

« Présentation »

Mona-Josée Gagnon

Sociologie et sociétés, vol. 30, n° 2, 1998, p. 3-10.

Pour citer ce document, utiliser l'adresse suivante :

<http://id.erudit.org/iderudit/001275ar>

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <http://www.erudit.org/apropos/utilisation.html>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : erudit@umontreal.ca

Présentation



MONA-JOSÉE GAGNON

Une de nos ambitions, en préparant ce numéro, était de contribuer à refaire du syndicalisme un objet sociologique. Le syndicalisme est un phénomène dont l'étude est écartelée entre plusieurs disciplines et lieux d'enseignement (Gagnon, 1991), ce qui ne lui est pas particulier. Mais le dynamisme des chercheurs évoluant dans la discipline et les écoles de relations industrielles a fait en sorte que l'aspect institutionnel du phénomène syndical a été privilégié, soit son rôle d'acteur dans les relations du travail. Il s'en est suivi que l'aspect « mouvement social » du syndicalisme a été négligé, particulièrement en Amérique du Nord, comme semblait d'ailleurs y inviter un encadrement juridique très prescriptif qui axait l'action syndicale sur la négociation collective. Tant et si bien que de nombreux enjeux mettant en cause le syndicalisme ont été largement laissés pour compte. Ainsi du rapport politique entre État et syndicalisme, des liens de ce dernier — ou du caractère ténu de ses liens — avec les « nouveaux mouvements sociaux », de l'évolution de ses pratiques en tant qu'acteur de classe, des défis démographiques et identitaires qu'imposent au syndicalisme l'élargissement de son action ou les restructurations passant par des fusions syndicales, phénomène majeur en Amérique du Nord...

Certes, plusieurs de ces sujets — et bien d'autres que l'on pourrait évoquer — ne sont pas couverts par les divers articles de ce numéro. Par ailleurs, dans chacun des articles, on retrouvera des tentatives de comprendre, d'expliquer le social et de proposer des cadres d'analyse loin des discours prescriptifs dont le syndicalisme fait souvent l'objet. On notera aussi que le syndicalisme est traité soit à travers les problèmes méthodologiques que soulève son étude, soit encore à travers des questionnements d'ordre essentiellement sociologique. Nous croyons avoir relevé le défi de contribuer à refaire du syndicalisme un objet sociologique, et formulons l'espoir que la communauté sociologique, peut-être rebutée par l'institutionnalité extrêmement prégnante du syndicalisme, lui fasse une meilleure place dans ses recherches et réflexions.

1. SYNDICALISME ET CRISE DE LA SOCIÉTÉ SALARIALE

Un des débats sociaux majeurs à l'heure actuelle concerne la « fin du travail ». Dans toutes les sociétés occidentales, cette question a fait surface, suscitant dans son sillage des interrogations et propositions sur les changements technologiques, la gestion du chômage, l'institution d'un

revenu de citoyenneté, l'économie sociale... pour ne pas parler des méfaits de la mondialisation et du capitalisme sauvage.

L'ouvrage fondateur de R. Castel (1995) nous semble un point de départ pertinent pour interroger le syndicalisme face à ce que cet auteur a appelé la « crise de la société salariale ». Pourquoi parler de « crise » ? Parce que le marché du travail n'est pas seulement en manque d'emplois, mais qu'il subit en outre une mutation qualitative qui concerne les **statuts** d'emploi. Le noyau central du salariat se réduit sans cesse, à l'échelle des entreprises comme à celle de la société, au profit d'une montée de toutes les formes de l'atypie. Or, l'ensemble des régimes de sécurité sociale ont été conçus à l'époque où le statut salarial, soit le fait d'occuper un emploi sur une base régulière, constituait la norme. De plus, l'encadrement juridique réserve le droit de se syndiquer aux salariés réguliers étant en situation établie de subordination. Les taux de syndicalisation (Visser, 1996), qui baissent continuellement, attestent, entre autres choses, de la déliquescence du salariat.

La réflexion sur la crise du salariat en appelle une autre sur le syndicalisme. On consacre beaucoup d'attention à des phénomènes certes significatifs mais marginaux comme celui des clauses « orphelin » des conventions collectives, lesquelles établissent des conditions de travail inférieures, le plus souvent sur une base temporaire, pour les nouveaux embauchés. Mais ce débat en occulte un autre, soit celui de la montée de l'atypie qui, à travers ses différentes formes, place les travailleurs et travailleuses dans une situation de subordination accrue et qui, par bien des côtés, rappelle les débuts de l'industrialisation, alors que les ouvriers se mettaient chaque jour en quête de travail, à la différence près que cette atypie est souvent largement saluée de nos jours comme le résultat d'une quête d'autonomie du salarié ! Travail à contrat, travail occasionnel, travail sur appel, travail temporaire, travail dit « autonome », travailleurs à statut incertain sauf en ce qu'ils sont privés de la permanence, travailleurs mis en demeure d'acheter leur outil de travail et de louer leurs services..., tous à l'écart du salariat régulier et, pour la plupart, de la possibilité de se regrouper, sans certitude quant à l'avenir. Disparité des statuts à laquelle s'ajoute une nouvelle disparité des horaires de travail, manifeste en Amérique du Nord dans le secteur des services. Les collectifs salariés s'effiloquent, par exemple au gré de la prolongation des heures d'ouverture. De même, l'autonomie, la contractualisation, le télétravail isolent les « salariés », qui n'en sont plus mais qui portent les caractéristiques négatives du salariat. Gigantesque mutation qui revêt d'autant plus de gravité que la réglementation des pratiques patronales en matière d'emploi est peu développée et que toute proposition en ce sens donne le plus souvent lieu à une farouche résistance de la part du patronat (ce qui est le cas du Québec).

C'est ainsi que, en ce qui concerne le Québec, entre 1976 et 1995, l'emploi salarié a diminué de 91 % à 85,7 %. L'emploi à plein temps a pour sa part régressé de 83,3 % à 70,7 %. En même temps, le travail autonome passait de 9,5 % à 13,8 % et le travail à temps partiel involontaire de 1,2 % à 5,5 %. Si bien qu'au rythme actuel, dès 2017, l'atypie (définie comme le travail à temps partiel, autonome, temporaire ou le cumul d'emplois) devrait dominer le marché du travail (Gouvernement du Québec, 1998), et cela sans compter l'indigence des statistiques officielles, qui ne comptabilisent pas en tant que tels les employés dits « précaires », particulièrement nombreux dans les services publics, qui peuvent conserver un emploi de semestre en semestre ou de mois en mois, mais qui seront les premiers à faire les frais des coupures de postes sans même avoir la consolation de figurer dans la colonne « perte d'emplois ».

Il peut apparaître paradoxal, voire ironique, d'afficher de la nostalgie pour le statut salarial, alors même que le mouvement ouvrier a, historiquement, véhiculé des revendications visant son abolition au profit d'entreprises coopératives ou autogérées. C'est cet espoir qui animait les verriers de Carmaux (1896), les partisans des **conseils**, lesquels, pour A. Gramsci, étaient l'antithèse bienvenue d'un syndicalisme qui « jouait » les travailleurs les uns contre les autres et les vendait au plus offrant, les travailleurs de Tricofil au Québec (1975), de Lip en France (1970), de Mondragon en Espagne (1965). De même, il apparaît étonnant *a posteriori*, de constater, comment le mouvement ouvrier du XIX^e siècle a magnifié le travail, à une époque où la déqualification gagnait du terrain et

où les pires formes d'exploitation, comme le travail des enfants, sévissaient encore. Toutefois, il s'agissait là, tout aussi bien, d'une protestation contre la commodification du travail.

Mais le syndicalisme s'est aussi donné pour vocation, et cela dans toutes ses versions idéologiques, de réduire, voire d'abolir la compétition entre forces de travail individuelles et ainsi d'enlever aux employeurs la possibilité de « diviser pour régner ». C'est ainsi que pour les penseurs de la social-démocratie suédoise (par exemple Korpi, 1983), l'atteinte d'une syndicalisation « universelle » devait avoir pour effet d'abattre une des principales caractéristiques du système capitaliste, soit justement cette concurrence entre les forces de travail individuelles.

Le salariat a bien des défauts, mais il permet à tout le moins l'organisation collective de travailleurs qui ont un statut, en sorte qu'on n'a pas le droit de disposer d'eux selon son bon vouloir. Il a été en outre à l'origine d'une amélioration significative des conditions de vie des salariés, leur donnant accès à une partie des richesses produites. C'est ainsi que la crise du salariat, c'est aussi le couplage de la subordination et de l'appauvrissement (Castel, 1998).

Face à la montée de l'atypie, que devient le rôle du syndicalisme ? Défendre le statut salarial, ou offrir des services de nature assurantielle aux « désaffiliés » (d'après l'expression de R. Castel) de toute espèce ? Lutter contre la multiplication des **statuts** au sein d'une même entreprise, ou négocier des protections différentielles ? Certes, la question est plus complexe et doit être nuancée ; la réponse tout autant, qui passe nécessairement par une stratégie à plusieurs volets. Cela dit, les organisations syndicales, au Québec et ailleurs, se trouvent semblablement en face de ces questionnements, lesquels rejoignent la réflexion plus large sur la **mission** ou la **raison d'être** du syndicalisme.

2. COMPARER L'INCOMPARABLE ?

Les chercheurs en relations industrielles — discipline ou carrefour disciplinaire, rappelons-le, exclusif au Royaume-Uni et à l'Amérique du Nord (Kaufman 1993) — ont souvent cherché à distinguer l'avenir du syndicalisme dans les mutations des relations du travail et dans les changements observés dans les pratiques patronales et syndicales. Ce en quoi ils ne différaient pas des autres chercheurs en sciences sociales, préoccupés de comprendre le présent et d'envisager le futur. Une analyse prédictive parmi d'autres est devenue une référence incontournable, celle de la « théorie de la convergence », selon laquelle l'industrialisation menée à son terme entraînerait inévitablement un type de relations du travail et, partant, un syndicalisme non conflictuel (Kerr et coll. 1960). Certes, bien des reproches furent adressés aux auteurs, dont celui d'américanocentrisme. Toutefois, même si la prédiction ne s'avérait manifestement pas, elle a en quelque sorte laissé des traces, en ce sens qu'il est devenu courant, au sein de la communauté des chercheurs sur le syndicalisme, d'analyser ce dernier dans des termes évolutionnistes, et même dans des termes de « maturation » (Lester, 1965). Un syndicalisme peu reconnu et combatif se métamorphosant forcément, lorsque reconnu et en voie d'institutionnalisation, en syndicalisme de « corégulation » à vocation (co)gestionnaire.

Comme le souligne avec justesse R. Hyman dans le présent numéro, nul indicateur socio-économique n'est plus disparate, à l'échelle des sociétés industrialisées, que le taux de syndicalisation. Il s'agit d'un fait, et aussi d'un symptôme. La plupart des taux de syndicalisation occidentaux ont fléchi pendant la dernière décennie (Visser, 1996) et, au Québec, le taux de présence syndicale est en baisse depuis cinq ans. Mais il demeure inopportun de faire une lecture comptable des syndicalismes en raison des différences d'encadrement juridique et d'autres législations sociales, qui confèrent ou non un rôle aux syndicats, lesquelles derechef deviennent des facteurs surdéterminants dans les niveaux de syndicalisation.

Comment pourrait-on trouver anodin qu'en Belgique il faille être syndiqué pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage ? Qu'en Amérique du Nord on puisse se retrouver syndiqué sans l'avoir choisi ou, au contraire, ne pas l'être alors qu'on le souhaite ? Mystères, inconvénients et avantages de la syndicalisation collective, qui relativisent le taux effectif de présence syndicale, sujet aux variations à la hausse mais aussi à la baisse, propres aux régimes qui garantissent de soli-

des assises juridiques aux syndicats ? Et comment pourrait-on ignorer quel impact a le fait que le syndicalisme concurrence ou complète d'autres formes juridifiées de représentation du salariat, comme en France et en Allemagne ? La construction de l'Europe a ravivé le débat sur la convergence. Une Europe économique, une Europe sociale pourra-t-elle s'accommoder de régimes de relations du travail aussi différents les uns des autres (Streeck, 1992) ? Pour l'heure, rien ne semble acquis, les dispositions communautaires n'ayant guère de prise sur les idiosyncrasies.

À l'heure de la continentalisation et de l'internationalisation des échanges économiques, la question de la comparativité des syndicalismes est cruciale. Ancrages sociohistoriques indélébiles, encadrements juridiques diversifiés... comment peut-on prétendre comparer les syndicalismes sans occulter leurs spécificités ? En même temps, comment peut-on faire de la sociologie du syndicalisme sans comparer divers modèles, en sorte d'identifier l'essentialité de ce dernier ? On trouvera sur ce dilemme ample matière à réflexion et débat dans les articles de R. HYMAN, de A. HEGE et C. DUFOUR. Le premier auteur s'attaque directement à la notion de comparativité et à l'usage qui en est fait en relations industrielles ; les seconds produisent un exercice comparatif qui les amène à mettre en relief une sorte d'**essentialité** de la représentation syndicale locale, essentialité qui défie les différenciations socio-historico-juridiques et qui renvoie aux sources de ce que l'on pourrait appeler le *fait syndical*.

3. SYNDICALISME ET MODERNITÉ

Alain Touraine a, très tôt et avec constance, posé la question du rôle du syndicalisme dans la société post-industrielle et, par la suite, dans ce qu'il est convenu d'appeler la modernité. Une certaine désaffection de la communauté sociologique à l'égard de l'objet « syndicalisme » n'est sans doute pas étrangère aux analyses de Touraine selon lesquelles le syndicalisme n'était plus à l'épicentre des rapports de classes. Il était plutôt le « mouvement social » achevé et exemplaire de la période industrielle (Touraine, 1969 ; Touraine, 1978). Ainsi, toujours vivant et exerçant un rôle non négligeable dans la sphère politique, le syndicalisme ne retrouverait jamais plus son rôle quasi hégémonique au sein de la mouvance sociale (Touraine et coll., 1984). La sociologie des « nouveaux mouvements sociaux » a emboîté le pas en distinguant les « anciens » et « nouveaux » mouvements sociaux (Offe, 1987), le syndicalisme étant l'archétype de l'« ancien » mouvement social.

Cette distinction a fait l'objet de critiques (S. Tarrow, 1989), puisque des liens peuvent être tracés entre anciens et nouveaux enjeux revendicatifs de même qu'entre anciens et nouveaux moyens d'action. Il reste que, à l'échelle des sociétés industrialisées, le syndicalisme constitue, par son rapport au politique et par sa capacité pérenne, un univers radicalement différent des mouvements environnementaux ou identitaires, par exemple. Les difficiles tentatives de venue au monde des syndicalismes en pays en voie d'industrialisation illustrent fort bien cette différence entre le passé et le présent du syndicalisme.

Deux contributions d'auteurs européens s'inscrivent dans cette réflexion à partir, notamment, de la notion de modernité. Tous deux suggèrent que le syndicalisme a perdu sa centralité à partir de repères conceptuels différents. R. ZOLL analyse le syndicalisme via la déconstruction et de l'approfondissement de la notion de **solidarité**. C. THUDEROZ, pour sa part, fonde son analyse sur les dimensions de la modernité. Au terme de ces réflexions, des pistes pour le changement du syndicalisme sont proposées.

4. DEUX MODÈLES ARCHÉTYPIQUES

Est-il besoin de sonner le glas des métathéories pour reconnaître que les dernières décennies ont été l'objet de l'éclatement de tant de « modèles » que les acteurs sociaux sont renvoyés à la nécessité de penser le changement à partir d'analyses sociohistoriquement ancrées ? À la faveur de l'effondrement et du procès subséquent des « socialismes réels » ainsi que de la déliquescence du modèle social-démocrate, le modèle néolibéral cultive son hégémonie et suggère en tous domaines

qu'il n'y a qu'« une bonne façon de faire les choses », par extension une « bonne façon » de mener l'action syndicale.

On pourra lire, dans ce numéro, deux contributions, l'une sur la Suède, l'autre sur le Japon. Les syndicalismes de ces deux pays ont constitué, pour des raisons très différentes, des modèles syndicaux archétypiques. Le syndicalisme suédois, quintessence de la social-démocratie triomphante, a revêtu un caractère d'exemplarité au Québec au milieu des années soixante-dix, et son influence a pesé tant sur le mouvement syndical que sur le premier gouvernement du Parti Québécois (1976). Le syndicalisme québécois a, à l'enseigne de la social-démocratie suédoise, revendiqué une politique de plein emploi et des institutions paritaires régulatrices. La législation québécoise sur la santé et la sécurité du travail (1979) porte l'empreinte suédoise. Les revendications syndicales visant à multiplier les modes de représentation « classistes » (patronat-syndicalisme) perdurent. R. MAHON, dans ce numéro, brosse un portrait du syndicalisme suédois, lequel, pas davantage que les autres, n'est sorti indemne de la mondialisation et d'autres facteurs ayant entraîné la détérioration de son rapport de forces. Le lectorat québécois profitera de cette contribution pour mesurer la distance entre les ambitions syndicales québécoises et un mouvement social-démocrate historiquement ancré dans la population, porteur d'un projet de société anticapitaliste et animé par un syndicalisme qui, par son caractère très centralisé, pouvait réellement incarner les valeurs de solidarité.

C'est d'un autre univers qu'est venu le syndicalisme japonais. Précédé par le prestige d'une économie conquérante et avantagé par le piétinement des économies occidentales, le Japon est devenu un second modèle. Le syndicalisme japonais est apparu comme exemplaire dans la mesure où il s'engageait dans la gestion des entreprises et de l'organisation du travail, ce que l'on reprochait aux syndicats nord-américains de n'avoir pas fait. De même, les relations du travail japonaises illustraient cette vision unitariste de l'entreprise que visent aujourd'hui tant d'employeurs occidentaux (Ouchi, 1985). S'il a toujours inspiré le soupçon du côté syndical, le syndicalisme japonais demeure mal connu et, à l'exemple du « modèle » japonais, est défini par un ensemble de stéréotypes. L'article consacré au syndicalisme japonais qui figure dans les pages de ce numéro (H. KAWANISHI et R. MOUER) contribue à combler un besoin en matière d'analyse critique **en français** sur un syndicalisme qui, comme tant d'autres, se cherche et voit sa représentativité contestée.

Sans doute faut-il abandonner l'idée d'un « modèle » syndical uniforme. Aucun syndicalisme national ne s'est vu épargner, cette dernière décennie, les mises en cause provenant tant de l'extérieur que de ses instances, les questionnements existentiels et structurels, de même que les incertitudes sur les alliances à créer et les objectifs à préciser. Les syndicalismes n'ont guère le choix que de se redéfinir et d'approprier le XXI^e siècle à partir de leur propre histoire, matérialisée par des structures différentes, et de leurs propres débats.

5. LES ALLÉGANCES SALARIÉES

Aux débuts du mouvement ouvrier, la question de l'allégeance au syndicat ne se posait pas. Certes, les convictions politiques distinguaient les adhérents, mais la nécessité de l'organisation collective s'imposait, même si la répression et la peur pouvaient l'empêcher de se matérialiser. De nos jours, les syndicats « recrutent » des membres ou adhérents, et il existe nombre de salariés pour qui la syndicalisation est superfétatoire, soit parce qu'ils sont défendus par un autre canal, soit parce qu'ils se sentent justement traités (Dickson et coll., 1988), ou encore parce qu'ils craignent des représailles, telle chose existant encore, ou parce que la syndicalisation ne leur paraît plus une garantie d'amélioration de statut.

Certes, les différenciations dans les régimes d'encadrement juridique et dans les structures syndicales sont prégnantes lorsque vient le moment de discuter cette question. Pourtant, on peut distinguer suffisamment de dénominateurs communs pour que, de part et d'autre de l'Atlantique, les débats sur l'allégeance salariée témoignent d'une parenté certaine. Et ces débats renvoient tous et nécessairement à la même question, à savoir « pourquoi se syndique-t-on ? ». À cet égard, l'opposition entre motivations « politique » et « instrumentale » apparaît singulièrement désuète. Les syn-

dicalismes sont plus ou moins « utiles » selon les régimes juridiques, mais il est absurde de faire grief au syndicalisme nord-américain (par exemple) d'être « utile ».

Les questionnements sur l'allégeance salariée ont beaucoup évolué depuis l'époque du *New Deal*. Il fut un temps où il paraissait logique de se syndiquer CONTRE l'employeur, puis on en vint à envisager l'idée d'une double allégeance, à l'entreprise ET au syndicat (Fosh, 1981). Mais ces distinctions sont devenues surannées avec la montée d'un nouveau syndicalisme « professionnel » ou « occupationnel », non étranger aux syndicats de métier, mais différent par certaines préoccupations, notamment chez les salariés des services publics (qualité de l'enseignement, qualité des soins...). Tant les différenciations entre catégories socioprofessionnelles qu'entre genres (avec toutes les combinaisons qu'entraîne la sexisation des emplois) deviennent matière à réflexion lorsqu'il s'agit de discuter du recrutement syndical et, ultimement, des allégeances salariées (Lipsig-Mummé, 1998 ; Cobbe, 1996). Une idée forte semble émerger de ces questionnements, à savoir que le recrutement ne devrait plus être un moment « séparé » de la préoccupation du maintien de l'allégeance syndicale, la fonction de mobilisation des syndicats ayant avantage à se décliner sur chaque séquence de son existence. Ainsi, le processus de syndicalisation devrait être la porte d'entrée de l'étude de l'allégeance. Par ailleurs, il apparaît évident que, en dépit de leurs différenciations sociohistoriques, tous les syndicalismes — et les articles de ce numéro en témoignent — tentent de raviver l'allégeance de leurs membres ou adhérents par l'offre de nouveaux services, par une instrumentalité davantage dirigée vers l'individu comme citoyen, contribuable, consommateur, parent...

Ces réflexions seront plus spécifiquement nourries par deux contributions. Une première contribution (C. LAGACÉ) constitue une analyse minutieuse et originale d'un journal d'entreprise considéré sous l'angle des tentatives patronales de construction identitaire du collectif salarié. Tentative patronale exemplaire, répandue mais à ce jour peu étudiée. Quelques questions demeurent et elles ne sont pas sans importance, notamment celles-ci : Dans quelle mesure ces appels à l'identification corporative sont-ils couronnés de succès ? Comment les identités syndicales, socioprofessionnelles ou simplement « subalternes » en sont-elles affectées ?

Une seconde contribution (C. LÉVESQUE et coll.), présente les données d'une enquête poussée, réalisée en collaboration avec une centrale syndicale du Québec. Les auteurs y traitent de l'effet des différenciations sociales (âge, statut, genre, catégorie socioprofessionnelle) sur le rapport au syndicalisme et au syndicat d'appartenance, pour conclure que ces différenciations peuvent être à la source d'une redynamisation de la préoccupation relative au caractère démocratique des fonctionnements syndicaux. On y constatera qu'en dépit de bien des critiques et bémols, les syndiqués considèrent que leur syndicat constitue une ligne de défense essentielle.

5. DE NOUVEAUX ENJEUX

L'organisation du travail et la réorganisation de ce dernier sont devenues, dans les milieux patronaux et syndicaux, des sujets majeurs de préoccupation en Amérique du Nord. Que n'a-t-on dit sur l'indifférence syndicale face à l'organisation du travail ! Deux points de vue ont été avancés, qui se rejoignent dans le diagnostic. L'école régulationniste a fait du syndicalisme américain le prototype du syndicalisme ne se souciant pas de l'organisation du travail, ayant été partie à un compromis avec le patronat selon lequel il n'intervenait pas dans ces questions et axait plutôt son action sur les caractéristiques extrinsèques du travail, soit les conditions de travail (Boyer et coll., 1993). D'autres syndicalismes, notamment le syndicalisme français, ont été accusés d'avoir ignoré l'organisation du travail en raison de la prégnance d'une culture oppositionnelle mais aussi des négociations à l'échelle de la branche, les rendant inaptes à gérer les nécessaires nuances d'un tel dossier.

Les pratiques et discours patronaux ont, pendant cette même période fin de siècle, contribué à placer l'organisation du travail sur la place publique. Le taylorisme fut déclaré mort par ceux-là mêmes qui l'avaient mis en pratique. Des enquêtes réalisées dans des secteurs d'activités et auprès

de catégories socioprofessionnelles en voie de revalorisation authentifièrent cette revendication patronale (par exemple Kern et Schumann, 1986) : l'ouvrier devenait technicien.

Ce débat est au cœur de la sociologie du travail contemporaine, et bien des interrogations subsistent. Est-il possible de porter un jugement d'ensemble face à un marché du travail bigarré, inégalement réceptif à la recherche et dont tant d'éléments échappent à l'analyse ? Comment concilier la thèse de la fin du taylorisme à l'augmentation statistiquement vérifiée des troubles musculo-squelettiques dûs au travail répétitif ? Se pourrait-il que la nomenclature classique distinguant les ouvriers des techniciens et ces derniers des cols blancs (ou employés) soit devenue caduque et qu'il faille y substituer une grille plus adaptable aux différentes situations en ce qu'elle ferait la part de la créativité et des tâches d'exécution requises dans les différents postes de travail (Frenkel et coll., 1995) ?

Deux contributions à ce numéro participent de ces questionnements. Une première (D. LINHART, R. LINHART et A. MALAN) propose une analyse critique de l'attitude des syndicats français face au dossier de l'organisation du travail, diagnostiquant l'incapacité syndicale à s'emparer de ce dossier et à peser sur son évolution. Une seconde (STROOBANTS) dissèque la question de l'évaluation du travail, dans ses enjeux universels comme dans son incarnation belge, pour proposer qu'une perte de contrôle syndical sous-tend l'évolution des pratiques d'évaluation.

6. RECOMPOSITION SOCIOLOGIQUE ET REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

Le test de la représentativité syndicale se pratique à trois niveaux : macro, méso, micro (celui pouvant être scindé pour désigner l'échelle de l'entreprise et celle de l'établissement). Un diagnostic plutôt sombre, au mieux interrogatif, se fait jour eu égard à la capacité représentative du syndicalisme. Dans des sociétés où le syndicalisme a conquis ses galons d'acteur politique et est devenu partie prenante d'échanges légitimatoires avec l'État et le patronat, le déclin des taux de syndicalisation n'a pas nécessairement d'effets immédiats sur sa capacité représentative, encore qu'il puisse devenir un facteur de déstabilisation (Labbé, 1998). La France et le Québec correspondent à ce cas de figure, en dépit des différences contextuelles. Le syndicalisme américain, par contre, serait typique du syndicalisme dont la capacité représentative est fonction de son membership.

Une autre composante essentielle de la capacité représentative du syndicalisme réside dans une implantation correspondant aux fluctuations transversales du marché de l'emploi, qui, on le sait, ont fait du secteur primaire une portion congrue et réduit considérablement le secteur secondaire, le secteur tertiaire explosant. La distribution des populations syndiquées n'a pas suivi ces évolutions. Enfin, la désalarisation des personnels et l'éclatement du statut salarial ont aggravé cette disjonction.

Moins étudiée est la question du lien entre les pratiques syndicales à l'échelle locale et la capacité représentative du syndicalisme. Plusieurs auteurs européens (par exemple M. Regini, 1997) ont fait état de modifications dans les pratiques syndicales, lesquelles se dirigeraient vers ce que l'on désigne souvent du nom de « corporatisme ». Sur cette question, deux contributions québécoises sont proposées, lesquelles allient réflexion théorique et analyse synthétique de terrains de recherche (P.A. LAPOINTE, M.J. GAGNON). Deux démarches différentes mais qui soulèvent les mêmes questionnements et appellent à une même réflexion sur les liens entre pratique syndicale et représentativité.

* * *

Les lecteurs et lectrices de ce numéro ne pourront qu'être frappés par le fait que toutes les contributions, de façon certes plus ou moins explicite, interpellent le syndicalisme. D'une part, on a peine à envisager ce qu'il deviendra, tant les inconnues sont importantes, inconnues le concernant d'ailleurs autant que les contextes dans lesquels il évolue et qu'à sa manière il façonne. D'autre part, le syndicalisme est appelé à changer... Mais il existe bien des façons de changer, et l'on peut supposer que cette **tension** autour du changement est au cœur de la nécessaire réflexion syndicale. Il y a

en effet bien des façons d'aborder et de matérialiser le changement. En dernier ressort, ne faudrait-il pas attendre du syndicalisme une démarche **autonome** vers le changement, loin des « adaptations », par définition hétéronomes, qu'on l'invite à mettre en œuvre ?

Mona-Josée GAGNON
 Département de sociologie
 Université de Montréal
 C.P. 6128, Succ. Centre-ville
 Montréal Québec, Canada H3C 3J7

BIBLIOGRAPHIE

- BOYER, R. *et coll.* (1993), *L'Après-fordisme*, Paris, Syros.
- CASTEL, R. (1995), *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- CASTEL, R. (1998), « La fin du travail, un mythe démobilisateur », *Le Monde diplomatique*, septembre 1998, pp. 24-25.
- COBBIE, D. S. (1996), « The Prospects for Unionism in a Service Society », dans C. L. Macdonald et C. Siriani (dir.), *Working in the Service Society*, Philadelphie, Temple University Press, pp. 333-358.
- DICKSON, T. *et coll.* (1988), « Big Blue and the Unions : IBM, Individualism and Trade Unions Strategy », vol. 2, n° 4, pp. 506-520.
- FOSH, P. (1981), *The Active Trade-Unionist. A Study of Motivation and Participation at Branch Level*, Cambridge, Cambridge University Press.
- FRENKEL, S. *et coll.* (1995), « Re-constituting Work : Trends Towards Knowledge Work and Info-normative Control », dans *Work, Employment and Society*, vol. 9, n° 4, pp. 773-796.
- GAGNON, M.-J. (1991), « Le syndicalisme : du mode d'appréhension à l'objet sociologique », dans *Sociologie et sociétés*, vol. XXIII, n° 2, automne 1991, pp. 129-150.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC (1998), « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », *Le Marché du travail*, mai 1998, pp. 17-32.
- GRAMSCI, A. (1974), *Écrits politiques*, volume I, Paris, Gallimard.
- KAUFMAN, B. E. (1993), *The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the U.S.*, Ithaca, New York, ILR Press.
- KERN H. et R. SCHUMANN, 1989 (1984), *La Fin de la division du travail ? La Rationalisation dans la production industrielle*, Paris, Éditions de la maison des sciences de l'homme.
- KERR, C. *et coll.* (1960), *Industrialism and Industrial Man*, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- KORPI, W. (1983), *The Democratic Class Struggle*, Londres, Routledge & Kegan Paul.
- LABBÉ, D. (1998), « Les conséquences de la désyndicalisation en France », Montréal, Congrès mondial de sociologie, document miméographié.
- LESTER, R. (1958), *As Unions Mature. An Analysis of the Evolution of American Unionism*, Princeton, Princeton University Press.
- LIPSIG-MUMMÉ, C. (1998), *The Language of Organising : Trade Union Strategy in International Perspective*, Toronto, Centre for Research on Work and Society, York University
- OFFE, C. (1987), « Challenging the Boundaries of Institutional Politics : Social Movements Since the 1960s », dans C. S. Maier (dir.), *Changing Boundaries of the Political . Essays on the Evolving Balance Between the State and Society, Public and Private in Europe*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 63-106.
- OUCHI, W., 1982 (1981), *Théorie Z. Faire face au défi japonais*, Paris, Interéditions.
- REGINI, M. (1997), « Still Engaging in Corporatism ? Recent Italian Experience in Comparative Perspective », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 3, n° 3, pp. 259-278.
- STREECK, W. (1992), « National Diversity, Regime Competition and Institutional Deadlock : Problems in Forming a European Industrial Relations System », *Journal of Public Policy*, vol. 12, n° 4, pp. 301-330.
- TARROW, S. (1989), *Struggle, Politics, and reforms : Collective Action, Social Movements and Cycles of Protest*, Ithaca, New-York Cornell University.
- TOURAINÉ, A. (1969), *La Société post-industrielle*, Paris, Denoël.
- TOURAINÉ, A. (1978), *La Voix et le regard*, Paris, Seuil.
- TOURAINÉ, A., M. WIEVIORKA et F. DUBET (1984), *Le Mouvement ouvrier*, Paris, Fayard.
- VISSER, J. (1996), « European Trade Unions : The Transition Years », dans R. Hyman et A. Ferner (dir.), *New Frontiers in European Industrial Relations*, Oxford, Blackwell.