilation du capitaliste est absolument nécessaire et inévitable par la même occasion. Tout n'est donc qu'une question de temps.

Les héritiers de la pensée de Marx ne partagent pas nécessairement tous cet optimisme quant au futur du capitalisme. Principalement diffusée par Lénine, une vision plus pessimiste propose que la conscience de classe n'émergera pas de la classe ouvrière mais devra provenir de l'extérieur, en l'occurrence de l'élite intellectuelle. Cette dichotomie importante à l'intérieur même de la conception révolutionnaire aura une incidence sur la perception de l'instrumentalité des syndicats dans l'accomplissement du projet socialiste et sur le rôle même des syndicats dans la société. Chez les pessimistes, le syndicalisme ne permet pas d'atteindre la conscience de classe, tout au plus, il favorise une conscience « *Trade Union* ». Les travailleurs sont donc inaptes à

s'organiser de façon autonome et à prendre des actions concertées afin d'attaquer et de renverser le système capitaliste. L'impulsion nécessaire à la révolution sociale doit s'actualiser par le biais d'un organe externe et c'est au parti communiste qu'appartient ce rôle. Malgré l'assujettissement omniprésent au parti communiste, les syndicats sont néanmoins responsables de la création d'un climat social propice à l'action radicale du parti. Chez les optimistes par contre, les syndicats représentent un instrument important dans le développement d'une conscience de classes. Ils permettent, du moins dans leur forme industrielle et générale, de regrouper l'ensemble des travailleurs (ouvriers) et de créer une masse homogène d'individus rassemblés afin de défendre leurs intérêts. Le syndicat constitue, dans cette optique, un outil indéniable dans la construction de la révolution prolétarienne. Les syndicats peuvent être les véhicules de résistance au contrôle du capitalisme, ils peuvent défendre les intérêts des travailleurs, ils peuvent aider les travailleurs à développer une conscience de classe et enfin, ils ont la capacité de préparer les travailleurs à la révolution. (Larson et Nissen, 1987). Les tenants de l'approche optimiste croient qu'au-delà des revendications économiques des syndicats, une action politique est nécessaire afin de détrôner les capitalistes. C'est la pauvreté des gains économiques des syndicats qui orientera cette masse de travailleurs unifiés à prendre action à un niveau politique, condition nécessaire au renversement du régime.

Bien que la pensée de Marx et celle de Lénine soient omniprésentes à l'intérieur de la conception révolutionnaire du syndicalisme, plusieurs auteurs américains ont porté le flambeau de cette École de pensée. Ces auteurs ou acteurs ne font pas nécessairement consensus sur la façon d'en arriver au socialisme (De Leon, Trautman, Debs, Haywood). Les différences se situent au niveau des rôles immédiats et ultimes du syndicalisme. Le mouvement doit-il poursuivre son action dans les milieux de travail tout en oeuvrant sur la scène politique pour arriver démocratiquement à la mise en place du socialisme ou lui est-il mieux de tenter de renverser le système existant ?

De l'école plus radicale, Trautman et Haywood sont directement associés avec les activités de la « *International Workers of the World* » (Perlman, 1958). La IWW a été mise sur pied pour contrer la philosophie syndicale de l'AFL qui prônait, par le biais de son fondateur. Ce type de syndicalisme acceptait la possibilité de convergence des intérêts des employeurs et des employés où le syndicat était simplement un agent "d'empowerment" des travailleurs. Le but

ultime de la IWW était d'instaurer la démocratie industrielle où il n'y aurait pas d'esclavage salarial et où les travailleurs possèderaient les machines qu'ils opèrent tout en jouissant de la plus-value de leur travail. Ce but sera atteint essentiellement par l'entrave économique au système capitaliste. À l'intérieur même de cette école, tous ne s'entendaient cependant pas sur les moyens à prendre pour atteindre l'objectif ultime. Ainsi, DeLeon propose un syndicalisme révolutionnaire où "ordre et méthode" sont de mises. Ils croient que le projet révolutionnaire se doit d'être accompli de façon structurée sans avoir recours à des moyens radicaux ou extrémistes. À l'opposé, Trautman et Haywood épousent une position anarchique où des actions "brutales" doivent être entreprises afin de mener à bien la mission syndicale. Ces auteurs préconisent même le sabotage et la violence industrielle afin de renverser le pouvoir capitaliste (Perlman, 1958).

Ces visions divergentes sont qualifiées de léninisme et d'anarcho-syndicalisme par Larson et Nissen (1987). Alors que pour le premier groupe le syndicalisme représentait un instrument de regroupement des ouvriers qui devait être subordonné à un parti révolutionnaire dont les stratégies venaient de l'extérieur du mouvement syndical, les anarcho-syndicalistes ne croyaient pas à l'action politique. Leur action était purement économique et le moyen privilégié était la grève. L'action directe permettrait des gains immédiats et paverait la voie pour la révolution ultime qui provoquerait la destitution du capitalisme.

Dans l'interprétation marxiste du syndicalisme, la défense réelle des intérêts des salariés ne peut se faire de façon complète à l'intérieur du cadre imposé par le capitalisme. Le conflit est inhérent au système et les intérêts des parties sont irréconciliables (Perlman, 1958). Quoique cette interprétation eut beaucoup d'importance en Amérique au début du siècle, sans doute à cause des formes plus sauvages du capitalisme de l'époque, elle ne s'est jamais éteinte, connaissant une remontée, entre autres, au Québec dans les années 1970.

II La seconde vague théorique

Les théories jusqu'ici traitées fournissaient une explication des fonctions ou du rôle et du développement du syndicalisme. Ces théories ont été écrites entre 1880 et 1930, période ici qualifiée de première vague théorique. Par la suite, les contributions théoriques visent plutôt les effets du syndicalisme ou ses interactions avec le capital. Les contextes socio-politiques des années suivant la crise, puis de la seconde guerre mondiale et enfin des 30 glorieuses éloigneront les chercheurs du débat marxisme-capitalisme au sein duquel la première vague prenait place. On se contentera dorénavant d'une analyse fonctionnelle dans le cadre du système en place sans pour autant négliger les bases idéologiques. On parlera dorénavant de perspectives unitaristes, pluralistes et radicales où l'objet d'étude sera respectivement l'effet du groupe de pression, le rôle de l'acteur sur la production des règles de travail et la négociation collective, l'articulation du conflit industriel. Chacune de ces perspectives est ici brièvement présentée, l'objet premier étant de saisir la place ou le rôle réservé au syndicalisme.

La perspective unitariste

Prenant racine dans l'économie classique ou la psychologie industrielle, et voix dans l'approche managériale des sciences de la gestion ou dans l'école des ressources humaines, cette perspective nie les différences fondamentales d'intérêts entre les travailleurs et les entreprises, entre les détenteurs de capitaux et les producteurs. Sous un tel paradigme, les syndicats sont contreproductifs au fonctionnement de l'économie car ils ajoutent inutilement au coût du travail, créant ainsi du chômage. Ils sont aussi nuisible à l'entreprise, lui imposant des règles rigides de travail qui empêchent son fonctionnement pleinement efficient. Sur une base micro, les syndicats sont le résultat d'une mauvaise gestion et non pas d'un besoin naturel des travailleurs de se regrouper pour défendre leurs intérêts.

Le travailleur est ici considéré comme un microcosme social. L'intérêt de classe ou de groupe est inexistant. Pour le psychologue industriel, le travailleur recherche la satisfaction de ses besoins, pour l'économiste la maximisation de ses intérêts économiques. Collectivement, ces masses d'individus distincts ne seront certes pas servis par un régime syndical qui traite tous les individus comme des égaux dans l'entreprise, ces derniers étant tous régis par les mêmes règles

impersonnelles . Au change, ils y seront aussi perdants car le nombre d'emplois disponibles sera réduit, le monopole et le salaire syndical créant du chômage. Qui plus est, une partie du supplément de salaire ne sera pas disponible car il sera détourné vers l'organisation syndicale sous la forme de cotisations. Il ne s'agit certes pas là d'une théorie du syndicalisme mais plutôt d'une explication théorique qui le concerne directement et qui ne peut être ignorée dans une revue des théories s'appliquant au syndicalisme. Il existe des centaines d'écrits académiques appuyant cette perspective ou cette contre perspective.

La thèse économique de Henry Simons (1944), actualisée par la suite par Melton Friedman, est certes celle qui illustre le mieux cette perspective. Simons (1944) a le mérite de présenter une thèse claire et sans équivoque qui considère les syndicats comme des monopoles qui visent à réduire la production et à en augmenter les coûts. Ils procurent à la minorité de travailleurs qu'ils représentent un avantage salarial mais cet avantage nuit à la société de consommateurs qui doit payer plus pour les produits. Qui plus est, certaines entreprises sont prises en otage par des syndicats puissants qui les forcent à hausser les salaires et les coûts de production pour ainsi détruire progressivement l'industrie. Les syndicats en viennent même, par leur pouvoir et leur influence, à miner le système de gouvernement démocratiquement élu (Larson et Nissen, 1987). Simons s'oppose à toutes formes de monopole car elles sont nuisibles à l'économie et au bien-être de la société. Les monopoles syndicaux doivent être abolis afin de laisser libre cours au marché et à la concurrence, tant nationale qu'internationale. L'intérêt des collectivités et des individus ne peut être que bien servi par le libre cours du marché.

Le syndicalisme, acteur d'un système pluraliste

Contrairement au paradigme unitariste, le cadre pluraliste repose sur la prémisse qu'au sein de la société capitaliste, il existe une diversité d'intérêts socio-économiques. Une telle société a besoin de mécanismes régulateurs qui lui permette de fonctionner dans une certaine harmonie. Sous cette perspective, le syndicalisme sera analysé comme un des acteurs du sous-système social des relations industrielles, lequel système est cimenté par le partage d'une idéologie commune (Dunlop, 1948). Ses fonctions, objectifs et structures seront déterminés par un contexte environnemental comprenant une série de variables comme la technologie, les conditions économiques, les valeurs et le pouvoir (Dunlop, 1948).

Pour Dunlop, une théorie complète du syndicalisme doit pouvoir répondre à quatre questions:

- (1) Comment peut-on expliquer l'émergence du mouvement syndical?
- (2) Comment peut-on expliquer sa croissance et son développement?
- (3) Quels sont les buts ultimes du mouvement syndical?
- (4) Pourquoi les salariés joignent-ils des organisations syndicales?

Dunlop explique l'origine du mouvement syndical en se référant au rôle stratégique des salariés par rapport à la structure du marché et à la technologie (Larson et Nissen, 1987). Historiquement, les syndicats se sont développés dans les secteurs d'importance stratégique. Des institutions de contrôle (État) favorables au syndicalisme sont aussi des éléments importants expliquant son développement. Enfin, des valeurs et croyances "pro-syndicales" favoriseront sa croissance. Les réponses de Dunlop aux deux dernières questions s'inscrivent dans la lignée des tenants du syndicalisme d'affaires. Comme Commons et Perlman, Dunlop est d'avis que les buts ultimes des syndicats sont d'améliorer le sort des travailleurs au sein de la société capitaliste dont ils acceptent pleinement les inégalités et les structures de pouvoir. Les syndicats rechercheront un meilleur partage des profits de l'entreprise. Ils voudront également assurer pour leurs membres une certaine sécurité d'emploi et une protection contre l'arbitraire. À cette fin, le moyen privilégié par les syndicats sera la négociation de règles de travail (*a web of rules*) permettant d'encadrer et de limiter l'exercice des droits de gérance.

L'analyse pluraliste ne fut pas limitée qu'au contexte américain. À partir du même paradigme politique, Flanders (1970) en Grande-Bretagne, s'inspirant cette fois de Durkheim et des Webb (Poole, 1981) cadrerait lui aussi l'analyse du syndicalisme aux rapports employeurs-employés au sein de la société capitaliste. La négociation collective, les relations patronales-syndicales et la régulation conjointe du milieu de travail deviendront les objets d'étude. Flanders propose un modèle expliquant le comportement ou l'action syndicale à partir de six dimensions :

- les intérêts institutionnels de l'organisation;
- les relations politiques internes d'un syndicat et du mouvement syndical;
- les facteurs subjectifs internes de l'organisation (perception des situations, évaluation de son pouvoir, habilités dans la négociation et la persuasion, etc...);
- l'environnement économique et les conditions du marché;
- la technologie et les procédés de production;
- les normes sociales acceptées et les valeurs culturelles.

L'auteur voit dans la négociation collective l'outil privilégié de l'action syndicale. Cette dernière ne s'arrête cependant pas là car elle ne peut permettre au syndicalisme d'atteindre certains de ses objectifs sociaux. Il s'agit là d'une différence importante entre le syndicalisme de Flanders et celui de Dunlop. Il faut aussi mentionner que l'auteur voit dans l'action syndicale, non seulement un moyen d'améliorer les salaires et conditions d'emploi mais aussi un outil qui permet aux salariés de se faire respecter dans le milieu de travail, de participer par l'entremise de leur syndicat à la régulation de leur milieu de travail et à sa démocratisation.

D'autres auteurs comme Clegg, Fox et Bain ont ajouté au modèle proposé par Flanders. L'essence demeurera cependant la même et la négociation collective continuera à être considérée comme l'outil central de l'action syndicale. Le pouvoir et le rapport de force entre les parties constitueront des éléments importants dans l'explication de l'action et des stratégies syndicales (Poole, 1981). Dans ce contexte, le syndicalisme aura une place prépondérante dans les interprétations fournies. Il ne sera pas qu'un des acteurs réagissant à toute une série de facteurs environnementaux comme cela est le cas chez Dunlop. Les bases du système de production capitaliste ne seront pas remises en question mais le mouvement syndical s'intéressera aux inégalités sociales qui en découlent. Le conflit inhérent aux rapports patronaux-syndicaux sera toujours présent dans l'interprétation offerte.

L'approche radicale ou d'économie politique critique

Sous ce cadre d'inspiration marxiste, l'analyse sera concentrée sur la nature de la relation d'emploi, les tensions et les conflits ainsi que les inégalités de pouvoir qui existent entre les parties (Poole, 1981; Murray et Giles, 1988). Une place importante sera accordée au pouvoir ou rapport de force entre les employeurs et les syndicats et entre ces derniers et l'État (Poole, 1981). Le pouvoir syndical sera exercé dans un cadre conflictuel et sera déterminé par la densité syndicale, le niveau interne d'organisation syndicale, les possibilités de mobilisation et les ressources syndicales. Quant au conflit et aux tensions, ils découleront directement de la nature de la relation d'emploi et du système de production capitaliste (Hyman, 1989).

Alors que les théories marxistes dont il a été plus tôt question voyaient le syndicalisme comme un instrument ou outil privilégié de la lutte des classes, et que ce thème occupait une

place centrale dans leur explication, l'approche d'économie politique insiste peu sur cette dimension des objectifs du syndicalisme. Même si la conception ou l'évaluation qui est faite du système en place se ressemble, la nouvelle approche se concentrera sur l'étude des phénomènes courants à partir de paradigmes où le conflit qui découle des iniquités structurelles et sociales constitue un élément clé de l'analyse.

Pour Hyman (1989), même si le conflit est omniprésent dans les relations patronales-syndicales, il ne fait que rarement surface. Ceci est dû au fait que les parties doivent coopérer de façon constante pour assurer les différentes étapes de la production. De plus, les personnes qui travaillent ensemble, même dans une situation de supérieur-subordonné, ont tendance à vouloir éviter les désagréments et l'inconfort du conflit. Enfin, bien souvent la direction tente d'humaniser la façon dont elle exerce son pouvoir afin d'obtenir la coopération volontaire. Dans ce contexte, les syndicats sont vus comme des organisations qui permettent l'action collective des salariés. Avec le syndicalisme, cette action collective pourra être solidement organisée et sophistiquée. En même temps qu'il permet une plus grande efficacité et une consolidation de la résistance des salariés au capitalisme, le syndicalisme rend cette dernière plus prévisible et plus facile à gérer. Il peut même servir à supprimer le conflit (Hyman, 1989). En effet, les luttes syndicales ont tendance à se concentrer sur les enjeux monétaires où le compromis est possible par l'entremise de la négociation collective et elles découragent souvent les revendications sur des enjeux traitant du contrôle et du pouvoir dans le milieu de travail. De plus, il n'est pas rare de voir apparaître des conflits entre les membres et la structure hiérarchique du syndicat.

Le syndicalisme se trouve à la fois à être une opposition au capitalisme et une composante de ce dernier. Il peut provoquer des arrêts de la production mais par l'entremise de la négociation collective permet d'en arriver à des ententes qui assurent une production continue. Les ententes avec les employeurs comprendront la retenue des cotisations syndicales et feront ainsi cesser les rivalités syndicales à l'intérieur de l'atelier. Cela engendrera une diminution des efforts de recrutement syndical, une éventuelle bureaucratisation de l'appareil syndical, une plus grande apathie des membres et des difficultés au niveau de la mobilisation (Hyman, 1989). Le syndicalisme constitue donc en partie la solution et en partie le problème, une forme de résistance au capitalisme et une forme d'intégration à ce dernier. Il ne pourra jamais être plus qu'une des multiples formes de résistance au capitalisme.

III Synthèse

Le survol des théories du syndicalisme démontre que la conception que l'auteur se fait de la nature des conflits dans la société capitaliste influence grandement le rôle et les fonctions qu'il attribue au syndicalisme. Ses valeurs morales et le contexte socio-économique de l'époque où il développe sa théorie viendront en solidifier ou en préciser le contenu. Les objectifs visés par l'explication seront dès lors déterminants quant à la portée du modèle.

Béatrice et Sydney Webbs, dans leur théorie du syndicalisme, avaient déjà, il y a de cela plus d'un siècle, proposé une définition de ce qu'est un syndicat, à savoir: "*Une association permanente de salariés qui a comme but de défendre et de promouvoir leurs conditions de travail et de vie* (Webb et Webb, 1897)." Si cette définition est généralement acceptée, elle pourra cependant donner lieu à plusieurs interprétations théoriques. Il est clair que le syndicalisme est chargé de la défense des intérêts des travailleurs mais il reste à savoir quels sont ces intérêts, à quel niveau ils se situent et quels moyens seront utilisés pour les promouvoir. De là, découleront différents types de syndicalisme qui seront largement inspirés de l'interprétation que leurs théoriciens et leurs adhérents ont à l'égard de la société.

Pour le syndicalisme d'affaires de Perlman, Commons et Gompers, l'intervention syndicale se limitera au milieu de travail, les revendications viseront les salaires et la protection de l'emploi, les structures de la société capitaliste seront acceptées et l'action politique sera quasi-inexistante. Très peu de syndicalistes canadiens et québécois se réclament aujourd'hui de cette école. Il y a place dans le discours de la majorité des syndicalistes contemporains pour les enjeux qui débordent le milieu de travail. La pratique diffère cependant parfois du discours et dans les faits, le gompérisme est encore pratiqué par une foule d'officiers syndicaux. L'institutionnalisation, l'encadrement étroit et la judiciarisation des rapports patronaux-syndicaux depuis les années 1940 y auront sans doute contribué.

Le pluralisme démocratique de Flanders accepte, comme son cousin gompériste, les structures sociales existantes. Il croit qu'il existe des conflits entre des groupes limités mais n'inclura pas dans sa compréhension sociétale le conflit entre les classes. Il revendiquera des changements sociaux à l'intérieur des structures existantes dans le but de satisfaire les intérêts des salariés comme membres de la société. Le pluralisme constitue le paradigme dominant sur

lequel le syndicalisme canadien et québécois repose. Les pluralistes privilégient l'approche systémique pour comprendre ce qui se passe dans les relations patronales-syndicales. Le syndicalisme agira comme agent nécessaire de régulation des rapports employeurs-employés. Enfin, pour les tenants de cette école, le progrès social sera une conséquence de l'action syndicale et non pas l'objectif premier de l'action syndicale.

Pour le syndicalisme d'inspiration marxiste, le conflit se situera dans les structures même de la société qui est toujours en voie d'éclatement. Le syndicalisme est l'instrument qui permettra à la classe ouvrière de changer ces mêmes structures. Les anarcho-syndicalistes prôneront l'action à court terme alors que les léninistes orienteront leur action vers l'organisation à plus long terme d'une grande masse d'ouvriers en vue d'une transformation de la société. Pour le syndicalisme de classe, les intérêts représentés débordent largement le milieu de travail. À part quelques groupuscules, cette forme de syndicalisme n'existe à peu près plus au Canada et au Québec. Elle a cependant connu une importance certaine au début du siècle et un regain de vie dans les années 1970 au Québec. L'institutionnalisation des relations patronales-syndicales, la réalisation par ses adhérents et ses sympathisants de l'utopie entourant les objectifs finaux ainsi que le démantèlement du communisme ont graduellement contribué à son déclin. Il n'en demeure pas moins que le modèle d'analyse est toujours vivant et inspire plusieurs syndicalistes.

Le syndicalisme catholique a lui aussi presque complètement disparu. Sa descente aura suivi le mouvement de sécularisation de la société. Il aura cependant eu un impact très important au Québec et aura été la source de la diversité structurelle du syndicalisme québécois. Quant aux modèles d'analyse tirant leur source de la psychologie, ils auront plutôt contribué à fournir d'importants outils de réflexion sur la dynamique amenant les salariés à se syndiquer. Mais subsiste toujours cette idéologie de droite qui voit le syndicalisme comme une anomalie (École des ressources humaines et de la psychologie industrielle) résultant d'une mauvaise gestion et celle qui conçoit les syndicats comme des monopoles qui nuisent au bon fonctionnement de l'économie en haussant indûment le coût du travail (économistes néo-classiques). Ces monopoles vont à l'encontre des intérêts généraux de la société, refilant la facture aux consommateurs et contribuant à augmenter le chômage.

Le modèle dominant que prendra le syndicalisme dans une société dépendra de la façon dont est organisée la production, de la composition de la main-d'œuvre, du rôle de l'État, des idéologies dominantes et du contexte ou cycle économique. Même si certains schèmes théoriques semblent dépassés dans le contexte actuel, ils conservent leur pertinence historique.

Alors que les premières formes de concentration de la production ont vu naître le syndicalisme de métiers, le taylorisme et le fordisme ont favorisé l'organisation de syndicats sur une base industrielle. Le militantisme de ces nouveaux syndicats restera inégalé en Amérique. Puis vint la société de consommation qui fera croître les besoins financiers des travailleurs. La satisfaction de ces besoins, par le biais de la négociation collective, deviendra la première priorité des syndicats. Elle servira aussi à la pleine intégration au capitalisme et à son fonctionnement.

La conjoncture économique (chômage, inflation, cycles économiques) ainsi que les pressions du marché (concurrence au sein du secteur et concurrence internationale) influenceront elles aussi l'évolution du syndicalisme. Avec la libéralisation des marchés, la stratégie de monopole syndical perdra de sa pertinence dans sa forme nationale. Parallèlement, plusieurs secteurs seront frappés par la déréglementation, contribuant là aussi à défaire des monopoles. Au cours des années 1930 (États-unis) et 1940 (Canada), l'État reconnaîtra formellement la négociation collective. Cette reconnaissance, combinée à la naissance de la société de consommation et à la production de masse résultera en une croissance numérique remarquable du syndicalisme. Le rôle de l'État sera donc un facteur important sur l'évolution du syndicalisme.

IV Le syndicalisme canadien et québécois des années 1990

Nous ne pouvions résister, comme dernier thème abordé, de proposer une catégorisation du syndicalisme québécois et canadien à partir des théories jusqu'ici abordées. Pour ce, il faudra définir le syndicalisme canadien et québécois, en préciser les objectifs, l'idéologie, les niveaux d'intervention et les formes d'organisation. Une telle catégorisation n'est pas nouvelle car d'autres auteurs ont tenté l'expérience en assignant à chaque type de syndicalisme des caractéristiques particulières (Piotte, 1977; Levant, 1978; Dofny et Bernard, 1968; Grant, 1985). Trop souvent, le désavantage d'une telle méthode est cependant d'exagérer les différences qui existent entre les syndicats de façon à faire ressortir les contours de la typologie proposée. Nous opterons d'ailleurs pour un modèle où il n'y a qu'un type dominant de syndicalisme comprenant trois sous-types, chacun caractérisés par des variations au niveau du rôle social du syndicalisme.

Nous retenons d'emblée la définition du syndicalisme proposée par Grant (1985) et qui ressemble en plusieurs points à celle que les Webbs avaient élaboré à la fin du siècle dernier.

"Un syndicat est un regroupement de personnes recevant une rémunération d'un employeur et n'assumant pas un rôle de direction dans l'élaboration et l'application des principales politiques de l'entreprise, et ce pour les fins de la promotion et de la défense des intérêts socio-économiques axées surtout sur le milieu de travail."
(Grant, 1985:15)

Il faut se demander quels sont les intérêts des membres, qui les déterminera et comment et à quel niveau en fera-t-on la défense? Mais pour répondre à ces questions, il nous faut tout d'abord préciser quels sont les objectifs du syndicalisme. Sur ce, nous retenons l'opinion de Louis-Marie Tremblay (1972) qui identifie deux types d'objectifs pour le syndicalisme:

- (1) La défense immédiate des intérêts professionnels et économiques de ses membres. Il s'agit d'objectifs à plus court terme qui se situent de façon générale au niveau d'un métier ou d'une entreprise.
- (2) La défense des intérêts généraux de l'ensemble des salariés au niveau de l'État et de la société globale. Il s'agit d'objectifs à plus long terme qui représentent la mission sociale du syndicalisme.

Pour atteindre ces objectifs et s'acquitter du rôle qui en découle, les syndicats se doteront de structures et de services particuliers. Ces derniers varieront selon l'importance respective qui est accordée à chacun des deux objectifs. Par exemple, un syndicat dont les préoccupations sociales sont quasi-inexistantes pourra décider de ne faire partie d'aucune centrale syndicale en demeurant indépendant.

De façon générale, le syndicalisme québécois et canadien est de type social-démocrate ou pluraliste. En effet, il reconnaît qu'il existe une divergence entre les intérêts de ses membres et ceux du patronat. Il acceptera cette divergence et poursuivra l'obtention d'améliorations au niveau du milieu de travail et de la société toute entière, par le biais de la négociation collective, des revendications sociales et de l'action politique. Son implication politique sera directement reliée à la priorité qu'il accordera à la représentation des intérêts sociaux de ses membres. Enfin, le champ d'action du syndicalisme ou son niveau d'intervention variera non seulement selon les organisations mais aussi selon le contexte économique et politique. Alors que pendant les périodes de plus grande stabilité économique, le syndicalisme aura tendance à accorder une grande place aux revendications sociales, il se repliera sur le milieu de travail lorsque la situation économique se détériore, voulant avant tout s'assurer que les emplois et les conditions de travail de ses membres soient protégés.

En résumé, le syndicalisme canadien et québécois est un syndicalisme de négociation collective qui se préoccupe aussi des injustices dans la société à l'intérieur de laquelle il évolue.

Il accepte la société capitaliste et se propose de la rendre plus humaine par la sociale-démocratie. Ce syndicalisme pourra prendre différentes sous formes qui seront reliées au niveau d'importance accordé aux enjeux sociétaux, c'est-à-dire à son degré d'engagement social. Par exemple, certains syndicats favoriseront une approche plutôt coopérative avec les patrons et limiteront leurs interventions sociales à des enjeux professionnels. De l'autre côté, nous retrouvons des centrales syndicales comme la CSN ou la FTQ qui s'engagent dans la vaste majorité des débats sociaux que ce soit sur la question nationale, le chômage, l'accès aux garderies ou la démocratie politique. La fréquence des interventions politiques et publiques variera entre les centrales. Une révision des différents documents produits par ces dernières démontre que les variations sont avant tout reliées au niveau des ressources de chacune et non pas aux différences dans les positions et les revendications.

Le tableau de la page suivante présente une synthèse de nos propos en illustrant à partir de certains critères les sous-types du syndicalisme de négociation collective. L'engagement social des centrales syndicales ne fait nul doute et les syndicats qui en font partie sont ici qualifiés de syndicats socialement engagés. Il y a évidemment des nuances à faire d'une organisation à l'autre, les Teamsters et les TCA, à titre d'exemple, ne pratiquant pas nécessairement le même type de syndicalisme. Mais il ne fait nul doute dans notre esprit, que peu importe le syndicat, l'activité première est la négociation collective et les sous activités qu'elle entraîne. Le reste est à la marge de l'activité principale.

À l'époque où une majorité d'ouvriers travaillaient dans la misère et où le regroupement syndical permettait de lutter pour la survie, l'engagement syndical allait de soi. Les conditions de vie se sont cependant améliorées et d'une certaine façon, le mouvement syndical est victime de son succès. Les rapports patronaux-syndicaux ont également changé. Le cadre législatif mis en place par l'État a amené, non seulement une croissance des effectifs syndicaux, mais aussi une institutionnalisation du syndicalisme. Aujourd'hui, on peut difficilement parler de mouvement social car le mouvement est aujourd'hui un ensemble d'organisations. La participation et l'adhésion normative des membres a chuté.

Mais l'institution est encore très vivante et possède de solides racines. Au Québec, elle recommence à croître et à se relever de la noirceur des années 1980 et 1990. Le scénario de Marx ne s'est pas réalisé et le capitalisme a triomphé. Mais la concrétisation des rêves de Simons ou de Friedman n'est certes pas pour demain, du moins dans notre coin d'Amérique.

TABLEAU II
SOUS TYPES DU SYNDICALISME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

SYNDICALISME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE			
	<i>Socialement engagé</i>	<i>Socialement peu engagé</i>	<i>Sans engagement social</i>
Fonctions sociales	Défense des intérêts économiques des travailleur ; régulation du travail ; agent de réforme sociale	Défense des intérêts économiques des travailleurs ; régulation du travail	Défense des intérêts économiques des travailleurs ; régulation du travail
Structure d'organisation	Centrales syndicales	Syndicats nationaux ou provinciaux non-affiliés	Syndicats locaux non-affiliés
Formes de solidarités	Le syndicat, la centrale, le mouvement syndical, les mouvements sociaux	L'unité locale et le syndicat national	L'unité locale
Action politique	Action politique intense; CTC/FTQ: appui à un parti CSN/CSQ/CSD : action politique indépendante	Action politique occasionnelle limitée aux intérêts professionnels ; aucun appui à un parti	Aucune action politique
Revendications	Auprès de l'employeur : salaires, sécurité, équité, contrôle ; améliorations sociales multiples	Auprès de l'employeur : salaires, sécurité, équité, contrôle ; améliorations sociales limitées	Auprès de l'employeur : salaires, sécurité, équité, contrôle

Références bibliographiques

ADAMS, H.C. "An Interpretation of the Social Movement of our Time." International Journal of Ethics, Vol.II, 1891, pages 32-50.

BARNETT, G. E., Chapters on Machinery and Labor, Cambridge, Harvard University Press, 1926.

COMMONS, John R., History of Labor in the United States, Volume 1, New-York, Macmillan Publishing Co., 1918.

DOFNY, J. et P. BERNARD, Le syndicalisme au Québec: structure et mouvement, Ottawa, décembre 1968, 117 pages.

DUNLOP, J.T., Industrial Relations Systems, New York, Henry Holt, 1958.

DUNLOP, J.T., Insights into Labour Issue, MacMillan Publishing Company, 1948.

ELY, Richard. The Labor Movement in America. New York, Thomas Y. Crowell Co, 1886.

FLANDERS, Allan, Management and Unions: The Theory and Reform of Industrial Relations, London, Faber et Faber, 1970.

GRANT, M., Syndicalisme, professionnalisme et professionnels, Centre recherche en gestion, UQAM, Montréal, Document de travail 01-85, 1985.

HAMMOND, T.T. Lenin on Trade Unions and Revolution, 1893-1917. New York, Columbia University Press, 1957.

HOXIE, Robert, Trade Unionism in the United States, New-York, Appleton, Century and Crofts Inc., 1920.

HYMAN, Richard, The Political Economy of Industrial Relations, London, MacMillan Press, 1989, 259 pages.

JEAN-PAUL II. "Laborem Exercens: On Human Work." Origins, Septembre, 1981, 227-243.

LARSON, S. et B. NISSEN (ed.), Theories of the Labor Movement, Détroit, State University Press, 1987, 395 pages.

LÉNINE, V.I. On Trade Unions. Moscou, Progress Publishers, 1970.

LEVANT, V., Capital et travail, Montréal, Étincelle, 1978.

LÉON XIII. "Rerum Novarum: The Condition of Labor" dans Seven Great Encyclicals. New York, Paulist Press, 1963.

MURRAY, Gregor et Anthony GILES, "Towards an Historical Understanding of Industrial Relations Theory in Canada", Relations Industrielles, Volume 43, Numéro 4, 1988, 780-809.

PARKER, C.H., The Casual Laborer and Other Essays, New York, Hartcourt, Brace and Howe, 1920.

PERLMAN, Mark, Labor Union Theories in America, Westport, Greenwood Press, 1958, 313 pages.

PERLMAN, Selig, A Theory of the Labor Movement, New York, The Macmillan Co., 1928.

PIE XI. "Quadregesimo Anno: Reconstructing the Social Order." dans Seven Great Encyclicals. New York, Paulist Press, 1963.

PIOTTE, J.M., Le syndicalisme de combat, Montréal, Saint-Martin, 1977, 267 pages.

POOLE, M., Theories of Trade Unionism: A Sociology of Industrial Relations, London, Routledge & Kegan Paul, 1981, 265 pages.

ROUILLARD, Jacques, Histoire du syndicalisme québécois, Montréal, Boréal, 1989.

RYAN, John. A Living Wage: Its Ethical and Economic Aspects. New York, The Macmillan Co, 1906.

RYAN, John. Distributive Justice. New York, The Macmillan Co, 1916.

SIMONS, H., "Some reflections on Syndicalism", The Journal of Political Economy, Vol LII, Num. 1, March 1944.

TANNENBAUM, F. The Labor Movement. New York, Pitman, 1921.

TREMBLAY, L.M., Le syndicalisme québécois, idéologies de la CSN et de la FTQ 1940-1970, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 1972, 286 pages.

VEBLEN, T., The Theory of Business Enterprise, New York, Charles Scribner's Sons, 1904.

WEBB, Sidney et Beatrice WEBB, Industrial Democracy, New-York, Longmans, Green and Company, 1897.